



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Manque d'effectif au sein de l'administration pénitentiaire

Question écrite n° 12730

Texte de la question

Mme Marjolaine Meynier-Millefert interroge Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, sur le manque d'effectifs au sein de l'administration pénitentiaire. En effet, cette administration en charge du fonctionnement et de la gestion des prisons françaises souffrent depuis de nombreuses années d'un manque de personnel, tant du côté des surveillants que des personnels administratifs ou médicaux. Cela conduit à des tensions et des malaises au sein de ces personnels, provoquant des situations bien souvent inacceptables. Malgré des grands renforts de publicité afin de rendre les métiers de la pénitentiaire attractifs, force est de constater que le manque d'effectif perdure. Elle souhaiterait donc connaître quelles sont les raisons de ce manque d'effectifs et quelles mesures vont être prises prochainement afin de donner à l'administration pénitentiaire les moyens humains nécessaires à son bon fonctionnement.

Texte de la réponse

Le comblement des vacances de postes, notamment celles relatives aux personnels de surveillance, est une priorité pour l'administration pénitentiaire, puisque la loi de programmation prévoit la création de 1 100 emplois de surveillants pénitentiaires à cette seule fin. Les raisons de ce manque d'effectifs sont principalement de deux ordres : - l'administration pénitentiaire a rencontré des difficultés par le passé à recruter à hauteur des besoins nécessaires au comblement naturel des départs (retraites, démissions...) et aux créations d'emplois autorisées dans un contexte de forte concurrence entre les métiers de la sécurité intérieure. Il est rappelé que le cumul des sous exécutions du schéma d'emploi creuse mécaniquement les vacances, sans autorisation de rattrapage ; - l'administration pénitentiaire a dû faire face à des départs prématurés de certains agents, qui peut s'expliquer notamment par le développement ces dernières années de filières sécuritaires proches (renforcement des effectifs des forces de sécurité intérieure, des polices municipales ou des entreprises de sécurités privées) ; se pose donc à la fois un défi en termes d'attractivité et de fidélisation des personnels. Plusieurs actions ont été engagées afin de renforcer l'attractivité du concours de surveillants pénitentiaires et élargir le vivier de recrutement ; l'effort de communication a ainsi été recentré sur des publics plus ciblés, notamment via des partenariats ou la réflexion sur une nouvelle consigne de communication. Le concours d'entrée a été modernisé, afin notamment de raccourcir les délais de sélection, et une diversification des voies de recrutement engagée. Enfin, la scolarité à l'ENAP elle-même a été repensée depuis les promotions d'entrées en fin d'année 2018 : ramenée de 8 à 6 mois grâce à une densification des enseignements à Agen et à la suppression de la « pré-affectation » d'un mois en fin de scolarité, la formation est renforcée sur les fondamentaux du métier de surveillant pénitentiaire et laisse une large part aux périodes de stage. Ce nouveau rythme permet également de rendre beaucoup plus régulier le flux de stagiaires sortant d'école et ainsi de réduire les pics de vacances infra-annuels de moitié sur l'année : cette réforme maximise l'effet des recrutements sur le niveau des vacances. Par ailleurs, elle permet de réduire les délais entre les résultats du concours et l'entrée à l'école qui créaient des délais d'attente propices aux renoncements. Pour renforcer l'attractivité de ses carrières et fidéliser les personnels, l'administration pénitentiaire a mis en œuvre plusieurs revalorisations indemnitaires dans le cadre du relevé de conclusions du 29 janvier 2018 : l'indemnité pour charges pénitentiaires des surveillants

pénitentiaires a augmenté de 40 % au 1er janvier 2018 pour être portée à 1400 €, l'indemnité dimanches et jours fériés a augmenté de 10 € au 1er mars 2018 et la prime de sujétions spéciales aura augmenté de 2 points (soit 28 % à terme) pour l'ensemble des personnels de surveillance d'ici à 2021, à raison de 0,5 point d'augmentation chaque année. Par ailleurs, le nombre de vacances constaté cache des situations disparates entre établissements pénitentiaires. Aussi, pour prendre en compte ces spécificités, une prime de fidélisation a été créée au bénéfice des agents en fonction dans les établissements les moins attractifs : les agents qui choisiront de se positionner pour au moins 6 ans sur ces établissements pourront bénéficier d'une prime de 8 000 € grâce à un concours spécifique, à affectation locale. Enfin, l'administration pénitentiaire cherche également à améliorer les perspectives de carrière qui permettront aux jeunes surveillants de se projeter au sein de cette administration ; la réforme du corps de commandement, qui doit entrer en vigueur en 2019, répond à cette logique, en renforçant les niveaux d'encadrement en détention. Elle s'accompagne d'une réflexion approfondie sur l'évolution du métier de surveillant lui-même (renforcement de la formation continue, rôle accru dans la gestion de la détention, diversification des missions, etc.) qui doit concourir à renforcer l'attractivité du métier et des carrières pénitentiaires.

Données clés

Auteur : [Mme Marjolaine Meynier-Millefert](#)

Circonscription : Isère (10^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12730

Rubrique : Lieux de privation de liberté

Ministère interrogé : [Justice](#)

Ministère attributaire : [Justice](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [2 octobre 2018](#), page 8699

Réponse publiée au JO le : [26 mars 2019](#), page 2797