



Formation de la 53^e promotion des directeurs des services pénitentiaires



SOMMAIRE

	Page
I – Les acteurs de la formation	3
1 – L’unité de formation des directeurs	3
2 – Les coordinateurs de formation	4
3 – Les responsables des départements pédagogiques	5
4 – La direction de la recherche, de la documentation et des relations internationales	6
5 – Le comité éthique et pédagogique	7
II – Le directeur des services pénitentiaires (DSP)	8
1 – Les missions	8
2 – Les principales activités	8
3 – Les modes de recrutement	9
III – La formation	10
1 – Le parcours de formation des futurs cadres de la haute fonction publique	10
2 – Les objectifs de la formation	11
3 – Le contenu pédagogique	12
4 – La formation par alternance	19
IV – Le dispositif d’évaluation	20
V – Le calendrier de la formation	22
VI – Temps protocolaires	23
Annexe 1 : Sigles et glossaire de l’administration pénitentiaire	25
Annexe 2 : Arrêté de formation	32
Annexe 3 : Décret relatif au statut	47
Annexe 4 : Fiche de fonction de directeur de pôle opérationnel	60
Annexe 5 : Choisir son positionnement professionnel	62
Annexe 6 : Coordination de la promotion	63

I - LES ACTEURS DE LA FORMATION

1- L'UNITÉ DE FORMATION DES DIRECTEURS (UFD)

L'UFD conçoit et supervise la mise en œuvre de la formation pour les directeurs des services pénitentiaires (DSP) et les directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP) et accompagne les auditeurs de la classe préparatoire Talents du service public.

L'unité :

- ✚ Élabore l'ingénierie de formation (objectifs de formation, calendrier, modalités de l'alternance, mutualisation des apprentissages professionnels et dispositif d'évaluation) ;
- ✚ Recueille les besoins institutionnels et individuels ;
- ✚ Pilote l'ingénierie pédagogique de séquences spécifiques (ex. préparation et retour de stage) ;
- ✚ Coordonne l'action des services internes et externes mobilisés dans l'accueil et l'accompagnement des élèves et stagiaires (coordinateurs, tuteurs de stage, services logistiques et financiers, départements pédagogiques et administration centrale) ;
- ✚ Assure le suivi pédagogique des formés (ENAP et stages) ;
- ✚ Assume le suivi administratif des élèves depuis leur installation jusqu'à leur validation en lien avec l'unité de gestion administrative et financière des élèves ;
- ✚ Assure la représentation de la formation des personnels de direction ;
- ✚ Participe à des groupes de réflexion.

Nom	Téléphone	Bureau
Laurent COUSSON Chef de l'unité de formation	05.53.98.89.19	143
Laurence SOULIÉ Adjointe au chef de l'unité de formation	05.53.98.90.35	135
Isabelle WADEL Assistante de formation	05.53.98.89.21	136
Camille CASSAGNE Gestionnaire de l'unité de formation	05.53.98.90.94	136

Contacter l'unité de formation : enap.ufd@justice.fr

2 - LES COORDINATEURS DE FORMATION

Les coordinateurs de groupe ont pour mission d'intégrer et d'accompagner, de suivre les élèves et stagiaires tout au long de leur formation, sur un plan individuel.

A ce titre, ils sont des correspondants privilégiés pour les élèves et stagiaires auprès des différents services et acteurs de l'Enap.

Ils sont aussi un interlocuteur à disposition du formateur (et/ou du tuteur) auprès de qui l'élève effectue un stage pour échanger autour des objectifs de stages, des acquis professionnels, des évaluations, du positionnement professionnel, du comportement.

Liste des coordinateurs de formation :

Nom/Fonction	Téléphone	Bureau
Nathalie JAFFRÉ, directrice de la formation	05.53.98.89.53	137
Martine BOISSON, département formation renseignement pénitentiaire	05.53.98.90.30	Non communiqué

3 - LES RESPONSABLES DES DÉPARTEMENTS PÉDAGOGIQUES

Au sein de l'école, six départements pédagogiques sont en charge de la construction des cours dispensés. Ces départements sont répartis par thématiques :

Le Département Gestion et Management (DGM) définit et met en œuvre les séquences permettant aux futurs professionnels de développer leurs savoirs, leurs savoir-faire opérationnels et leur savoir être relationnel en communication, gestion et management, nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Le Département Probation et Criminologie (DPC) s'organise en trois pôles thématiques portant sur les caractéristiques des différents profils et sur l'évaluation des personnes placées sous-main de justice, sur les méthodologies d'intervention, sur les politiques et dispositifs d'insertion.

Le Département Sécurité (DS) instruit aux gestes techniques les élèves et les stagiaires de toute filière, afin de prendre en charge les personnes placées sous-main de justice en toute sécurité.

Le Département Droit et Service Public (DDSP) est chargé de la conception des contenus juridiques vers l'ensemble des filières d'élèves et stagiaires en formation initiale. Il veille à l'actualisation et à la dimension professionnelle des contenus qu'il conçoit et dispense et contribue à la valorisation et à la diffusion du droit pénitentiaire.

Le Département Greffe Pénitentiaire Applicatifs Informatiques (DGPAI) est chargé de la conception des séquences relatives au greffe pénitentiaire et aux applicatifs informatiques vers l'ensemble des filières d'élèves et stagiaires en formation initiale et vers les personnels en formation continue.

Le Département Formation Renseignement Pénitentiaire (DFRP) est chargé de la conception des séquences relatives au renseignement pénitentiaire vers l'ensemble des unités de formation d'élèves et de stagiaires en formation initiale et en formation continue.

Liste des responsables des départements pédagogiques :

Département	Nom	Téléphone	Bureau
Département gestion et management	Solange PAUGAM	05.53.98.91.08	109
Département probation et criminologie	Frédéric SUBILEAU	05.53.98.91.58	166
Département sécurité	Stéphane RABERIN	05.53.98.91.36	114
Département droit et service public	François FEVRIER	05.53.98.90.14	162
Département greffe pénitentiaire et applicatifs informatiques	Aurore MAHIEU-LEGUERNIC	05.47.49.30.28	Modulaire 5
Département formation renseignement pénitentiaire	Martine BOISSON	05.53.98.90.30	

4 - LA DIRECTION DE LA RECHERCHE, DE LA DOCUMENTATION ET DES RELATIONS INTERNATIONALES

L'activité de recherche concerne deux domaines :

- ✚ Une recherche opérationnelle appliquée aux métiers et pratiques professionnelles,
- ✚ Une connaissance des publics et des évaluations de la formation par les élèves.

Département	Nom	Téléphone	Bureau
Département de la recherche, de la documentation et des relations internationales	Paul MBANZOULOU Directeur/ Chef du département DRDRI	05.53.98.89.85	126
Département des ressources documentaires			
Département des relations internationales			

Le Département des Relations Internationales (DRI) a des objectifs qui s'articulent autour de 4 axes :

- ✚ Renforcer les compétences des acteurs de la formation et développer les contenus pédagogiques
- ✚ Participer au renforcement des capacités des pays partenaires ;
- ✚ Valoriser l'expertise française en matière pénitentiaire à l'international ;
- ✚ Contribuer à la recherche internationale.

Nom/Fonction	Téléphone	Bureau
Chef du département		
Cédric LE BOSSÉ Chargé des relations internationales	05 53 98 90 93	102
Maria-Jésus COPADO Assistante du département	05 53 98 90 93	104
Marie PELTIER Apprentie	05 53 98 89 20	103

5 – LE COMITÉ ÉTHIQUE ET PÉDAGOGIQUE

L'ÉNAP, une école éthique



La référente déontologie de l'ÉNAP est Marie LAURAS que vous pouvez saisir par courriel à l'adresse suivante : referent-deontologie.enap@justice.fr

Le Comité Éthique et Pédagogique (CEP) :

Si, durant votre formation, vous êtes confronté(e) à une situation, des propos, des pratiques professionnelles qui vous questionnent, vous mettent mal à l'aise, pour lesquels vous ne savez pas comment réagir ou quelle attitude adopter, vous pouvez solliciter le Comité Éthique et Pédagogique.

Cette instance collégiale analyse sur le plan éthique des situations complexes et élabore des recommandations à portée générale **pour améliorer les pratiques professionnelles et le vivre ensemble en formation**. Ces recommandations sont transmises à la direction de l'école et consultables par tous sur les sites intranet et internet de l'ÉNAP.

Les membres du CEP sont soumis aux principes de :

- ✚ Confidentialité les situations évoquées, l'identité des personnes impliquées et le contenu des échanges du C.E.P ne peuvent être divulgués (sauf en respect des articles 40 du code de procédure pénale et R 122-7 du Code pénitentiaire).
- ✚ Neutralité, objectivité et impartialité.
- ✚ Respect et bienveillance.

Contacts

Le formulaire de sollicitation du CEP est accessible sur l'internet et l'intranet de l'ÉNAP.



Courriel : referent-deontologie.enap@justice.fr



Boîtes aux lettres : rez-de-chaussée en face de l'accueil, 1^{er} étage à côté des machines à cafés.

Dès réception de votre sollicitation, vous serez contacté(e) dans les meilleurs délais.

II – LES DIRECTEURS DES SERVICES PENITENTIAIRES

1- LES MISSIONS

Les directeurs des services pénitentiaires forment un corps chargé de l'encadrement supérieur des services pénitentiaires. Ils exercent les fonctions de direction, de conception, d'expertise et de contrôle dans les établissements, circonscriptions et services de l'administration pénitentiaire, mais également en administration centrale et à l'école nationale d'administration pénitentiaire. Les DSP mettent en œuvre la politique définie à l'égard des personnes placées sous main de justice.

Dans un environnement professionnel complexe, au service d'une mission particulièrement utile pour la société, ils exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et les règlements pour l'application des régimes d'exécution des décisions de justice et sentences pénales.

Selon les cas, décideurs, négociateurs ou gestionnaires, ils orientent, dirigent et coordonnent l'action d'équipes pluridisciplinaires. Dans le cadre général de la mission de sécurité publique, ils inscrivent leur action dans la perspective de la réinsertion sociale des personnes placées sous main de justice.

2- LES PRINCIPALES ACTIVITÉS

En fonction de son lieu d'affectation et de la nature des fonctions qui lui sont conférées, les principaux domaines d'activités du directeur des services pénitentiaires se déclinent comme suit :

- ✚ Manager un ou plusieurs services,
- ✚ Animer ou piloter une ou plusieurs équipes,
- ✚ Piloter un projet,
- ✚ Gérer les ressources humaines,
- ✚ Gérer les partenariats,
- ✚ Organiser la communication externe et interne,
- ✚ Assurer la gestion administrative et budgétaire,
- ✚ Assurer la prise en charge des personnes placées sous-main de justice,
- ✚ Assurer la sécurité et la sûreté de la détention et des personnes,
- ✚ Gérer les situations de crise.

3- LES MODES DE RECRUTEMENT

Plusieurs voies de recrutement :

La fonction publique recrute principalement par concours (interne et externe), cependant certains dispositifs permettent à des publics d'accéder directement à un emploi public sans passer de concours.

Outre les éventuels détachements, certains emplois, dits "réservés", sont attribués :

- ✚ Aux pensionnés de guerre civils et militaires et les personnes assimilées, leur conjoint survivant, leurs orphelins et leurs enfants ainsi que les enfants de Harkis ; ce sont les bénéficiaires prioritaires.
- ✚ Aux militaires en activité ou libérés depuis moins de trois ans.

Enfin, les recrutements peuvent s'effectuer par la voie contractuelle pour les candidats présentant la reconnaissance de travailleur handicapé.

Contrairement aux concours, les travailleurs handicapés recrutés par voie contractuelle ont connaissance de leur lieu d'affectation dès leur recrutement. Les directions interrégionales déterminent en effet les postes dédiés, les services où elles souhaitent affecter ces nouveaux personnels en fonction de leurs besoins et de l'accessibilité de leurs structures. Le candidat postule donc sur un poste identifié et signe son contrat avant l'entrée en formation.

La personne en situation de handicap doit remplir les conditions de diplôme ou de niveau d'études fixées pour le corps de fonctionnaire auquel il postule.

Il est à noter que quel que soit le mode de recrutement, chaque élève DSP doit répondre aux mêmes exigences de validation de la formation.

Nombre de postes ouverts au recrutement DSP 2023 :

Concours externe : 18 places
Concours interne : 7 places
Concours Talents : 3 places
Voie contractuelle : 1 place
Emplois réservés : 3 places
Recrutement TH : 1 place

III - LA FORMATION

Cette formation vise la professionnalisation des élèves pour répondre aux missions du service public pénitentiaire. Elle vise l'acquisition des compétences essentielles à l'exercice des fonctions dévolues aux DSP en établissements pénitentiaires.

Ainsi, les compétences qu'un DSP doit acquérir sont identifiées dans un référentiel métier, défini avec l'administration centrale. De cette matrice est issu un référentiel de formation qui distribue ces compétences dans cinq unités de formation. Ces unités de formation sont déclinées en modules et séquences précises de formation.

La formation, en alternant temps de formation à l'ÉNAP, en stages et potentiellement des cycles de formation à distance, apporte à chacun des apprentissages théoriques et pratiques complémentaires pour appréhender les fonctions susceptibles d'être exercées dès les premières années de la carrière.

La refonte de la haute fonction publique initiée par le Président de la République et le Premier ministre permet de compléter la formation initiale des DSP par un parcours de formation commun aux grandes écoles du service public.

1 - LE PARCOURS DE FORMATION DES FUTURS CADRES DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE

La 53^e promotion de DSP bénéficie d'un parcours de formation commun aux futurs cadres de la haute fonction publique appelé « tronc commun » se basant sur 6 grands axes :

- ✚ Les valeurs de la République et les principes du service public,
- ✚ La transition numérique,
- ✚ L'intégration du rapport à la science dans les prises de décision,
- ✚ L'intégration de la transition écologique dans les politiques publiques,
- ✚ L'intégration des inégalités et de la pauvreté pour donner de la cohérence à l'action publique.
- ✚ Sécurité et défense

Le tronc commun vise à créer une culture commune à l'ensemble des cadres supérieurs du service public. Il permet de diversifier les connaissances des élèves DSP afin d'élargir leurs réflexions sur les grandes mutations de notre temps et les enjeux transversaux et interministériels de l'action publique.

Ces différents apports permettront de faciliter l'exercice des responsabilités des directeurs pour porter la transformation de l'État et conduire les projets de changement nécessaires.

2 – LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

La durée de la formation préalable à la titularisation dans le corps des directeurs des services pénitentiaires est fixée à deux ans. Elle comprend une première année passée en qualité d'élève directeur des services pénitentiaires et une seconde année en qualité de directeur des services pénitentiaires stagiaire.

Durant la première année, la formation se déroule à l'École nationale d'administration pénitentiaire en alternance avec des périodes de formation à distance et des stages en tous lieux utiles déterminés par l'école :

- ✚ Établissements pénitentiaires et services pénitentiaires d'insertion et de probation ;
- ✚ Administration centrale et/ou directions interrégionales des services pénitentiaires ;
- ✚ Autres institutions publiques françaises ou étrangères, institutions associées au service public, organismes privés ...

Pendant la seconde année le directeur stagiaire est pré-affecté dans un établissement pénitentiaire et poursuit sa formation en alternance avec notamment :

- ✚ Un stage « cousin » dans un établissement présentant des similarités avec celui de pré-affectation ;
- ✚ Un stage « gestion de crise » co-encadré par l'ENAP et par une Équipe Régionale d'Intervention et de Sécurité, réalisé avant la prise de poste ;
- ✚ Un stage de découverte de la direction interrégionale du ressort, organisé par l'URFQ aussi tôt que possible après la prise de poste ;
- ✚ Un stage « hors institution » auprès d'un partenaire institutionnel ou associatif, réalisé au cours de l'année et en tout état de cause afin les épreuves de titularisation.

La formation repose sur la transcription en capacités de fiches de fonctions types du référentiel métier des directeurs des services pénitentiaires.

La formation porte sur la prise en charge de la population pénale, la gestion des ressources humaines, le management, la gestion économique, budgétaire et financière, la responsabilité pénale et administrative, le contentieux administratif, les droits et obligations des fonctionnaires et plus généralement le droit public, le droit pénal et la procédure pénale ainsi que les finances publiques de l'État incluant la réglementation relative à la passation de marchés publics.

3 – LE CONTENU PÉDAGOGIQUE

Les temps de formation à l'ENAP regroupent, outre les séances pédagogiques, des temps d'accueil et de présentation des modules et séquences de formation, des séquences de préparation et de retour de stages et des temps consacrés aux coordinateurs de formation et à l'unité de formation des directeurs.

Les cours peuvent être organisés en présentiel, en distanciel synchrone ou en distanciel asynchrone. En tout état de cause les apprenants sont présents sur le site de l'ENAP pendant les enseignements.

Les unités de formation (UF) se déclinent en modules (M) et séquences (S). **La présence à chaque séquence est obligatoire. Toute demande d'absence ne pourra être considérée comme régulière que si elle est formalisée et fait l'objet d'une validation écrite par l'UFD en amont.**

Toute absence non justifiée expose à une sanction disciplinaire et/ou à un retrait de 1/30^{ème}.

Le contenu déterminé pour la 53^e promotion de DSP est le suivant :

UC TC – Appréhender et intégrer les enjeux communs des politiques publiques

M1 – Intégrer les valeurs de la République et les principes du service public

S1 : Appréhender les valeurs de la République, principes du service public et engagements du manager public et les corréler au sens de l'État

- Les valeurs de la République
- Les principes du service public
- Les engagements du manager public
- Synthèse et questionnaire de positionnement

S2 : Décliner ces valeurs et principes en rapport avec l'exercice concret des missions du DSP

- Les valeurs, nos missions

S3 : Promouvoir une valeur en identifiant les outils et réflexes managériaux en permettant la protection

- Les valeurs, notre vision

S4 : Attester son engagement personnel à servir ces principes et valeurs

- Les valeurs, notre engagement

M2 – Intégrer la transition numérique pour accompagner sa mise en œuvre au sein du service public

S1 : Identifier l'environnement numérique et suivre ses évolutions

- Identifier les enjeux liés au développement numérique
- Identifier les règles fondamentales relatives à la gestion et à la protection des données

S2 : Concevoir et conduire des politiques publiques de transition numérique

- Concevoir des politiques publiques en s'appuyant sur l'apport des outils numériques
- Concevoir la numérisation d'une démarche de service public

S3 : Accompagner les changements provoqués par la transition numérique

- Conduire les changements provoqués par la transition numérique auprès des agents et des usagers
- Accompagner la numérisation d'une démarche de service public

M3 – Intégrer le rapport à la science dans les prises de décision

S1 : Identifier les rapports entre expertise scientifique et prise de décision politique

- Acquérir des repères historiques sur l'émergence de l'expertise scientifique
- Se familiariser avec la diversité des institutions de l'expertise scientifique

S2 : Repérer les limites de l'expertise scientifique face aux incertitudes

- Repérer les sources d'incertitude et leurs conséquences pour l'usage de l'expertise dans la décision publique
- Incertitudes sur les conséquences des décisions prises sur la base de l'expertise scientifique
- Incertitudes sur les connaissances scientifiques
- Incertitudes sur la définition des problèmes à résoudre

S3 : Appréhender les rapports entre expertise et société

- Comprendre les critiques de l'expertise scientifique
- Connaître les méthodes organisant les rapports entre science et société, savoir analyser leurs apports et limites

S4 : Intégrer les rapports entre science, innovation et société

- Acquérir les repères historiques sur la mise en place des politiques de soutien à l'innovation et leur rapport à l'activité scientifique
- Connaître les formes contemporaines de l'innovation et leurs alternatives
- Se familiariser avec les différentes façons d'intégrer les problématiques sociales et économiques dans les politiques de soutien à l'innovation

M4 – Intégrer la transition écologique dans les politiques publiques

S1 : Identifier son rapport à la transition écologique

- Faire le point sur ses connaissances sur la transition écologique
- Prendre conscience de la complexité des enjeux écologiques (fresque du climat)
- Mobiliser les connaissances scientifiques pour agir à la hauteur des enjeux
- Conférence d'ouverture

S2 : Saisir la gravité de la situation et savoir discerner les enjeux

- Appréhender les enjeux et les risques liés aux changements environnementaux

S3 : Prendre conscience de l'ampleur des transformations nécessaires

- Prendre conscience de l'impact environnemental des décisions
- Se mobiliser pour une transformation profonde et durable

S4 : Intégrer les enjeux écologiques dans les politiques publiques

- Mobiliser le cadre normatif, évaluer et mettre en œuvre une transition écologique citoyenne pour agir à la hauteur des enjeux écologiques
- Analyser la mise en œuvre d'une politique publique au service de la transition écologique

S5 : Intégrer les enjeux écologiques dans la gestion d'une organisation

- Appréhender l'engagement des services publics dans une démarche éco-responsable
- Analyser l'engagement d'une organisation dans une démarche de responsabilité environnementale
- Conférence de clôture
- Evaluer le développement de ses connaissances sur la transition écologique

M5 – Intégrer les inégalités et la pauvreté pour donner de la cohérence aux politiques publiques

S1 : Mesurer la pauvreté et les inégalités en France et dans le monde

- Les différentes approches, les différents indicateurs, les différentes sources
 - Patrimoine, revenu, niveaux de vie, conditions de vie
 - Les mesures nationales, les mesures internationales, les mesures locales
 - Tableau général des situations et des tendances à moyen terme
- Mise en relief (motivation des élèves) – au choix des écoles

S2 : Egalité des chances et mobilité sociale

- L'approche dynamique des inégalités et de la pauvreté
- La place centrale du diplôme
- Les politiques d'égalité des chances
- Les inégalités entre générations, entre les femmes et les hommes, entre étrangers et nationaux

Mise en relief (motivation des élèves) – au choix des écoles

S3 : La protection sociale contre la pauvreté et les inégalités

- Les différents modèles de protection sociale face aux inégalités et à la pauvreté
- Qui fait quoi ?
- Les outils du système socio-fiscal et leurs impacts redistributifs
- L'accès aux droits

Mise en relief – au choix des écoles

S4 : Emploi, insertion, accompagnement

- La priorité historique de la lutte contre le chômage
- L'emploi selon les âges
- Le défi de la coordination des interventions

Mise en relief – au choix des écoles

S5 : Les inégalités territoriales

- La géographie de la pauvreté et des inégalités
- Ressorts et résultats de la politique de la ville
- Les innovations
- Concilier politique de sécurité et politique de solidarité
- Le cas des DOM

Mise en relief – au choix des écoles

S6 : Prospective de la pauvreté et des inégalités

- L'évolution des visages de la pauvreté
- Avenir des inégalités
- Les situations spécifiques
- La perception de la pauvreté et des inégalités

Mise en relief – au choix des écoles

M6 – Projet collectif

S1 : Journée de préparation avec témoin – animateur

- Préparer la journée de rencontre
- Valider les fils conducteurs communs du projet

S2 : Journée « discussion, échanges, réflexion »

S3 : Evaluer pour faire évoluer le projet collectif

UF1 – Se situer dans son environnement professionnel

M1 – Se situer dans l'environnement pénitentiaire

S1 : Décliner l'organisation de l'administration pénitentiaire et la classification des établissements

- Organisation de l'administration pénitentiaire au sein du ministère de la Justice et les régimes de détention
- Eléments de politique pénitentiaire

S2 : Décliner les règles statutaires au sein du service public pénitentiaire

- Droit de la fonction publique, statuts spéciaux et particuliers de l'Administration pénitentiaire
- Ethique et déontologie dans l'exercice des missions de cadre pénitentiaire
- Veiller au respect de la laïcité : principes et management
- Se prémunir du risque corruptif

S3 : Décliner les sources du droit pénitentiaire

- Les sources du droit pénitentiaire

- Le contentieux administratif pénitentiaire – recours administratifs et jurisprudence
- Le contentieux administratif pénitentiaire au niveau régional
- Intégrer la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme dans son management
- Les victimes et la justice restaurative
- Contribuer à la protection de l'enfance
- Les associations d'aide aux victimes
- Le contrôle des structures et services pénitentiaires 1 – L'action du contrôleur général des lieux de privation de liberté
- Le contrôle des structures et services pénitentiaires 2 – L'action du défenseur des droits
- Le contrôle des structures et services pénitentiaires 3 – La mission de contrôle interne

S4 : Situer l'AP dans son évolution historique

- Politiques pénitentiaires
- A quoi sert l'histoire ? Quelle histoire pour la prison ?

S5 : Les représentations, rôles et missions du DSP

- Identifier les différents personnels et les partenaires institutionnels
- Identifier les missions du directeur des services pénitentiaires

S6 : S'initier à la pratique du greffe pénitentiaire

- Présentation du greffe : rôle et missions, la formation des personnels affectés en greffe, le PAQ Greffe, notion d'écrou et de RDI...
- Lecture de situations pénales simples
- Lecture d'un casier judiciaire : les différents bulletins d'un casier, lecture d'un B1, comparaison SP et B1
- Lecture de situations pénales complexes
- Le référentiel des pratiques professionnelles greffe

M2 – Acquérir les savoirs de base et partager son expertise

S1 : Acquérir et consolider les savoirs en matière de droit pénal et de procédure pénale

- Droit pénal et procédure pénale : une promenade dans les codes
- Droit pénal – principes fondamentaux
- Procédure pénale – déroulement d'un procès pénal

S2 : Définir les concepts de base de la criminologie et de la sociologie criminelle

- Le sens de la peine
- Criminologie clinique
- Sociologie criminelle

S3 : Définir les concepts de base de psychologie et des psychopathologies

- La construction de la personnalité
- Les différents troubles du comportement
- Mise en situation troubles du comportement
- Les expertises

S4 : Acquérir les savoirs de base en sociologie

- Les différents courants de la sociologie

M3 – Mesurer les enjeux de la politique pénitentiaire

S1 : Mesurer les enjeux de la politique pénitentiaire au regard des recherches thématiques

UF2 – Communiquer dans les situations de la vie professionnelle

M1 – Développer sa communication personnelle

S1 : Développer sa communication personnelle

- Recueillir et traiter de l'information par l'observation

S2 : Communiquer en situation professionnelle

- Séminaire management « Communiquer en appliquant les principes fondamentaux de la communication »

S3 : Maîtriser les entretiens clés de la fonction de direction

- Séminaire management « Conduire des entretiens professionnels »
- Conduire un entretien annuel d'évaluation

M2 – Organiser la communication interne et externe

S1 : Diffuser l'information

- Mettre en place un plan de communication dans l'établissement
- Être sensibilisé au secret professionnel et à la protection des données

S2 : Identifier la politique de communication de l'AP avec les médias

- Communiquer avec les médias

S3 : Représenter l'AP auprès des autorités

- Identifier les principes de la rédaction administrative
- Rédiger des écrits professionnels simples
- Rédiger des rapports aux autorités

M3 – Utiliser les outils de communication

S1 : Identifier les outils de communication informatique

- L'informatique dans l'environnement professionnel
- Se prémunir contre les dangers des réseaux sociaux

- PIX 1 : Acquérir les compétences informatiques indispensables à l'ère du numérique en termes d'informations et données
- PIX 2 : Acquérir les compétences informatiques indispensables à l'ère du numérique en termes de communication et collaboration
- PIX 3 : Acquérir les compétences informatiques indispensables à l'ère du numérique en termes de création de contenu
- PIX 4 : Acquérir les compétences informatiques indispensables à l'ère du numérique en termes de sécurité numérique et de protection des données personnelles et de la vie privée
- PIX 5 : Certifier son niveau de compétence en matière numérique

S2 : Utiliser les outils de communication informatique

- GENESIS 1 : prendre en charge un arrivant
- GENESIS 2 : gérer les audiences, les activités et la CPU
- GENESIS 3 : gérer les effectifs et les planifications
- GENESIS 4 : gérer la procédure disciplinaire
- GENESIS 5 : gérer les observations, les requêtes, les parloirs
- Découvrir le fonctionnement d'un SPIP et d'APPI
- Rédiger un document avec Writer
- Utiliser CALC
- Utiliser le Requêteur GENESIS et l'Infocentre pénitentiaire

UF3 – Assurer la prise en charge des publics

M1 – Mettre en œuvre les politiques d'insertion, de probation et de prévention de la récidive

S1 : Analyser les besoins et les problématiques des publics en matière d'insertion et de prévention de la récidive

- Caractéristiques générales et spécificités de prise en charge de PPSMJ : les chiffres clés de l'AP, approches des problématiques spécifiques

S2 : Mettre en œuvre les politiques d'insertion, de probation et de prévention de la récidive

- Approche des religions : présentation des 3 religions monothéistes et approche historique...
- La pratique des cultes

S3 : Identifier les politiques d'individualisation des peines

M2 – Repérer, développer et évaluer les partenariats

S1 : Identifier les partenaires et les partenariats

- Définition des partenariats et des réseaux : cadre juridique du partenariat, notion et enjeux, déclinaisons locales des partenariats

S2 : Appréhender la méthodologie et la rédaction des écrits partenariaux

S3 : Animer les réseaux partenariaux

M3 – Individualiser la prise en charge de la PPSMJ (PEPM)

S1 : Identifier les problématiques des PPSMJ et leur prise en charge individuelle

- Prévention et postvention des suicides
- Simulation prévention des suicides

S2 : Mettre en œuvre les procédures contradictoires en détention

S3 : Mettre en œuvre le parcours d'exécution des peines

- La CPU : cadre réglementaire

UF4 – Assurer la sûreté et la sécurité de l'établissement et des personnes

M1 – Identifier les aspects réglementaires et sécuritaires

S1 : Identifier les règles de contrôle de la population pénale

- Approche sécuritaire : Sécurité et sûreté pénitentiaire
- Prévention et traitement des incidents
- Cadre réglementaire des contrôles d'effectifs
- Les mouvements internes
- Effectuer les fouilles des personnes et des locaux
- Les contrôles d'effectifs

S2 : Décliner la réglementation définissant l'usage de la force et des armes

- Réglementation sur l'usage des armes
- Identifier le cadre légal et réglementaire de l'usage de la force
- Présentation, classification et stockage des armes et des munitions

M2 – Organiser les dispositifs de sécurité

S1 : Identifier les dispositifs de sécurité

- Réglementation et matériels de la porte d'entrée principale

S2 : Déployer les dispositifs de sécurité

- PSC1 module présentiel
- Les plans d'interventions
- La sécurité des escortes

M3 – Gérer une situation de crise

S1 : Contribuer à la résolution d'une crise

S2 : Identifier le rôle de DSD dans la gestion d'une crise

- Les astreintes de direction

M4 – Impulser une politique en matière de sécurité

S1 : Identifier les enjeux en matière de politique de sécurité à l'échelon interrégional

S2 : Prévenir les violences carcérales

UF5 – Manager les services et les ressources

M1 – Gérer les ressources humaines et les relations sociales

S1 : Identifier la réglementation et les actes de gestion des ressources humaines

S2 : Appréhender le cadre juridique et mesurer les enjeux du dialogue social

S3 : Analyser et optimiser l'organisation des services

S4 : Piloter la politique en matière de santé et de sécurité au travail

M2 – Assurer la gestion financière, budgétaire et le contrôle de gestion

S1 : Elaborer et suivre l'exécution d'un budget

- Identifier les principes de la gestion budgétaire en établissement

S2 : Participer à la mise en œuvre d'une démarche d'achat public au sein d'une structure

S3 : S'approprier les modalités de fonctionnement de la gestion déléguée et de son contrôle

M3 – Mettre en œuvre le management relationnel et d'équipe

S1 : Le management relationnel

S2 : Identifier les principes fondamentaux du management opérationnel

- Conduire son action en responsabilité hiérarchique : introduction au management

S3 : Animer et diriger une équipe

M4 – Mettre en œuvre le management stratégique

S1 : Les principes fondamentaux du management stratégique

- Manager par objectifs (MPO) : déclinaison opérationnelle (DOS – POPS)

S2 : Le management de projet et la conduite du changement

- Conduire le changement

Les contenus sont susceptibles de modifications, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires enregistrées en cours de formation.

4 - UNE FORMATION PAR ALTERNANCE

Les élèves directeurs de la 53^e promotion bénéficieront d'une formation alternant périodes de formation à l'ENAP à distance et périodes de stages effectués au sein des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, en institutions publiques ou dans des organismes privés.

Les stages en structure pénitentiaire visent, d'une part, à apporter à l'élève directeur une première expérience de son positionnement dans l'organisation et le fonctionnement de ces services et, d'autre part, à évaluer sa capacité d'adaptation aux fonctions bientôt exercées.

Les stages hors institution pénitentiaire contribuent, du fait de l'enrichissement qu'ils procurent, à renforcer la professionnalisation des élèves et des directeurs stagiaires des services pénitentiaires. Le découpage prévoit, en première année, six cycles de formation à l'ÉNAP.

Un cycle d'adaptation et deux périodes de regroupement à l'ÉNAP ponctuent la seconde année.

IV - LE DISPOSITIF DE L'ÉVALUATION

Durant la formation, les élèves et les stagiaires sont soumis à différentes épreuves dont les modalités d'organisation et les coefficients sont fixés dans le présent livret de formation.

1- PREMIÈRE ANNÉE (STAGIAIRISATION)

Sont prises en compte pour la validation de la première année de formation :

- ✚ Les évaluations écrites, en présentiel ou en distanciel qui prennent la forme d'une étude de cas et d'une production écrite de fin d'année (projet professionnel) et, le cas échéant, de questions à réponses courtes et/ou d'études de cas ;
- ✚ Les évaluations orales en présentiel ou en distanciel qui prennent la forme d'une soutenance de la production écrite de fin d'année (projet professionnel) ;
- ✚ Les grilles d'évaluation de stage.

L'objectif de ces évaluations est de vérifier l'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Toutes les épreuves sont notées sur 20 avant d'appliquer un coefficient. Elles se déclinent comme suit :

Épreuve écrite : étude de cas	Écrit (coefficient 3)
Rapport de stagiairisation (projet professionnel) (20 pages maximum)	Écrit (coefficient 3) Oral (coefficient 3) (Jury de stagiairisation)
Stages de mise en situation (***)	SMS1 (coefficient 1) SMS2 (coefficient 1)

(*) Un élève empêché de participer à l'une ou plusieurs des épreuves écrites ou orales pour une raison majeure reconnue par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est autorisé à subir une ou plusieurs épreuves de même nature dans un délai aussi rapproché que possible. Toutefois, si cette absence empêche l'élève, compte tenu du calendrier des épreuves et de celui du classement, de pouvoir subir une ou plusieurs nouvelles épreuves, il lui est attribué une note égale à la moyenne de l'ensemble des notes obtenues par les élèves ayant passé l'épreuve. Dans le cas contraire, en l'absence de raison majeure reconnue dans les conditions fixées au présent article, la note attribuée est zéro.

(**) Les stages font l'objet d'une évaluation littéraire et d'une évaluation chiffrée.

La note de 0 est encourue sur une période de stage si celle-ci est inférieure à la moitié de la période initialement prévue, du fait d'absences de l'élève et quel qu'en soit le motif.

Les évaluations ne portent pas uniquement sur le contenu des supports.

En effet, s'il contient les éléments de connaissance (savoirs) susceptibles d'être questionnés au cours des évaluations sommatives, un support écrit ne peut faire apparaître tous les éléments de savoir-faire et/ou de savoir-être attendus (ex : capacités d'analyse, de synthèse, gestes, discours et comportements professionnels etc...).

Outre les supports écrits imprimés ou dématérialisés, tous les éléments observés et entendus en stage et pendant les séances de cours peuvent faire l'objet d'évaluations quelle qu'en soit la modalité (examen écrit, oral, mise en situation etc...).

Le stage découverte d'un établissement pénitentiaire et le stage en SPIP font l'objet d'évaluations littérales.

En cas d'ex-aequo entre deux élèves, ils seront départagés par l'épreuve orale de la production écrite de fin d'année (projet professionnel), puis par la note de la production écrite de fin d'année, puis par la note de l'étude de cas, puis par la note du SMS2 et enfin par la note du SMS1.

2 – AFFECTATION

Les élèves nommés stagiaires se voient proposer une liste de postes par l'administration centrale. Chaque agent émet des vœux. En cas de désaccord lors de la négociation sur les affectations définitives entre deux ou plusieurs agents, il est fait application du rang de classement.

3 - DEUXIÈME ANNÉE (TITULARISATION)

A l'issue de la deuxième année de formation, sont prises en compte pour la titularisation :

- ✚ La production de fin de formation évaluée à l'écrit et à l'oral (étude critique et prospective d'une pratique professionnelle) ;
- ✚ La grille d'évaluation du stage.

Rapport de titularisation : Analyse de pratique professionnelle tirée de l'expérience (hors situation de crise, hors incident) (20 pages maximum)	Écrit (coefficient 3) Oral (coefficient 3) (Jury de titularisation)
Stage de pré affectation (***)	Coefficient 2

(***) Les stages font l'objet d'une évaluation. Si la durée de stage effectuée est inférieure à la moitié de la durée normale initialement prévue, la note de stage sera de 0.

Le stage hors institution et le stage en DISP font l'objet d'évaluations littérales.

V - LE CALENDRIER DE FORMATION

Le calendrier de formation représente le séquençage de la formation sur 24 mois. Il est susceptible de changements et ne peut être en aucun cas un document opposable.

PLANNING DE FORMATION DES DSP 53
Entrée en formation le lundi 02 Octobre 2023 - Formation 24 mois

2023												2024											
OCTOBRE				NOVEMBRE					DECEMBRE			JANVIER					FEVRIER						
02-06	09-13	16-20	23-27	30-03	06-10	13-17	20-24	27-01	04-08	11-15	18-22	25-29	01-05	08-12	15-19	22-26	29-02	05-09	12-16	19-23	26-01		
ENAP CYCLE 1				STAGE DE DÉCOUVERTE D'UN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE		ENAP CYCLE 2					CA (8 jours)		STAGE DE MISE EN SITUATION 1					CA (5 jours)		ENAP CYCLE 3			

2024																					
MARS				AVRIL					MAI				JUIN				JUILLET				
04-08	11-15	18-22	25-29	01-05	08-12	15-19	22-26	29-03	06-10	13-17	20-24	27-31	03-07	10-14	17-21	24-28	01-05	08-12	15-19	22-26	29-02
ENAP CYCLE 3			STAGE DE DÉCOUVERTE D'UN SPIP		ENAP CYCLE 4				CA (4 jours)	STAGE DE MISE EN SITUATION 2					ENAP CYCLE 5 DONT EVALUATIONS ECRITES ET ORALES						

2024												Stagiairisation à partir du 02 octobre 2024 - Prise de poste le 03 octobre 2024									
AOÛT				SEPTEMBRE				OCTOBRE				NOVEMBRE				DECEMBRE					
05-09	12-16	19-23	26-30	02-06	09-13	16-20	23-27	30-04	07-11	14-18	21-25	28-01	04-08	11-15	18-22	25-29	02-06	09-13	16-20	23-27	30-03
CA (19 jours)				ENAP CYCLE 6			CA (2 jours) les 23 et 24 septembre/ Délais de route du 25 septembre au 02 octobre	STAGE DE DÉCOUVERT E DU LIEU DE PREAFFECTA TION	STAGE "COUSIN"					STAGE GESTION DE CRISE			CA (8 jours)				

2025																							
JANVIER				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI							
06-10	13-17	20-24	27-31	03-07	10-14	17-21	24-28	03-07	10-14	17-21	24-28	31-04	07-11	14-18	21-25	28-02	05-09	12-16	19-23	26-30	02-06		
ENAP REGROUPEMENT 1		STAGE DE PREAFFECTION DONT UNE SEMAINE EN DISP D'AFFECTATION/ UNE SEMAINE EN STAGE HORS INSTITUTIONS										ENAP REGROUPEMENT 2		STAGE DE PREAFFECTION DONT UNE SEMAINE EN STAGE HORS INSTITUTIONS								STAGE EUROPE SOUS RESERVE	

2025														Titularisation à partir du 02 octobre 2025			
JUIN				JUILLET				AOÛT				SEPTEMBRE				OCTOBRE	
09-13	16-20	23-27	30-04	07-11	14-18	21-25	28-01	04-08	11-15	18-22	25-29	01-05	08-12	15-19	22-26	29-03	
STAGE DE PREAFFECTION DONT UNE SEMAINE EN STAGE HORS INSTITUTIONS			SOUTÈNANCE	STAGE DE PREAFFECTION													

VI- TEMPS PROTOCOLAIRES

Plusieurs temps s'inscrivent dans le dispositif de formation des publics en formation initiale ou d'adaptation ; (surveillants, premiers surveillants, lieutenants, CSP, directeurs en formation d'adaptation, CPIP, auditeurs de la Prépa' Talents).

- ✚ **Accueil institutionnel** (*début de formation*) : moment solennel permettant d'accueillir les nouveaux élèves, stagiaires et auditeurs.
- ✚ **Cérémonies** (*fin de formation*) : moment institutionnel de mise à l'honneur des élèves et stagiaires en fin de formation initiale ou formation d'adaptation.

Le directeur de l'administration pénitentiaire ou son représentant direct préside la cérémonie.

A défaut la cérémonie est présidée par le directeur de l'école ou son représentant. Les autorités civiles, judiciaires et militaires, ainsi que des partenaires et les familles du public mis à l'honneur, peuvent être conviées.

La levée des couleurs : cette cérémonie hebdomadaire a pour objectif de renforcer le sentiment d'appartenance des apprenants à leur école et à leur institution.

Trois groupes d'élèves y assistent. Les publics concernés sont les surveillants, premiers surveillants, conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation, lieutenants, directeur des services pénitentiaires et directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation, formateurs, moniteurs de sports. Est incluse dans cette cérémonie, une prise de parole de la direction pour favoriser l'assimilation des valeurs de la République. Elle a lieu tous les lundis à 13h30. Elle est reportée au mardi matin quand elle est couplée avec l'accueil d'une promotion.

D'autres temps protocolaires peuvent scander la vie de l'Ecole :

- ✚ Cérémonie d'installation ;
- ✚ Moments de recueils ;
- ✚ Remise de médailles ;
- ✚ Accueil de délégations étrangères ;
- ✚ Visite présidentielle, ministérielle ou d'autorité.

Durant certains temps protocolaires, l'hymne national est chanté.

Les cérémonies se déroulent sur la place d'honneur (terrain de rugby) ou dans une salle aménagée à cet effet. Ces différents temps peuvent être adaptés et modifiés selon le contexte sanitaire et les contraintes météorologiques.

Baptême des promotions à l'occasion de leurs cérémonies de fin de formation :

Tous les publics en formation initiale doivent proposer à la direction, pour validation, le nom de baptême de leur promotion. Sont également baptisées les promotions de formateurs et responsables de formations, de DSP FA, DPIP FA, lieutenant FA, SA Greffe, moniteurs de sports et personnels techniques.

Deux modalités sont proposées pour demander un nom de baptême :

- ✚ Une promotion peut choisir à partir d'une liste qui lui sera fournie en début de formation par l'Unité communication, actions culturelles et événementielles (UCACE) ;
- ✚ Il est possible de demander un nom de baptême ne figurant pas dans la liste. Ce nom devra être celui d'une personne décédée, d'une valeur, d'une date ou d'un événement emblématique.

Un nom de baptême déjà attribué peut-être repris par un autre public au-delà d'un délai de 10 ans. Dans tous les cas, ce nom doit être validé par la direction de l'Enap.

L'Ucace est chargée, autant que faire se peut, de contacter et d'inviter à la cérémonie des membres de la famille ou personnalités expertes en lien avec le nom de baptême validé. Aucun contact ne doit être pris par des personnels ou des élèves.

Contact : UCACE bureau N112 et N115 – 06.37.18.37.20

Annexe 1 : Sigles et glossaire de l'AP

A

AA : adjoint administratif
ACMO : agent chargé de la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité - terminologie remplacée par "assistant de prévention" depuis la réforme de 2011
ACT : amélioration des conditions de travail
AEMO : assistance éducative en milieu ouvert
AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes
AFPI : association de formation professionnelle de l'industrie
AICS : auteur d'infraction à caractère sexuel
ALIP : antenne locale d'insertion et de probation
AME : ajournement avec mise à l'épreuve
ANIT : association nationale des intervenants en toxicomanie
ANVP : association nationale des visiteurs de prison
AP : administration pénitentiaire
APIJ : agence publique pour l'immobilier de la Justice (jusqu'en 2008, l'APIJ s'appelait **AMOTMJ** : agence de maîtrise d'ouvrage des travaux du ministère de la Justice)
APPI : application des peines, probation et insertion
ARCAP : appareil de radiocommunication de l'administration pénitentiaire
ARPEJ : autorité de régulation et de programmation des extractions judiciaires
ARSE : assignation à résidence sous surveillance électronique
ASSR : attestation scolaire de sécurité routière
ATF : activités travail formation

B

B2I : brevet informatique et Internet
BCRP : bureau central du renseignement pénitentiaire
BEP : brevet d'enseignement professionnel
BGD : bureau de gestion de la détention
BPT : bâton de protection télescopique
BSP : brigade de sécurité pénitentiaire

C

CAI : chargé d'application informatique
CAP : commission administrative paritaire ou commission d'application des peines
CD : centre de détention **ou** conseil de discipline (pour les personnels) **ou** commission de discipline (pour les personnes détenues)
CDOS : comité départemental olympique et sportif
CE : chef d'établissement
CEA : conduite sous l'emprise d'un état alcoolique
CEF : centre éducatif fermé
CEL : cahier électronique de liaison
CET : compte épargne temps
CFDT : confédération française démocratique des travailleurs
CFG : certificat de formation générale
CFTC : confédération française des travailleurs chrétiens
CGLPL : contrôleur général des lieux de privation de liberté
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIC : contrôle interne comptable
CICR : comité international de la Croix-Rouge

CIFAG : centre interdépartemental de formation Antilles Guyane

CIRP : cellule interrégionale du renseignement pénitentiaire

CJ : contrôle judiciaire

CJD : centre de jeunes détenus

C-Justice : syndicat national au service des fonctionnaires de catégorie C

CLI : voir CLSI

CLIP : club informatique pénitentiaire (initiation et formation des personnes détenues à l'informatique)

CLSI : correspondant local des systèmes d'information (auparavant CLI - niveau établissement ou SPIP)

CNE : centre national d'évaluation

CNED : centre national d'enseignement à distance

CNIL : commission nationale de l'informatique et des libertés

COM : service de la communication

COMIRCE : commission de l'information, des réseaux et de la communication électronique

COPIL : comité de pilotage

CP : centre pénitentiaire ou code pénal

CPA : centre pour peines aménagées

CPIP : conseiller pénitentiaire d'insertion et de probation

CPP : code de procédure pénale

CProU : cellule de protection d'urgence

CPT : Comité européen pour la prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants (Conseil de l'Europe)

CPU : commission pluridisciplinaire unique

CREPS : centre régional d'éducation populaire et de sport

CROS : comité régional olympique et sportif

CSIP : chef des services d'insertion et de probation

CSL : centre de semi-liberté

CT : comité technique

CTAP : comité technique de l'AP

CTI : comité technique interrégional

CTM : comité technique ministériel

CTS : comité technique spécial (dans les établissements et les SPIP de 20 agents et plus en métropole, Réunion et Guadeloupe, et les sièges des DISP)

CTSS : conseiller technique de service social

CUASE : chef d'unité action socio-éducative

CUCS : contrat urbain de cohésion sociale (niveau communal ou intercommunal - auparavant "contrat de ville")

CUFQ : chargé d'unité de formation et de qualification

CUI : chargé d'unité informatique

CURFQ : chargé d'unité régionale de formation et de qualification

CUTE : chef d'unité travail et emploi

D

DAC : dispositif d'accroissement des capacités (d'accueil dans les établissements)

DACG : direction des affaires criminelles et des grâces

DACS : direction des affaires civiles et du Sceau

DAF : département administration et finances (AP niveau régional)

DAI : département des affaires immobilières (niveau DI - anciennement DPE : département du patrimoine et de l'équipement)

DAP : directeur ou direction de l'administration pénitentiaire

DAPA : adjoint au DAP

DAEU : diplôme d'accès aux études universitaires

DAVC : diagnostic à visée criminologique

DBF : département du budget et des finances (en DI)

DDSP : direction départementale de sécurité publique

DELF : diplôme d'études en langue française

DÉPAR : Dispositif électronique de protection anti rapprochement

DFSPIP : directeur fonctionnel des services pénitentiaires d'insertion et de probation

DI : direction interrégionale et/ou directeur interrégional

DIA : directeur interrégional adjoint

DICOM : département de l'information et de la communication (jusqu'en 2008, le DICOM s'appelait le SCICOM : service central de l'information et de la communication) - secrétariat général

DILF : diplôme initial de langue française

DIOS : délégué interrégional à l'organisation des services (auparavant DROS)

DIRECCTE : direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DISP : direction interrégionale et/ou directeur interrégional des services pénitentiaires

DOS : diagnostic orienté de structure (niveau établissement ou SPIP)

DPE : voir DAI

DPIP : directeur pénitentiaire d'insertion et de probation

DPIPPR : département des politiques d'insertion et de probation et de prévention de la récidive

DPJJ : direction de la protection judiciaire de la jeunesse

DPS : détenu particulièrement signalé

DPU : dotation de protection d'urgence

DRHRS : département des ressources humaines et des relations sociales (niveau DI)

DSI : département du système d'information

DSJ : direction des services judiciaires

DSD : département de la sécurité et de la détention (niveau DI)

DSP : directeur des services pénitentiaires

DU : document unique (relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs)

E

EAD : enseignement à distance

ELAC : équipe locale d'appui et de contrôle

ELSP : équipe locale de sécurité pénitentiaire

EJ/MEJ : extractions judiciaires/mission extractions judiciaires

ÉNAP : école nationale d'administration pénitentiaire

EPM : établissement pénitentiaire pour mineurs

EPSNF : établissement public de santé national de Fresnes

ERIF : équipe régionale d'intérim pour la formation

ERIS : équipe régionale d'intervention et de sécurité

ESP : équipe de sécurité pénitentiaire

ETPT : équivalent temps plein annuel travaillé

F

FARAPEJ : fédération des associations réflexion-action-prison et Justice

FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

FLE : français langue étrangère

FLO : voir FSI

FNARS : fédération nationale des associations d'accueil et de réadaptation sociale

FND : fichier national des détenus (base de données)

FO : Force Ouvrière

FP : fin de peine

FRAMAFAD : fédération régionale des associations des maisons d'accueil des familles et amis de détenus

FREP : fédération des relais enfants-parents

FSE : fonds social européen

FSI : forces de sécurité intérieure (auparavant FLO - forces de l'ordre)

G

GD : gestion déléguée

GÉNEPI : groupement étudiant national d'enseignement aux personnes incarcérées

GENESIS : gestion nationale des personnes écrouées pour le suivi individualisé et la sécurité (logiciel qui sera amené à remplacer GIDE et le CEL)

GIDE : gestion informatisée des détenus

GPB : gilet pare-balles

GRETA : groupement d'établissements publics d'enseignement pour adultes

GRREJ : gestion et de réservation des ressources liées aux extractions judiciaires

H

HFD : haut fonctionnaire de Défense

I

IAT : indemnité d'administration et de technicité

ICP : indemnité pour charges pénitentiaires

IFO : indemnité de fonction et d'objectifs

IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

IGSJ : Inspection générale des services judiciaires

ILE : infraction à la législation sur les étrangers

ILS : infraction à la législation sur les stupéfiants

ISIS : interface de Signalement d'Information et de Suivi (application informatique)

J

JAP : juge de l'application des peines

JDD : journée détention/détenu

JNP : journées nationales des prisons

K

L

LA : liste d'aptitude (en lien avec le tableau d'avancement)

LC : libération conditionnelle

LF : lettre de félicitations

LICRA : ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme

LSC : libération sous contrainte

M

M3P : mission pratiques professionnelles pénitentiaires

MA : maison d'arrêt

MAF : maison d'arrêt des femmes

MAH : maison d'arrêt des hommes

MACJ : magistrat de l'administration centrale du ministère de la Justice

MAPA : marché à procédure adaptée

MC : maison centrale

MDPH : maison départementale des personnes handicapées (ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale)

Me : sous-direction des métiers et de l'organisation des services

MGD : mission gestion déléguée des établissements pénitentiaires

Mi : Sous-direction des missions

MILDT : mission interministérielle de lutte contre la drogue et la toxicomanie

MJL : ministère de la Justice et des Libertés

MNP : musée national des prisons

MOM : mission outre-mer (mission des services pénitentiaires de l'outre-mer)

MTI : menottage et techniques d'intervention **ou** moniteur techniques d'intervention

N

NBI : nouvelle bonification indiciaire

NPI : nouveau programme immobilier

O

OMAP : organisation méthodologique de l'administration pénitentiaire

ONE : mission "ouverture des nouveaux établissements"

ONUDC : mission de l'office des Nations-Unies contre la drogue et le crime

OS : organisation syndicale

P

PA : personnel administratif

PACTE : plan d'action pour la croissance du travail et de l'emploi

PAD : point d'accès au droit

PC : partie civile

PCC : poste central de circulation

PCI : poste central d'information

PCS : poste central de surveillance

PDAP : personne dépositaire de l'autorité publique

PE : placement extérieur

PEP : projet d'exécution des peines **ou** porte d'entrée principale

PF : parloir familial

PFI : plateforme interrégionale

PFR : prime de fonction et de résultats

PIC : poste d'information et de contrôle

PIP : personnel d'insertion et de probation

PIPR : pôle d'insertion et de prévention de la récidive

PLAT : plan de lutte anti-terroriste

PLF : plan local de formation

POI : plan opérationnel intérieur

POPS : plan d'objectif prioritaire de structure (niveau établissement ou SPIP)

PPI : plan de protection et d'intervention

PPJ : programme pluriannuel justice

PPP : partenariat public-privé **ou** plan particulier de protection

PPR : programme de prévention de la récidive

PPSMJ : personne placée sous main de justice

PART : plan d'action contre la radicalisation et le terrorisme

PREJ : pôle de rattachement des extractions judiciaires

PRI/RI : pré repérage de l'illettrisme/repérage de l'illettrisme
PS : Sous-direction du pilotage et de la sécurité des services
PS : permission de sortir
PS : personnel de surveillance
PSAP : procédure simplifiée d'aménagement de peine
PSE : placement sous surveillance électronique
PSEM : placement sous surveillance électronique mobile
PSS : prime de sujétions spéciales
PT : personnel technique

Q

QA : quartier arrivants
QCD : quartier centre de détention
QCP : quartier courtes peines
QCPA : quartier centre pour peines aménagées
QD : quartier disciplinaire
QDV : quartier détenus violents
QER : quartier d'évaluation de la radicalisation
QI : quartier d'isolement
QMA : quartier maison d'arrêt
QMC : quartier maison centrale
QNC : quartier nouveau concept
QPS : quartier de préparation à la sortie
QSL : quartier semi-liberté

R

RAL : responsable administratif local
REP : règles européennes de probation
RGPP : révision générale des politiques publiques
RH : sous-direction des ressources humaines et des relations sociales (DAP niveau central)
RI : règlement intérieur ou relations internationales
RIEP : régie industrielle des établissements pénitentiaires
RLE : responsable local d'enseignement
RLFP : responsable local de la formation professionnelle (niveau établissement)
RLT : responsable local du travail (niveau établissement)
ROMEO : Réquisitions et Ordres de Missions Extérieures pour les Opérateurs (outil informatique)
RP : réduction de peine
RPE : règles pénitentiaires européennes
RPO : référentiels des pratiques opérationnelles
RPS : réduction de peine supplémentaire
RPVJ : réseau privé virtuel justice (intranet et internet)

S

SA : secrétaire administratif
SACEX : secrétaire administratif de classe exceptionnelle
SADJPV : service de l'accès au droit et à la Justice de la politique de la ville
SAE : section d'appui aux établissements (anciennement BSP)
SAEI : service des affaires européennes et internationales
SAI : service d'audit interne (en DI)
SAS : structures d'accompagnement vers la sortie
SCERIS : section centrale des ERIS
SG : secrétariat général

SCERIS : section centrale des ERIS

SDIS : service départemental d'incendie et de secours

SDP : service du droit pénitentiaire (niveau DI)

SEFIP : surveillance électronique de fin de peine

SEP : service de l'emploi pénitentiaire

SIAO : service intégré de l'accueil et de l'orientation (ministère de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement - niveau département)

SL : semi-liberté

SME : sursis avec mise à l'épreuve

SMPR : service médico-psychologique régional

SNCP : Syndicat national des cadres pénitentiaires

SNDP : Syndicat national des directeurs pénitentiaires

SNEPAP-FSU : Syndicat national de l'ensemble des personnels de l'administration pénitentiaire

SNP : Syndicat national pénitentiaire

SNT : service national de transfèrement (CP de Fresnes et CP Sud Francilien)

SPIP : service pénitentiaire d'insertion et de probation

SPS : Syndicat pénitentiaire des surveillants non gradés

SRAIOSP : service régional d'accueil, d'information et d'orientation des sortants de prison

SST : santé et sécurité au travail

T

TA : tableau d'avancement **ou** tribunal administratif

TAP : tribunal de l'application des peines

TCCBS : taux de compensation pour le calcul des besoins du service

TH : travailleur handicapé

TIG : travail d'intérêt général

TOS : témoignage officiel de satisfaction

U

UAMP : unité d'achat et des marchés publics (en DI)

UAT : unité d'accueil et de transfert (CP Sud Francilien)

UEP : unité d'exécution des peines (au sein du DPIPPR de la DISP)

UFAP : union fédérale autonome pénitentiaire

UFRAMA : Union des fédérations régionales des maisons d'accueil des familles et des proches des personnes incarcérées

UGSP-CGT : union générale des syndicats pénitentiaires

UHSA : unité hospitalière spécialement aménagée

UHSI : unité hospitalière sécurisée interrégionale

ULE : unité locale d'enseignement (niveau établissement)

ULF : unité locale de formation

UMA : unité de la méthodologie et de l'accompagnement

UNP : Union nationale pénitentiaire

UPH : unité psychiatrique hospitalière

UPR : unité pédagogique régionale

UPRA : unité de prévention de la radicalisation

URFQ : unité régionale de formation et de qualification

US : unité sanitaire

USP : union syndicale pénitentiaire

UVF : unité de vie familiale

V

VTD : véhicule de transport de détenus

Annexe 2

Cet arrêté est susceptible de modifications en cours de formation

Arrêté du 25 juillet 2012 relatif à l'organisation de la formation préalable à la titularisation dans le corps des directeurs des services pénitentiaires de l'administration pénitentiaire et à l'organisation de la formation d'adaptation à l'emploi de directeur des services pénitentiaires

NOR: JUSK1231152A

Version consolidée au 16 juillet 2018

La garde des sceaux, ministre de la justice,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 85-607 du 14 juin 1985 modifié relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 modifié fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics ;

Vu le décret n° 2000-1328 du 26 décembre 2000 modifié relatif à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ;

Vu le décret n° 2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires, notamment ses articles 6, 7 et 17 ;

Vu l'avis du comité technique de l'administration pénitentiaire du 4 juillet 2012 ;

Sur proposition du directeur de l'administration pénitentiaire,

Arrête :

TITRE Ier : MODALITÉS DE LA FORMATION DES CANDIDATS REÇUS AUX CONCOURS INTERNE ET EXTERNE

Chapitre Ier : Organisation et finalités de la formation

Article 1

Les directeurs des services pénitentiaires forment un corps chargé de l'encadrement supérieur des services pénitentiaires.

La formation vise donc à les préparer à exercer des fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise et de contrôle dans les établissements, circonscriptions et

services de l'administration pénitentiaire, mais également en administration centrale et à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire.

A l'issue immédiate de la formation préalable à la titularisation, le directeur des services pénitentiaires doit être capable d'assumer toutes les fonctions dévolues aux directeurs des services pénitentiaires en établissement pénitentiaire, de chef d'unité ou de département en direction interrégionale des services pénitentiaires.

Article 2

La formation permet l'acquisition et le développement des compétences notamment en matière de management, de sécurité et de sûreté des établissements, de pilotage et de mise en œuvre des politiques de prise en charge des personnes placées sous main de justice, de gestion des ressources humaines et financières, de gestion déléguée, de contentieux administratif, de responsabilité pénale et administrative, de finances publiques incluant la réglementation relative à la passation des marchés publics.

Article 3

La durée de la formation initiale préalable à la titularisation dans le corps des directeurs des services pénitentiaires est fixée à deux ans. Elle comprend une première année passée en qualité d'élève directeur des services pénitentiaires et une seconde année en qualité de directeur des services pénitentiaires stagiaire.

La formation se déroule à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire en alternance avec des stages en tous lieux utiles déterminés par le directeur de l'école, notamment dans les directions interrégionales de l'administration pénitentiaire, les établissements pénitentiaires, l'administration centrale et les services pénitentiaires d'insertion et de probation, ou dans des institutions publiques françaises ou étrangères, ou des institutions associées au service public, ou dans des organismes privés, où les intéressés complètent leur formation professionnelle.

Article 4

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire élabore la formation initiale préalable à la titularisation. Elle est formalisée dans le cahier des charges détaillé de la formation validé par instruction du directeur de l'administration pénitentiaire, qui prévoit notamment les évaluations, coefficients et notations, et les durées des stages.

Le directeur de l'école est responsable de la mise en œuvre pédagogique du cahier des charges détaillé de la formation : de l'organisation des enseignements, de la pédagogie, du choix des intervenants et des organismes de formation auxquels il peut recourir.

Chapitre II : Organisation des stages pratiques

Article 5

Toute période de formation hors de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire constitue un stage pratique.

Ces lieux de stage sont fixés par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire.

Article 6

Durant les périodes de stage, les élèves directeurs et les directeurs stagiaires restent placés dans le cadre d'un cycle de formation et sous l'autorité du directeur de l'école.

Article 7

Les stages en structure pénitentiaire visent pour le directeur des services pénitentiaires en formation, d'une part, à lui apporter une connaissance pratique de son positionnement dans l'organisation et le fonctionnement de ces services et, d'autre part, à évaluer sa capacité d'adaptation aux fonctions devant être exercées.

Les stages hors institution pénitentiaire contribuent du fait de l'enrichissement qu'ils procurent à renforcer la professionnalisation des élèves directeurs et des directeurs stagiaires des services pénitentiaires.

Leur durée figure dans le cahier des charges détaillé de la formation.

Article 8

Un premier stage a pour objet la découverte de l'environnement pénitentiaire et notamment des différentes fonctions exercées dans les services de l'administration pénitentiaire.

Un deuxième stage est un stage de mise en situation professionnelle qui vise à développer et à évaluer les aptitudes professionnelles du futur directeur des services pénitentiaires.

Un troisième stage se déroule au sein d'une juridiction, de l'administration préfectorale, d'une structure hospitalière, d'une association ou d'une entreprise.

Un quatrième stage se déroule dans une institution européenne en lien avec l'univers pénitentiaire.

Les deux premiers stages se déroulent durant la première année. Les deux autres stages se déroulent lors de la seconde année.

Les notes ou évaluations littérales des stages sont portées à la connaissance des élèves directeurs et des directeurs stagiaires des services pénitentiaires.

D'autres stages peuvent être décidés par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire dans la mesure où ils contribuent à un objectif de professionnalisation.

Chapitre III : Modalités d'examen et de contrôle de la scolarité

Article 9

Durant la scolarité, les élèves directeurs et directeurs stagiaires sont soumis à des évaluations et à des notations dont les modalités, les contenus et les coefficients respectifs sont précisés par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, conformément au cahier des charges détaillé de la formation.

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire veille au bon déroulement de la scolarité et en assure le suivi.

Chapitre IV : Evaluation des élèves directeurs des services pénitentiaires

Article 10

Sont prises en compte pour la nomination en qualité de stagiaire :

- les notes obtenues aux épreuves théoriques et pratiques lors des cycles de formation à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ;
- les notes obtenues lors des stages pratiques ;
- les notes du rapport écrit de stagiairisation et de sa soutenance orale devant le jury de stagiairisation. Le rapport de stagiairisation porte sur la réalisation d'un mémoire en lien avec l'activité professionnelle d'un directeur des services pénitentiaires. Ce dernier et sa soutenance orale visent à apprécier l'aptitude professionnelle du stagiaire, à évaluer son sens de l'argumentation, son esprit d'analyse et de synthèse au vu du travail effectué.

Article 11

L'aptitude professionnelle des élèves directeurs des services pénitentiaires à être nommés stagiaires est appréciée en fin de première année de scolarité par le jury de stagiairisation, présidé par le directeur de l'administration pénitentiaire ou son représentant. Le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants sont également membres de ce jury.

Outre le directeur de l'administration pénitentiaire, le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants, sur proposition du directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, le jury est composé comme suit :

- un directeur interrégional des services pénitentiaires ;
- un membre du corps des directeurs des services pénitentiaires ;
- une personnalité qualifiée ;
- pour les seuls travailleurs handicapés recrutés par voie de contrat, une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Chaque membre du jury a un suppléant ayant la même qualité que lui.

Les membres du jury et leurs suppléants sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du jury peut convoquer toute personne susceptible d'apporter un complément d'information sur un candidat. Celle-ci ne participe pas aux délibérations.

Article 12

Le jury peut se diviser en groupes d'examineurs.

Le jury délibère au vu des notes et évaluations proposées par les groupes d'examineurs.

Article 13

A l'issue de la première année, le jury de stagiairisation analyse les résultats obtenus dans les différentes épreuves et le positionnement professionnel des élèves en vue d'établir le classement par ordre de mérite des élèves directeurs des services pénitentiaires aptes à être

nommés directeurs stagiaires.

Le jury de stagiairisation établit trois listes, en considérant les différentes évaluations :

- la première détermine par ordre de mérite les élèves directeurs des services pénitentiaires qui sont aptes à être nommés stagiaires ;
- la deuxième comprend les élèves directeurs des services pénitentiaires qui peuvent être exceptionnellement autorisés à redoubler ou à prolonger leur formation pour une durée maximale d'un an non renouvelable ;
- la troisième comprend les élèves directeurs des services pénitentiaires pour lesquels le jury propose le licenciement ou la réintégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine s'il y a lieu.

Article 14

Quand, pour un motif légitime, la scolarité d'un élève a été ou doit être interrompue pendant au moins trois mois, le directeur de l'école peut l'autoriser à poursuivre ou à renouveler tout ou partie de sa scolarité en même temps que les élèves de la promotion suivante. Lorsque le motif de l'interruption est tiré de l'état de santé du candidat, le médecin de prévention est consulté.

Article 15

Tout élève admis à redoubler ou à prolonger sa scolarité poursuit sa formation selon les conditions proposées par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire et validées par instruction par le directeur de l'administration pénitentiaire.

Chapitre V : Aptitude professionnelle des directeurs des services pénitentiaires stagiaires

Article 16

Dès la stagiairisation, les directeurs stagiaires des services pénitentiaires sont pré affectés dans les structures visées à l'article 1er. Ce stage de pré affectation vise à confirmer l'aptitude professionnelle du directeur stagiaire des services pénitentiaires.

Article 17

Sont prises en compte pour la titularisation :

- la note du stage de pré affectation attribuée par le chef de service du lieu d'affectation du fonctionnaire stagiaire au vu de l'aptitude professionnelle manifestée sur l'emploi occupé pendant la durée du stage ;
- la note du rapport écrit de titularisation et de sa soutenance orale devant le jury de titularisation.

Le rapport de titularisation et sa soutenance visent à évaluer le positionnement professionnel du directeur stagiaire, son sens de l'argumentation, son esprit d'analyse et de synthèse.

Article 18

L'aptitude professionnelle des directeurs stagiaires des services pénitentiaires à être titularisés est appréciée en fin de deuxième année de scolarité par le jury de titularisation, présidé par le directeur de l'administration pénitentiaire ou son représentant. Le sous-

directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants sont membres de ce jury.

Outre le directeur de l'administration pénitentiaire, le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants, sur proposition du directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, le jury de titularisation est composé comme suit :

- un directeur interrégional des services pénitentiaires ou un directeur des services pénitentiaires hors classe ;
- un membre du corps des directeurs des services pénitentiaires ;
- une personnalité qualifiée ;
- pour les seuls travailleurs handicapés recrutés par voie de contrat, une personne compétente en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Chaque membre du jury a un suppléant ayant la même qualité que lui.

Les membres du jury et leurs suppléants sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du jury peut convoquer toute personne susceptible d'apporter un complément d'information sur un candidat. Celle-ci ne participe pas aux délibérations.

Article 19

Le jury peut se diviser en groupes d'examineurs.

Le jury délibère au vu des notes et évaluations proposées par les groupes d'examineurs.

Article 20

A l'expiration de la période de stage de pré affectation, le jury de titularisation analyse les résultats obtenus dans les différentes épreuves et le comportement des stagiaires en vue d'établir le classement par ordre de mérite des directeurs des services pénitentiaires stagiaires aptes à être titularisés.

Le jury établit trois listes, en fonction du nombre de points obtenus et des évaluations littérales :

- la première détermine par ordre de mérite les directeurs des services pénitentiaires stagiaires qui sont aptes à être titularisés ;
- la deuxième comprend les directeurs des services pénitentiaires stagiaires qui peuvent être exceptionnellement autorisés à redoubler ou à prolonger leur stage ;
- la troisième comprend les directeurs des services pénitentiaires stagiaires pour lesquels le jury propose le licenciement ou la réintégration dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine s'il y a lieu.

Article 21

La délibération du jury est portée à la connaissance de la commission administrative paritaire.

Les directeurs stagiaires dont le stage a été jugé satisfaisant sont titularisés après avis de la commission administrative paritaire.

Les directeurs des services pénitentiaires stagiaires qui ne sont pas proposés à la titularisation par le jury sont, après avis de la commission administrative paritaire, soit autorisés à redoubler ou à prolonger leur stage, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils avaient la qualité de fonctionnaire, soit licenciés.

Article 22

En cas de prolongation de stage décidée par la garde des sceaux, ministre de la justice, après avis de la commission administrative paritaire compétente, le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier d'une nouvelle affectation.

Dans tous les cas, il appartient au directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire de transmettre au directeur de l'administration pénitentiaire un rapport circonstancié final, compte tenu de la nouvelle évaluation effectuée par le chef de service accueillant le fonctionnaire dont le stage a été prorogé. Le rapport propose soit la titularisation, soit le licenciement, soit, pour les stagiaires ayant auparavant la qualité de fonctionnaire, une réintégration dans le corps ou cadre d'emplois ou emploi d'origine.

Article 23

La promotion se voit proposer une liste de postes par l'administration centrale. Chaque agent émet des vœux. En cas de désaccord sur les affectations définitives entre deux ou plusieurs agents, il est fait application du rang de classement.

TITRE II : MODALITÉS DE LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES PROMUS AU CHOIX OU PAR EXAMEN PROFESSIONNEL DANS LE CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Chapitre Ier : Organisation et finalités de la formation

Article 24

Les directeurs des services pénitentiaires nommés au choix ou par examen professionnel suivent une formation individualisée d'adaptation à leurs nouvelles fonctions de direction.

Cette formation obligatoire doit faciliter leur prise de poste et leur intégration.

Elle doit notamment permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires aux fonctions que ces cadres supérieurs sont appelés à exercer.

Elle vise à inscrire les directeurs des services pénitentiaires dans une fonction managériale de cadre supérieur dans les structures mentionnées à l'article 1er.

Pour compléter les compétences des fonctionnaires entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires, elle comprendra notamment des enseignements sur la prise en charge des publics sous main de justice, la sécurité et la sûreté des établissements pénitentiaires, la gestion des ressources humaines, le management, la gestion économique, budgétaire et financière, la responsabilité pénale et administrative, le contentieux administratif, les droits et obligations des fonctionnaires, la gestion déléguée.

Cette formation individualisée d'adaptation à la fonction, décrite dans le cahier des charges détaillé de la formation précité, validé par instruction du directeur de l'administration pénitentiaire, vérifie les principes rédigés dans les articles suivants.

Article 25

Les agents mentionnés à l'article 24 bénéficient d'une formation organisée avant leur prise effective de poste. Elle comporte :

- un socle commun de formations obligatoires prévues dans le cahier des charges détaillé de la formation précité de trois mois minimums comportant des stages et des enseignements théoriques ou pratiques ;
- une formation complémentaire individualisée. Celle-ci est formalisée dans un contrat de professionnalisation signé par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, le directeur interrégional des services pénitentiaires géographiquement compétent et le fonctionnaire.

Ainsi, préalablement à la formation, il est procédé à un entretien d'évaluation des besoins par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire du fonctionnaire nouvellement promu.

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est responsable de l'initialisation et de la rédaction des contrats de professionnalisation. Leur suivi est effectué par les directions interrégionales, qui rendent compte au directeur de l'administration pénitentiaire des difficultés rencontrées.

Article 26

Le socle commun de formation comprend des enseignements théoriques effectués pour partie à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire et des stages pratiques.

Les stages en structures pénitentiaires visent, d'une part, à apporter au fonctionnaire une connaissance pratique de son positionnement dans l'organisation et le fonctionnement de ces services et, d'autre part, à évaluer sa capacité d'adaptation aux fonctions devant être exercées.

Les stages font l'objet d'évaluations par le responsable de service ou de l'établissement sur la base d'une grille d'évaluation contenue dans le cahier des charges détaillé de la formation précité.

L'Ecole nationale d'administration pénitentiaire transmet un rapport sur les formations et les stages suivis par l'agent au directeur de l'administration pénitentiaire.

Chapitre II : Aptitude professionnelle des agents entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires

Article 27

Un jury d'aptitude professionnelle se réunit au terme de l'année de stage.

Sont pris en compte pour l'aptitude à l'emploi de directeur des services pénitentiaires :

- le rapport transmis par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire contenant l'assiduité aux formations et les grilles d'évaluation des stages pratiques ;
- le rapport concernant l'exécution du contrat de professionnalisation transmis par la direction interrégionale des services pénitentiaires d'affectation ;
- la note du stage attribuée par le chef de service du lieu d'affectation du fonctionnaire stagiaire ou en stage au vu de l'aptitude professionnelle manifestée sur l'emploi occupé pendant la durée du stage (sur la base d'une grille d'évaluation contenue dans le cahier des

charges détaillé de la formation précité) ;

– la note écrite du rapport d'aptitude professionnelle et sa soutenance orale devant le jury.

Le rapport d'aptitude professionnelle et sa soutenance visent à évaluer le positionnement professionnel du directeur stagiaire ou, en stage, son sens de l'argumentation, son esprit d'analyse et de synthèse.

Article 28

Le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant préside ce jury. Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou son représentant est membre de ce jury.

Outre le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants, sur proposition du directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, l'aptitude professionnelle est appréciée par un jury composé comme suit :

- un directeur interrégional des services pénitentiaires ou un directeur des services pénitentiaires hors classe ;
- un membre du corps des directeurs des services pénitentiaires ;
- une personnalité qualifiée.

Chaque membre du jury a un suppléant ayant la même qualité que lui.

Les membres du jury et leurs suppléants sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du jury peut convoquer toute personne susceptible d'apporter un complément d'information sur un candidat. Celle-ci ne participe pas aux délibérations.

Article 29

Le jury d'aptitude professionnelle propose à l'autorité investie du pouvoir de nomination pour l'agent promu par liste d'aptitude ou examen professionnel :

- soit sa titularisation ;
- soit une prolongation de stage dans la limite d'un an ;
- soit une réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

Article 30

La garde des sceaux, ministre de la justice, se prononce après avis de la commission administrative paritaire compétente.

Article 31

En cas de prolongation de stage (dans les cas prévus à l'article 29, décidée par la garde des sceaux, ministre de la justice, après avis de la commission administrative paritaire compétente, l'agent se présente à nouveau devant le jury d'aptitude professionnelle à l'issue de sa nouvelle période de stage. Ce dernier propose alors à la garde des sceaux, ministre de la justice, soit la titularisation, soit une réintégration dans le corps ou cadre d'emplois

d'origine.

TITRE III : MODALITÉS DE DÉTACHEMENT DANS LE CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Chapitre Ier : La commission d'accueil dans le corps des directeurs des services pénitentiaires

Article 32

Les candidats à un détachement sont convoqués devant la commission d'accueil dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Cette dernière se compose :

- du sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales ou de son représentant ;
- d'un directeur interrégional des services pénitentiaires ;
- d'un directeur des services pénitentiaires ;
- d'un psychologue.

Préalablement, ils sont soumis à une évaluation psychologique comportant un test psychologique et un entretien avec un psychologue, qui rédige un rapport. L'avis écrit du psychologue est porté à la connaissance des membres de la commission.

La commission d'accueil propose alors dans un rapport écrit à la commission administrative paritaire :

- soit le détachement des candidats ;
- soit le refus d'accueil en détachement.

Les membres de la commission d'accueil sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

Chapitre II : Organisation et finalités de la formation

Article 33

Les fonctionnaires, magistrats ou militaires entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires par détachement suivent, durant l'année de stage, une formation obligatoire individualisée d'adaptation à leurs nouvelles fonctions de direction, dont le cahier des charges détaillé précité est validé par instruction du directeur de l'administration pénitentiaire.

Elle doit notamment permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires aux fonctions que ces cadres supérieurs sont appelés à exercer.

Elle a pour objectif d'inscrire prioritairement les directeurs des services pénitentiaires dans une fonction managériale de cadre supérieurs mentionnés à l'article 1er.

Pour compléter les compétences des fonctionnaires entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires, elle comprend notamment des enseignements sur la prise en charge des publics sous main de justice, la sécurité et la sûreté des établissements pénitentiaires, la gestion des ressources humaines, le management, la gestion économique, budgétaire et financière, la responsabilité pénale et administrative, le contentieux administratif, les droits

et obligations des fonctionnaires, la gestion déléguée.

Article 34

Suite à leur détachement, les agents mentionnés à l'article 32 bénéficient d'une formation organisée avant la prise effective de poste. Elle comporte :

- un socle commun de formations obligatoires (stages et enseignements théoriques ou pratiques) prévues dans le cahier des charges détaillé de la formation précité d'une durée minimale de trois mois ;
- une formation complémentaire individualisée. Celle-ci est formalisée dans un contrat de professionnalisation signé par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, le directeur interrégional des services pénitentiaires géographiquement compétent et le fonctionnaire. Cette formation complémentaire doit être effectuée dans l'année qui suit la date d'entrée en formation ;
- Un stage dans l'une des fonctions occupées par un directeur des services pénitentiaires en établissement pénitentiaire.

Ainsi, il est procédé à un entretien d'évaluation des besoins par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire du fonctionnaire nouvellement détaché.

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est responsable de l'initialisation et de la rédaction des contrats de professionnalisation. Leur suivi est effectué par les directions interrégionales, qui rendent compte au directeur de l'administration pénitentiaire des difficultés rencontrées.

Article 35

Le socle commun de formations comprend des enseignements théoriques ou pratiques effectués pour partie à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire et des stages pratiques.

Les stages en structures pénitentiaires visent, d'une part, à apporter au fonctionnaire une connaissance pratique de son positionnement dans l'organisation et le fonctionnement de ces services et, d'autre part, à évaluer sa capacité d'adaptation aux fonctions devant être exercées.

Les stages, y compris celui de directeur des services pénitentiaires en établissement pénitentiaire, font l'objet d'évaluations par le responsable de service ou de l'établissement sur la base d'une grille d'évaluation contenue dans le cahier des charges détaillé de la formation précité.

L'Ecole nationale d'administration pénitentiaire transmet un rapport sur les formations et les stages suivis par l'agent au directeur de l'administration pénitentiaire.

Chapitre III : Aptitude professionnelle des agents détachés

Article 36

A la fin de la période de stage, se réunit un jury d'aptitude professionnelle.

Sont pris en compte pour l'aptitude à l'emploi de directeur des services pénitentiaires :

- le rapport transmis par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire contenant l'assiduité aux formations et les grilles d'évaluation des stages pratiques du socle commun de

formation ;

- le rapport concernant l'exécution du contrat de professionnalisation transmis par la direction interrégionale des services pénitentiaires d'affectation ;
- la note du stage attribuée par le chef de service du lieu d'affectation du fonctionnaire détaché au vu de l'aptitude professionnelle manifestée sur l'emploi occupé pendant la durée du stage (sur la base d'une grille d'évaluation contenue dans le cahier des charges détaillé de la formation précité) ;
- la note écrite du rapport d'aptitude professionnelle et sa soutenance orale devant le jury.

Le rapport d'aptitude professionnelle et sa soutenance visent à évaluer le positionnement professionnel de l'agent détaché, son sens de l'argumentation, son esprit d'analyse et de synthèse.

Article 37

Le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant préside ce jury. Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou son représentant est membre de ce jury.

Outre le sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales et le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire ou leurs représentants, sur proposition du directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, l'aptitude professionnelle est appréciée par un jury composé comme suit :

- un directeur interrégional des services pénitentiaires ou un directeur des services pénitentiaires hors classe ;
- un membre du corps des directeurs des services pénitentiaires ;
- une personnalité qualifiée.

Chaque membre du jury a un suppléant ayant la même qualité que lui.

Les membres du jury et leurs suppléants sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

En cas de partage égal des voix, la voix du président est prépondérante.

Le président du jury peut convoquer toute personne susceptible d'apporter un complément d'information sur un candidat. Celle-ci ne participe pas aux délibérations.

Article 38

Le jury d'aptitude professionnelle propose à l'autorité investie du pouvoir de nomination, pour l'agent détaché :

- soit la poursuite du détachement ;
- soit une réintégration dans le corps ou cadre d'emplois d'origine.

La garde des sceaux, ministre de la justice, se prononce après avis de la commission administrative paritaire compétente.

TITRE IV : MODALITÉS D'INTÉGRATION DIRECTE DANS LE CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES

Chapitre Ier : La commission d'accueil dans le corps des directeurs des services pénitentiaires

Article 39

Les candidats à une intégration directe sont convoqués devant la commission d'accueil dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Cette dernière se compose :

- du sous-directeur des ressources humaines et des relations sociales ou de son représentant ;
- d'un directeur interrégional des services pénitentiaires ;
- d'un directeur des services pénitentiaires ;
- d'un psychologue.

Préalablement, ils sont soumis à une évaluation psychologique comportant un test psychologique et un entretien avec un psychologue, qui rédige un rapport. L'avis écrit du psychologue est porté à la connaissance des membres de la commission.

La commission d'accueil propose alors dans un rapport écrit à la commission administrative paritaire :

- soit l'intégration des candidats ;
- soit le refus d'intégration.

Les membres de la commission d'accueil sont désignés par arrêté de la garde des sceaux, ministre de la justice.

Chapitre II : Organisation et finalités de la formation

Article 40

Les fonctionnaires, magistrats ou militaires entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires par intégration directe suivent une formation individualisée d'adaptation à leurs nouvelles fonctions de direction, dont le cahier des charges détaillé est validé par instruction du directeur de l'administration pénitentiaire. Cette formation doit avoir été dispensée préalablement à la prise effective du poste.

Cette formation obligatoire doit faciliter leur prise de poste et leur intégration.

Elle doit notamment permettre l'acquisition et le développement des compétences nécessaires aux fonctions que ces cadres supérieurs sont appelés à exercer.

Elle vise à inscrire les directeurs des services pénitentiaires dans une fonction managériale de cadre supérieur dans les fonctions visées à l'article 1er.

Pour compléter les compétences des fonctionnaires entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires, elle comprend notamment des enseignements sur la prise en charge des publics sous main de justice, la sécurité et la sûreté des établissements pénitentiaires, la gestion des ressources humaines, le management, la gestion économique, budgétaire et financière, la gestion déléguée, la responsabilité pénale et administrative, le contentieux administratif, les droits et obligations des fonctionnaires.

Cette formation individualisée d'adaptation à la fonction, décrite dans le cahier des charges détaillé de la formation précité, validé par instruction du directeur de l'administration pénitentiaire, vérifie les principes rédigés dans les articles suivants.

Article 41

Suite à leur intégration directe, les agents mentionnés à l'article 39 bénéficient d'une formation organisée avant la prise effective de poste. Elle comporte :

- un socle commun de formations obligatoires (stages et enseignements théoriques ou pratiques) prévues dans le cahier des charges détaillé de la formation précité d'une durée minimale de trois mois ;
- une formation complémentaire individualisée. Celle-ci est formalisée dans un contrat de professionnalisation signé par le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, le directeur interrégional des services pénitentiaires géographiquement compétent et le fonctionnaire. Cette formation complémentaire doit être effectuée dans l'année qui suit la date d'entrée en formation.

Ainsi, préalablement à la formation, il est procédé à un entretien d'évaluation des besoins par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire du fonctionnaire nouvellement intégré directement.

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est responsable l'initialisation et de la rédaction des contrats de professionnalisation. Leur suivi est effectué par les directions interrégionales des services pénitentiaires, qui rendent compte au directeur de l'administration pénitentiaire des difficultés rencontrées.

Article 42

Le socle commun de formation comprend des enseignements théoriques ou pratiques effectués pour partie à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire et des stages pratiques.

Les stages en structures pénitentiaires visent, d'une part, à apporter au fonctionnaire une connaissance pratique de son positionnement dans l'organisation et le fonctionnement de ces services et, d'autre part, à évaluer sa capacité d'adaptation aux fonctions devant être exercées.

Les stages font l'objet d'évaluations par le responsable de service ou de l'établissement sur la base d'une grille d'évaluation contenue dans le cahier des charges détaillé de la formation précité.

Le directeur de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire est responsable de la constitution des contrats de professionnalisation. Leur suivi est effectué par les directions interrégionales, qui rendent compte au directeur de l'administration pénitentiaire des difficultés rencontrées.

Chapitre III : Aptitude professionnelle des agents entrant dans le corps des directeurs des services pénitentiaires

Article 43

A la fin de la période correspondant à la formation, est transmis au bureau chargé de la gestion des directeurs des services pénitentiaires :

- le rapport rédigé par l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire contenant l'assiduité aux formations et les grilles d'évaluation des stages pratiques du socle commun de formation ;

– le rapport concernant l'exécution du contrat de professionnalisation rédigé par la direction interrégionale des services pénitentiaires d'affectation.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 44

Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent qu'à compter de l'entrée en scolarité de la 42^e promotion des directeurs des services pénitentiaires.

Les promotions entrées en scolarité préalablement à la publication du présent arrêté restent régies par les dispositions de l'arrêté du 13 août 2007 portant organisation de la formation préalable à la titularisation dans le corps des directeurs des services pénitentiaires de l'administration pénitentiaire.

A abroger les dispositions suivantes :

- Arrêté du 13 août 2007

Art. 40, Sct. TITRE Ier : MODALITÉS DE LA FORMATION DES CANDIDATS REÇUS AUX CONCOURS INTERNE ET EXTERNE, Sct. Chapitre Ier : Organisation et finalités de la formation., Art. 1, Art. 2, Art. 3, Art. 4, Art. 5, Sct. Chapitre II : Organisation des stages pratiques., Art. 6, Art. 7, Art. 8, Art. 9, Art. 10, Art. 11, Sct. Chapitre III : Modalités d'examen et de contrôle de la scolarité., Art. 12, Art. 13, Sct. Chapitre IV : Evaluation des élèves directeurs des services pénitentiaires., Art. 14, Art. 15, Art. 16, Art. 17, Art. 18, Art. 19, Sct. Chapitre V : Aptitude professionnelle des directeurs des services pénitentiaires stagiaires., Art. 20, Art. 21, Art. 22, Art. 23, Art. 24, Art. 25, Art. 26, Sct. TITRE II : MODALITÉS DE LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES DÉTACHÉS OU PROMUS AU CHOIX OU PAR EXAMEN PROFESSIONNEL DANS LE CORPS DES DIRECTEURS DES SERVICES PÉNITENTIAIRES., Art. 27, Art. 28, Art. 29, Art. 30, Art. 31, Art. 32, Art. 33, Art. 34, Art. 35, Art. 36, Art. 37, Art. 38, Art. 39

Article 45

Le directeur de l'administration pénitentiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 juillet 2012.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur

de l'administration pénitentiaire,

H. Masse

Annexe 3

Décret n°2007-930 du 15 mai 2007 portant statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires modifié par le décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022.

Dernière mise à jour des données de ce texte : 20 juillet 2022

NOR : JUSK0752907D

- Chapitre Ier : Dispositions générales. (Articles 1 à 2-1)
- Chapitre II : Nomination et recrutement. (Articles 3 à 5)
- Chapitre III : Formation. (Articles 6 à 8)
- Chapitre IV : Classement. (Articles 9 à 10)
- Chapitre V : Avancement. (Articles 11 à 14-2)
- Chapitre VI : Mutation et affectation. (Article 15)
- Chapitre VII : Evaluation et notation. (Article 16)
- Chapitre VIII : Détachement et intégration directe. (Article 17)
- Chapitre IX : Dispositions diverses. (Article 19)
- Chapitre X : Dispositions transitoires et finales. (Articles 20 à 27)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 87-432 du 22 juin 1987 modifiée relative au service public pénitentiaire ;

Vu l'ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire modifiée par la loi n° 92-125 du 6 février 1992 ;

Vu le décret n° 66-874 du 21 novembre 1966 modifié relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ;

Vu le décret n° 2006-441 du 14 avril. 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire.

Vu le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat;

Vu le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique ;

Vu l'avis du comité technique paritaire du ministère de la justice en date du 11 avril 2007 ;
Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Chapitre Ier : Dispositions générales. (Articles 1 à 2-1)

Article 1

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 1

Les directeurs des services pénitentiaires forment un corps chargé de l'encadrement supérieur des services pénitentiaires. Ils exercent les fonctions d'encadrement, de direction, de conception, d'expertise et de contrôle des établissements et services de l'administration pénitentiaire chargés des personnes placées sous main de justice et mettent en œuvre la politique définie à cet effet.

Ils exercent les attributions qui leur sont conférées par les lois et règlements pour l'application des régimes d'exécution des décisions de justice et sentences pénales.

Ils peuvent être appelés à exercer leurs fonctions dans les services de l'administration centrale du ministère de la justice ainsi que dans les établissements publics placés sous la tutelle du garde des sceaux, ministre de la justice. A ce titre, ils peuvent être chargés de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques publiques entrant dans les missions de ces services ou établissements.

Ils sont dotés d'une tenue d'uniforme. Un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, définit les caractéristiques et les conditions de port de cette tenue.

Article 2

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 2

Le corps des directeurs des services pénitentiaires comporte trois grades :

1° Le grade de directeur des services pénitentiaires comprend un échelon d'élève, un échelon de stagiaire et onze échelons ;

2° Le grade de directeur des services pénitentiaires hors classe comprend sept échelons ;

3° Le grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle, grade le plus élevé, comprend cinq échelons.

Le grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle donne vocation à exercer des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité.

Article 2-1

Création Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 3

L'accès au corps des directeurs des services pénitentiaires est subordonné à la détention de la nationalité française.

Chapitre II : Nomination et recrutement. (Articles 3 à 5)

Article 3

Les directeurs des services pénitentiaires sont nommés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article 4

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 4

Ils sont recrutés :

1° Par deux concours distincts ouverts respectivement :

- a) Le premier, pour au moins 60 % des emplois à pourvoir, aux candidats titulaires de l'un des titres ou diplômes permettant de se présenter au concours externe d'entrée à l'Institut national du service public ou justifiant d'un diplôme, d'un titre équivalent ou d'une expérience professionnelle dans les conditions prévues au décret du 13 février 2007 susvisé ;
- b) Le second, pour au plus 20 % des emplois à pourvoir, aux fonctionnaires et agents de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, de la fonction publique hospitalière, aux militaires, aux magistrats et aux agents en fonction dans une organisation intergouvernementale internationale. Ces candidats doivent justifier de quatre ans de services publics.

2° Par nomination au choix, pour au plus 20 % des emplois à pourvoir, parmi les fonctionnaires titulaires d'un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat, ou accueillis en détachement dans un corps de catégorie A ou assimilé de l'Etat, ainsi que des fonctionnaires et agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale justifiant, au 1^{er} janvier de l'année considérée, de huit ans de services effectifs dans un corps ou un emploi de catégorie A ou assimilé de la fonction publique de l'Etat.

Les nominations prévues au 2° sont prononcées après inscription sur une liste d'aptitude établie par ordre de mérite par le garde des sceaux, ministre de la justice sur avis d'un comité de sélection rendu après examen des titres professionnels des intéressés. La liste d'aptitude peut être complétée par une liste complémentaire, le nombre des noms inscrits sur cette liste complémentaire ne pouvant excéder de plus de 30 % le nombre des emplois de directeur des services pénitentiaires offerts au titre du recrutement considéré.

NOTA :

Se reporter aux conditions d'application prévues aux articles 18 et 20 du décret n° 2022-1010 du 15 juillet 2022.

Article 5

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 5

I. - Les règles d'organisation générale des concours, la nature et le programme des épreuves sont fixés par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Les modalités d'organisation des concours et les nominations des membres du jury sont fixées par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

II. - Un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, fixe d'une part, les modalités de la sélection professionnelle et de l'établissement de la liste d'aptitude, et, d'autre part, l'organisation et le fonctionnement du comité de sélection mentionné au 2° de l'article 4.

Chapitre III : Formation. (Articles 6 à 8)

Article 6

Modifié par Décret n°2021-1392 du 26 octobre 2021 - art. 131

I. - Les candidats admis à l'un des concours mentionnés au 1° de l'article 4 reçoivent une formation de deux ans à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire.

L'organisation et le contenu de la formation sont fixés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

Cette formation comprend, à l'issue de la première année, des épreuves de sélection notées permettant l'accès à la seconde année de formation. Les élèves dont la scolarité a donné satisfaction sont nommés directeurs stagiaires des services pénitentiaires.

Lors de cette première année de formation, les intéressés ont la qualité d'élève directeur des services pénitentiaires et, lors de la seconde année, ils ont celle de directeur stagiaire des services pénitentiaires.

Les élèves qui n'ont pas obtenu de notes suffisantes aux épreuves organisées en fin de première année sont soit réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine s'ils avaient la qualité de fonctionnaire, soit licenciés. Toutefois, le redoublement de cette première année de formation peut être autorisé une fois par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

II. - Les fonctionnaires recrutés en application du 2^o de l'article 4 suivent une formation à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, selon les modalités fixées par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice.

Article 7

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 6

I. - Pendant la première année de formation, les élèves directeurs des services pénitentiaires de l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire sont rémunérés à l'échelon d'élève.

Pendant la deuxième année de formation consacrée au stage, les directeurs stagiaires des services pénitentiaires sont classés à l'échelon de stagiaire.

Les élèves et les stagiaires qui ont la qualité de fonctionnaire titulaire dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi sont placés durant leur formation en service détaché. Ils perçoivent ainsi que ceux qui ont la qualité d'agent non titulaire un traitement indiciaire qui ne peut être inférieur à celui qui résulterait de l'application des articles 9 et 10.

A l'issue de l'année accomplie en qualité de directeur stagiaire, les directeurs stagiaires dont la scolarité a donné satisfaction sont titularisés.

Les directeurs des services pénitentiaires stagiaires qui ne sont pas titularisés sont soit autorisés à prolonger leur stage, soit réintégrés dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine s'ils avaient la qualité de fonctionnaire, soit licenciés.

La prolongation de stage peut être autorisée par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, une seule fois et pour une durée maximale d'un an.

II. - Les fonctionnaires recrutés en application du 2^o de l'article 4 sont nommés directeurs stagiaires des services pénitentiaires pour une durée d'un an dans les conditions prévues au I.

Article 8

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 7

Au début de la formation, les élèves signent un engagement de servir l'Etat pendant une durée minimale de sept ans, à compter de leur titularisation.

En cas de rupture de leur engagement survenant plus de trois mois après leur date de nomination en qualité d'élève, sauf si la rupture ne leur est pas imputable, les intéressés remboursent à l'Etat, dans des conditions fixées par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, tout ou partie de la rémunération perçue pendant la durée de la formation, compte tenu des services restant à accomplir.

La durée de service accomplie dans un emploi relevant de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière ou au sein des services de l'Union européenne ou

dans l'administration d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen est prise en compte au titre de l'engagement de servir mentionné au premier alinéa.

Chapitre IV : Classement. (Articles 9 à 10)

Article 9

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 8

I. - Les directeurs des services pénitentiaires recrutés en application du 1^o de l'article 4 sont nommés directement au 1^{er} échelon du grade de directeur des services pénitentiaires. Ceux qui avaient déjà, avant leur nomination, la qualité de fonctionnaire titulaire sont classés conformément aux dispositions prévues au II du présent article lorsque ces modalités de classement leur sont plus favorables.

Ceux qui avaient, à la date du début de leur scolarité à l'Ecole nationale d'administration pénitentiaire, la qualité d'agent contractuel de droit public ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classés, lorsque cela leur est plus favorable, à l'échelon du grade de directeur des services pénitentiaires doté de l'indice brut le plus proche de celui leur permettant d'obtenir un traitement indiciaire mensuel brut égal à 70 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure. Ce classement ne peut toutefois excéder la limite du classement qui résulterait de la prise en compte de l'ancienneté de service public civil accomplie dans des fonctions du niveau de la catégorie A.

La rémunération prise en compte est la moyenne des six dernières rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi. Elle ne comprend aucun élément de rémunération accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail, aux frais de transport, au versement de primes d'intéressement ou d'indemnités exceptionnelles de résultat. En outre, lorsque l'agent exerçait ses fonctions à l'étranger, elle ne comprend aucune majoration liée à l'exercice de ces fonctions à l'étranger. Les membres du corps des directeurs des services pénitentiaires qui ont été recrutés en application du a du 1^o de l'article 4 par la voie du concours externe et ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans.

Les personnes qui justifient de l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles accomplies sous un régime juridique autre que celui d'agent public, dans des fonctions et domaines d'activité susceptibles d'être rapprochés de ceux dans lesquels exercent les membres du corps des directeurs des services pénitentiaires, sont classées à un échelon déterminé en prenant en compte, dans la limite de sept années, la moitié de cette durée totale d'activité professionnelle.

Un arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des professions prises en compte et les conditions d'application du présent article.

II. - Les directeurs des services pénitentiaires recrutés en application du 2^o de l'article 4 sont classés à un échelon du grade de directeur des services pénitentiaires selon les modalités ci-après :
Ceux qui ont la qualité de fonctionnaire sont placés à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficient dans leur corps ou

cadre d'emplois d'origine ou, lorsque cela leur est plus favorable, dans le statut d'emploi qu'ils occupent depuis au moins deux ans.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 11 pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade ou emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les agents nommés alors qu'ils avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade ou emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et dans la limite de deux ans lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

Les fonctionnaires qui détenaient dans leur ancien corps, cadre d'emplois ou statut d'emploi occupé depuis au moins deux ans un indice brut supérieur à celui afférent au 11^e échelon du grade de directeur des services pénitentiaires bénéficient d'une indemnité compensatrice. Ceux qui ont la qualité d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale sont classés conformément aux dispositions du troisième alinéa du présent article.

Article 10

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 9

Les fonctionnaires recrutés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires en application de l'article L. 4139-2 du code de la défense suivent une formation complémentaire, adaptée en fonction de leur expérience et de leurs qualifications, dont la durée, l'organisation et le fonctionnement sont fixés par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Chapitre V : Avancement. (Articles 11 à 14-2)

Article 11

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 10

La durée du temps passé à chaque échelon est fixée conformément au tableau ci-après :

GRADES, CLASSES, ÉCHELONS	DURÉE
<i>Directeurs des services pénitentiaires de classe exceptionnelle</i>	
5 ^e échelon	-
4 ^e échelon	3 ans
3 ^e échelon	3 ans
2 ^e échelon	3 ans
1 ^{er} échelon	3 ans
<i>Directeurs des services pénitentiaires hors classe</i>	
7 ^e échelon	-
6 ^e échelon	3 ans
5 ^e échelon	3 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	2 ans
<i>Directeurs des services pénitentiaires</i>	

11 ^e échelon	-
10 ^e échelon	3 ans
9 ^e échelon	2 ans
8 ^e échelon	2 ans
7 ^e échelon	2 ans
6 ^e échelon	2 ans
5 ^e échelon	2 ans
4 ^e échelon	2 ans
3 ^e échelon	2 ans
2 ^e échelon	2 ans
1 ^{er} échelon	1 an

Article 12

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 11

Peuvent être promus au grade de directeur des services pénitentiaires hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs des services pénitentiaires qui, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ont atteint le 6^e échelon de leur grade, justifient d'au moins six ans de services effectifs dans le corps en qualité de directeur des services pénitentiaires titulaire et ont satisfait à l'obligation de mobilité.

La mobilité exigée peut intervenir pour une période minimale de deux ans, sur demande de l'intéressé, à l'expiration d'un délai de quatre années de services effectifs à compter de la titularisation dans le corps de directeur des services pénitentiaires.

Cette mobilité est accomplie :

1° Au près d'une institution ou d'un organe de l'Union européenne ou d'une organisation internationale ;

2° Au près d'une administration, d'une juridiction française, de tout organisme de droit public français ou d'une entreprise publique française. Toutefois, cette mobilité ne peut être accomplie au sein de la direction de l'administration pénitentiaire que par changement d'affectation :

a) Dans un service autre qu'un établissement pénitentiaire ;

b) D'un département situé en métropole à un département d'outre-mer, à une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, et réciproquement.

Les membres du corps des directeurs des services pénitentiaires sont, pendant leur période de mobilité, soit en position d'activité, soit placés en position de détachement.

Les services accomplis au titre de la mobilité sont assimilés à des services effectifs accomplis dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Les fonctionnaires et les militaires détachés ou intégrés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires sont soumis à cette obligation de mobilité, après avoir accompli quatre ans de services effectifs à compter de la date de leur détachement ou de leur intégration dans ce corps.

Article 13

Modifié par Décret n°2017-98 du 27 janvier 2017 - art. 9

Les directeurs des services pénitentiaires nommés au grade de directeur des services pénitentiaires hors classe en application de l'article 12 sont classés dans ce nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

ANCIENNE SITUATION	NOUVELLE SITUATION	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
<i>Directeurs des services pénitentiaires</i>	<i>Directeurs des services pénitentiaires hors classe</i>	
11 ^e échelon	6 ^e échelon	Sans ancienneté
10 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté conservée
9 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté conservée
8 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté conservée
7 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté conservée
6 ^e échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté conservée

Article 14

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 12

Peuvent être promus au grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les directeurs des services pénitentiaires hors classe qui ont atteint le 6^e échelon de leur grade. Les intéressés doivent en outre justifier, au plus tard à la date de leur nomination :

1° De six années de détachement dans un emploi prévu par le décret n° 2017-99 du 27 janvier 2017 relatif au statut d'emploi de directeur fonctionnel des services pénitentiaires ou dans un statut d'emploi doté d'un indice brut terminal au moins égal à la hors échelle lettre B ; les six années doivent avoir été accomplies durant les dix années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement ;

Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B sont pris en compte pour le calcul des six années mentionnées au premier alinéa. Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique, pris en compte pour le calcul des six années requises ;

2° Ou de huit années d'exercice dans des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les quinze années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité.

La liste des fonctions mentionnées au 2° est fixée par arrêté conjoint du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé de la fonction publique.

Les services accomplis dans les emplois mentionnés au 1° sont pris en compte pour le calcul des huit années requises.

Les périodes de référence de dix ans et quinze ans précédant la date d'établissement du tableau d'avancement mentionnées aux 1^o et 2^o sont prolongées des périodes de congé mentionnées aux articles L. 515-1, L. 631-1, L. 632-1 et L. 633-1 du code général de la fonction publique ainsi que de la disponibilité mentionnée au 1^o de l'article 47 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, de la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions dont a bénéficié l'agent et au cours desquelles l'intéressé n'a ni été détaché dans un emploi fonctionnel mentionné au présent article ni exercé les fonctions mentionnées au présent article.

Article 14-1

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 13

I. - Les directeurs des services pénitentiaires hors-classe nommés au grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle en application de l'article 14 sont classés dans ce nouveau grade conformément au tableau de correspondance suivant :

SITUATION DANS LE GRADE DE DIRECTEUR DES SERVICES PÉNITENTIAIRES HORS CLASSE	SITUATION DANS LE GRADE DE DIRECTEUR DES SERVICES PÉNITENTIAIRES DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE DE L'ÉCHELON
7 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté conservée
6 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté conservée

II. - Par dérogation au I, les directeurs des services pénitentiaires hors classe qui ont été détachés dans l'un des emplois mentionnés au 1^o de l'article 14 au cours des deux années précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade sont classés, sous réserve que ce classement leur soit plus favorable, à l'échelon comportant un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans cet emploi.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 11 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent emploi lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur précédent emploi.

Les agents nommés directeurs des services pénitentiaires hors classe alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur précédent emploi conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

Les agents classés en application des alinéas précédents à un échelon comportant un indice brut inférieur à celui perçu dans cet emploi conservent à titre personnel le bénéfice de l'indice brut antérieur, sans qu'il puisse toutefois dépasser celui afférent au 5^e échelon de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle.

Article 14-2

Création Décret n°2017-98 du 27 janvier 2017 - art. 11

Par dérogation à l'article 1er du décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat, le nombre de directeurs des services pénitentiaires hors classe pouvant être, chaque année, promus au grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle est fixé à un pourcentage de l'effectif du corps des directeurs des services pénitentiaires considéré au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les promotions.

Le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent est fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Article 14-3 (abrogé)

Abrogé par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 14
Modifié par Décret n°2021-1392 du 26 octobre 2021 - art. 131

L'accès à l'échelon spécial du grade de directeur des services pénitentiaires de classe exceptionnelle se fait au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre de la justice. Peuvent être inscrits sur ce tableau les directeurs des services pénitentiaires de classe exceptionnelle justifiant de trois années d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon au moins doté d'un groupe hors échelle lettre B.

Le nombre de directeurs des services pénitentiaires relevant de l'échelon spécial du grade de directeurs des services pénitentiaires de classe exceptionnelle ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs du corps des directeurs des services pénitentiaires. Ce pourcentage est fixé par arrêté du garde des sceaux, ministre de la justice, et des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Chapitre VI : Mutation et affectation. (Article 15)

Article 15

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 15

Le garde des sceaux, ministre de la justice, procède aux mutations des directeurs des services pénitentiaires après demande des intéressés ou bien dans l'intérêt du service.

La durée maximale d'affectation d'un directeur des services pénitentiaires sur un même emploi est fixée à cinq ans. Cette durée peut être prolongée, à titre exceptionnel, dans la limite d'un an.

Les directeurs des services pénitentiaires qui occupent le même emploi depuis au moins deux ans peuvent demander leur mutation.

Chapitre VII : Evaluation et notation. (Article 16)

Article 16

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 16

Les directeurs des services pénitentiaires font l'objet d'une évaluation annuelle de leur travail et de leurs résultats, conformément aux dispositions prises pour l'application de l'article L. 412-2 du code général de la fonction publique, ainsi que d'une notation par leur supérieur hiérarchique.

Cette évaluation porte sur leurs activités et sur la réalisation des objectifs qui leur sont fixés. Elle leur est communiquée par écrit. Ils peuvent faire valoir, le cas échéant, leurs observations. L'évaluation et la notation sont prises en compte pour la mobilité et l'avancement.

Chapitre VIII : Détachement et intégration directe. (Article 17)

Article 17

Modifié par Décret n°2022-1010 du 15 juillet 2022 - art. 17

Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires sont respectivement soumis aux dispositions des titres II et III bis du décret du 16 septembre 1985 précité. Les fonctionnaires détachés peuvent demander à tout moment à être intégrés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires. Au-delà d'une période de détachement de cinq ans, il leur est proposé une intégration dans ce corps.

Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Peuvent également être détachés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires les militaires mentionnés à l'article L. 513-14 du code général de la fonction publique, dans les conditions fixées par cet article et par les dispositions réglementaires prises pour son application.

Article 18 (abrogé)

Abrogé par Décret n°2017-98 du 27 janvier 2017 - art. 14

Les fonctionnaires détachés dans les conditions prévues à l'article 17 depuis au moins deux ans peuvent être, sur leur demande, après consultation de la commission administrative paritaire, intégrés dans le corps des directeurs des services pénitentiaires. Ils sont classés dans leur nouveau grade à l'échelon qu'ils occupent dans leur emploi de détachement avec conservation de l'ancienneté d'échelon.

Les services accomplis dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps des directeurs des services pénitentiaires.

Chapitre IX : Dispositions diverses. (Article 19)

Article 19

Les directeurs des services pénitentiaires exerçant leurs fonctions dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sont soumis au statut spécial des personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire en application de l'ordonnance du 6 août 1958 et du titre VII du décret du 21 novembre 1966 susvisés.

Chapitre X : Dispositions transitoires et finales. (Articles 20 à 27)

Article 20

Les directeurs des services pénitentiaires régis par le décret n° 98-655 du 29 juillet 1998 modifié relatif au statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires sont reclassés conformément au tableau ci-après :

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
--------------------	--------------------	----------------------

<i>Directeur des services pénitentiaires hors classe</i>	<i>Directeur des services pénitentiaires hors classe</i>	
Échelon fonctionnel	Échelon fonctionnel	Ancienneté conservée
5 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté conservée
4 ^e échelon	5 ^e échelon	Ancienneté conservée
3 ^e échelon	4 ^e échelon	Ancienneté conservée
2 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté conservée
1 ^{er} échelon	2 ^e échelon	Ancienneté conservée
<i>Directeur des services pénitentiaires de 1^{ère} classe</i>	<i>Directeur des services pénitentiaires</i>	
6 ^e échelon	10 ^e échelon	Ancienneté conservée
5 ^e échelon	9 ^e échelon	2/3 ancienneté conservée
4 ^e échelon	8 ^e échelon	Ancienneté conservée
3 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté conservée
2 ^e échelon	6 ^e échelon	Ancienneté conservée
1 ^{er} échelon	5 ^e échelon	Ancienneté conservée
<i>Directeur des services pénitentiaires de 2^e classe</i>	<i>Directeur des services pénitentiaires</i>	
8 ^e échelon	7 ^e échelon	Ancienneté conservée dans la limite de deux ans
7 ^e échelon	6 ^e échelon	1/2 ancienneté conservée
6 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 ancienneté conservée
5 ^e échelon	4 ^e échelon	2/3 ancienneté conservée
4 ^e échelon	3 ^e échelon	Ancienneté conservée
3 ^e échelon	2 ^e échelon	Ancienneté conservée
2 ^e échelon	1 ^{er} échelon	1/2 ancienneté conservée
1 ^{er} échelon	Stagiaire	Ancienneté conservée
Élève	Élève	Ancienneté conservée

Les services accomplis par les intéressés dans leur ancien grade sont assimilés à des services accomplis dans leur grade de reclassement.

Article 21

Les périodes de services antérieures à la date d'entrée en vigueur du présent décret sont prises en compte, dans la limite de trois ans, pour le calcul de la durée d'affectation prévue au deuxième alinéa de l'article 15.

Néanmoins, les directeurs des services pénitentiaires qui se trouvent à moins de deux ans de l'âge légal du droit à jouissance immédiate de la retraite sont dispensés de l'obligation de mobilité qui résulterait de l'application du deuxième alinéa de l'article 15.

Article 22

Par dérogation aux dispositions prévues au a du 2^o de l'article 4, les services accomplis dans les grades de chef de services pénitentiaires de 1^{re} classe et de hors classe sont pris en

compte pour le calcul de la durée de quatre années de services exigée pour se présenter à l'examen professionnel prévu au même article.

Article 23

La commission administrative paritaire compétente à l'égard du corps des directeurs des services pénitentiaires demeure en fonction pendant un délai maximum de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret. Les directeurs des services pénitentiaires de 1^{re} classe ainsi que les directeurs des services pénitentiaires de 2^e classe représentent les directeurs des services pénitentiaires créés par le présent décret.

Article 24

Pendant une période de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent décret, la proportion maximale supplémentaire de nominations susceptibles d'être prononcées dans le corps des directeurs des services pénitentiaires au titre des dispositions du 2^o de l'article 4 du présent décret est portée à 40 %.

Article 25

Le décret n° 98-655 du 29 juillet 1998 relatif au statut particulier du corps des directeurs des services pénitentiaires est abrogé.

Article 26

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Journal officiel.

Article 27

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Par le Premier ministre :

Dominique de Villepin

Le garde des sceaux, ministre de la justice,

Pascal Clément

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,

Thierry Breton

Le ministre de la fonction publique,
Christian Jacob

Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,
Jean-François Copé

Annexe 4 : fiche de fonction de directeur de pôle opérationnel

FICHE FONCTION-TYPE

FF26

Directeur de pôle opérationnel



EMPLOI : Directeur de structure pénitentiaire - Code RIME : FPESCR13

Cadre de sûreté pénitentiaire - Code RIME : FPESCR14

MISSIONS

Le directeur de pôle opérationnel participe à l'élaboration de la stratégie d'action de l'établissement et à sa mise en œuvre. Il assure des fonctions de direction des équipes placées sous sa responsabilité.

Il participe à l'exécution des sentences pénales et contribue au maintien de la sécurité dans son secteur d'activité. Il peut assurer de manière spécifique la gestion des ressources humaines, d'un secteur d'activité ou de détention.

AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉ

La fonction s'exerce, au sein de l'équipe de direction, sous l'autorité du chef d'établissement et dans le cadre des orientations nationales et interrégionales, en lien avec les services pénitentiaires d'insertion et de probation ainsi que les autorités et partenaires locaux.

Niveau 4¹

CONDITIONS D'EXERCICE

La fonction s'exerce en établissement.

CONDITIONS D'ACCÈS À LA FONCTION

Selon la taille, les catégories d'établissement et la nature des missions, cette fonction peut être exercée par un :

- Directeur des services pénitentiaires
- Personnel de commandement

CHAPITRES DU RÉFÉRENTIEL QUALITÉ RPE CONCERNÉS

Ensemble des chapitres du référentiel mais plus particulièrement les chapitres 6 et 7 liés aux engagements de management.

PRATIQUES DE RÉFÉRENCES OPÉRATIONNELLES CONCERNÉES

- Directeur des ressources humaines
- Directeur chargé d'un secteur d'activité (détention, infrastructure, prise en charge des publics, partenariats...)
- Chef de détention
- Responsable de la section centrale des ERIS
- Adjoint au responsable de la section centrale des ERIS

Domaines d'activités	Activités	Compétences
Assurer la prise en charge des PPSMJ DA38	➤ DEFINIR - définir et superviser la politique d'affectation des personnes détenues ➤ METTRE EN ŒUVRE - impulser et/ou soutenir les actions visant l'insertion et la réinsertion de personnes détenues - coordonner et mettre en œuvre la politique de travail, de formation, et d'activités de l'établissement - contribuer à la mise à jour et à la diffusion du règlement intérieur - conduire la politique de prise en charge individuelle et collective des personnes détenues (accueil, régimes de détention, préparation à la sortie, prévention du suicide, indigence...)	➤ Situer son action au regard des orientations en matière d'insertion et de probation locales, interrégionales et nationales C6.1.1 ➤ Situer son action dans le cadre des grandes orientations en matière de politique sociale, pénale, politique, etc. ... locales, nationales et européennes C6.1.2 ➤ Veiller au repérage des besoins de usagers C5.1.1 ➤ Assurer la prise en compte du contexte C5.1.2 ➤ Effectuer un diagnostic C5.1.3 ➤ Définir les objectifs et priorités d'action C5.1.7 ➤ Assurer le suivi du fonctionnement C5.1.9
Assurer la sécurité et la sûreté de la détention et des personnes. DA2	➤ METTRE EN ŒUVRE - contribuer au maintien de l'ordre public - exercer le pouvoir disciplinaire pour les détenus - prévenir et gérer les crises et les incidents - contribuer à la mise à jour, à l'opérationnalité et à la diffusion des plans d'intervention et du règlement intérieur - veiller à l'information et à la formation des personnels - assurer la sécurité et l'intégrité des personnes détenues, des personnels, des intervenants et des visiteurs - organiser un dialogue avec les personnes détenues ➤ CONTRÔLER - contrôler les pratiques professionnelles	➤ Identifier et anticiper les problèmes C3.1 ➤ Elaborer les écrits professionnels C1.6 ➤ Utiliser les outils de communication C1.4 ➤ Collecter les informations C1.1 ➤ Partager les informations C1.3 ➤ Identifier les attentes et les demandes C1.8

FICHE FONCTION-TYPE

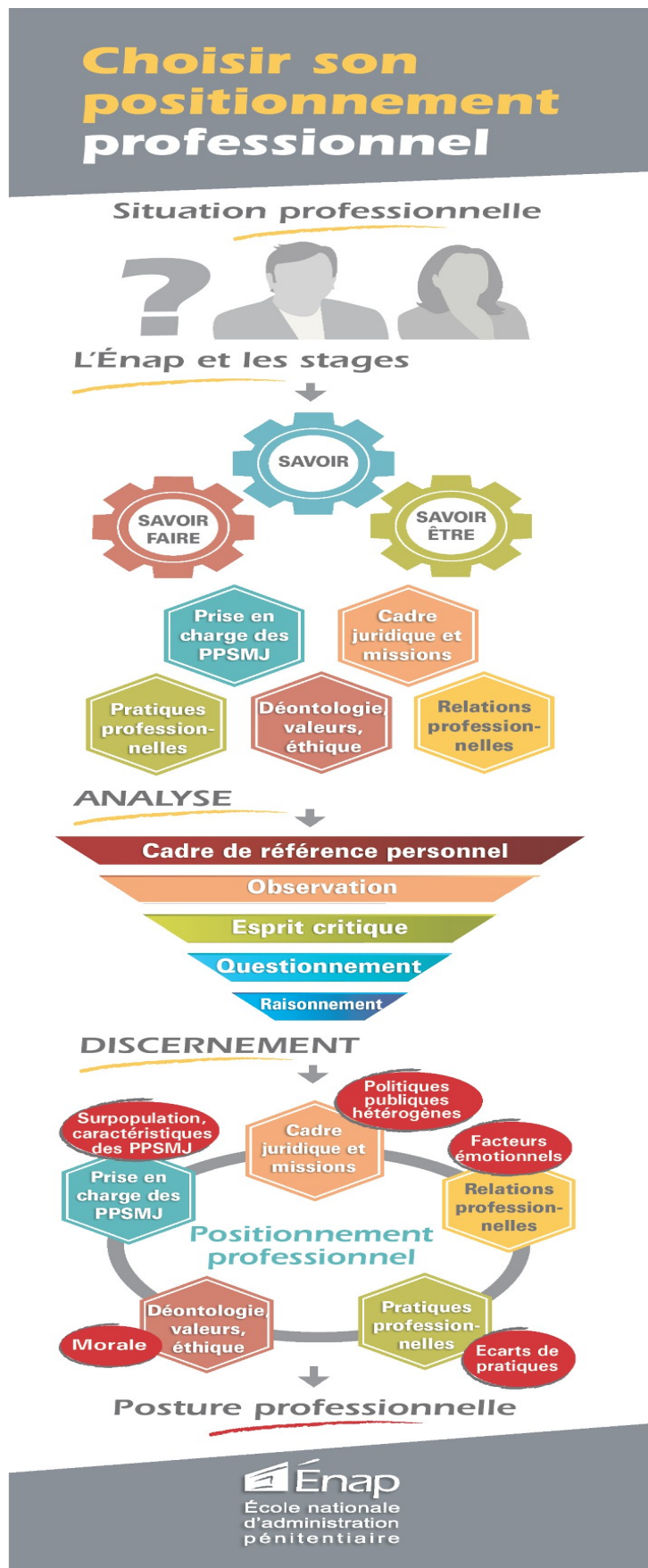
FF26

Directeur de pôle opérationnel



Animer ou piloter une ou plusieurs équipes DA28	➤ DEFINIR - élaborer une politique de service - définir le cadre et les conditions des délégations pour ses équipes - planifier et répartir les activités ➤ METTRE EN ŒUVRE - Manager une ou plusieurs équipes - veiller à la diffusion des informations (ascendantes, descendantes et transversales) - responsabiliser ses collaborateurs et favoriser les prises d'initiatives - repérer, prévenir et réguler les dysfonctionnements et les tensions - participer au développement professionnel des agents ➤ CONTRÔLER - participer à l'évaluation des agents - veiller à l'application de la politique du service	➤ Mettre en place des procédures et coordonner les actions C5.1.8 ➤ Conduire la résolution des problèmes C5.1.12 ➤ Organiser les interventions C5.2.1 ➤ Apporter un appui technique C5.2.2 ➤ Susciter la participation ou l'adhésion C5.2.3 ➤ Responsabiliser, déléguer C5.2.4 ➤ Mobiliser pour le changement C5.2.5 ➤ Prévenir l'usure professionnelle C5.2.6 ➤ Prévenir et gérer les conflits C5.2.7 ➤ Conduire les réunions C5.2.8
Piloter un projet DA29	➤ METTRE EN ŒUVRE - Identifier les enjeux et les limites - concevoir des projets et établir le cahier des charges, - planifier les étapes et ressources - mettre en œuvre et évaluer des projets - communiquer sur les enjeux et finalités d'un projet	➤ Evaluer et planifier les besoins en ressources C5.4.1 ➤ Effectuer un diagnostic en matière de partenariats C6.1.5 ➤ Travailler en réseau ou partenariat C6.2.7 ➤ Evaluer et planifier les besoins en ressources C5.4.1 ➤ Gérer les ressources C5.4.2 ➤ Evaluer l'utilisation des ressources C5.4.3 ➤ Gérer et évaluer les compétences individuelles et collectives C5.3.1 ➤ Mobiliser pour le changement C5.2.5 ➤ Susciter la participation ou l'adhésion C5.2.3 ➤ Assurer la négociation C5.1.6 ➤ Mettre en place des procédures et coordonner les actions C5.1.8
Gérer les ressources humaines DA33	➤ METTRE EN ŒUVRE - piloter l'organisation des services - Organiser et mettre en œuvre les procédures visant à assurer l'hygiène et la sécurité des personnels et intervenants extérieurs - Impulser et développer la politique locale de formation en lien avec les pôles de formation. - Conduire la politique d'évaluation des agents - Organiser et animer le dialogue social - Initier et contribuer à la procédure en matière d'avancement, de récompense et de discipline.	➤ Evaluer et planifier les besoins en ressources C5.4.1 ➤ Gérer les ressources C5.4.2 ➤ Evaluer l'utilisation des ressources C5.4.3 ➤ Gérer et évaluer les compétences individuelles et collectives C5.3.1 ➤ Identifier les besoins en formation C5.3.2 ➤ Participer à l'élaboration et mise en œuvre de plans de formation C5.3.3 ➤ Organiser l'accueil et le suivi des stagiaires C5.3.4 ➤ Accueillir et former les nouveaux arrivants C5.3.5
Gérer les partenariats DA39	➤ METTRE EN ŒUVRE - Diagnostiquer des besoins en terme de partenariat, ➤ CONCEVOIR, ANIMER, DÉVELOPPER les partenariats ➤ CONTRÔLER - Evaluer les partenariats	➤ Situer son action au regard des orientations en matière d'insertion et de probation locales, interrégionales et nationales C6.1.1 ➤ Situer son action dans le cadre des grandes orientations en matière de politique sociale, pénale, politique, etc. ... locales, nationales et européennes C6.1.2 ➤ Effectuer un diagnostic en matière de partenariats C6.1.5 ➤ Identifier les besoins et attentes des partenaires et autorités C6.1.6 ➤ Travailler en réseau ou partenariat C6.2.7 ➤ Evaluer les dispositifs d'insertion et de probation C6.3.1

Annexe 5 : Choisir son positionnement professionnel



Annexe 6 : Coordination de la promotion

Le rôle des coordinateurs

Les missions confiées aux coordinateurs relèvent de l'accueil dans l'administration, de l'intégration dans le dispositif de formation, de l'accompagnement et du suivi.

Au plan individuel, les coordinateurs :

- Facilitent les relations des élèves avec les différents services logistiques, administratifs et pédagogiques intervenant dans leur formation ;
- Facilitent les apprentissages des élèves, notamment en les mettant en relation avec les personnes ressources ;
- Reçoivent les élèves en entretiens individuels ;
- Sont les interlocuteurs des élèves même lorsqu'ils sont en stage ;
- Sont les interlocuteurs privilégiés de la communauté pédagogique concernant les élèves ;
- Échangent, avec les responsables de l'unité de formation des directeurs, les informations éclairantes sur la progression des élèves ;
- Assurent les séances de préparation et retour de stage ;
- N'assistent pas les élèves dans la réalisation des travaux qui leurs sont demandés (le coordinateur ne donne pas d'avis sur le sujet du projet professionnel, il n'assure aucune forme de guidance).

Les entretiens individuels

Les entretiens individuels ont pour objectif d'aider l'élève à trouver un positionnement professionnel adapté, notamment grâce à un regard lucide sur ses atouts et marges de progression.

Pour être fructueux, les échanges entre le coordinateur et l'élève doivent être authentiques. L'élève est libre de poser toutes les questions qu'il souhaite et de livrer toute information susceptible d'avoir un lien, même indirect, avec sa formation. Toujours avec bienveillance, le coordinateur doit pouvoir interroger l'élève et lui renvoyer ce qui est perçu de son positionnement.

En formation, le positionnement professionnel de l'élève s'évalue notamment au regard de son engagement. L'engagement d'un élève se mesure au degré de mobilisation de toutes ses qualités (curiosité, créativité, force de travail, qualités rédactionnelles...) au service de sa montée en compétence.

Lorsque le coordinateur décèle des difficultés importantes chez un élève, il peut déclencher la saisine de la commission d'accompagnement, du comité éthique et pédagogique et / ou du pôle médico-psycho-social de l'école.

Les entretiens sont programmés en dehors des horaires des séances pédagogiques.

Chaque entretien fait l'objet d'une mention dans le carnet de liaison de l'élève.

Le nombre des entretiens, demandés par l'élève ou décidés par le coordinateur, n'est pas limité. Pendant la première année de formation, les DSP bénéficient au minimum de trois entretiens obligatoires. En cas de besoin, d'autres entretiens peuvent avoir lieu à la demande de l'élève ou bien à l'initiative du coordinateur.

1-1 - Premier entretien obligatoire : cycle 1

Un premier entretien obligatoire est programmé pendant le 1^{er} cycle.

Il vise à :

- Vérifier la bonne intégration administrative de l'élève ;
- Recueillir des informations sur le parcours antérieur de l'élève ;
- Échanger autour des motivations de l'élève ;
- Favoriser le positionnement de l'élève comme acteur de sa formation (se former et non pas être formé) ;
- Pour les travailleurs handicapés, envisager les modalités lui permettant de profiter pleinement de sa formation (dispositif matériel particulier, tiers temps supplémentaire pour les évaluations notamment) ;
- Instaurer entre l'élève et le coordinateur les conditions d'échanges futurs authentiques.

1-2 - Les entretiens divers

L'élève peut saisir son coordinateur :

- À tout moment de sa formation ;
- Par téléphone, par courriel ou bien en se présentant à son bureau ;
- Pour lui poser des questions ou bien pour échanger sur les sujets de son choix.

Le coordinateur peut également prendre l'initiative d'un contact avec l'élève, qu'il se trouve à l'école ou en stage, afin d'assurer un accompagnement et un suivi personnalisés.

La coordination en deuxième année de formation

Au cours de l'année de formation passée en qualité de stagiaire, l'alternance fait une très large place au stage de pré-affectation. C'est pourquoi les interactions entre le stagiaire et son coordinateur se font majoritairement par courriel et par téléphone, voire par visioconférence.

Comme en première année, le stagiaire peut solliciter des entretiens. Le coordinateur peut également provoquer des entretiens suite aux informations transmises notamment par le service où l'élève effectue son stage de pré affectation.

En deuxième année de formation, les directeurs des services pénitentiaires bénéficieront d'échanges avec leur mentor. Le dispositif du mentorat ne se substitue pas à la coordination. Il est présenté aux élèves en fin de première année de formation.

Chaque élève est destinataire d'un livret d'accueil dans lequel il trouvera toutes les informations sur les services, des informations pratiques, des informations sur la santé et social, le tableau des grades pénitentiaires, et la vie sur le campus et les différentes instances.

Guide d'accueil :

Sur internet : https://www.enap.justice.fr/sites/default/files/enap_guide_accueil_janv2023.pdf

Sur intranet : http://e-nap.enap.intranet.justice.fr/IMG/pdf/enap_guide_accueil_janv2023.pdf

Plan du campus : [plan_site_enap_juillet_2022.pdf \(justice.fr\)](#)

Règlement intérieur : [enap_reglement_interieur_janvier2022.pdf \(justice.fr\)](#)

Sur le site internet de l'Énap dans l'onglet boîte à outil.

