

Mémoire pour la valorisation du corps des directeurs des services pénitentiaires






par

Le Syndicat National Pénitentiaire FO-Direction

Février 2019

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr

 www.directeurs-penitentiaires.fr
 Directeurs.Services.Penitentiaires
 @Directeurprison

SOMMAIRE

INTRODUCTION

ETAT DES LIEUX

1. Les évolutions socio-démographiques du corps des DSP.....	4
A. La volumétrie du corps des DSP.....	4
B. La féminisation du corps des DSP.....	4
C. L'élévation du niveau de diplôme des DSP.....	5
D. La baisse d'attractivité du concours de DSP.....	5
2. Le statut des Directeurs des services pénitentiaires.....	6
A. Le statut de 2007, une étape décisive.....	6
B. La réforme inachevée de 2017.....	7
C. Un régime indemnitaire inadapté et inéquitable.....	8
1) L'indemnité de sujétions spéciales.....	8
2) L'indemnité de fonctions et d'objectifs.....	9
3. L'enrichissement qualitatif des métiers de DSP.....	10
A. Les missions et compétences traditionnelles du DSP.....	11
B. Les missions nouvelles des DSP : l'enrichissement des années 2010.....	12

LES PROPOSITIONS FO DIRECTION

1. Pourquoi nous sommes opposés à la création d'un corps unique de directeurs pénitentiaires. .	14
2. La finalisation de la réforme statutaire et indemnitaire.....	15
A. Les avancées statutaires attendues.....	16
B. Les avancées indemnitaires attendues.....	16
3. Une gestion du corps modernisée et humanisée.....	18

ANNEXES

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr



www.directeurs-penitentiaires.fr
Directeurs.Services.Penitentiaires
@Directeurprison

INTRODUCTION

« Au long des rencontres avec les personnels pénitentiaires, et à l'occasion de mes nombreuses visites dans les prisons où je m'attardais volontiers, je prenais conscience d'une donnée : toute réforme est vouée à l'échec si les personnels ne ressentent pas au même moment que le ministre s'intéresse aussi à leur statut, à leur condition de travail, qu'il est le ministre des personnels autant que celui des détenus. Leurs sorts sont liés, et qui veut améliorer la vie carcérale doit prendre en considération ce lien indissoluble. Je m'appliquai donc, avec les directeurs de l'administration pénitentiaire, à améliorer la condition des personnels. »

Robert Badinter, *Les épines et les roses*, Fayard, 2011, p. 115.

Nul doute que lorsqu'il a écrit ces lignes, Robert Badinter ne pensait pas aux Directeurs des services pénitentiaires.

Pour autant, ce corps de fonctionnaires loyaux et discrets sur lequel repose l'équilibre fragile des prisons de la République traverse aujourd'hui une crise que nous voulons une fois de plus dénoncer et à laquelle nous tentons, en tant que syndicat majoritaire des directeurs des services pénitentiaires, de trouver des réponses.

Alors que sous la pression syndicale caractéristique de notre administration, les personnels de surveillance et les personnels d'insertion et de probation obtiennent des avancées statutaires majeures, parfois sans évolutions corrélatives de leurs fonctions, les directeurs des services pénitentiaires restent sur le banc de touche.

Pourtant, leurs missions évoluent et leurs compétences se développent, à tel point que d'autres administrations trouvent chez les DSP un vivier naturel pour occuper, par le biais du détachement, les plus hautes fonctions de l'Etat, générant une fuite du corps que rien ne vient endiguer.

En parallèle, les taux de participation aux concours diminuent, laissant transparaître une baisse d'engouement de jeunes hommes et de jeunes femmes sur-diplômés pour un métier difficile, à tort mal considéré mais objectivement mal rémunéré. Les contraintes et exigences du statut spécial et du statut particulier des DSP, pourtant appliquées avec discernement par la DAP, dissuadent également les vocations et stimulent les départs vers d'autres administrations.

Mais il n'y a rien de rédhibitoire dans tout cela car les directeurs des services pénitentiaires aiment profondément leur métier et nous sommes convaincus que, de quelques avancées attendues par le corps, peut sortir le plus grand bien pour nos collègues mais aussi pour l'administration.

ETAT DES LIEUX

Il convient d'établir dans un premier temps un état des lieux objectif du corps des directeurs des services pénitentiaires. Pour ce faire, nous avons choisi de concentrer notre analyse sur les évolutions socio-démographiques du corps (1), le statut et l'indemnitaire des DSP (2) ainsi que sur les métiers et fonctions qu'ils ont vocation à occuper (3).

1. Les évolutions socio-démographiques du corps des DSP

Le corps des DSP est au cœur d'évolutions socio-démographiques que le bon gestionnaire ne devra pas négliger. La volumétrie utile du corps diminue face à un phénomène hémorragique (A), tandis que la féminisation des DSP se poursuit (B). Par ailleurs, alors que l'élévation du niveau de diplôme des élèves directeurs progresse (C), la baisse d'attractivité du concours interroge (D).

A. La volumétrie du corps des DSP

Le corps des DSP est constitué de 550 agents. La majorité de ces derniers est affectée dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, c'est à dire en établissement pénitentiaire, en direction interrégionale, parfois en service pénitentiaire d'insertion et de probation.

Une part non négligeable de ces agents, que nous estimons à environ 10 %, est mise à disposition ou détachée sur d'autres fonctions. Certes, la mobilité interministérielle est une richesse pour le développement des compétences de l'agent et donc pour l'Administration. Mais cette réalité dissimule aussi une fuite réelle du corps. Les nombreux départs de collègues en détachement sont difficilement quantifiables (on constate que des promotions entières de Directeurs ont déjà quitté l'administration pénitentiaire depuis le début des années 2000). Ils soulignent néanmoins une anomalie déjà relevée par le rapport de la Cour des comptes sur la gestion des personnels pénitentiaires relatif à l'exercice 2009-2014¹.

Lorsque l'on interroge des collègues pour connaître les raisons de leurs départs, les réponses sont en général toujours les mêmes. En premier lieu, il est fait référence à un niveau de rémunération faible face à des contraintes et des responsabilités professionnelles considérables. En second lieu, est évoquée la recherche d'un équilibre familial que l'opportunité d'un poste à l'extérieur de l'administration pénitentiaire sans durée d'affectation maximale peut offrir. Enfin, le besoin de changer d'orientation professionnelle apparaît comme motivation à certains stades de la carrière.

B. La féminisation du corps des DSP

Au 1er janvier 2018, le corps des DSP comporte 53% de femmes. Un rapport de l'inspection générale de la justice d'octobre 2017 prévoit qu'à court terme il ne sera plus mixte, c'est-à-dire que l'un des sexes sera représenté à plus de 60 %. Les données socio-démographiques de la dernière promotion de DSP le confirment : 29 femmes et 9 hommes.

Cette évolution sociologique caractéristique des métiers de la justice va avoir un impact direct sur la gestion des carrières mais aussi sur les pratiques managériales quotidiennes dans la mesure où la recherche d'un meilleur équilibre entre les temps de vie sera accentuée chez les DSP².

¹ *La gestion des personnels pénitentiaires*, exercice 2009-2014, Cour des comptes, quatrième chambre, troisième section, 2015.

² *La Féminisation des métiers du Ministère de la Justice*, Inspection Générale de la Justice, Octobre 2017, p.4 et 5.

C. L'élévation du niveau de diplôme des DSP.

Le niveau de diplôme des DSP a également évolué.

Ainsi, sur les dernières promotions, on constate que le niveau d'étude des élèves Directeurs est au moins bac + 4. Mais pour la grande majorité, les élèves DSP sont titulaires d'un Master. Ainsi sur les 38 élèves composant la dernière promotion de DSP, 30 sont titulaires d'un Master sur 38³.

Cette évolution n'est pas neutre. L'accession au corps des DSP par concours externe a pour conséquence la recherche immédiate, dès la sortie d'école, d'un niveau de responsabilités important ainsi que d'une rémunération à la hauteur de ce que l'on peut attendre d'un agent ayant fait au moins 5 ans d'études supérieures et lauréat d'un concours réputé difficile.

Pour autant, si les responsabilités confiées aux DSP, dès leur seconde année de formation sont considérables (intérim d'un Chef d'établissement par exemple), la rémunération offerte en contre partie reste très en dessous de celle proposée à responsabilités identiques voir inférieures à l'issue de concours de même niveau dans d'autres corps.

Pour s'en rendre compte, il suffit de comparer les rémunérations en début de carrière à l'issue d'autres concours parmi les plus présentés.

Échelon	Commissaire de police ⁴		Magistrat ⁵		Directeur des services pénitentiaires ⁶	
	Traitement net avec indemnitaire	Part indemnitaire	Traitement net avec indemnitaire	Part indemnitaire	Traitement net avec indemnitaire	Part indemnitaire
Élève	1445,32	166,82	1374,15	0	1302,41	0
Stagiaire	1928,3	357,08+279			1730,27	298,51+234,70
1	2979,11	438,05+1080	2674,44	774,37+251,15	2131,18	411,30+329,29
2	3153,76	456,89+1080	2934,78	849,75+275,59	2282,63	447,28+329,29
3	3372,44	502,58+1080	3230,62	935,41+303,38	2430,98	483,26+329,29
4	3529,58	535,47+1080	3443,63	997,09+323,38	2591,8	555,66+325

→ Au 4e échelon du grade de Commissaire de police, le traitement correspondra au 4e échelon **hors-classe** d'un DSP.

D. La baisse d'attractivité du concours de DSP

L'accès au corps des Directeurs des services pénitentiaires se fait principalement par quatre voies : le concours externe et interne, la liste d'aptitude, l'examen professionnel et un concours externe avec épreuves adaptées pour les titulaires d'un doctorat. En 2018, l'administration a recruté 22 DSP par le concours externe, 12 par concours interne et 10 par la liste d'aptitude. On constate donc que le recrutement est équilibré entre les externes et les internes.

Le fait marquant concernant le concours externe et interne de DSP reste son faible taux de participation. Par taux de participation, il faut entendre le pourcentage de candidats qui, inscrits au concours, se sont présentés aux épreuves écrites.

³ *Eléments de connaissance sociodémographiques de la 48ième promotion de DSP*, Observatoire de la Formation, ENAP, novembre 2018.

⁴ *Grille indiciaire commissaires au 1 janvier 2017*, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, www.scsi-pn.fr/documentation/traitements-et-pensions-2

⁵ *Traitement des magistrats au 1 janvier 2013*, www.enm.justice.fr.

⁶ Traitement au 1 janvier 2017 d'un DSP adjoint au chef d'établissement en province.

Sur l'exercice 2016, les taux de participation aux concours de Directeur des services pénitentiaires sont relativement faibles. En effet, 26% des inscrits se sont présentés aux épreuves écrites du concours⁷. Par comparaison la même année 49,17 % des candidats inscrits se sont présentés aux épreuves écrites des IRA⁸ et 61,45% à celles du concours d'accès à la magistrature⁹.

Il a pu être avancé comme explication le chevauchement des calendriers des épreuves des concours organisés notamment par les ministères de la justice et de l'intérieur obligeant les candidats à faire des choix. Mais cet argument est réversible car il signifie que les candidats ont fait un choix autre que celui du concours de DSP, confirmant ainsi le manque d'attractivité du corps.

Pour autant, l'ajustement des calendriers a eu l'effet escompté car les taux de participation 2018 et 2019 ont légèrement évolué à la hausse (30% pour 2018 et 37 % pour 2019). Mais ces taux demeurent par comparaison relativement bas¹⁰.

2. Le statut des Directeurs des services pénitentiaires

Le statut de 2007 est une avancée historique pour le corps. En effet, cette réforme marque une étape décisive dans la promotion des DSP vers la haute fonction publique (A). Après un coup d'arrêt de 10 ans, la réforme de 2017 a vivifié les travaux amorcés en 2007 sans pour autant les achever (B). Sur le plan indemnitaire, le développement du RIFSEEP est l'occasion d'inscrire de la cohérence dans un dispositif inadapté et inéquitable (C).

A. Le statut de 2007, une étape décisive

Le "statut" de 2007 (décrets n°930 et 931 du 15 mai 2007) est venu marquer une reconsidération profonde de la place et du rôle que la DAP entendait accorder aux directeurs des services pénitentiaires.

En effet, les missions reconnues, complexes et en évolution constante, le niveau de recrutement élevé et les responsabilités importantes confiées, justifiaient la reconnaissance de ce corps au sein de la haute fonction publique de l'Etat.

L'engagement du directeur de l'AP et de la sous-direction des Ressources humaines ont contribué à une revalorisation statutaire, dans un statut particulier rénové (abrogation du statut de 1998) et un statut d'emploi largement accessible (HEA et HEB).

FO Direction a accompagné la présentation de ces deux textes lors de leur examen par le Comité technique paritaire ministériel.

Il était néanmoins convenu dès 2007 que cette première étape franchie, reconnue essentielle par tous, serait poursuivie afin de finaliser la réforme statutaire, « avant la fin de la législature ». Soit en cours d'année 2012.

Néanmoins, les initiateurs de cette réforme statutaire ont quitté successivement leurs fonctions, et les engagements pris en 2007 n'ont pas abouti à la reconnaissance du corps des DSP en véritable corps de catégorie A+. Par ailleurs, cette réforme inachevée n'a pas été sans conséquences graves dans le déroulement de carrière des DSP.

C'est seulement en 2017 qu'interviendra, mais en partie seulement, un complément de mesures en modifiant (sans l'abroger) le décret portant statut particulier de 2007.

⁷ Données statistiques transmises par la Sous-Direction métier, DAP, 2016.

⁸ www.fonction publique.gouv.fr

⁹ *Rapport d'activité de l'Ecole Nationale de la Magistrature*, ENM, 2016.

¹⁰ Données statistiques transmises par la Sous-Direction métier, DAP, 2018 et 2019.

B. La réforme inachevée de 2017

La réforme de 2017 concerne :

- le statut particulier applicable à l'ensemble des DSP ;
- le statut d'emploi de directeur fonctionnel

Le décret n°2017-98 du 27 janvier 2017 modifiant le décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des DSP.

- *Une nouvelle structure du corps*

Le corps des DSP est désormais composé de trois grades. Le grade de Directeur des services pénitentiaires, le grade de Directeur des services pénitentiaires hors classe et un grade d'accès fonctionnel (dit de « Directeur de classe exceptionnelle ») accessible sous conditions d'emplois occupés avec échelon spécial.

- *Un premier grade revalorisé*

26 points d'indice pour le premier échelon, 16 points pour le deuxième échelon, 15 points pour le troisième échelon.

- *Un assouplissement des conditions d'accès à la hors classe*

Le statut de 2017 a fait sauter le verrou des conditions d'emplois ciblés devant être occupés pour pouvoir accéder à la hors classe. Désormais, il suffira que le titulaire comptabilise 6 années de services effectifs dans le corps. L'appréciation se fera au mérite et en considération du parcours de carrière le plus riche.

- *Un échelon sommital HEA linéaire et non contingenté pour le grade d'avancement*

Le statut de 2007 avait créé un 7ème échelon HEA fonctionnel, soumis à des conditions d'emplois et contingenté à 60 DSP HC. Puis, ce contingentement a été porté à **65** à notre demande. Le statut de 2017 modifie ce 7ème échelon. Celui-ci sera linéaire et non contingenté, donc accessible sans conditions à tous les DSP HC qui auront atteint le 6ème échelon durant 3 ans.

- *Un élargissement des voies d'accès.*

Le statut de 2017 consolide désormais 5 procédures d'accès :

- 2 par concours, externe (60%) et interne (40%)
- 1 par liste d'aptitude largement ouverte, établie par ordre de mérite
- 1 par examen professionnel sur épreuves, déjà ouvert depuis 2007
- 1 par concours externe avec épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat

Le décret n° 2017-99 du 27 janvier 2017 relatif au statut d'emploi de directeur fonctionnel des services pénitentiaires

Désormais, 2 catégories d'emplois fonctionnels seront retenues :

Le 1er groupe : directeur interrégional, directeur de l'ENAP, culminant hors échelle C

→ conditions : 4 ans DSP hors classe




+ 2 emplois de Chef d'établissement (CE); **ou** 1 emploi CE + Adjoint au Chef d'établissement (ACE); **ou** 1 emploi CE ou ACE + emploi HEB.

+ chaque emploi doit avoir été occupé au moins durant 2 ans

+ avoir exercé dans un établissement pénitentiaire au moins durant 4 ans

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr

 www.directeurs-penitentiaires.fr
 Directeurs.Services.Penitentiaires
 @Directeurprison

→ Les directeurs interrégionaux de Paris, Lyon et Marseille pourront accéder à l'échelon spécial HED.

Le 2ème groupe : adjoint au directeur interrégional (sauf mission outre-mer), chef du service de l'emploi pénitentiaire, et chef d'établissement pénitentiaire de 1ère catégorie, culminant HEB bis.

→ conditions : 2 ans DSP HC

+ 3 emplois dont 1 emploi de chef d'établissement pendant au moins 3 ans.

Par ailleurs, il convient de noter que la réforme de 2017, tout en prévoyant un parachute statutaire (la classe exceptionnelle) pour les DSP occupant des emplois fonctionnels, a également rendu précaires ces emplois. En effet, pour leur nomination et leur retrait, la commission administrative paritaire, instance de concertation, n'est plus consultée.

C. Un régime indemnitaire inadapté et inéquitable

Le régime indemnitaire des Directeurs des services pénitentiaires est composé actuellement d'une indemnité de sujétions spéciales (ISS) et d'une indemnité dite de fonctions et d'objectifs (IFO).

1) L'indemnité de sujétions spéciales

L'indemnité de sujétions spéciales est attribuée pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions¹¹. Dans l'administration pénitentiaire, elle est fixée par un taux indexé sur le salaire brut.

La première contrainte exclusivement imposée statutairement aux DSP est la mobilité avec ce qu'elle implique pour la sphère familiale et sociale de l'agent. Mais nous pouvons également relever l'obligation de proximité de résidence pour les fonctions réalisées en établissement pénitentiaire, la responsabilité pénale et administrative liée à l'exercice des fonctions, la disponibilité permanente au service, les astreintes officielles et officieuses¹² qui ne donnent lieu à aucune compensation pour un DSP logé¹³.

En outre, comme les autres personnels intervenants en établissement pénitentiaire, les DSP sont exposés aux risques particuliers générés par leur cadre de travail.

Tous les DSP affectés dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sont amenés à entrer en contact avec des personnes détenues. Cette proximité est quotidienne pour les DSP en établissement, que ce soit dans le cadre d'audiences individuelles, en commission de discipline ou face à un collectif de personnes détenues sur une coursive ouverte, en cour de promenade lors d'incidents ou encore à l'occasion d'une manifestation ou événement quelconque, positif ou critique.

Les images forgées autour du métier de Directeur de prison véhiculent encore parfois l'idée que ce dernier est retranché dans son bureau bien à l'abri de ce qu'il se passe dans une détention lointaine.

¹¹ www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-sujetions-speciales-iss

¹² Par astreintes officieuses, il faut comprendre celles qui imposent à un Chef d'établissement ou son 1er Adjoint de rester à une distance raisonnable de son établissement, même lorsqu'il n'est pas d'astreinte.

¹³ A ce jour, le corps des DSP est le seul corps de l'administration pénitentiaire ne pouvant prétendre à la rémunération des astreintes lorsque l'agent concerné dispose d'une concession de logement par nécessité absolue de service. En effet, le Décret 2001-1357 du 28 décembre 2001 ne prévoit aucune rémunération et/ou récupération d'astreinte aux agents bénéficiant d'une concession de logement. A l'inverse, la circulaire A.P du 27 décembre 2001 relative à la mise en œuvre de l'A.R.T.T à l'administration pénitentiaire prévoit et accorde cette disposition, mais exclut le corps des D.S.P. A ce jour, le Décret du 28 décembre 2001, postérieur et d'une norme supérieure à la circulaire A.P, n'est pas entré en application pleinement créant de fait deux régimes différents qui pénalisent les DSP.

Mais en pratique il n'en est rien. Pour preuve, sur l'année 2017, 5 Chefs d'établissement ont été agressés physiquement par des personnes détenues notamment lors de la commission de discipline.

Par ailleurs, en tant que responsable de sa structure le DSP est le premier commandant des personnels de surveillance. A ce titre, il est comme eux formé à l'usage de la force et des armes, ainsi qu'aux techniques d'intervention en milieu pénitentiaire, ce qui n'est pas le cas par exemple des directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation¹⁴. Il s'agit donc bien là d'une spécificité du métier de DSP.

→ **Pour autant aujourd'hui l'indemnité de sujétions spéciales perçue par les directeurs des services pénitentiaires est l'une des plus faibles de l'administration pénitentiaire : 22 % du salaire brut.**

Par comparaison, elle est identique à celle d'un Directeur d'insertion et de probation qui n'est pas formé à l'usage des armes ou aux techniques d'intervention et qui n'exerce pas d'astreinte. Elle est aussi inférieure de 2 points à l'indemnité de sujétions spéciales perçue par un personnel administratif affecté dans un établissement pénitentiaire ou en service pénitentiaire d'insertion et de probation, qui n'est pas confronté à la population pénale et qui n'est pas formé à l'usage des armes ou aux techniques d'intervention (24%)¹⁵. Il est à noter que les personnels de surveillance perçoivent une indemnité de sujétions spéciales de 26 % qui a été revalorisée de 2 points en application du relevé de conclusion signé en janvier 2018 à la suite du mouvement social des personnels.

2) L'indemnité de fonctions et d'objectifs

Cette indemnité est attribuée à l'agent en fonction de deux critères : la fonction qu'il occupe et la réalisation des objectifs qui lui ont été assignés.

Le critère de la fonction

La circulaire du 13 novembre 2017 identifie un montant indemnitaire pour chaque fonction occupée par un DSP. A une exception près concernant le critère de l'effectif théorique de l'établissement dont dépend le régime indemnitaire du DSP, les montants de l'indemnité de fonction sont cohérents dès lors que l'on se situe au sein du corps des DSP. En effet, plus les responsabilités du poste sont élevées, plus l'indemnité est importante.

En revanche, dès lors que l'on situe la comparaison sur des fonctions destinées à être occupées par des agents appartenant à des corps différents, on déplore d'incompréhensibles disparités. Par exemple, un DSP qui occupe les fonctions de Chef de département en direction interrégionale perçoit une IFO de 3900 euros¹⁶. Pour les mêmes fonctions, un Attaché d'administration va percevoir une indemnité (RIFSEEP) de 4750 euros et un Directeur d'insertion et de probation une IFO de 5460 euros¹⁷. Cette différence de montant, bien qu'injustifiée, pourrait se concevoir si elle

¹⁴ Programme de formation initiale des DSP, ENAP.

¹⁵ Circulaire du 13 novembre 2017 relative au régime indemnitaire de l'ensemble des personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, de l'école nationale d'administration pénitentiaire et du service de l'emploi pénitentiaire.

¹⁶ Circulaire du 13 novembre 2017 relative au régime indemnitaire de l'ensemble des personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, de l'école nationale d'administration pénitentiaire et du service de l'emploi pénitentiaire.

¹⁷ Arrêté du 31 mars 2017 modifiant l'arrêté du 19 décembre 2008 fixant les montants annuels de référence de l'indemnité de fonction et d'objectifs attribuée à différents personnels relevant de l'administration pénitentiaire ; Circulaire du 15 novembre 2017 relative à la gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des corps interministériels et corps à statut commun relevant du ministère de la justice dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

venait corriger une disparité de salaire à indice équivalent. Mais force est de constater que ce n'est pas le cas. En effet, nous avons fait réaliser trois simulations financières à indice équivalent pour les fonctions de Chef de département en direction interrégionale des services pénitentiaires occupées par un DSP, un Directeur d'insertion et de probation et un Attaché d'administration. Il en résulte qu'à indice équivalent l'Attaché d'administration perçoit un traitement net de 2995,76 euros, le DPIP de 3003,21 euros et le DSP de 2852,27 euros¹⁸.

De la même manière, l'indemnitaire tel qu'appliqué entre des fonctions et des corps de niveaux hiérarchiques différents ne laisse apparaître aucune logique. Ainsi un attaché d'administration responsable des services administratifs et financiers et/ou de la gestion déléguée sur un établissement de capacité inférieure à 600 places percevra une indemnité de fonction de 4500 à 4750 euros alors que le DSP adjoint au Chef d'établissement et donc supérieur hiérarchique de l'attaché d'administration percevra une indemnité de fonction de 3950 euros¹⁹.

Le critère de l'objectif

Contraint par une enveloppe budgétaire très insuffisante, paralysé par une carence du dispositif d'évaluation des agents et des objectifs assignés, le critère de l'objectif s'est transformé en une répartition inégalitaire du reliquat de l'enveloppe. Par ailleurs, la faiblesse des taux de modulation appliqués témoignent d'un dispositif totalement vidé de sa substance²⁰.

Enfin, le complément indemnitaire de fin d'année reste décorrélié de la réalité en terme de responsabilités. Par exemple, nous constatons qu'un Attaché d'administration responsable de 10 personnels administratifs dans un établissement de capacité inférieure à 600 places bénéficiera d'un complément indemnitaire d'environ 2000-2300 euros en moyenne alors qu'au même moment, le DSP Chef d'établissement responsable de 150 à 200 personnels dont l'Attaché percevra au mieux un complément indemnitaire de 2100 euros.

3. L'enrichissement qualitatif des métiers de DSP

Au cours de sa carrière, le Directeur des services pénitentiaires va exercer plusieurs métiers. Dans des établissements de nature différente, à des fonctions différentes, en direction interrégionale, à la direction de la l'administration pénitentiaire, en service pénitentiaire d'insertion et de probation. S'ajoute à cela, les expériences professionnelles en dehors de l'administration pénitentiaire, lorsqu'elles sont suivies d'une réintégration. Par sa richesse et sa diversité, la carrière d'un DSP favorise donc le développement de compétences multiples qu'elle met à l'épreuve de nombreuses expériences de terrain (A). Mais le fait marquant de ces dernières années réside dans l'émergence de missions nouvelles qui viennent enrichir le champ de compétences des DSP (B).

A. Les missions et compétences traditionnelles du DSP

Le métier de Directeur des services pénitentiaires conduit naturellement à une grande diversité des fonctions et des missions.

En établissement tout d'abord, le DSP qu'il soit Chef d'établissement ou adjoint, doit évidemment maîtriser le fonctionnement de la détention ainsi que le cadre juridique spécifique qui s'y rapporte.

Il coordonne l'action des différents services de l'établissement et des partenaires extérieurs dans la

¹⁸ Voir annexe 1, simulations financières

¹⁹ Voir *supra*.

²⁰ Voir annexe 2, modèle de décision portant attribution de l'indemnité de fonctions et d'objectifs pour les directeurs des services pénitentiaires au titre de l'année 2018.

prise en charge de la population pénale (unité médicale, SPIP, prestataire privé, éducation nationale, forces de sécurité, milieu associatif et culturel, intervenants extérieurs...).

Le DSP assure la gestion économique et financière de l'établissement avec l'appui des services administratifs.

De la même manière, il gère les ressources humaines et mène le dialogue social dont la spécificité et la délicatesse est reconnue, notamment avec les personnels de surveillance dont le taux de syndicalisation avoisine les 80%.

Formé à la gestion de crise, au maniement des armes et aux techniques d'intervention en milieu pénitentiaire, il revient au DSP d'organiser et d'assurer la sécurité de son établissement et des personnes.

Enfin, il représente bien évidemment l'administration pénitentiaire à l'occasion des temps institutionnels locaux (commissions, conférences, réunions, cérémonies) auprès des partenaires administratifs, militaires et judiciaires.

En direction interrégionale ensuite, le DSP occupe les fonctions de Chef de département ou d'adjoint au Chef de département. La référence « métier » le conduit naturellement vers les départements de la sécurité et de la détention, des ressources humaines ou bien les Cellules interrégionales du renseignement pénitentiaire, dans lesquels, en tant que chef de service, il va se spécialiser. Mais il n'est pas rare pour autant, que des DSP soient nommés sur le département du budget et des finances, des affaires immobilières ou le département des politiques d'insertion et de la probation. Par ailleurs, sont également pourvus par les DSP les postes de Directeurs Placés qui conduisent leur titulaire à remplacer des Chefs d'établissement ou de département mais également à effectuer de nombreuses missions techniques pour le Directeur interrégional. Enfin, le corps des DSP reste le corps de référence pour les emplois de secrétaires généraux, de directeur interrégional adjoint ou de directeur interrégional.

Au sein de la direction de l'administration pénitentiaire, le DSP a vocation à se spécialiser. En tant que sous-directeur, chef de bureau ou rédacteur, son domaine de compétence atteint un niveau de technicité particulièrement élevé, que ce soit dans la gestion des ressources humaines, l'organisation des services, la formation et le recrutement, le contentieux, l'élaboration de doctrines ou de textes réglementaires, le pilotage des contrats de gestion déléguée ou l'immobilier. Par ailleurs, les DSP les plus expérimentés assurent des missions d'inspection au sein de l'inspection générale de la justice.

Les missions et fonctions occupées par un DSP sont particulièrement variées favorisant le développement de compétences multiples. Les parcours de carrière extérieurs à l'administration pénitentiaire apportent une valeur ajoutée lorsque les DSP reviennent dans leur corps d'origine, ce qui est plutôt rare au regard du différentiel positif constaté et reconnu dans les corps extérieurs qui restent ainsi beaucoup plus attractifs.

B. Les missions nouvelles des DSP : l'enrichissement des années 2010

Ces dernières années, des missions nouvelles sont venues enrichir le socle de compétence et de responsabilités des Directeurs des services pénitentiaires.

La mission des extractions judiciaires (Pôle régionaux des extractions judiciaires, extractions judiciaires vicinales) implique dorénavant l'intervention sur la voie publique d'équipes pénitentiaires armées. Cela suppose en amont un travail de conception et de doctrine, de recrutement et de formation. Dans la préparation de ces nouvelles prérogatives, la mission suppose

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr



www.directeurs-penitentiaires.fr
Directeurs.Services.Penitentiaires
@Directeurprison

un travail préalable d'organisation et d'échange avec l'autorité judiciaire ainsi que les forces de sécurité intérieures. Dans la réalisation de la mission, la responsabilité, pour le chef de service ou de structure, qu'implique la présence d'une équipe armée sur la voie publique ne doit pas être sous-estimée et constitue une réelle nouveauté pour les DSP qui en assument désormais l'encadrement et la réalisation sur l'ensemble du territoire.

Le développement du renseignement pénitentiaire depuis 3 ans et son accession officielle au second cercle du renseignement en 2018 accélère la professionnalisation d'un domaine de compétence immense qui évoluait jusqu'à présent dans un cadre doctrinal et juridique approximatif. Les pratiques professionnelles des personnels pénitentiaires, au premier rang desquels les DSP, en particulier les responsables de Cellules interrégionales du renseignement pénitentiaire, sont en cours d'adaptation aux méthodes nouvelles d'un renseignement professionnalisé. Les DSP ont conceptualisé les doctrines d'emploi de cette nouvelle branche d'activité sous l'autorité de la DAP. Ils mettent en œuvre ces missions nouvelles et en organisent l'architecture qui se développe au sein du tout nouveau service à compétence nationale créé fin 2018.

La création récente de la mission contrôle interne fait appel à l'expérience des DSP les plus aguerris au fonctionnement des établissements et services de l'administration pénitentiaire. Il ne s'agit pas d'un corps d'inspection mais bien d'une mission de contrôle interne d'audit et d'expertise dont la raison d'être est d'accompagner les prises de fonction des chefs d'établissement et de service et d'assurer vis-à-vis de ces cadres un accompagnement managérial.

La présidence d'instances départementales tels que les comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail du Ministère de la justice, la participation active des directeurs des services pénitentiaires aux groupes d'évaluation départementaux dans le cadre du dispositif de lutte contre la radicalisation violente sont également des champs de compétences nouveaux dans lesquels les DSP se spécialisent en se rapprochant du maillage administratif étatique ou territorial.

Les nouvelles méthodes managériales développées sous l'impulsion du management par objectifs, de la définition des Projets d'orientation stratégique des structures issues d'un diagnostic réalisé par le Chef d'établissement à l'attention de l'échelon interrégional, de son suivi précis en tant que politique locale d'objectifs partagés avec la DISP, l'insertion de ces prospectives dans les campagnes de notation des cadres, sont autant de marqueurs d'une nouvelle génération de pratiques professionnelles outillant les DSP.

L'accès des DSP à des formations nationales de haut niveau les a spécialisés depuis les années 2010 : chaque année, une poignée de DSP sont admis à suivre des sessions nationales de l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la Justice (INHESJ), seule institution de formation supérieure du ministère, permettant de diplômer environ 3 à 5 DSP par an. De même, des formations de l'École Nationale d'Administration en matière de management à l'attention des cadres supérieurs de la DAP permet à environ 10 à 12 DSP de se former à haut niveau.

Les nouveaux outils technologiques et leur déploiement en structures déconcentrées ou centrales ont aussi modifié lourdement le rapport à certaines missions. 2014 à 2018 a été l'occasion du déploiement de l'outil informatique GENESIS qui a apporté une marque de modernité et de capacité de « reporting » sans précédent et en temps réel au sein de l'administration pénitentiaire. Les DSP garants de la mise en œuvre de ce dispositif, dans sa préparation, son adaptation et son exploitation, ont investi avec GENESIS un champ de compétence qui se traduit par une utilisation quotidienne et complète de cet outil moderne.

La nature et la variété des structures dirigées ou sous autorité est aussi un élément novateur du métier : établissements pour mineur, établissements à réinsertion active, structures d'accompagnement vers la sortie, unités hospitalières de soins, centres pour peine aménagée, centres

de prévention de la radicalisation, centre national d'évaluation, unité pour détenus violents... Autant de structures ou d'unités nouvellement créées depuis quelques années, sous la responsabilité des DSP qui en assurent l'exploitation et le bon fonctionnement.

Enfin, le projet de loi de programmation pour la justice ayant été définitivement adopté, comment ne pas évoquer au titre des compétences nouvelles **la possibilité pour le Juge de l'application des peines de déléguer au Directeur de l'établissement pénitentiaire le renouvellement d'une permission de sortir**²¹. Cette compétence et responsabilité nouvelle renforce le rôle du DSP en tant que décisionnaire des modalités d'exécution de la peine et s'ajoute notamment à la possibilité de moduler le cadre d'un aménagement de peine en faveur de la personne condamnée prévue à l'article 712-8 du code de procédure pénale.

Les évolutions socio-démographiques du corps des directeurs des services pénitentiaires ainsi que les missions nouvelles confiées aux cadres supérieurs de l'administration pénitentiaire contrastent aujourd'hui avec un statut et un indemnitaire peu attractif qui peinent à évoluer et qui creusent un écart vertigineux avec les corps homologues.

Cette stagnation statutaire et indemnitaire reste vécue comme une injustice flagrante, par les DSP qui ne ménagent pourtant pas leurs efforts au quotidien. Elle provoque un sentiment de délaissement et d'ingratitude qui pousse naturellement à aller chercher ailleurs d'une part la reconnaissance statutaire et indemnitaire de cette responsabilité accrue, d'autre part la reconnaissance sociale et technique de cet engagement sans faille au bénéfice du service public. Ce sentiment est exacerbé lorsque, à grands coups de mouvement sociaux parfois violents et durables, d'autres corps obtiennent des avancées indemnitaires et statutaires significatives.

²¹ Article 50 du projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice modifiant l'article 723-3 du Code de procédure pénale.

LES PROPOSITIONS DE FO DIRECTION

A l'occasion du dernier Congrès national **FO direction** qui s'est tenu au Millénaire en Octobre 2017, notre organisation, parfaitement consciente des attentes de nos collègues, a rédigé une motion dont la première partie est intégralement consacrée au métier de directeur des services pénitentiaires²². Alors que nos missions évoluent et que nos responsabilités sont plus importantes, nous plaçons pour la valorisation professionnelle des métiers de DSP. Cette valorisation suppose le maintien d'une identité de corps dont la spécificité unique des missions constitue un obstacle naturel à un rapprochement avec les Directeurs d'insertion et de probation (1). Nous souhaitons par ailleurs, l'achèvement à court terme de la réforme statutaire initiée il y a 12 ans (2). Enfin, face aux évolutions socio-démographiques qui modifient le corps des DSP, nous proposons l'adoption d'une charte de la mobilité soucieuse des équilibres de vie dans le respect des choix de chacun (3).

1. Pourquoi nous sommes opposés à la création d'un corps unique de directeurs pénitentiaires

La fusion ou le « rapprochement des corps » de directeurs des services pénitentiaires et de directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation souhaitée par certains²³ s'inscrit dans une logique de réduction des coûts mais elle ne doit pas construire une administration sans cohérence générant confusion et désorganisation des services :

Sur un plan économique, la fusion des corps n'apportera aucun effet positif puisqu'elle ne sera accompagnée d'aucune suppression d'effectif et d'aucune réforme permettant une réduction globale des coûts de gestion des cadres. A l'inverse, elle générera une harmonisation des droits des fonctionnaires : même niveau de primes, logements de fonction, une formation plus longue pour permettre d'acquérir l'ensemble des savoirs utiles aux différentes fonctions occupées (3 ans sans doute au lieu de deux actuellement compte tenu de la divergence des missions : sécurité pour les DSP et insertion et probation pour les DPIP).

Sur le plan de la cohérence des métiers et fonctions : le corps des DSP se rapproche de celui des commissaires de police ou des cadres supérieurs des forces de sécurité. Ce métier a d'ailleurs été officiellement répertorié par la DGAFP dans le répertoire interministériel des métiers (RIME) dans les métiers de sécurité (FP2SEC16) alors que le corps des DPIP (FP2JUS09) est inscrit dans les métiers de la justice et œuvre pour l'essentiel à une mission sociale et d'insertion par le travail.

Il est à relever en outre que l'article 3 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 dispose que « *Les fonctions de direction, de surveillance et de greffe des établissements pénitentiaires sont assurées par l'administration pénitentiaire. Les autres fonctions peuvent être confiées à des personnes de droit public ou privé bénéficiant d'une habilitation dans des conditions définies par décret en Conseil d'État* ». Les fonctions de probation sont donc « privatisables » ce qui n'est pas le cas des fonctions exercées par les directeurs des services pénitentiaires considérées comme purement régaliennes. Dans les faits, des postes de direction des services pénitentiaires d'insertion et de probation sont déjà occupés par des contractuels de droit privé ce qui n'est pas envisageable pour un poste de directeur d'établissement dont les pouvoirs dépassent les missions pouvant être déléguées à une personne privée.

²² Annexe 3, Motion du IX congrès du SNP FO Direction

²³ Doctrine du Syndicat National des Directeurs Pénitentiaires.

A l'inverse, il faut relever que les missions effectuées par le SPIP recouvrent les mêmes missions que la PJJ et se rapprochent de celles exercées par pôle emploi²⁴. Le passage en catégorie A de CPIP comme travailleurs sociaux s'inscrit parfaitement dans cette logique d'une mission qui pourrait être à terme déléguée à un partenaire privé ou rapprochée des services de pôle emploi.

Sur un plan purement financier, il apparaîtrait ainsi beaucoup plus cohérent de fusionner les corps de DPIP et de DPJJ dont les missions sont identiques mais avec un public différent (majeur [SPIP] et mineur [PJJ]). Les gains seraient clairement positifs pour l'Etat qui cherche à concentrer les acteurs départementaux ; gains qui sont par ailleurs prévus pour pôle emploi et les missions locales²⁵. La fusion des corps DPIP-DPJJ permettrait de réduire la taille de ce corps et d'entamer une réforme profonde de la PJJ en s'appuyant sur l'expérience du SPIP à un moment où la pyramide des âges de la PJJ le permet.

Sur la perspective : le rattachement au ministère de l'intérieur des fonctions pénitentiaires régaliennes avec le développement d'une police pénitentiaire aux compétences élargies (police judiciaire pénitentiaire²⁶, garde statique) n'est pas inenvisageable et s'inscrit plutôt dans le sens de l'histoire (extraction judiciaire, équipes locales de sécurité pénitentiaire, renseignement pénitentiaire...). Ce rattachement permettrait notamment des gains conséquents en terme d'achat de matériel et de formation des agents ce qui ne serait pas le cas d'une fusion DSP-DPIP. La fusion des corps rendrait ce rattachement plus complexe à effectuer et rendrait de toute façon plus ardue l'évolution à venir des missions pénitentiaires en milieu fermé. Il rendrait également difficile la privatisation des services de probation dont la vocation n'est aujourd'hui pas ancrée dans le socle du pouvoir régalien.

2. La finalisation de la réforme statutaire et indemnitaire

L'attractivité du métier de Directeur des services pénitentiaires ne peut se concevoir uniquement en terme de missions et de promotion au cours de la carrière. Les initiateurs du statut de 2007 l'avaient parfaitement anticipé. Puisque les DSP sont désormais considérés comme un corps d'encadrement supérieur de la fonction publique, il convient d'achever les travaux engagés il y a 12 ans. La réforme du corps de commandement du personnel de surveillance adoptée en comité technique ministériel en décembre 2018 est venue lever le dernier obstacle à l'accession des DSP à la catégorie A+. En effet, cette réforme crée un corps en catégorie A de Chefs de services pénitentiaires (A). Le corollaire de cette réforme statutaire est l'adaptation, dans le cadre du passage au RIFSEEP, d'un régime indemnitaire en cohérence avec les fonctions occupées (B).

A. Les avancées statutaires attendues

FO Direction considère que des améliorations, reconnues également pertinentes par la DAP, doivent permettre d'accéder au A+ et de placer le corps des DSP au même niveau que d'autres corps de la haute fonction publique.

En effet, de telles dispositions pourront, outre la reconnaissance du corps, faciliter les parcours de carrière et encourager la flexibilité et la mobilité entre corps: les départs, l'accueil, mais surtout les retours éventuels après un détachement maîtrisé et anticipé dans un déroulement de carrière.

²⁴ <https://www.banquedesterritoires.fr/pres-de-67000-travailleurs-sociaux-passent-en-categorie>

²⁵ <https://www.ouest-france.fr/economie/emploi/les-missions-locales-toujours-inquietes-d-une-fusion-dans-pole-emploi-6045661>

²⁶ <https://www.dalloz-actualite.fr/chronique/pour-un-statut-d-officier-de-police-judiciaire-penitentiaire#.WsXkPiK-jYX>

Il convient ainsi de créer :

- **un échelon HEB linéaire dans le grade de DSP hors-classe**

- **un échelon HEB bis contingenté également dans le grade de DSP hors-classe.** Des conditions particulières d'obtention peuvent être envisagées.

Le GRAF, également reconnu dans d'autres statuts, parce qu'il est accessible dans des conditions très particulières, ne peut compenser ce décrochage statutaire préjudiciable aux DSP, notamment parce que ces postes « grafés » (10% du corps à terme, soit 50 postes) ne recouvriront la situation que d'une partie des précédents postes « fonctionnels » (environ une centaine).

Par ailleurs, le projet de création du corps d'officiers des Chefs de services pénitentiaires dont le dernier grade culmine en HEA justifie cette progression indiciaire logique de l'échelon sommital de la hors classe pour les DSP.

Enfin, tel que nous l'avons souligné, parce que les corps homologues bénéficient déjà d'un grade d'avancement qui culmine en HEB bis voire au delà.

Bien entendu, la valorisation des derniers échelons de la hors classe entraînera logiquement une révision partielle et modérée de ceux de la classe exceptionnelle (qui évoluera vers le HEC linéaire pour ces rares DSP classe ex. qui atteindront le sommet du grade, soit une partie réduite de 10% du corps) et aussi des statuts d'emploi. Mais cette évolution s'analyse aussi comme la conséquence d'une précarisation du statut d'emploi de Directeur fonctionnel octroyé ou retiré par l'autorité administrative sans consultation de la commission administrative paritaire.

Enfin, il convient de signaler que le corps des DSP est le seul corps des trois versants de la fonction publique à avoir été écarté du dispositif PPCR. En effet, les dispositions concernant notamment l'échelon de stagiaire (1er échelon du 1er grade) et un nouvel espace indiciaire par la revalorisation systématique et pluriannuelle des échelons/indices ne bénéficient pas aux DSP.

FO Direction reste confiant, persuadé que les demandes qu'il exprime correspondent d'une part à la finalisation des ambitions partagées en 2007 avec la DAP, d'autre part à des aspirations aussi légitimes que logiques dans la gestion d'un corps de catégorie A+.

B. Les avancées indemnitaires attendues

Nous l'avons évoqué plus haut, le régime indemnitaire applicable aux DSP est totalement inadapté, tant dans l'actuelle indemnité de fonctions et d'objectifs appliquée depuis 2008 que dans les pré-projets du RIFSEEP en cours d'élaboration, au moins dans sa volumétrie d'enveloppe.




C'est pourquoi afin de prendre en compte les sujétions spéciales des DSP ainsi que les risques qu'ils encourent au quotidien dans l'exercice de leurs fonctions, nous souhaitons que **l'indemnité de sujétions spéciales** soit revalorisée d'au moins 2 points dans un premier temps, soit 24%, c'est à dire à la hauteur de celle applicable aux personnels administratifs, 3 points (soit 25%) dans un second temps un an après.

En ce qui concerne le **développement du RIFSEEP**, nous demandons une valorisation du socle indemnitaire selon deux principes :

- d'une part à fonctions égales, un DSP ne peut percevoir une indemnité de fonction inférieure à celle perçue par un agent d'autre corps sur une fonction identique
- d'autre part, un DSP occupant une fonction hiérarchiquement supérieure à celle d'un agent d'autre corps ne peut percevoir une indemnité de fonction identique voire inférieure.

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr

 www.directeurs-penitentiaires.fr
 [Directeurs.Services.Penitentiaires](https://www.facebook.com/Directeurs.Services.Penitentiaires)
 [@Directeurprison](https://twitter.com/Directeurprison)

En ce qui concerne la part variable, nous laissons l'administration libre de ses choix dans le cadre de la stratégie visant à promouvoir la reconnaissance de l'investissement professionnel.

Subsiste néanmoins une question inquiétante qui ne concerne que les agents de la DAP : **l'imputation de l'indemnité de sujétions spéciales dans le calcul minoré de l'IFSE.**

En effet, la Circulaire du 14 novembre 2017, « *relative de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des corps interministériels et corps à statut commun relevant du ministère de la justice dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)* » prévoit une mesure d'une iniquité flagrante.

Ce texte évoque les modalités de mise en place de l'étalonnage du RIFSEEP dont le format serait variable selon les Directions du ministère pour organiser un « lissage ». La justification de cette disposition en comité technique ministériel par le Secrétariat Général du Ministère de la Justice a laissé les organisations professionnelles pantoises : il fallait « *éviter une hémorragie des personnels administratifs des autres directions vers l'administration pénitentiaire qui deviendrait trop attirante* » financièrement.

En effet, il est effroyable de constater que la partie non-modulable du RIFSEEP (l'IFSE, qui « socle » la nature et le format de la prime) sera probablement amenuisée en fonction de l'appartenance de l'agent à une direction plutôt qu'une autre : dans l'administration pénitentiaire ou ailleurs.

Les personnels pénitentiaires ayant l'honneur et le privilège de servir sous statut spécial avec son cortège de contraintes, bénéficient de l'indemnité de sujétions spéciales pour de bonnes raisons.

Toutefois, il a semblé au Secrétariat Général anormal de différencier les personnels (cette situation a déjà commencé à se réaliser avec les personnels administratifs de la DAP) et de privilégier les pénitentiaires en leur maintenant un niveau identique d'IFSE alors même que ces fonctionnaires, touchent déjà l'ISS au motif même de leur cadre d'emploi spécifique et unique. Il a donc été décidé de diviser par deux le socle IFSE qui serait ainsi comblé par les PSS des agents²⁷.

FO Direction s'oppose fermement à cette gestion des emplois et des compétences, des primes adaptées aux contraintes et aux sujétions réelles qui n'appartiennent qu'aux personnels pénitentiaires, de tous corps et grades par ailleurs. Et en particulier ceux exerçant en milieu fermé.

Quelle situation comparable entre un personnel de la DSJ ou de la DACG s'occupant de la paie ou d'une gestion économique et un agent de greffe ou d'un bureau de gestion de la détention au contact de la population pénale chaque jour ? Ne voyons-nous pas là une contrainte manifeste ? Travailler dans un tribunal, un foyer PJJ ou derrière des barreaux chaque jour pendant 40 ans : cela est-il égal ? Toutes les organisations syndicales, défendant les personnels administratifs notamment, sans opposition d'étiquettes syndicales, crient déjà depuis quelques temps à une discrimination effarante et sans cause.

Le socle IFSE doit donc de baser sur un étalon régulier, respectueux des responsabilités et des missions exercées.

²⁷ Circulaire du 15 novembre 2017 relative à la gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des corps interministériels et corps à statut commun relevant du ministère de la justice dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

3. Une gestion du corps modernisée et humanisée

C'est un fait de société, les agents publics fussent-ils de hauts cadres de l'administration sont aujourd'hui plus qu'hier à la recherche d'un équilibre entre épanouissement professionnel et personnel. Il est d'ailleurs révélateur que cette préoccupation devienne un sujet majeur au sein d'un corps aussi discret, prestigieux et loyal que celui des préfets²⁸.

La féminisation du corps et l'élévation du niveau de diplôme des élèves Directeurs face à la faible attractivité du concours de DSP et à l'hémorragie du corps nous conduisent à émettre une hypothèse : la gestion des carrières des DSP doit être modernisée et favoriser une mobilité choisie.

Pour cela **FO Direction** défend depuis 2010 l'élaboration d'une charte de la mobilité dont l'objectif est de clarifier la gestion des carrières et de proposer des parcours au plus près des objectifs et des contraintes de chaque agent. Cette charte rédigée, renouvelée et mise à jour, a été proposée à la DAP en janvier 2019.

Nous sommes convaincus qu'il ne peut exister un parcours type impliquant le sacrifice de sa vie personnelle au profit d'une logique de progression de carrière. Nous pensons au contraire que chaque DSP trouvera son compte dans une pluralité de parcours, certains plus rapide que d'autres.

Une charte de la mobilité transparente associée à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences efficace nous semble en mesure de sécuriser les DSP dans leurs choix de carrière sans pour autant constituer un obstacle aux obligations statutaires.

Le gain pour l'administration sera immédiat. Un assouplissement des règles de la mobilité au plus près des choix de chacun évitera la fuite du corps vers des fonctions plus stables pour la vie de famille. Accessoirement, l'investissement de l'administration pénitentiaire en terme de formation de ses cadres ne se perdra pas au bénéfice d'autres ministères. Par ailleurs, cet assouplissement contribuera sans doute à ne pas brider des candidats aux concours que la mobilité obligatoire repousserait.

Enfin à l'heure du numérique, nous formulons le vœux de voir se développer de nouvelles méthodes de travail qui permettent sur certains postes et à certains moment de la vie de l'agent de concilier plus facilement l'investissement professionnel et la vie de famille. A titre d'exemple, alors que le télétravail se développe lentement au sein des services centraux, il n'est pas du tout mis en œuvre dans les services déconcentrés²⁹.

²⁸ *Quand la préfectorale fend l'armure*, Pierre Laberrondo, 20 février 2019, **ActeursPublics**.

²⁹ Circulaire du 13 avril 2016 relative à l'expérimentation du télétravail au sein des services parisiens de l'administration centrale du Ministère de la justice.

ANNEXES

1. Simulations financières du traitement d'un DSP, d'un Attaché d'administration et d'un Directeur d'insertion et de probation sur les fonctions de Chef de département en Direction interrégionale à indice égal ou équivalent.
2. Modèle de décision portant attribution de l'indemnité de fonctions et d'objectifs pour les Directeurs des services pénitentiaires au titre de l'année 2018.
3. Motion du IX Congrès du SNP FO Direction.

Syndicat National Pénitentiaire - Force Ouvrière Direction

3 avenue de la Division Leclerc 94260 Fresnes
syndicat@directeurs-penitentiaires.fr
Contact : snp-fo-direction@orange.fr



www.directeurs-penitentiaires.fr
Directeurs.Services.Penitentiaires
@Directeurprison