

Surveillant pénitentiaire Tout-en-un

Marc DALENS

Ouvrage dirigé par Laurence BRUNEL



Sommaire

PRÉFACE	11
----------------------	-----------

INTRODUCTION	13
---------------------------	-----------

1. Présentation du métier et du concours de surveillant pénitentiaire	13
--	-----------

Les missions du surveillant pénitentiaire	13
Rôles et fonctions du surveillant pénitentiaire	13
La formation	15
L'engagement à servir l'État	17
Le déroulement de carrière	17
Les perspectives d'avancement des surveillants pénitentiaires	17
Les grades de l'administration pénitentiaire	19
Le statut et la rémunération	19
Conditions médicales	21
Renseignements et inscriptions au concours	22
Les épreuves du concours externe et du premier concours interne de surveillant	22
L'épreuve du second concours interne de surveillant	23
Adresse utile	23
Quelques conseils pratiques aux futurs candidats	24

2. Le statut de fonctionnaire et le service public	24
---	-----------

Les trois fonctions publiques	24
Les droits et obligations des fonctionnaires	25
Le régime disciplinaire de la fonction publique	25
Le service public	26
Les principes du service public	26

PARTIE I

Les épreuves d'admissibilité.....29

1 Les épreuves physiques31

1. Présentation des épreuves physiques.....31

Conditions générales 31

Épreuve n° 1 : test d'endurance cardio-respiratoire..... 31

Épreuve n° 2 : test de résistance musculaire..... 32

Épreuve n° 3 : test d'habileté motrice 33

2. Conseils d'entraînement.....34

Se remettre en forme physique..... 34

Préparer le test d'endurance cardio-respiratoire (test navette 20 m) 35

Préparer le test de résistance musculaire (gainage)..... 36

Préparer le test d'habileté motrice 36

Structurer sa préparation 37

Gérer le stress et la performance le jour de l'épreuve..... 37

2 L'épreuve de rédaction de compte rendu38

1. Présentation de l'épreuve38

Le dossier 39

La vocation du compte rendu 40

2. Méthodologie.....41

Quelques conseils pour préparer et construire son rapport..... 41

Quelques conseils pour la rédaction d'un compte rendu d'incident..... 45

Quelques conseils pour améliorer son style d'écriture 46

Quelques conseils pour le jour du concours..... 49

3. Exercices corrigés.....50

Exercice 1..... 50

Exercice 2 58

Exercice 3..... 61

4. Annales corrigées75

Annales 2026 (1^{re} session)..... 75

Annales 2025 (2^e session)..... 81

Annales 2025 (1^{re} session)..... 87

PARTIE II

Les tests psychotechniques, l'entretien avec le psychologue et l'épreuve d'admission.....93

1	Les tests psychotechniques.....	95
	1. Les tests cognitifs.....	95
	Les suites.....	96
	Les dominos et les cartes à jouer.....	96
	Les « tableaux logiques » ou « carrés logiques ».....	96
	Les figures géométriques.....	96
	Les exercices alphanumériques.....	96
	Exercices d'entraînement.....	97
	Sujets types.....	112
	2. Les questionnaires de personnalité.....	122
	Conseils pour répondre sereinement aux questionnaires.....	123
	Exemples de questions possibles.....	123
2	L'entretien avec le psychologue.....	125
	1. Présentation de l'entretien avec le psychologue.....	125
	2. Conseils pour réussir l'entretien avec le psychologue.....	125
	3. Questions possibles lors de l'entretien avec le psychologue.....	126
3	L'épreuve d'entretien avec le jury.....	128
	1. Présentation de l'épreuve d'entretien.....	128
	La présentation préalable du métier de surveillant.....	128
	Le déroulement de l'épreuve d'entretien avec le jury.....	128
	Les attentes du jury.....	129
	2. Se préparer à l'épreuve d'entretien.....	129
	Adopter une posture physique correcte.....	129
	Le rôle du jury.....	130
	Apprendre à gérer son stress.....	130
	Que faire en cas de stress le jour de l'oral ?.....	131
	Se préparer à la présentation devant le jury.....	131

Le cas particulier des candidats ayant choisi la reconnaissance des acquis professionnels (RAEP).....	132
Se préparer aux questions du jury	134
Améliorer son expression orale.....	134
Exemples de questions posées lors de l'épreuve d'entretien avec le jury	135
Répondre aux questions de mise en situation professionnelle.....	136
Exemples de questions de mise en situation professionnelle.....	137
3. Améliorer sa culture générale	137
Le suivi de l'actualité	138
Qu'est-ce que la culture générale ?	139
Cultiver son sens critique et son indépendance.....	140

PARTIE III

Les connaissances indispensables 141

1 Rappels sur les institutions françaises et européennes143

FICHE 1 – Le président de la République143

Le président de la République et la Constitution de la V ^e République	143
L'élection et le mandat du président de la République	143
Les pouvoirs du président de la République.....	144
Le président de la République et la justice	144
Les présidents de la V ^e République	145
Entraînement : QCM	145

FICHE 2 – Le Premier ministre et son gouvernement147

La nomination du Premier ministre	147
Les pouvoirs du Premier ministre	147
Le gouvernement	148
Liste des Premiers ministres de la V ^e République.....	148
Entraînement : QCM	149

FICHE 3 – Le Parlement151

Les parlementaires (députés et sénateurs)	151
Le rôle du Parlement.....	152
Les relations entre le gouvernement et le Parlement.....	152
Entraînement : QCM	153

FICHE 4 – L’administration d’État dans le département et la région	154
La décentralisation.....	154
Les administrations d’État dans les départements et régions	155
Le rôle du préfet.....	155
Entraînement : QCM	156
FICHE 5 – Notions de base sur les institutions judiciaires.....	158
Les juridictions civiles	158
Les juridictions pénales.....	160
Les juridictions administratives	163
FICHE 6 – Les institutions européennes	165
Les grandes dates de la construction européenne.....	165
La Commission européenne	165
Le Parlement européen	166
Le Conseil européen.....	167
Le Conseil de l’Union européenne	167
La Cour de justice de l’Union européenne.....	168
La Banque centrale européenne.....	168
La Cour des comptes européenne.....	168
Entraînement : QCM	168
2 Rappels sur les collectivités territoriales	170
FICHE 1 – La commune et les attributions du maire	170
Présentation de la commune.....	170
La compétence de la commune.....	170
Entraînement : QCM	171
FICHE 2 – Le conseil municipal.....	173
L’élection du maire	174
Les pouvoirs du maire.....	174
Les pouvoirs de police du maire.....	175
Entraînement : QCM	175
FICHE 3 – L’intercommunalité	177
Les solutions positives apportées par l’intercommunalité.....	178
Les limites rencontrées par l’intercommunalité	178
L’essor des métropoles.....	179
Entraînement : QCM	179

FICHE 4 – Le département.....	181
Le conseil départemental.....	181
La compétence du département	181
Le président du conseil départemental.....	182
Les évolutions récentes des collectivités territoriales	183
Les départements d'outre-mer (DOM)	183
Entraînement : QCM	184
FICHE 5 – La région	185
Le conseil régional	185
La compétence de la région	186
Les régions d'outre-mer.....	187
Entraînement : QCM	187
3 Présentation de l'administration pénitentiaire	189
FICHE 1 – Histoire de l'administration pénitentiaire	189
Repères chronologiques	189
Entraînement : QCM	191
FICHE 2 – Définitions et abréviations	192
Liste de mots définis.....	192
Entraînement : QCM	194
FICHE 3 – Les chiffres clés de l'administration pénitentiaire	195
Tableau (chiffres 2025).....	195
Entraînement : QCM	196
FICHE 4 – Les missions de l'administration pénitentiaire	197
L'exécution des peines.....	197
La réinsertion sociale	197
Entraînement : QCM	198
FICHE 5 – Les structures pénitentiaires.....	199
Les directions interrégionales	199
Les établissements pénitentiaires.....	199
Les maisons d'arrêt.....	199
Les établissements pour peine	199
Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP)	200
Entraînement : QCM	200

FICHE 6 – Le quotidien en détention	202
L'arrivée	202
Les relations avec l'extérieur	202
Les activités	202
Exemple d'une journée ordinaire dans une maison d'arrêt	203
Entraînement : QCM	203
FICHE 7 – Le travail en prison	205
Le rôle du travail	205
L'organisation du travail	205
Entraînement : QCM	206
FICHE 8 – La surpopulation carcérale	208
La situation préoccupante de la surpopulation carcérale en France	208
L'état actuel de la surpopulation carcérale	208
Les conséquences de la surpopulation carcérale	209
Les différentes solutions face à la surpopulation carcérale	209
Les leviers d'action issus de la politique pénale	210
L'amélioration de la prise en charge des détenus	210
Entraînement : QCM	211
FICHE 9 – La détention provisoire	212
L'évolution historique et l'encadrement juridique	212
Durée, contrôle et conséquences de la détention provisoire	213
Entraînement : QCM	213
FICHE 10 – Le statut de détenu particulièrement signalé (DPS)	215
Le statut DPS et les catégories de détenus	215
Les conséquences du statut DPS : surveillance, procédure et critiques	216
Entraînement : QCM	216
FICHE 11 – Les prisons de haute sécurité : un dispositif face aux profils criminels les plus dangereux	218
Une pluralité de profils à haut risque	218
L'évaluation de la dangerosité et la logique de classement	218
Un régime carcéral fortement sécurisé et hermétique	219
Les enjeux pour les personnels pénitentiaires	219
Entraînement : QCM	220

FICHE 12 – Le renseignement pénitentiaire	221
Les cellules d'intelligence pénitentiaire (CIP).....	221
Le Service national de renseignement pénitentiaire (SNRP).....	222
Entraînement : QCM	223

ANNEXES.....225

1. Le manuel de tests d'aptitudes, psychotechniques et de personnalité	225
2. Mémo concours et jour J.....	226
Pour toutes les épreuves	226
Pour les épreuves d'admissibilité	226
Pour l'épreuve d'entretien avec le jury.....	227
3. Articles du code pénitentiaire.....	228
4. Code de déontologie du service public pénitentiaire	230



Préface

Dans les établissements pénitentiaires, les surveillants maintiennent l'ordre et la discipline, assurent la garde des détenus, sont associés aux modalités d'exécution de la peine et aux actions préparant la réinsertion des personnes placées sous main de justice. L'un des autres attraits du métier de surveillant pénitentiaire est la possibilité d'évolution interne. De même, les rémunérations sont attractives.

Pour autant, le concours de surveillant pénitentiaire est exigeant et sélectif. Il importe de bien vous renseigner et vous préparer. C'est l'objet de ce manuel. Vous y trouverez des conseils et des exercices afin de vous former dans les meilleures conditions.

Ce manuel est à jour de la dernière réforme du concours de surveillant pénitentiaire. Il concerne aussi bien les candidats au concours externe que les candidats aux deux concours internes.

Dans l'introduction de ce manuel, nous vous présenterons de manière détaillée le métier et le concours de surveillant pénitentiaire. Une bonne connaissance de votre environnement professionnel est indispensable à la réussite du concours, notamment dans la perspective de l'épreuve orale avec le jury.

Les épreuves d'admissibilité du concours (épreuves physiques et rédaction de compte rendu) seront ensuite présentées, tandis que les tests psychotechniques, l'entretien avec le psychologue et l'entretien avec le jury feront l'objet d'une deuxième partie. Pour chacune des épreuves, des conseils méthodologiques et des exercices vous permettront de vous préparer au mieux.

L'épreuve d'entretien avec le jury est redoutée par certains candidats. Ce manuel vous indiquera comment vous former en vue de cette épreuve. Des fiches sur les institutions françaises et l'administration pénitentiaire compléteront utilement vos connaissances personnelles. Elles s'accompagnent d'exercices d'entraînement.

Nous terminerons par quelques recommandations aux candidats :

- soyez réguliers dans votre travail et fixez-vous des objectifs de préparation compatibles avec vos obligations ;
- entraînez-vous à toutes les épreuves, sans en négliger une seule ;
- tenez-vous informé de l'actualité.

Bon courage dans votre travail et bonne chance à tous !



Introduction

1. Présentation du métier et du concours de surveillant pénitentiaire

Les missions du surveillant pénitentiaire

L'ensemble du personnel de l'administration pénitentiaire dépend du ministère de la Justice. Les personnels de surveillance prennent en charge les personnes confiées par les autorités judiciaires, en assurent la garde et participent à la mission de réinsertion. Fonctionnaires de l'État en uniforme, ils participent à l'exécution des décisions et sentences pénales, et au maintien de la sécurité publique. Ils veillent à faire respecter l'ordre et la discipline au sein des structures accueillant les personnes détenues. Au contact et à l'écoute de la population pénale, les personnels de surveillance contribuent à l'action de réinsertion et de prévention de la récidive aux côtés des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) et des partenaires.

Dans les établissements pénitentiaires, les surveillants, surveillants principaux et surveillants brigadiers maintiennent l'ordre et la discipline, assurent la garde des détenus, sont associés aux modalités d'exécution de la peine et aux actions préparant la réinsertion des personnes placées sous main de justice.

Rôles et fonctions du surveillant pénitentiaire

Le surveillant pénitentiaire est chargé d'assurer la sécurité et le bon fonctionnement des établissements pénitentiaires 24 heures sur 24.

» La journée

- Horaires
- Équipe du matin : 7 h – 13 h
- Équipe du soir : 13 h – 19 h

Introduction

- **Responsabilités**

- Procéder à l'appel numérique des détenus dès la prise de service
- Interagir avec les détenus et participer au déroulement de la journée de détention
- Surveillants en postes fixes : travaillant uniquement en journée (cuisines, vestiaire, cantines, parloirs, etc.)

» La nuit

- **Horaires**

- Service de nuit : 19 h – 7 h

- **Responsabilités**

- Effectuer des rondes programmées ou garder des postes stratégiques (porte principale, PCI, miradors)
- Maintenir une bonne condition physique (tir, self-défense)
- Supporter les horaires décalés et la station debout prolongée
- Observer attentivement pour déceler toute anomalie ou comportement dangereux
- Posséder de solides qualités relationnelles et psychologiques

» Rôle du surveillant pénitentiaire

- **Mission de garde**

- Accompanyer et surveiller les détenus durant leurs déplacements et activités
- Surveiller les lieux, les comportements, les biens et prévenir les troubles à l'ordre public et les atteintes à la sécurité
- Effectuer des contrôles quotidiens des cellules par fouilles programmées et sondages de barreaux
- Réaliser des fouilles intégrales, palpations de sécurité et fouilles des locaux
- Réceptionner et identifier les appels téléphoniques, alarmes et déclencher les interventions de secours
- Prévenir les conflits avec la population pénale
- Surveiller les lieux par vidéo-surveillance et les abords depuis les miradors

- **Mission de réinsertion**

- Participer à la lutte contre la récidive en contribuant au plan de prévention de la récidive (PPR)
- Être à l'écoute des détenus
- Conduire et coordonner des actions de réinsertion avec les services du SPIP et partenaires extérieurs

- Encourager les détenus à retrouver une routine normale (se lever tôt, se laver, travailler, suivre des cours, vivre en communauté)
- Participer à la prévention des suicides

» Devoirs et obligations

- Adopter un comportement exemplaire influençant positivement les détenus et suscitant leur respect
- Ne pas commettre d'actes de violence, injures ou familiarités envers les détenus
- Respecter les interdictions de fumer en dehors des lieux prévus et de consommer de l'alcool en détention
- Ne pas utiliser les détenus pour des services personnels, ni accepter de dons ou avantages de leur part
- Interdire toute transmission irrégulière de correspondance ou communication, et ne pas influencer les moyens de défense ou le choix de l'avocat des détenus
- Respecter le secret professionnel et faire preuve de discrétion concernant toutes les informations obtenues dans l'exercice de leurs fonctions

» Compétences requises :

- **Savoir-faire**
 - Analyser un contexte ou une problématique complexe
 - Communiquer et dialoguer efficacement
 - Gérer les conflits et rendre compte des situations
 - Travailler en équipe
- **Savoir-être**
 - Faire preuve d'autorité et de maîtrise de soi
 - Avoir un sens de l'organisation et des relations humaines

La formation

Le candidat admis définitivement est nommé élève surveillant et effectue une scolarité de huit mois. La formation, conçue sur le principe de la formation alternée, est dispensée principalement à l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP) située à Agen. Elle intègre également des stages pratiques au sein des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, alternant ainsi entre enseignements théoriques et mises en situation professionnelle.

Introduction

L'objectif principal de cette formation est de permettre aux élèves surveillants d'acquérir les compétences essentielles à l'exercice de leur métier. Ces compétences, déclinées à partir des fiches métiers et structurées dans un référentiel de formation, s'articulent autour de quatre axes principaux :

- agir efficacement dans l'environnement professionnel en tant que surveillant débutant ;
- assurer la sécurité et la surveillance à l'intérieur des établissements pénitentiaires ;
- garantir la sécurité lors des missions d'escorte à l'extérieur ;
- contribuer à la prise en charge de la population pénale.

Pour atteindre ces objectifs, la formation intègre des modules spécifiques, notamment ceux liés à l'habilitation aux équipes de sécurité pénitentiaire, conformément aux arrêtés régissant les agents affectés à ces missions.

L'organisation de la formation initiale est encadrée par l'École nationale d'administration pénitentiaire (ENAP), qui définit le schéma pédagogique, la progression des apprenants et établit un livret de formation pour chaque promotion. Ce livret précise le calendrier, les contenus pédagogiques, les modalités d'accompagnement et les méthodes d'évaluation. Il est communiqué aux élèves, aux services de formation des directions interrégionales et au bureau chargé du recrutement et de la formation.

Les stages pratiques permettent aux élèves de participer aux missions du service public pénitentiaire sous la supervision de tuteurs, en fonction des compétences acquises. Pendant ces périodes, les élèves sont considérés comme des apprenants et ne sont pas intégrés aux effectifs des établissements, bénéficiant de mesures de sécurité spécifiques. Une plate-forme pédagogique en ligne est mise à disposition des formateurs pour faciliter l'accompagnement, l'évaluation et les apprentissages.

L'évaluation des élèves surveillants est un processus continu, établi sur les critères définis dans le livret de formation. Elle mesure l'acquisition des compétences tout au long de la formation initiale. À l'issue de cette période, une commission d'aptitude professionnelle, présidée par le directeur de l'administration pénitentiaire ou son représentant, examine les résultats des évaluations et le positionnement professionnel des élèves. Cette commission, composée de représentants des différents corps de l'administration pénitentiaire, peut auditionner les élèves et émet des propositions : nomination en qualité de stagiaire, redoublement de la formation ou licenciement, voire réintégration dans le corps d'origine le cas échéant. La nomination comme stagiaire est conditionnée à l'atteinte d'un niveau d'exigence défini et à un comportement professionnel compatible avec les missions du surveillant.

Durant la période de stage de douze mois, les surveillants stagiaires bénéficient d'une formation continue d'au moins dix jours, axée sur des modules tels que le tir, les techniques d'intervention, la sécurité incendie, les premiers secours et la déontologie. Cette formation, dispensée par les directions interrégionales des services pénitentiaires, est encadrée par des instructeurs et moniteurs sous la responsabilité des chefs des pôles de formation. Les stagiaires sont placés sous l'autorité du chef d'établissement de leur lieu d'affectation et font l'objet d'évaluations périodiques à trois, six et neuf mois, construites sur leur manière de servir et leur positionnement professionnel.

À l'issue de cette période, sur proposition du chef d'établissement et après avis du directeur interrégional, les stagiaires peuvent être titularisés, autorisés à prolonger leur stage, licenciés ou réintégrés dans leur corps d'origine.

L'engagement à servir l'État

Le candidat admis s'engage à servir l'État pendant une durée minimale de trois ans à compter de la titularisation. Par ailleurs, les candidates admises au concours sont susceptibles de travailler indifféremment en détention « hommes » ou en détention « femmes ». En cas de rupture de son engagement survenant plus de trois mois après la date de sa nomination comme élève surveillant, sauf si la rupture ne lui est pas imputable, le candidat devra rembourser à l'État, dans les 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 de la durée des services restant à accomplir.

Le déroulement de carrière

Il faut être conscient que la très grande majorité des postes offerts en sortie d'école peuvent être éloignés de votre région d'origine. Vous devez donc être prêt à quitter votre région d'origine pour un nombre indéterminé d'années.

Une promotion interne permet :

- l'accès au grade de brigadier-chef pénitentiaire par concours professionnel ou au choix ;
- l'accès au corps de commandement du personnel de surveillance (capitaine pénitentiaire) par concours interne ;
- l'accès par concours interne aux autres corps de personnel des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire (secrétaire administratif, conseiller d'insertion et de probation [CPI], directeur des services pénitentiaires).

Enfin, plus généralement, une grande partie de la carrière d'un surveillant (avancement, mutation, discipline) dépendra de l'avis de la commission composée de représentants de l'administration et des syndicats.

Les perspectives d'avancement des surveillants pénitentiaires

La réforme statutaire entrée en vigueur en 2024 a profondément remanié la carrière des personnels de surveillance. Le corps d'encadrement et d'application comprend désormais un grade unique de « surveillant et surveillant-brigadier », un grade de « brigadier-chef pénitentiaire » et un grade de « major pénitentiaire ». La distinction antérieure entre les grades de « surveillant », de « brigadier » et de « premier surveillant » a été supprimée ; le titre de « surveillant-brigadier » correspond désormais à un niveau d'échelon au sein

du grade unique, sans constituer un grade hiérarchique distinct. La progression se fait au fil des échelons, puis, pour les agents remplissant les conditions d'accès, par concours professionnel, examen professionnel ou avancement au choix vers les deux grades d'encadrement supérieur que sont brigadier-chef et major.

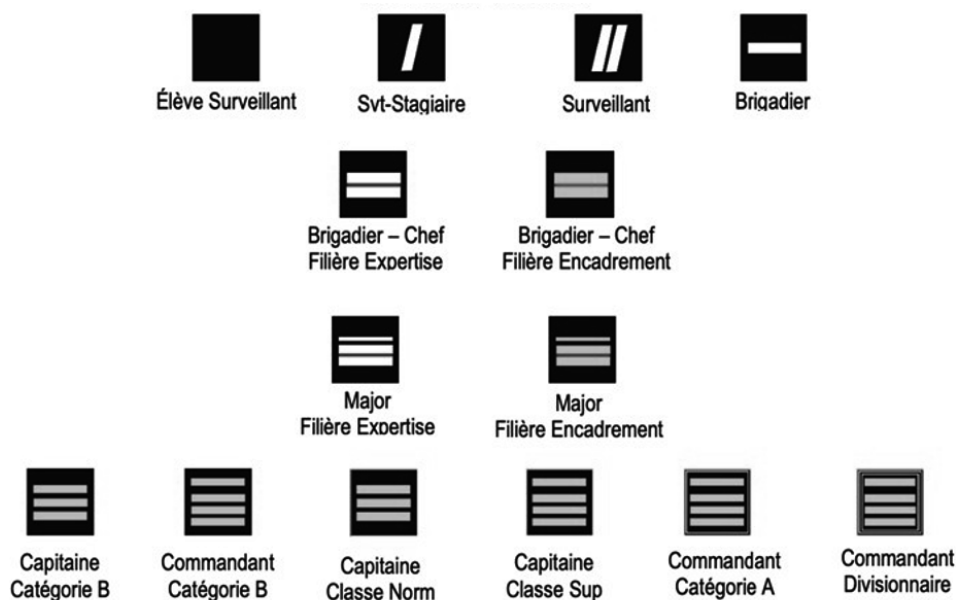
Les surveillants et surveillants-brigadiers ayant acquis une expérience suffisante peuvent accéder au grade de brigadier-chef pénitentiaire. Cette promotion intervient selon plusieurs voies, notamment par concours professionnel à partir de six années de services effectifs ou par examen professionnel dans le cadre d'une reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) pour les agents disposant d'une ancienneté plus importante. Les brigadiers-chefs peuvent, après plusieurs années dans le grade et selon leur parcours, être promus majors pénitentiaires par concours professionnel, examen des capacités professionnelles ou inscription au tableau d'avancement.

Les brigadiers-chefs et les majors exercent des missions d'encadrement de proximité en détention. Ils coordonnent l'action des équipes, veillent à la bonne organisation du service et peuvent être chargés de la gestion d'un secteur opérationnel. Ils peuvent également se voir confier des fonctions spécialisées, notamment dans le domaine de la formation, des activités sportives, de l'informatique appliquée ou encore de la sécurité, en lien avec les équipes régionales d'intervention et de sécurité.

L'accès au corps de commandement obéit désormais à un cadre rénové, articulé autour des grades d'élève officier, de capitaine, de commandant et de commandant divisionnaire. Les personnels issus du corps d'encadrement et d'application peuvent intégrer ce corps par concours professionnel ou examen professionnel, après un volume significatif d'années de service et d'expérience d'encadrement. Ils accèdent alors à des fonctions de direction et d'organisation du service, tant en détention qu'au niveau des structures régionales et interrégionales. Les officiers peuvent ensuite, selon leur grade et leur parcours, assurer la direction d'établissements pénitentiaires de petite capacité ou occuper des postes de responsabilité au sein de l'administration centrale ou déconcentrée.

Les voies d'évolution professionnelle demeurent complétées par un ensemble de spécialisations accessibles par sélection interne, notamment dans les domaines du sport, de la formation, de l'informatique ou de la sécurité. Ces fonctions viennent renforcer les compétences des établissements et permettent aux agents d'acquérir une expertise reconnue dans leur domaine.

Les grades de l'administration pénitentiaire



Le statut et la rémunération

Comme tous les agents de l'État, les personnels de surveillance se trouvent soumis au statut général de la fonction publique et au statut particulier de l'administration pénitentiaire. Ce sont des personnels de catégorie B.

Ils sont également soumis à un code de déontologie, qui se trouve en annexe de ce manuel et que nous vous invitons fortement à connaître.

En outre, les personnels de surveillance bénéficient d'un régime de retraite avantageux permettant de cesser leur activité à partir de l'âge de 57 ans.

Grade	1 ^{er} échelon	Dernier échelon
Élève-surveillant ¹	1 480 euros	1 560 euros
Surveillant / Surveillant-brigadier (grade unique)	1 620 euros	2 320 euros
Brigadier-chef pénitentiaire	2 050 euros	2 480 euros
Major pénitentiaire	2 360 euros	2 720 euros
Officier pénitentiaire – Élève / Stagiaire	1 880 euros	2 150 euros
Capitaine pénitentiaire	2 450 euros	3 180 euros
Commandant pénitentiaire	3 040 euros	3 820 euros
Commandant divisionnaire pénitentiaire	3 310 euros	3 980 euros

Les montants correspondent à des traitements nets mensuels moyens, hors primes de nuit, dimanche et jours fériés, indemnité de résidence, heures supplémentaires et part modulable de l'INFO/IR.

► Les conditions de recrutement du concours externe

- Posséder la nationalité française
- Jouir de ses droits civiques
- Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions de surveillant
- Être titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme ou titre enregistré au niveau 4 du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- Être âgé de 18 ans au moins et 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours (date de l'épreuve écrite)

La condition de diplôme n'est pas opposable aux personnes qui élèvent ou ont élevé trois enfants ou plus et aux sportifs de haut niveau, figurant sur la liste des sportifs de haut niveau fixée, chaque année, par le ministère chargé des Sports (sauf listes Espoirs et collectifs nationaux).

Les candidats qui atteignent la limite d'âge durant une année au cours de laquelle aucun concours n'est ouvert peuvent se présenter au concours suivant.

La limite d'âge supérieure peut être reculée :

- d'un an par enfant ou personne handicapée à charge ;
- pour les candidats ayant souscrit un engagement dans l'armée : d'un temps égal à celui passé sous les drapeaux ;

1. Les montants incluent les primes de stage en établissement.

- d'une durée égale à celle des traitements et soins en faveur des candidats anciens handicapés sans que cette durée ne puisse excéder 5 ans ;
- pour les anciens sportifs de haut niveau, d'une durée égale à leur inscription sur la liste des sportifs de haut niveau sans que cette durée ne puisse excéder 5 ans.

La limite d'âge n'est pas opposable aux mères ou pères d'au moins trois enfants, aux personnes élevant seules un ou plusieurs enfants, aux sportifs de haut niveau, aux personnes reconnues travailleurs handicapés, sous réserve qu'ils puissent satisfaire l'engagement de servir l'État pendant trois ans à la date d'entrée en jouissance immédiate de leur pension.

» Les conditions de recrutement du premier concours interne

- Posséder la nationalité française
 - Jouir de ses droits civiques
 - Ne pas avoir de mentions portées au bulletin n° 2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions de surveillant
 - Être fonctionnaire ou agent public depuis au moins quatre ans en services effectifs
 - Être âgé de 45 ans au plus au 1^{er} janvier de l'année du concours (date de l'épreuve écrite).
- Les candidats qui atteignent la limite d'âge durant une année au cours de laquelle aucun concours n'est ouvert peuvent se présenter au concours suivant

» Les conditions de recrutement du second concours interne

Le second concours interne est réservé uniquement aux surveillants adjoints.

Les surveillants adjoints sont recrutés par contrat écrit, pour une durée de trois ans, conclu au nom de l'État par le directeur interrégional des services pénitentiaires.

Conditions médicales

- Avoir une acuité visuelle, après correction, au moins égale à quinze dixièmes pour les deux yeux avec un minimum de cinq dixième pour un œil, chaque verre correcteur ou lentille ayant un maximum de trois dioptries pour atteindre cette limite de quinze dixièmes
- Être médicalement apte à un service de jour comme de nuit
- Être en mesure d'accomplir tous les gestes professionnels s'agissant du contrôle par l'oeilleton

Ces conditions sont contrôlées lors de l'examen médical prévu pour les seuls candidats déclarés admis.

Cet examen comporte aussi obligatoirement un dépistage de l'usage des produits illicites dont le résultat doit être négatif.

Renseignements et inscriptions au concours

Les inscriptions s'effectuent par internet sur le site du ministère de la Justice à l'adresse suivante : <https://lajusticerecrute.fr/recrutement>.

Les pièces justificatives ne seront à produire qu'en cas de réussite au concours.

Les candidats disposant d'une expérience professionnelle minimale de trois ans en rapport avec les fonctions postulées peuvent opter, au moment de leur inscription au concours, pour une épreuve orale d'admission alternative de substitution consistant en la présentation des acquis de leur expérience professionnelle. Le dossier doit être demandé auprès de la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) dont dépend le candidat. Sont pris en compte l'expérience professionnelle dans des emplois inscrits dans la filière sécurité du répertoire interministériel de l'État ou en relation avec les métiers de la sécurité ou relevant de l'administration pénitentiaire.

Il existe deux concours de surveillant pénitentiaire organisés à la même date et le candidat devra opter pour l'un d'entre eux.

Le concours national. Vous choisirez l'établissement à l'issue de votre formation de 6 mois à l'ENAP en fonction de votre rang de classement.

Le concours à affectation locale : Île-de-France. Vous vous engagez à travailler pendant 6 ans dans l'un des 9 établissements concernés par ce concours. En contrepartie, vous recevrez une prime de fidélisation de 8 000 euros versée en 3 fois, dont 4 000 euros le premier mois.

D'autres concours à affectation régionale peuvent être mis en place.

Les épreuves du concours externe et du premier concours interne de surveillant

La première épreuve d'admissibilité consiste en une série d'épreuves physiques obligatoires, dont la nature et les modalités sont précisées en annexe du texte (test d'endurance cardio-respiratoire, test de résistance musculaire et test d'habileté motrice). Chaque test est noté séparément, et l'ensemble de l'épreuve est évalué sur 20 points, affectés du coefficient 2. Les candidats doivent présenter un certificat médical d'aptitude daté de moins de trois mois ; les candidates enceintes, venant d'accoucher ou allaitant dans le délai postnatal légal sont dispensées des épreuves physiques, qui sont alors considérées comme validées. La deuxième épreuve d'admissibilité consiste en la rédaction d'un compte rendu à partir d'images, d'une projection vidéo ou de documents présentant un événement ou incident susceptible de survenir dans l'exercice des fonctions de surveillant. Cette épreuve vise à vérifier la capacité du candidat à rendre compte de manière précise et circonstanciée. Elle est notée sur 20, d'une durée d'une heure, et affectée du coefficient 1.

À l'issue de ces épreuves, le jury établit, après péréquation éventuelle, la liste des candidats autorisés à poursuivre le concours. Seuls peuvent être déclarés admissibles ceux ayant obtenu un total d'au moins 30 points après application des coefficients.

Avant l'épreuve d'admission, les candidats admissibles passent d'abord des tests psychotechniques obligatoires, non notés, analysés par un psychologue ou un psychiatre. Ces tests sont suivis d'un entretien psychologique, conduit exclusivement par l'un de ces professionnels. L'ensemble de ces éléments constitue une aide à la décision mise à la disposition du jury d'oral.

L'épreuve d'admission consiste en un entretien avec le jury d'une durée de 20 minutes (coefficient 4), au choix du candidat au moment de l'inscription :

- soit un entretien de personnalité destiné à apprécier les motivations et l'aptitude à exercer les fonctions ;
- soit un entretien fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), réservé aux candidats justifiant d'au moins trois années d'expérience dans des emplois relevant de la filière sécurité ou en lien direct avec les missions pénitentiaires. Dans ce cas, le candidat présente un dossier professionnel, qui sert de support à l'entretien et peut donner lieu à des mises en situation professionnelles.

Les candidats se présentent également à des tests psychotechniques interprétés par un psychologue ou un psychiatre, suivis d'un entretien psychologique. Ces éléments ne sont pas notés mais éclairent la décision du jury lors de l'épreuve orale.

À l'issue des oraux, le jury délibère et peut procéder à une péréquation des notes. Pour être admis, chaque candidat doit obtenir un total minimal de 70 points après coefficients. En cas d'égalité de points, la priorité est donnée à la meilleure note à l'épreuve orale, puis, en second lieu, à celle obtenue à la deuxième épreuve d'admissibilité.

L'épreuve du second concours interne de surveillant

Pour le second concours interne, l'examen consiste en une unique épreuve d'admission fondée sur un entretien de 20 minutes appuyé sur un dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) du candidat. Le dossier n'est pas noté ; seule l'épreuve orale fait l'objet d'une notation. Les candidats doivent obtenir au moins 10 sur 20 pour être inscrits sur la liste d'admission

Adresse utile

Direction de l'administration pénitentiaire Bureau RH4
Section du recrutement 13, place Vendôme
75042 PARIS CEDEX 01
Tél. : 0800 035 709 (numéro vert, gratuit depuis un poste fixe)

Quelques conseils pratiques aux futurs candidats

- Lire et conserver la notice jointe au dossier
- En toute hypothèse, les candidats veilleront à remplir soigneusement leur dossier de candidature et à joindre l'intégralité des pièces demandées
- Ne pas attendre le dernier moment pour expédier son dossier et en garder une photocopie
- Ne pas oublier que tout dossier incomplet est un dossier rejeté
- Conserver en lieu sûr sa convocation et bien la lire (le jour J, l'heure H, le lieu L)

2. Le statut de fonctionnaire et le service public

Les trois fonctions publiques

La fonction publique est le premier employeur de France : 5,6 millions de personnes y travaillent, soit un emploi sur cinq. Elle est divisée en trois entités distinctes :

- la fonction publique d'État : elle représente près de 50 % de l'effectif total de la fonction publique ;
- la fonction publique hospitalière : elle emploie environ 20 % des fonctionnaires français ;
- la fonction publique territoriale : environ 30 % des fonctionnaires appartiennent à cette dernière.

Les fonctionnaires de la fonction publique d'État dépendent des différents ministères (Intérieur, Justice, Éducation nationale, Armées...). Ils exercent leur activité dans les administrations centrales (essentiellement les ministères), les services déconcentrés (préfectures, rectorats, directions régionales et départementales de leur ministère de rattachement, établissements d'enseignement...) et les établissements publics à caractère administratif.

Les fonctionnaires appartenant à la fonction publique hospitalière travaillent au sein des établissements publics de santé, ou bien des établissements publics sociaux et médico-sociaux.

La fonction publique territoriale comprend les fonctionnaires travaillant dans les collectivités territoriales et leurs groupements (régions, départements, communautés de communes ou d'agglomérations, communes), ainsi que dans leurs établissements publics (centres communaux d'action sociale – CCAS –, offices publics de l'habitat...). Dans le cadre des différentes lois de décentralisation, l'État transférant aux collectivités territoriales une partie de ses compétences, on assiste à une forte augmentation des effectifs de la fonction publique territoriale.

Les droits et obligations des fonctionnaires

Les principaux droits des fonctionnaires sont les suivants :

- liberté de conscience et d'opinion ;
- droit à la communication du dossier personnel ;
- droit syndical (à l'exception des militaires et des gendarmes) ;
- droit à la formation professionnelle ;
- droit à la protection et à la santé (l'État doit assurer à ses agents des conditions de travail conformes aux règles d'hygiène et de sécurité) ;
- droit à la protection juridique de l'administration ;
- droit à la rémunération ;
- droit aux congés.

Les fonctionnaires sont également soumis à plusieurs obligations :

- interdiction du cumul d'activités (un fonctionnaire ne peut exercer plusieurs emplois, sauf dans quelques cas très limités) ;
- obligation de réserve (le fonctionnaire ne doit en aucun cas exprimer ses opinions politiques, philosophiques ou religieuses au cours de son activité professionnelle et, dans une certaine mesure, également en dehors du service) ;
- obligation de discrétion professionnelle (ou de secret professionnel) ;
- devoir d'obéissance hiérarchique (qui est complété par une obligation de « désobéissance » lorsque l'ordre reçu est manifestement illégal et est de nature à compromettre gravement un intérêt public).

Le régime disciplinaire de la fonction publique

En cas de non-respect de leurs obligations, les fonctionnaires peuvent faire l'objet de sanctions. Les sanctions administratives sont classées en quatre groupes :

- premier groupe : l'avertissement, le blâme ;
- deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement, la baisse d'échelon, l'exclusion temporaire pour une durée maximale de 15 jours, le déplacement d'office ;
- troisième groupe : la rétrogradation, l'exclusion temporaire pour une durée de 16 jours à 2 ans ;
- quatrième groupe : la mise à la retraite d'office, la révocation.

L'autorité ayant pouvoir disciplinaire peut prononcer des sanctions du premier groupe. Celles des deuxième, troisième et quatrième groupes sont obligatoirement prononcées par le conseil de discipline.

Il existe trois garanties pour les fonctionnaires faisant l'objet d'une procédure disciplinaire :

- le principe du contradictoire : le fonctionnaire a droit à la communication de son dossier avant toute mesure disciplinaire, mais également toute mesure non disciplinaire prise à

Introduction

son rencontre. Par ailleurs, le conseil de discipline doit être saisi avant tout prononcé d'une sanction relevant au moins du deuxième groupe ;

- la possibilité de faire appel de la sanction administrative devant la juridiction administrative ;
- la décision prononçant la sanction administrative doit être motivée.

Parmi les différentes sanctions administratives, le blâme et l'exclusion temporaire sont mentionnés au dossier individuel du fonctionnaire, mais pas l'avertissement. Ces sanctions sont effacées dans un délai de trois ans si aucune autre sanction n'est intervenue.

La juridiction prud'homale étant compétente pour les contrats de travail de droit privé, les litiges entre salariés et employeurs du secteur public seront examinés par la juridiction administrative (tribunal administratif, cour administrative d'appel et Conseil d'État). C'est donc celle-ci qui devra être saisie par le fonctionnaire contestant la sanction dont il aura fait l'objet.

Le service public

Il est possible de définir le service public comme une activité répondant à un intérêt général et devant être disponible à l'égard de tous. En l'absence de définition juridique précise, on peut considérer que c'est l'État lui-même qui reconnaît à telle ou telle activité le caractère de service public. Pour autant, il est possible que des missions de service public soient assurées par le secteur privé (exemple : les soins médicaux peuvent être assurés par des médecins du secteur libéral, l'enseignement privé...).

Il faut d'ailleurs distinguer cette notion de « service public » de celle de « secteur public ». Le secteur public comprend d'une part les administrations publiques de l'État et des collectivités territoriales, et d'autre part les entreprises dont au moins 51 % du capital social est détenu par l'État ou des administrations nationales, régionales ou locales.

Les principes du service public

Le service public obéit à un certain nombre de principes, que l'on peut lister ci-après.

Le principe de continuité : pour des raisons de nécessité publique et d'égalité, un service public doit fonctionner de manière continue et régulière, sans autre interruption que celles prévues par la réglementation en vigueur. Le principe de continuité du service public a une valeur constitutionnelle. Cependant, ce principe entre en contradiction avec le droit de grève, autre principe de valeur constitutionnelle. Cette situation soulève un certain nombre de débats autour de la mise en place d'un service minimum, notamment dans les écoles et les transports en commun.

Le principe d'égalité : les usagers du service public doivent tous bénéficier des mêmes prestations. Seule une situation différente entre deux usagers permet de justifier d'un traitement différent. Au nom du principe d'égalité devant la loi découlant de la Déclaration

universelle des droits de l'homme, aucune discrimination ne peut être mise en place, aussi bien dans l'accès au service public que dans son usage.

Le principe de neutralité : le service public doit être guidé selon l'intérêt général, sans être influencé par les intérêts privés. Plus largement, la neutralité rejoint la notion de laïcité de l'État. Ainsi, les agents du service public ne peuvent exprimer leurs opinions religieuses (et également politiques) au cours de leur activité, ce qui rejoint leur devoir de réserve.

Le principe de mutabilité : au nom de ce principe, le service public doit s'adapter aux évolutions de l'intérêt général, comme à celles des progrès techniques. Par conséquent, les usagers du service n'ont aucun droit acquis à son maintien, ni à sa modification dès lors que la nécessité du service n'existe plus. De la même façon, les personnels des services publics ne peuvent s'opposer au nom de droits acquis à la mutation du service.

Le principe de transparence : tout citoyen a le droit de s'informer du bon fonctionnement des services publics et ceux-ci ont l'obligation de répondre aux demandes de leurs usagers.