

## N°124

Janvier 2020

Terrorisme

**Terrorisme Islamiste  
 en milieu carcéral :  
 Une année bien  
 chargée...**

P. 8-9



Personnels de surveillance

**Le Syndrome  
 de la Perfidie  
 Syndicale**

P. 10-12

Insertion Probation

**Ligne de gestions  
 de la mobilité  
 des C.P.I.P :  
 Quand mobilité  
 devient  
 recrutement !...**

P. 16-17



**Personnels Techniques**

**La réforme  
 des Personnels Techniques  
 est enfin validée !...**

P. 14





**Jean-François FORGET**

*Sécrétaire Général UFAP UNSa Justice*

**N**ous voilà à l'aube d'une nouvelle décennie avec en cette fin d'année 2019 et début d'année 2020, un contexte social tendu à l'échelle du pays, sur fond de réforme des retraites...

Une nouvelle décennie avec de nombreuses interrogations, pour ne pas dire de nombreuses inquiétudes !...

En effet, si actuellement la réforme des retraites est au cœur des tensions dans le pays, n'oublions pas la loi de transformation de la fonction publique publiée le 7 août dernier et son décret passé en force au Conseil Commun de la fonction publique fin octobre, le sabotage des droits à congés bonifiés ou encore, la problématique du terrorisme islamiste dans notre pays et en particulier en prison.

S'agissant de la loi du 7 août dernier, il est important de savoir, qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne gèreront plus la mobilité des Personnels. Il en sera de même pour l'avancement à compter de 2021.

En d'autres termes, dorénavant, l'administration gèrera seule la mobilité des fonctionnaires, avec pour la quasi-totalité des Corps et grades, une gestion par « profil de poste », avec CV, lettre de motivation, avis du supérieur hiérarchique, etc... Une gestion opaque et totalement à la disposition de l'adminis-

tration !... Les Personnels de surveillance appartenant au « CEA » seront les seuls à disposer d'un tableau de mutation.

Et encore, même là, la DAP n'est pas transparente, puisqu'elle n'a rien mis en œuvre pour organiser ce seul et unique tableau de mutation, devant prendre en compte tous les critères et paramètres pour les intégrer dans un seul et unique classement. Les mois et les années à venir s'annoncent compliqués pour l'ensemble des Personnels pour qui leur mobilité est « une priorité » !...

C'est la raison pour laquelle, l'**UFAP UNSa Justice** sous l'égide de l'**UNSA Justice** s'emploie pour tous les corps, à faire bouger les lignes afin de ne pas laisser l'administration publier des lignes de gestion de la mobilité ultra-libérales.

Pendant ce temps, force ouvrière fait de la posture, en laissant croire aux Personnels (par voie de tract) qu'elle fait les gros bras en Comité Technique Ministériel (CTM). Tu parles !... Cette organisation fait tout simplement le jeu de l'administration en venant siéger pour ouvrir les séances, ne faisant strictement aucun amendement, puis, dans l'indifférence la plus totale, ses représentants quittent la salle sur la pointe des pieds. Et le manège dure de séance en séance !...

N'oublions pas que l'objectif de cette loi vise à paupériser le nombre de fonctionnaires au profit du recrutement massif de contractuels. J'en veux pour preuve, l'obligation de publier simultanément à la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) et, par conséquent à Pôle Emploi, tous les postes proposés à la mobilité. Oui, vous avez bien compris, les

postes non pourvus seront « sans délai » accessibles aux emplois contractuels et cela pour tous les corps et grades de la fonction publique. Pour rappel, le gouvernement a fixé à 120 000 le recrutement de contractuels sur des emplois statutaires d'ici 2022. C'est la modernisation de la fonction publique à la sauce « **DARMANIN** ».

Voilà, pourquoi l'**UNSA Fonction publique** et toutes ses fédérations de fonctionnaires dont l'**UNSA Justice** et l'**UFAP UNSa Justice** avaient appelé à manifester au printemps.

Actuellement nous mettons tout en œuvre, avec les armes du dialogue social, pour limiter les atteintes portées à notre statut de fonctionnaire, à notre droit à la mobilité et à l'avancement !...

Et que dire de la réforme des retraites, avec un gouvernement toujours aussi sourd et spécialisé dans le pourrissement !... Où en sont les « cas types » et les simulations « corps par corps » et « grade par grade », que nous exigeons depuis maintenant des mois afin que nous puissions, avec l'ensemble des Personnels, constater que les niveaux de pension dans le nouveau régime de retraite ne baissent pas ?!...

Suite de l'édito page suivante >



N'ayant pas demandé cette réforme des retraites, **l'UFAP UNSa Justice** revendique, à minima, le maintien des niveaux de pension, voire l'amélioration de ces derniers avec notamment l'octroi du cadre actif pour tous les Personnels de l'administration pénitentiaire.

Là encore, nous ne céderons pas et exigeons d'être reçus assez rapidement par la garde des Sceaux et le nouveau Secrétaire d'État aux retraites afin d'avoir des réponses claires à nos questions. En effet, si lors de notre dernière entrevue courant décembre, la garde des Sceaux a pris un certain nombre d'engagements suite à nos revendications, qu'elle a confirmées le 24 décembre par courrier, trop de flou subsiste encore !... Il est donc important de rester mobilisé.

Enfin le djihadisme en milieu carcéral... Ce sujet ultra important est pris à bras le corps par **l'UFAP UNSa Justice** depuis près de 20 ans. DAESH et les attentats de ces dernières années sont venus confirmer notre lecture de la situation et la difficulté qu'ont les différents gouvernements à prendre la mesure. Et que dire de l'administration pénitentiaire qui traîne toujours les pieds pour prendre ses responsabilités et assurer la sécurité des Personnels pénitentiaires ainsi que celle de l'ensemble des français.

Certes, le cap à changer, suite à notre pugnacité et aux tragiques événements que nous avons connus mais le compte n'y est toujours pas. La mobilisation de tous devrait être totale !... Hors cela n'est pas le cas, avec des idéologues ici ou là, des directeurs interrégionaux et chefs d'établissements irresponsables préférant acheter la paix sociale avec ces terroristes et radicalisés que de tout mettre en œuvre, tel que le prévoit le relevé de conclusions du 29 janvier 2018, pour mettre hors d'état de nuire ces « fous de dieu ».

C'est pourquoi au lendemain du procès d'Assises de l'attentat terroriste d'Osny à l'encontre des Surveillants de cet établissement, où, une nouvelle fois, les Personnels victimes ont été dignes et

exemplaires à la barre, **l'UFAP UNSa Justice** a sollicité et obtenu un rendez-vous à l'Élysée afin de dénoncer la non mise en œuvre dynamique du relevé de conclusions de janvier 2018, sur l'ensemble des aspects sécuritaires et en particulier sur la prise en charge de ce type de détenus ou encore, s'agissant des détenus violents pour lesquels la mise en place efficiente des unités pour détenus violents (UDV) traîne à s'étendre.

Voilà autant de sujets que de difficultés auxquels sont confrontés au quotidien les Personnels pénitentiaires de tous les corps. Autant de difficultés trop souvent banalisées pour ne pas dire autre chose !...

Alors en cette nouvelle année, nouvelle décennie, restons mobilisé(es), défendons bec et ongle notre sécurité, nos métiers et la reconnaissance qui doit les accompagner, nos droits et nos acquis et exigeons avec l'UFAP UNSa Justice de tendre vers une administration pénitentiaire sûre, moderne et renouvelée.... Parce que notre détermination reste totale !...

**Meilleurs vœux à toutes et à tous,**

*Amicalement,*  
*Jean-François*



**LE RÉVEIL**  
PÉNITENTIAIRE  
*Justice*

Trimestriel d'Informations Syndicales

UFAP UNSa Justice

14, rue Scandicci - Tour Essor 93500 PANTIN

Tél. : 01 84 87 01 10

E-mail : [contact@ufap.fr](mailto:contact@ufap.fr)

Directeur de la publication : Jean-François FORGET

Photos : Adobe stock, UFAP, Tactic Impressions

Création & Impression :

Tactic Impressions - 01 39 86 19 08

CPPP N° 0611S077926 - 0,30€ - 11 000 exemplaires

[www.ufap.fr](http://www.ufap.fr)

## Une réforme systémique à haut risque...

Tout d'abord, l'UFAP UNSa Justice rappelle qu'elle n'a jamais été demandeuse d'une quelconque réforme des retraites !...



Toutefois, puisqu'il en est question, l'UNSa Justice a sollicité que la concertation se tienne au niveau ministériel afin de défendre au plus près les intérêts des Personnels pénitentiaires.

Par conséquent, à différentes reprises cette automne, l'UFAP UNSa Justice a saisi l'opportunité de réitérer d'une part, ses exigences et d'autre part, de réclamer la prise en compte des dispositions spécifiques à certaines catégories de Personnels, comme les Personnels de surveillance, sans oublier d'évoquer les Corps Communs (Administratifs), les Personnels d'insertion et de Probation, les Personnels Techniques ainsi que les Psychologues de l'administration pénitentiaire.

Pourquoi avoir demandé une concertation au niveau de proximité, conjointement à l'interministériel et l'interprofessionnel ?!... Tout simplement pour que le gouvernement puisse entendre en direct nos revendications et surtout les spécificités de nos métiers.

Dès le début de nos échanges, l'UFAP UNSa Justice a demandé que des simulations soient

faites assez rapidement afin de connaître le plus tôt possible les paramètres qui nous permettront de projeter les conséquences de cette réforme et surtout, de pouvoir au fil de nos échanges avec le gouvernement, sanctuariser les dispositifs de calcul qui devront compenser certaines dispositions comme, le « cadre actif et le 5<sup>ème</sup> ».

Pour l'UFAP UNSa Justice, c'est aussi l'opportunité de corriger certaines situations, comme la (re)prise en compte des années sous « cadre actif » pour les Personnels ne l'ayant pas ou plus et d'obtenir des reconnaissances et majorations s'agissant de la pénibilité, etc...

Depuis ces premières rencontres, la garde des Sceaux a répondu par courrier, en date du 24 décembre, à certaines de nos exigences concernant les Personnels de surveillance, en maintenant les droits acquis (cadre actif, 5<sup>ème</sup>). Pour autant, nous n'avons toujours pas de réponse s'agissant des simulations et des cas types « corps par corps » et « grade par grade » et encore moins s'agissant de l'ouverture de négociations l'octroi du cadre actif à l'ensemble des Personnels pénitentiaires. Par conséquent la mobilisation de TOUS doit être totale !...

Suite de l'article page suivante >



# Réforme des retraites

LE RÉVEIL  
PÉNITENTIAIRE  
*Justice*



Aussi et afin d'y voir plus claire sur les grandes lignes de cette réforme, en toute transparence, vous trouverez ci-dessous les éléments d'orientation que nous connaissons, s'agissant des fonctionnaires :

## ➤ Conséquences de la mise en place d'un régime en points :

- L'ensemble de la carrière sera pris en compte pour le calcul de la retraite : chaque année travaillée donnera lieu à l'acquisition de points. Les droits acquis avant la mise en œuvre de la réforme seront garantis à 100% (selon le gouvernement).
- **Les fonctionnaires et les salariés cotiseront au même niveau, pour qu'à rémunération identique ils aient les mêmes droits :**
  - Le taux de cotisation sera de 28,12% soit :
  - + Une cotisation plafonnée de 25,31% sous 3 fois le Plafond de Sécurité Sociale (120 000€ par an).
  - + Une cotisation déplafonnée de 2,81% qui participera au financement mutualisé des dépenses.
- Le taux sera partagé à 60% pour les employeurs et 40% pour la partie salariale.
- **Les primes et HS seront incluses dans l'assiette de cotisation.** Les droits à retraite seront donc acquis sur l'ensemble de la rémunération. Les Heures Supplémentaires seront prises en compte.
- **Une transition longue sera prévue** afin d'éviter que la totalité des cotisations salariales ne s'appliquent immédiatement :
  - Les employeurs publics prendront en charge transitoirement une part plus importante des cotisations.
- **Il est proposé que cette transition se fasse sur un temps long, 15 ans.**
- **Une concertation spécifique doit être conduite afin de définir le détail de cette transition** pour l'ensemble de la fonction publique.
- Les conséquences de l'inclusion des primes sur le niveau des pensions seront examinées lors des concertations catégorielles.

## ➤ Les départs anticipés au titre de leurs fonctions dangereuses

- **Les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique conserveront un droit au départ anticipé à :**
  - 52 ans pour les Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, les policiers, les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne.
  - 57 ans pour les sapeurs-pompiers professionnels, la branche surveillance des douanes et les policiers municipaux.
- Pour ouvrir ce droit, **ils doivent avoir effectivement occupé des fonctions dangereuses pendant 27 ans.**
- Sur-cotisation patronale supplémentaire permettant de **créer un équivalent de la bonification du 5<sup>ème</sup> et maintenant le niveau des pensions actuel.**

Pour l'UFAP UNSa Justice, dans ce dossier complexe aux enjeux fondamentaux pour l'avenir de TOUS les Personnels, la vigilance est de mise et notre détermination sans faille !...

Jean-François FORGET  
Secrétaire général

## Terrorisme Islamiste en milieu carcéral : Une année bien chargée...

**En matière de terrorisme islamiste, l'année 2019 aura été marquée, pour les Pénitentiaires, par deux événements : l'attaque terroriste au CP Alençon-Condé en mars et le procès de l'attentat d'Osny en novembre dernier.**

**A**u-delà de la sauvagerie des faits et de l'idéologie qui les ont inspirés, ces attentats étaient malheureusement prévisibles : la crédulité de nos politiciens en un traitement social du terrorisme islamiste et l'attentisme de la DAP dans le déploiement des mesures sécuritaires obtenues en 2018 ne pouvaient qu'aboutir à ces actes barbares à l'encontre de nos Collègues...

Si ces deux faits peuvent sembler déconnectés, ils renvoient les Personnels pénitentiaires à une même réalité : quid de la gestion des détenus, terroristes et/ou radicalisés, et surtout de ceux condamnés à une très longue peine ?!...

Cette question, avec la condamnation de l'auteur de l'attentat de la MA Osny à une peine de 28 ans de réclusion criminelle, va devenir dans les mois qui viennent une nouvelle problématique, une nouvelle urgence pour la DAP et les tenants de la dé-radicalisation à tout prix ou les naïfs de la culture de l'excuse à tout va...

En matière de terrorisme islamiste, en cette fin d'année 2019, une page s'est tournée au niveau judiciaire. Les procès correctionnels vont laisser place aux procès criminels et les sessions d'Assises vont se succéder. Même s'il ne faut présager de rien avec ceux qui rendent la Justice de ce pays, la probabilité que des peines lourdes, assorties de période de sûreté, soient prononcées est tout de même très élevée.

**Alors comment gérer ces profils, hommes et femmes, avec des perspectives de sortie très éloignées ?...**

**L'UFAP UNSa Justice** le dit d'emblée : le modèle QER-QPR / QI-détention ordinaire ne sera ni suffisant, ni satisfaisant !...



Pas suffisant, car la DAP n'a toujours pas livré les 450 premières places sur les 1500 actées à la gestion de ces détenus... C'est encore et toujours la politique de dispersion qui prime... avec la diffusion de l'idéologie jihadiste au sein des détentions qui l'accompagne !...

D'ailleurs, après les détentions hommes, ce sont maintenant les quartiers femmes qui sont touchés par le phénomène : celui du Centre Pénitentiaire de Nantes en est un parfait exemple !...

En matière de lutte contre le terrorisme et de prévention de la radicalisation, les Personnels pénitentiaires et nos concitoyens peuvent espérer mieux !...

Pas satisfaisant, car la politique du désengagement de la violence radicale ne peut se suffire à elle-même !... Pour **notre Organisation Syndicale**, elle ne peut s'envisager sans une vision plus globale prenant en compte un versant sécuritaire dont nos décideurs, de



l'Élysée au Millénaire, ne veulent malheureusement pas entendre parler malgré l'évidence !...

Au regard des risques que représentent les détenus terroristes, hommes et femmes, il est devenu **URGENT et OBLIGATOIRE** de définir une prise en charge dans des conditions optimales de sécurité.

Pour **l'UFAP UNSa Justice**, ces détenus doivent être affectés au sein d'unités sécurisées et totalement étanches : ils ne peuvent pas être en contact avec le reste de la population pénale ni en contact entre eux !...

Briser l'effet de groupe est une étape nécessaire et primordiale avant d'envisager un éventuel traitement social !... Ce n'est pas **l'UFAP UNSa Justice** qui le décrète mais les experts de Guantanamo jusqu'au Sri Lanka... L'échange d'expériences que nous entretenons sur cette question au niveau européen confirme l'axe de nos réflexions. Il est effectivement nécessaire de couper les détenus terroristes de la mouvance islamiste durant une période (2 ans minimum) avant d'évaluer le bienfondé d'une prise en charge tournée vers une réhabilitation sociale dont la durée est estimée entre 10 et 12 ans...

Cela est encore plus vrai avec les individus condamnés à de longues peines : aux auteurs des attentats de 1995 ou aux membres du « *Gang de Roubaix* » succéderont celles et ceux de l'Etat islamique ayant commis des actes de terrorisme en son nom ou s'étant rendus sur les zones de combat !... Et là, la dimension n'est plus la même... le risque non plus !...

Depuis 2013, la DAP sait que la prison est devenue, pour ces détenus, la « *maison de la guerre* » !... Le jihad se perpétue derrière nos murs et les Personnels pénitentiaires sont aujourd'hui des cibles désignées !...

Cette question est également à envisager avec les détenues terroristes femmes. En cette fin décembre 2019, 70 détenues femmes sont incarcérées pour des faits de terrorisme en lien avec l'islam politique, soit 13% des écrous TIS... Jamais ce chiffre n'avait été aussi élevé...

Combien demain avec les « *revenantes* » de Syrie qui feront nécessairement l'objet d'une procédure

judiciaire ?... Quelle évaluation et surtout quelle prise en charge pour ces nouveaux profils terroristes ?...

Le nombre et l'architecture des « *quartiers femmes* » ne sont pas adaptés à la gestion de ces nouvelles figures du terrorisme islamiste dont le niveau d'engagement, la dangerosité et la volonté de participer au combat n'ont rien à envier aux hommes, bien au contraire !...

Au CP Beauvais, par exemple, deux détenues sont placées à l'isolement dans deux cellules voisines... Dans ce même établissement ou encore au CP Riom, c'est le module « *RESPECTO* » qui est proposé à certaines d'entre elles...



En région parisienne, ce sont 13 détenues TIS en détention ordinaire pour la seule MAF de Fleury-Mérogis, 7 détenues TIS à celle de Fresnes dont le taux d'occupation s'élève à 165%..., le tout, sans aucune prise en charge spécifique, ni séparation du reste de la détention, voire parfois même des détenues TIS affectées dans une même cellule...

On croit rêver : la DAP commet les mêmes erreurs avec les détenues femmes que celles commises depuis 20 ans avec les hommes !... La Justice, elle, a changé son regard sur ces profils... la DAP toujours pas !... Il est urgent que le ministère prenne ce sujet à bras le corps, avant que l'actualité pénitentiaire ne ramène brutalement nos dirigeants au concret !...

**Wilfried FONCK**  
Secrétaire national





## Le Syndrome de la Perfidie Syndicale

**Le syndicalisme, ce n'est pas l'acharnement contre une organisation ou une catégorie professionnelle. Le syndicalisme, c'est la lutte permanente pour contrer la répression faite aux salariés ; c'est mettre tout en œuvre pour le maintien des acquis sans oublier d'améliorer les conditions de travail et le pouvoir d'achat des Personnels...**

**A** ce titre, une union de pseudos syndicalistes passe son temps à pourrir cet engagement en essayant de mettre à mort **l'UFAP UNSa Justice**.

Notre quotidien, porté exclusivement sur la défense des Personnels pénitentiaires, tous corps et grades confondus, se voit également rythmer par les tracts de cette entente quadricéphale à géométrie variable (FO, CGT, CFDT, SPS) touchée par la facilité de son action, prônant l'insatisfaction et critiquant les avancées obtenues. Peut-être une stratégie visant à masquer collectivement leur absence !

**Ils n'ont rien d'autre que des relents de fiel venimeux dans la bouche** : « si je n'ai rien obtenu c'est fatalement la faute des autres !... » **Mais blâmer et déblâmer, ce n'est pas pour autant prouver le travail effectué et l'apport de résultats.**

Ce "comité Théodule" du changement dans la continuité équivaut au syndrome des "Shadocks", nous pompant avec leurs seules revendications catégorielles : c'est le vœu du cul de jatte qui se veut danseur de claquette !...

En attendant, **l'UFAP UNSa Justice** reste **la seule Organisation Syndicale responsable** à traiter de l'avenir des Personnels. Nos dernières batailles gagnées pourraient paraître insignifiantes, "des réformes" comme disent certains mais des millions d'euros ont bien été acquis au profit des Personnels suite aux engagements de **l'UFAP UNSa Justice**. Pour s'en rendre compte, il faut déjà tout bonnement savoir compter, être réaliste et objectif.

Contrairement aux mensonges répandus par nos « *snipers de fête foraine* », ces millions vont bien dans la poche des Personnels !...

Chacun doit pouvoir se situer et bien analyser les moyens obtenus (matériels, structurels, emplois, législatifs, statutaires et indemnitaires). Le constat est alors sans équivoque : à part **l'UFAP UNSa Justice et les Personnels**, qui a obtenu de nouveaux acquis, tels que la prime de fidélisation ou la revalorisation d'autres indemnités ?... Personne !...

**Les Personnels demeurent impatients de voir se concrétiser les promesses que nos détracteurs ont annoncées à l'aube des élections... Déjà un an de passé et rien, que dalle, pas une action !...**

**L'UFAP UNSa Justice** refuse l'inertie, la concurrence et la surenchère. **Mais elle se refuse surtout à laisser une administration, « drivée » par le Syndicat National Patronal, installer les Personnels dans un danger quotidien et une incertitude récurrente...**

En 2013, en dépit de la réforme sur le dialogue social voulue par quelques-uns, les négociations statutaires s'amplifient et conduisent notre **Organisation Syndicale** à parapher, seule, un relevé de conclusions, alors que les autres OS représentatives estimaient que 21 Millions d'Euros, sans le volet indemnitaire, était trop peu pour le seul Corps d'Encadrement et d'Application.

**10 ans plus tôt, ces mêmes « syndicats de l'absurde » signaient en catimini le non passage aux 33 heures**



**pour les surveillants (évalué à 43 millions d'euros) en contrepartie d'un point de PSS pour les Surveillants (coût 5,5 millions d'euros). Bénéfice net pour l'Etat : plus de 37 millions d'euros !...**

**Et là, on dit merci qui ?!... Et au passage, aux oubliettes la 8ème semaine de congés pour TOUS !... Et après ils osent nous parler de vendus !...**

Grâce à cette signature du relevé de conclusions par **l'UFAP UNSa Justice** visant les Personnels de Surveillance en 2013, le nombre

de promotions au grade de Brigadier a explosé, au-delà des échelons et des grilles du CEA qui ont été réévalués.

À l'époque, **l'UFAP UNSa Justice**, ayant présenté des propositions pour l'ensemble du Corps des Personnels de Surveillance, précisant que suite à l'accord signé, priorité serait donnée au CEA afin de finaliser une réforme pour le Corps de Commandement sur le budget triennal 2016-2018.

## Focus et rappel en termes de moyens obtenus par la réforme de 2013 et PPCR en 2016 :

Un Surveillant brigadier au 6<sup>ème</sup> échelon percevait en 2006 un maximum de 458 points d'indice pour arriver en 2013 à 472 points.

Avec PPCR (*Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations*), le 6<sup>ème</sup> échelon passera en 2021 à 483 points d'indices majorés.

Ce sont 25 points d'indice supplémentaires par mois, soit un gain progressif de 65,52€ à 117€ par mois entre 2013 et 2021 en prenant en compte une année blanche PPCR en 2018 et le gel du point d'indice.

À cela, s'ajoute un gain de 162€ d'ICP en 2016 pour atteindre les 1000€/an, puis 400€ en 2018 pour atteindre les 1400€ annuels en taux de base.

### **Voici le décompte final pour l'année butoir en 2021 :**

**25 points x 4,68 € = 117€**

**117 x 12 = + 1404,00 € annuels.**

> **S'ajoute : 162€ + 400 € d'ICP annuel soit + 562 € annuels. (Pour un taux de base !)**

> **S'ajoute 10€ d'augmentation de l'indemnité de Dimanche et JF.**

> **35 factions en moyenne x 10€ d'augmentation = 350€ + 300€ d'ICP complémentaires soit + 650€ annuels.**

> **S'ajoute en sus 4 pts de PSS (24 à 28 %) soit en moyenne 80€ x 12 = + 960€ annuels.**

Ce sont pas moins de 3576 € annuels obtenus depuis 2013, sans compter l'ICP majorée en fonction des postes, ou encore la forfaitisation initiale de l'indemnité de dimanche antérieure et la revalorisation sensible les indemnités de nuit.

À cela viendra s'ajouter, par la suite, le demi-point de PSS obtenu pour janvier 2022 qui conduira finalement à 28,5% de PSS. **Qui refuserait l'acquisition de cette somme ?** Que chacun regarde sa fiche de paie !...

Et pourtant, qu'est-ce que l'on peut entendre ou lire, affublant **l'UFAP UNSa Justice** et ses militants de tous les mots !... Quoiqu'il en soit, notre Organisation syndicale est fière de ces avancées légitimes et à l'initiative de sa base elle se projette pour aller encore plus loin, toujours dans le but de faire reconnaître au mieux nos métiers pénitentiaires.

Il y a ceux qui crient et ceux qui font !... **l'UFAP UNSa Justice** fera toujours partie de ceux qui font !... N'en déplaise à nos détracteurs, qui au passage n'ont pas grand-chose d'autre que la démagogie et l'insulte pour promouvoir leur soi-disant action syndicale.

**l'UFAP UNSa Justice** sait porter une analyse et mettre tout en œuvre pour obtenir des moyens pour la sécurité des Personnels et une augmentation du pouvoir d'achat et de pension de nos futurs retraités.

Nos actifs méritent mieux que la GIPA que certains mettent en avant et qui ne rentre pas dans le calcul de pension. Si un Agent ne perçoit pas la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, c'est que son revenu n'a pas eu d'impact négatif sur son pouvoir d'achat. **Alors oui, bravo à PPCR !...**

Pour les gradés, c'est la même opération et **l'UFAP UNSa Justice** continue à mettre en avant les difficultés qu'ils rencontrent afin qu'elles soient légitimement reconnues et compensées.

Suite de l'article page suivante >



# Personnels de surveillance

## Concernant le Corps de Commandement et la réforme de la Chaîne de Commandement :

**L'UFAP UNSa Justice**, représentative dans le Corps de Commandement depuis le 14 décembre 2011, a mis en à peine 8 ans, de la transparence dans les CAP, a redonné un peu plus de justice dans les avancements et a présenté une réforme qui redynamise les carrières afin de permettre à chacun une évolution minimale systématique, **comme le prévoit aussi PPCR**.

Depuis 2006, 90% des Lieutenants étaient enfermés dans un cimetière statutaire. **L'UFAP UNSa Justice** a remédié à cela en ouvrant de nouvelles perspectives.

**L'UFAP UNSa Justice** obtiendra sous le mandat de Jean Jacques URVOAS le respect des engagements pris en 2013 et signera seule, une fois de plus en mars 2017, la réforme de la chaîne de Commandement pour répondre à l'attente des Personnels de surveillance que sont également les Officiers pénitentiaires et à la reconnaissance de leurs difficultés.

PPCR apporte également une augmentation indiciaire pour le Corps de Commandement : 17 points pour un Lieutenant soit 79,56€ par mois ou 954,72€ annuels, 16 points pour un Capitaine soit 74,88€ par mois ou 898,56€ annuels, idem pour un Commandant.

S'ajoutent les 10€ d'augmentation relatif au travail le dimanche ou jour férié, pour celles et ceux qui assurent un service effectif sur ces journées.

Le volet indemnitaire sera ouvert ensuite pour réévaluer l'IFO, le montant des astreintes qui touchent l'ensemble des Personnels pénitentiaires, ainsi qu'une discussion sur un système compensatoire relatif aux NAS et COP/A. C'est notre combat !...

A côté de cela, la réforme statutaire de la Chaîne de Commandement apporte :

La nomination au grade de Capitaine se fera de manière automatique à compter de 2021, dans une nouvelle grille indiciaire. Un Lieutenant au 5<sup>ème</sup> échelon (indice 470 en 2021, nouvelle grille fusionnée) sera nommé au grade de Capitaine. Le TA disparaît et permet à un Officier de cette grille fusionnée d'obtenir naturellement avec son ancienneté dans le corps, le droit de s'inscrire à l'examen professionnel de commandant ou d'accéder au TA de Commandant, comme aux dispositions

pour devenir CSP (Chefs des Services Pénitentiaires). Cette nouvelle dynamique de carrière permet donc à un officier Lieutenant/Capitaine d'atteindre au terme de sa grille indiciaire ou carrière, l'indice 640 soit 32 points pour le grade de capitaine !... Une bagatelle selon certains !

**32 x 4,68 = + 149,76€ par mois, soit + 1797,12€ annuel pour un Capitaine entre 2016 et 2021.**

**Pour un Lieutenant** d'aujourd'hui, la grille fusionnée lui permet de bénéficier de **+ 90 points**.

Pour le grade de Commandant, qui reste le grade sommital du Corps de Commandement, nous pourrions considérer que les seuls Personnels à l'avoir obtenu seraient des privilégiés du fait que ce grade n'a été attribué qu'à une moitié des Personnels (environ 148 pour 280), vis à vis de la cible entendue du pyramidage en 2006. Mais avec la réforme, les promotions pourront s'étendre bien au-delà. **L'UFAP UNSa Justice** souhaite atteindre la cible des 40% du nouveau Corps de Commandement atteignant initialement 2100 emplois en 2023 (revendication **UFAP UNSa Justice** et arbitrage encore non rendu !).

Pour ce même grade, prenons simplement **l'indice majoré sommital du grade de Commandant** fonctionnel qui en 2006 plafonnait à 733 points, ce dernier parviendra en 2021 à 756 soit + 22 points d'indices majorés supplémentaires.

**23 x 4,68 = + 107,64€ par mois soit + 1291,68€ par an.**

**L'UFAP UNSa Justice** revendique que l'ensemble des Personnels du Corps actuel, ne souhaitant pas basculer dans le Corps des CSP, puisse acquérir le grade de commandant, grade qui sera également soumis à une nouvelle cartographie.

**L'UFAP UNSa Justice** met tout en œuvre pour tirer les Personnels pénitentiaires vers le haut, en leur donnant de multiples possibilités de promotion.

N'en déplaise à certains, comme inscrit dans la notice du décret modifié, cette réforme inclut incontestablement un plan de promotions interne qui restera historique !...

**L'UFAP UNSa justice, un syndicat qui propose, qui négocie et qui obtient...**

## La réforme des Personnels Techniques est enfin validée !...

Une fois n'est pas coutume, les Personnels Techniques ont été mis sur le devant de la scène lors du CTM du 30 Décembre 2019, car les textes d'application du plan de requalification du relevé de conclusions signé le 05 Mai 2017 par l'UFAP UNSa justice, ont été validés au Comité Technique Ministériel. L'UFAP UNSa justice a profité de cette instance pour faire acter quelques amendements.

### Les points les plus importants sont :

Dans le projet de décret du 2 août 1999, dans **les dispositions permanentes**, la création d'un troisième grade à accès fonctionnel : le grade de directeur technique de classe exceptionnelle.

Pour l'accès au corps des Techniciens, en plus du concours et de la Liste d'Aptitude, la création d'un examen professionnel aux Adjoints Techniques de l'administration pénitentiaire comptant sept ans de service public dont cinq ans de services effectifs dans leur corps.

### **Dans les dispositions transitoires (2020, 2021, 2022) :**

#### ➤ **Peuvent être recrutés dans le corps des Directeurs Techniques :**

- Pour 2/3, par la voie d'un examen professionnel spécifique, les Techniciens qui comptent, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, six ans de services effectifs dans leur corps.
- Pour 1/3, au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude les Techniciens de 1<sup>ère</sup> classe, les Techniciens de 2<sup>ème</sup> classe comptant, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, neuf ans de services effectifs dans leur grade.



#### ➤ **Peuvent être recrutés dans le corps des Techniciens :**

- Pour 2/3, par la voie d'un examen professionnel spécifique, les Adjoints Techniques qui comptent, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'examen est organisé, six ans de service public, dont cinq ans de services effectifs dans leur corps.
- Pour 1/3, au choix, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude les adjoints techniques de 1<sup>ère</sup> classe, les Adjoints Techniques de 2<sup>ème</sup> classe ayant accomplis, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie, huit ans de service public, dont cinq ans de services effectifs dans leur grade.

Pour l'UFAP UNSa Justice, cette réforme statutaire et ce plan de promotions, à l'instar de celui du CDC, n'est qu'une première étape !...

**Effectivement, nous avons rappelé au CTM nos ambitions et par conséquent, l'exigence que nous avons d'engager à l'issue de ce plan une nouvelle négociation pour lancer une seconde vague de requalifications au regard des compétences devant être reconnues pour l'ensemble des Personnels Techniques.**

**Daniel CARRÉ**  
Secrétaire national



# Personnels Administratifs

## Les conséquences du sous-effectif !

**Voici que se termine la dernière CAP de mobilité des Personnels Administratifs sous le format que nous connaissons. Force est de constater une fois encore, malgré les campagnes de recrutement, que le sous-effectif en Personnel est criant !**

Et, le recours aux détachements entrants ne vient que très partiellement combler les besoins des services. Les Collègues n'en peuvent plus... Ils se retrouvent régulièrement à ne plus être en capacité de réaliser l'intégralité des tâches journalières, sauf à entrer dans le cycle souvent infernal des heures variables qui au final ne sont guère récupérables....

Malheureusement, même le recours aux contractuels, lorsqu'il est budgétairement autorisé, ne viendra pas combler le déficit accumulé !... Le temps d'accueillir les renforts temporaires, de les former, à minima, voilà que pointe la fin de la mission, ce qui est très frustrant pour les Fonctionnaires en place qui devront recommencer lors d'un prochain épisode de crise et encore plus pour le Collègue contractuel qui a peu de perspective d'emploi !

Il se produit alors de façon durable une charge de travail excessive pour les Fonctionnaires en place. Le manque en Personnels conduit bel et bien à un rythme de travail trop élevé qui n'invite certainement pas les Collègues à rester sur les postes.

Tout ce système de gestion des manques en Personnels Administratifs, est donc contreproductif pour l'institution pénitentiaire.

Aujourd'hui, les choix budgétaires nous conduisent à fonctionner avec des effectifs réduits, comment ne pas imaginer que cela n'a pas de conséquence dans les services dans lesquels nous œuvrons au quotidien.

La situation n'est pas anecdotique, car ces rythmes immodérés peuvent conduire rapidement à une démotivation voire des risques de burnout et la dégradation du moral global de l'équipe pointe son nez !...

En fait, l'anormalité devient la normalité et, travailler en sous-effectif devient la règle !... C'est lorsque les derniers Agents du service « *craquent* » que l'administration consent à donner l'alerte pour trouver une solution d'urgence !

Mais de façon insidieuse, la charge anormale de travail aura gravé inévitablement des conséquences concrètes en termes de fatigue et d'aggravation des risques d'arrêt maladie ou d'accident du travail, voire de maladie professionnelle.

Le Personnel d'encadrement n'échappe pas à ce phénomène... Les nouvelles technologies de l'information et de la communica-

tion, qui ont raccourci à l'extrême le temps de réactivité imposé aux individus dans leur travail, n'y sont pas étrangères.

### ➤ Quel Agent de catégorie « C », « B » ou « A » de la filière administrative n'a jamais eu :

- Le sentiment de manquer de temps, de devoir tout faire dans l'urgence ?!...
- L'impression d'être toujours débordé, d'avoir mille et une choses à faire ?!...
- À faire des "*listes de priorités*" mais ne jamais arriver au bout ?!...
- À se comparer aux autres et culpabiliser parce qu'on n'y arrive pas ?!...

Aujourd'hui, il est grand temps d'adapter le travail à « *l'homme* », et donc comme l'a toujours réclamé **l'UFAP UNSa justice** les moyens adéquats pour réussir.

Il faut des méthodes de travail et des postes en cohérence avec la charge de travail associée. C'est un enjeu de revendications collectives qui se traduit notamment par la mise en œuvre dans toutes les structures déconcentrées de la DAP des organigrammes pour tous les corps et en particulier pour les Personnels Administratifs.

La charge et la surcharge de travail étant également une question de fait, il convient également de l'aborder dans l'organisation concrète des services. Il convient ainsi d'être vigilant dans la pratique aux situations de dérive.

Pour **l'UFAP UNSa Justice**, il est impératif que l'administration assure en permanence un bon équilibre entre les objectifs professionnels des Agents, leur capacité à accomplir les tâches ou missions et les moyens mis à sa disposition, tout en réservant son degré d'autonomie dans l'organisation de son travail.

L'attractivité de l'administration pénitentiaire pour les Personnels Administratifs, passe aussi par la lutte contre le sous-effectif !...

**L'UFAP UNSa justice reste engagée dans cette revendication...**

**Fabrice BÉGON**  
Secrétaire national



# Insertion probation

## Ligne de gestions de la mobilité des C.P.I.P : Quand mobilité devient recrutement !...

Sur le dernier trimestre 2019, la Direction de l'Administration Pénitentiaire a présenté aux Organisations Syndicales son funeste projet relatif aux nouvelles lignes de gestion de la mobilité.

Sur ce sujet important, l'UFAP UNSa Justice tient à rappeler l'historique de la situation. Les nouvelles lignes de gestion de la mobilité découlent de la promulgation de la loi de Transformation de la Fonction Publique, ainsi que du Décret du 29 Novembre 2019 relatif aux lignes de gestion dans la fonction publique.

En effet, ce décret a été soumis au vote du Conseil Commun de la Fonction Publique le 17/10/2019. Il prévoit dans son annexe, la liste des corps pouvant prétendre à une dérogation aux nouvelles dispositions de mobilité. A ce titre, l'UFAP UNSa Justice, par le biais de l'UNSA Fonction Publique, a été la seule organisation syndicale à déposer des amendements visant à une dérogation pour l'ensemble des corps de la Direction de l'Administration Pénitentiaire (C.P.I.P, P.A, P.T, C.E.A).

La D.A.P, pour sa part, aura cruellement manqué de persuasion puisque celle-ci n'aura pas été en mesure d'obtenir un arbitrage favorable quant au maintien du système de cotations des C.P.I.P.



Manque d'ambition ou volonté de profiler le corps, la question reste entière ?  
La conséquence est quant à elle la suivante : La disparition du système de mutation actuel !

Au 29/11/2019, le schéma qui a été présenté par l'Administration est le suivant :

### A partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2020 :

- La mobilité s'organisera autour d'une campagne de mobilité/an ;
- Les C.P.I.P pourront formuler 10 vœux d'affectations ;
- Deux catégories de postes seront disponibles :

#### Postes Profilés :

- Candidature avec C.V, Lettre de motivation, 3 dernières évaluations
- Réalisation d'un entretien préalable (en sachant que le recruteur sera libre de ne pas recevoir un candidat s'il considère que celui-ci n'a pas le profil ! Aucune justification n'est exigée de la part de l'Administration Centrale).

#### Postes non profilés :

- Candidature dématérialisée via le portail H@rmonie.

- Pour 2020, la sélection des candidats se fera sur la base d'un système transitoire que la D.A.P définira avec les O.S.
- Ce que nous savons à l'heure actuelle, c'est que ce système transitoire s'appuiera principalement sur les éléments suivants, et cela dans l'ordre établi :
- « Adéquation du profil du candidat au poste sollicité (au regard du parcours professionnel, des qualifications, aptitudes, compétences et formation) ; »
- Priorités légales ;
- L'ancienneté.

Toutefois, pour la DAP, aucun système de cotations par points ne sera utilisé.

**En 2021/2022 :**

- Dans un futur proche, d'ici à 1 à 2 ans, l'ambition de la D.A.P est de profiler l'ensemble des postes de C.P.I.P.
- Ce profilage ayant pour but de « permettre aux directeurs de S.P.I.P de recruter/choisir eux mêmes leurs futures équipes ».
- Pour la D.A.P, aucun système de cotations par points ne sera

utilisé. Le critère principalement recherché sera « l'adéquation du profil du candidat au poste sollicité (au regard du parcours professionnel, des qualifications, aptitudes, compétences et formation) ».



Face à un tel projet, qui ne vise qu'à « réduire au strict minimum, le nombre de corps de la fonction publique gérés par cotations. », face à un texte n'ayant pour seul objectif que de « s'attaquer aux droits des personnels et faire disparaître toute notion d'équité de traitement », la 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale a appelé l'ensemble des personnels des S.P.I.P à la mobilisation.

Le 05/12/2019, à Paris et en région, l'UFAP UNSa Justice a dit : « **NON à la casse du service public ! NON à l'arrêt de la mobilité traditionnelle ! - NON à la réforme de retraites ! NON à la contractualisation de nos emplois !** »

Fort de cette mobilisation, et de l'entrée en mouvement de structures locales Ufapiennes, la 1<sup>ère</sup> Organisation Ministérielle entendait peser de tout son poids le 18/12/2019, date du Comité Technique Ministériel, afin de faire bouger les lignes et faire revenir à la raison, une Administration aux ordres du gouvernement ! Toutefois, le quorum n'ayant pu être atteint (du fait du boycott de certaines organisations syndicales), l'instance ministérielle a été reportée à une date ultérieure.

*Si cette reprogrammation n'entame en rien la détermination de l'UFAP UNSa Justice, il n'en n'est pas moins que le 1<sup>er</sup> tour de discussions a été entamé et que le prochain C.T.M décidera de l'avenir de la mobilité des C.P.I.P ! Gageons que le choix idéologique des uns, ne pénalisera pas tous les autres...*



Dalila FARROUDJ et Jérémy RIVIÈRE  
Secrétaires nationaux



**À suivre...**

## Logement : un plan « MARSHALL » !... Une absolue nécessité !...

**Au cours de la dernière décennie, le Ministère de la Justice a mis l'accent sur la question du « logement », avec une forte initiative de « 2006 à 2012 », en mobilisant toutes les ressources disponibles.**

**E**n effet, que ce soit par le prisme des crédits sociaux, d'utilisation du foncier, de négociations avec les bailleurs sociaux qui sont venus s'agréger aux logements historiquement créés à proximité des établissements pénitentiaires (*majoritairement en Ile-de-France, comme à Fresnes ou à Fleury-Mérogis par exemple !*), un premier niveau de réponse a été donné.

Cette initiative sur le logement a donc permis ce premier niveau de réponse réparti sur l'ensemble des Agents du Ministère de la Justice, limitant de fait les possibilités dévolues aux Agents relevant de l'administration pénitentiaire, tout particulièrement en région Ile-de-France.

Depuis 2012, ce sont en règle générale une centaine de logements qui ont été réservés dans le parc social en faveur des Personnels. Ils sont à mettre en perspective avec les sorties d'écoles du Ministère de la Justice, et plus particulièrement de l'ENAP, qui a compté annuellement un minimum 2000 Surveillants en primo affectation.

Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec le contexte économique où le coût des loyers n'a cessé de connaître une forte progression, rendant de plus en plus ardue la recherche et l'obtention d'un logement en cohérence avec les salaires.

À cela, il faut rajouter l'évolution législative qui a limité l'accès au contingent communément appelé « 5% préfectoral » et depuis un an, les dispositions de la Loi « ELAN », qui vont venir bouleverser toutes les démarches initiées au cours de la dernière décennie.

Ce n'est pas la mise en place du Fond pour le Logement Intermédiaire (FLI) créé en 2014, qui a permis de proposer massivement des solutions aux Personnels, malgré des ambitions initialement affichées par la Caisse des Dépôts ; car si à la genèse l'idée pouvait

paraître séduisante, à la sortie le niveau des loyers est resté prohibitif par rapport aux rémunérations.

Dans ce contexte, une solution d'ampleur et globalisante doit être construite, s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs existants. C'est notamment sur ce fondement que le Ministre des comptes publics a confié une Mission à Florence GERARD-CHALET.

Il paraît essentiel pour les Personnels Pénitentiaires de pouvoir être à l'avant-garde de cette mission, afin que les Agents puissent être les premiers à bénéficier des avantages induit par l'ensemble des offres existantes.

L'optimisation du « 5% préfectoral », en simplifiant l'accès aux logements publiés dans le logiciel « BALAE » en Ile-de-France ou encore, bénéficier de logements sociaux dont le contingent est géré par les différentes agglomérations, doivent se conjuguer entre eux et aux logements financés par la tutelle.

À cela, il conviendrait de pouvoir adapter un dispositif proposé depuis des années dans les grosses agglomérations par le Ministère de l'Intérieur aux Policiers, où les loyers de logements privés sont négociés, et surtout garantis par le Ministère de rattachement.

Enfin, l'état des lieux des disponibilités foncières, doit permettre un nouveau déploiement de baux emphytéotiques et ainsi construire des volumes de logements significatifs.

Dans un contexte où le logement est la première priorité sociale des Personnels, seule une démarche de type « **Plan Marshall logement** », pourra répondre aux attentes des Agents et ainsi soutenir durablement une profession compliquée où les premiers pas sont toujours les plus difficiles.

**Frédéric GALLIÈRE**  
Secrétaire national

