

Réforme statutaire des personnels de surveillance

PROPOSITIONS SLJ CFTC

Le syndicat Libre Justice CFTC reste fidèle à ses revendications depuis 2007, concernant le corps du personnel de surveillance, à savoir :

- **Passage de la catégorie C en catégorie B pour les surveillants, brigadiers, premiers surveillants et majors et passage en catégorie A pour les officiers.**
- **Une assermentation avec pouvoir de police spécifique à l'administration pénitentiaire.**
- **Une réforme du statut spécial par la prise en compte du droit d'expression, de grève, de retrait face à un danger, du droit à la défense.**
- **ICP (pour rappel 837,54 €) augmentation significative équivalente à un 13^{ème} mois.**
- **ISS de 24% à 30%**

Catégorie B pourquoi ?

C'est tout simplement une légitime reconnaissance de notre métier qui a profondément évolué et qui est devenu extrêmement difficile et complexe au regard de l'évolution de la population pénale, de la forte réactivité qui nous est imposée par la sortie régulière de nouveaux textes législatifs et surtout par la multiplication de nos missions et responsabilités.

Pour rappel, tout fonctionnaire est rémunéré sur la base de l'indice correspondant à son corps d'appartenance, à son échelon et à son grade. Son évolution de carrière doit normalement être conforme aux critères de la fonction publique tels que rappelés ci-dessous :

- Catégories A fonctions de **conception, de direction et d'encadrement** ;
- **Catégories B fonctions d'application et de rédaction** ;
- Catégories C fonctions d'exécution.



Vous l'aurez compris il est plus que temps que les missions des surveillants soient reconnues en catégorie B. Nous sommes la 3^{ème} force de sécurité publique et la seule à ne pas être reconnue à sa juste valeur. !

Actuellement, les surveillants, brigadiers, premiers surveillants et majors sont surclassés en catégorie C.

Ceci permet uniquement de pouvoir bénéficier d'un bornage indiciaire (minimal et sommital)-allant de l'indice majoré (IM) minimal 308 (revalorisé à **309** au 1^{er} janvier 2013) et sommital pouvant atteindre un IM **430**.



C'est pour cela que cloisonner le personnel en catégorie C comme le propose l'UFAP ne permettra jamais un meilleur traitement et donc une meilleure retraite ! Il n'existe pas non plus d'équivalence catégorie B comme le revendique FO.

La catégorie B, quand à elle, permet de plus grandes perspectives de rémunération au regard de la fonction publique, d'autant plus que cette dernière a été revalorisée (cela malgré le contexte économique difficile) dans un nouvel espace statutaire (NES).

On part d'un indice majoré minimal de 308 (revalorisé à **309** au 1^{er} janvier 2013) jusqu'à un indice sommital pouvant atteindre IM **562**.

Etude comparative de traitement (Hors primes)

Traitement brut mensuel = indice majoré multiplié par la valeur du point d'indice actuelle.

Catégorie C

Traitement brut minimal hors prime : $309 \times 4,6303 = 1430,76$ euros

Traitement brut maximal hors prime : $430 \times 4,6303 = 1991,02$ euros

Catégorie B

Traitement brut minimal hors prime : $309 \times 4,6303 = 1430,76$ euros

Traitement brut maximal hors prime : $562 \times 4,6303 = 2602,22$ euros



C'est pourquoi nous avons toujours revendiqué la catégorie B cela malgré nos détracteurs, qui ont avec une énergie déconcertante, parasité l'information notamment sur les heures supplémentaires,... fiscalisées maintenant ! Ainsi que les possibilités pour passer au grade supérieur.



Par la même occasion cela permettra une juste revalorisation des officiers qui ont également vu leurs missions évoluer de telle sorte à leur permettre d'appartenir désormais à la catégorie A.

Les heures supplémentaires ?

Conformément au décret 2002-60 du 14 janvier 2002 les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent concerner les fonctionnaires de catégorie C et de catégorie B. Les heures supplémentaires accomplies depuis le 1er août 2012 ne sont plus exonérées d'impôt sur le revenu, ni de cotisations salariales.



La CFTC, qui défend les valeurs de la famille, se bat pour un équilibre entre temps passé au travail et celui passé en famille. Nous ne pouvons concevoir que les agents triment au travail pour tout simplement améliorer une rémunération insuffisante à la base. De surcroît, La fiscalisation des heures supplémentaires va entraîner une chute assez conséquente de cette rémunération complémentaire.

Concernant les grades de brigadier et major ?

La multiplication des grades créés par la précédente réforme en 2006 signée par l'UFAP et FO a permis une «mini bouffée d'oxygène» en terme de rémunération, mais qui a bénéficié essentiellement aux agents en fin de carrière.

Des grades en plus, sans aucune nouvelle responsabilité ni reconnaissance. En effet, le plus gros du contingent de brigadiers fait exactement le même travail que lorsqu'il était au grade de surveillant.

A ce jour, beaucoup de surveillants ont obtenu les fameuses trois unités de valeurs (UV) pour accéder au grade de brigadier mais peu en bénéficieront réellement car le nombre de postes offerts est bien en deçà du nombre de prétendants.

De même pour les majors, pas de nouvelles responsabilités car la plupart des missions étaient déjà confiées à des premiers surveillants. Pire la plupart subissent même une perte de traitement, ne pouvant plus effectuer de nuits, imposé par la majorité des postes qui leur sont offerts.

Pas de nouvelles missions, pas de reconnaissance, pas de nouvelles responsabilités alors nous proposons simplement la fusion, permettant ainsi un passage automatique à l'ancienneté pour tous, et bénéficier ainsi d'un déroulé de carrière plus intéressant à long terme :

- **Fusion de la grille des brigadiers avec celle des surveillants.**
- **Fusion de la grille des majors avec celle des premiers surveillants.**



Force est de constater l'échec ! Entre UV, véritable poudre aux yeux, et la non prise en considération des nouveaux grades. Nous réclamons la fusion surveillant/brigadier et premier surveillant/major permettant ainsi un passage automatique à l'ancienneté et une perspective plus favorable d'évolution à long terme.

Les Primes ?

Les primes spécifiques à l'administration pénitentiaire permettent de bonifier le traitement au-delà de la grille indiciaire imposée par la fonction publique.

Les primes sont une reconnaissance de la particularité du milieu professionnel (environnement clos, à risque, strictement contrôlé...).

Nous revendiquons :

- Une indemnité pour charge pénitentiaire **(ICP) à hauteur d'un 13^{ème} mois.**
- Une indemnité de sujétion spéciale **(ISS) de 30%**



Revalorisation des primes existantes : ICP équivalent à un 13^{ème} mois et ISS augmentée à 30%

Les primes doivent évoluer en même temps que nos missions et de la spécificité de certains postes.

Elles doivent être liées à l'affectation selon la nature du poste mais également selon son lieu géographique (exemple : zones de sécurité prioritaires du ministère de l'intérieur).

Tous nous pouvons reconnaître la grande **difficulté d'exercer sur une cursive, c'est le poste le plus exposé de notre administration**, tant sur le plan physique que psychologique. Or, il n'existe aucune reconnaissance financière particulière. C'est pour cela que nous revendiquons :

Une indemnité spéciale de cursive (ISC) mensuelle de 100euros / mois



Nous réclamons la création d'une indemnité spéciale de cursive mensuelle de 100€

Il est temps que les personnels exerçant une spécialité : Chargé d'application informatique (CAI), correspondant local informatique (CLI), moniteur de tir, moniteur technique d'intervention, moniteur de sport... soient reconnus pour leur investissement et leurs acquis d'expérience.

Nous réclamons une **prime spécifique pour chacune de ces spécialités** ainsi que la possibilité **d'évolution de carrière par le passage à tous les grades supérieurs** sans perte de la spécialité.



Reconnaissance des spécialistes par une prime et une possibilité d'évolution de carrière dans les différents grades.

Le **greffe**, véritable cœur de l'établissement, où une erreur, qui impacte sur le délai d'incarcération, peut être punie par la loi d'une forte amende et jours d'emprisonnement. De ce fait, Il paraît plus que normal que ces agents exposés à de si lourdes responsabilités **perçoivent en compensation**, une **indemnité spécifique** à l'instar des responsables de régie par exemple.



Nous réclamons une indemnité spécifique pour les agents du greffe

Négociation

Lors des dernières élections professionnelles de 2011, vous avez souhaité que les organisations syndicales UFAP-FO-CGT conservent leurs majorités pour représenter le personnel de surveillance du corps d'encadrement et d'application.

Souhaitons que ces derniers se montrent à la hauteur de votre confiance.

Nous adressons donc copie de nos propositions :

- UFAP
- FO
- CGT
- DAP
- Ministre de la justice

Le Conseil National
Syndicat Libre Justice
CFTC

Proposition CFTC SLJ Surveillant / Brigadier B+

Echelon	IM	Traitement Brut	Ecart actuel
Elève	320	1481,70	+55,58
Stagiaire	320	1481,70	+55,58
1	327	1514,11	+87,99
2	332	1537,26	+111,14
3	340	1574,30	+125,02
4	348	1611,34	+111,13
5	361	1671,54	+69,46
6	375	1736,36	+50,94
7	390	1805,82	+78,73
8	405	1875,27	+120,39
9	425	1967,88	+162,07
10	445	2060,48	+208,37
11	468	2166,98	+240,78
12	491	2273,48	+287,09
13	515	2384,60	

**PASSAGE
AU GRADE
DE
BRIGADIER**

Proposition DAP Proposition DAP Surveillant		
Echelon	IM	Traitement Brut
Elève	308	1426,13
Stagiaire	308	1426,13
1	309	1430,76
2	312	1444,65
3	320	1481,7
4	330	1528
5	350	1620,61
6	369	1708,58
7	375	1736,36
8	383	1773,4
9	395	1828,97
10	405	1875,27
11	420	1944,73
12	436	2018,81
Excep	450	2083,64

Proposition DAP Brigadier		
Echelon	IM	Traitement Brut
1	368	1703,95
2	388	1796,56
3	416	1926,2
4	435	2014,18
5	456	2111,42
6	472	2185,5

Proposition CFTC SLJ

1er / major B+

Echelon	IM	Traitement Brut	Ecart actuel
1	450	2083,64	+254,68
2	469	2171,61	+226,89
3	497	2301,26	+282,46
4	517	2393,87	+69,47
5	530	2454,06	+78,73
6	550	2546,67	+111,14
7	560	2592,97	
8	570	2639,27	

**PASSAGE
AU GRADE
DE MAJOR**

Proposition DAP 1er/major		
Echelon	IM	Traitement Brut
1	415	1921,57
2	434	2009,55
3	451	2088,27
4	471	2180,87
5	490	2268,85
6	51	236,15
7	522	2417,02
8	535	2477,21
Excep	550	2546,67