

## N°132

Décembre 2021

CEA

L'UFAP UNSa Justice exige un projet ambitieux ! P. 5



Outre-Mer

Quand la mission Outre-Mer tente de se réinventer... P. 10



Égalité professionnelle

Rapport Égalité Professionnelle Femme-Homme...

Les agentes pénitentiaires en « Première Ligne » P. 14



# UFAP 2022

« Nous sommes nos choix »

Jean-Paul Sartre

CHSCT Ministériel

Le ministère de la Justice reconnaît enfin la nécessité de s'engager contre les violences !... P. 6



AGPM - 100 rue de la République - 92000 Nanterre - France - Tél : 01 47 37 37 37 - www.agpm.fr



**MA PROTECTION ?  
BIEN TROP PRÉCIEUSE  
POUR LA CONFIER  
AU PREMIER VENU**

Retrouvez les coordonnées  
du conseiller AGPM  
de votre secteur  
sur [www.agpm.fr](http://www.agpm.fr)  
ou appelez le **32 22** Service client principal

**PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE,**  
confiez votre protection à un groupe d'assurance mutualiste  
et d'éthique militaire.



LA SOLIDARITÉ EST DANS NOS GÈNES  
**ASSURANCE, ÉPARGNE, SANTÉ, PRÉVOYANCE**



**AGPM EST TÉGO**



**Jean-François FORGET**

*Sécrétaire Général UFAP UNSa Justice*

Cette année 2021 se termine dans un contexte de reprise de l'épidémie de la COVID-19, alors même que les Français sont globalement exemplaires dans la conduite des mesures mises en place pour endiguer cette pandémie.

Concernant notre milieu professionnel, en première ligne, les personnels pénitentiaires tiennent à bout de bras l'institution et répondent avec exigence à leurs obligations professionnelles.

On ne peut pas en dire autant de notre administration, toujours à la traîne dans les moyens qu'elle doit mettre à disposition des agents, dans le déploiement du télétravail et de la reconnaissance qui devrait être rendue aux personnels de toutes les catégories (PA, PT, PS, IP).

À travers cet éditto, l'**UFAP UNSa Justice** remercie et félicite le volontarisme et l'exemplarité de l'ensemble des personnels pénitentiaires.

L'année qui nous attend sera elle aussi une année particulière et vraisemblablement chargée !

En effet, si nous ne savons pas ce que la COVID-19 nous réserve en 2022, d'autres inconnus seront à l'actualité de cette nouvelle année.

Bien évidemment, il y a l'échéance des élections présidentielles avec à la clé, de toute façon, un nouveau gouvernement et par conséquent, un nouveau garde des Sceaux ; mais aussi, le devenir des discussions sur la fusion des grades du CEA, les trajectoires que prendra la Chancellerie et la DAP suite aux états généraux, la réorganisation ou plutôt la nouvelle désorganisation de la mission outre-mer, la lutte contre les phénomènes de violence, la future protection sociale complémentaire des fonctionnaires et plus largement, les orientations des missions pénitentiaires ainsi que la grande question des moyens alloués pour les conduire à bien, sans oublier l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore, la reconnaissance légitime à laquelle les personnels pénitentiaires prétendent.

Autant de chantiers et d'orientations non exhaustifs, qui conditionneront l'avenir à court, moyen et long termes des agents.

Cette année 2022, se terminera quant à elle par des élections professionnelles qui se tiendront du 1<sup>er</sup> au 8 décembre prochain. Celles-ci fixeront la représentativité syndicale pour les quatre prochaines années.

Par conséquent, cette année 2022 sera aussi celle des idées et des programmes portés par l'**UFAP UNSa Justice**, mais aussi par l'**UNSa Justice** et l'**UNSa Fonction publique**, dans la reconnaissance de nos métiers et la défense de nos Droits, surtout quand il s'agit de réformes rétrogrades comme sur les retraites, le démantèlement de la fonction publique ou encore, le gel des salaires, etc...

Plus notre représentativité sera importante, plus fortes seront nos chances de s'opposer et d'avancer sur nos propositions progressistes.

Dans l'attente, permettez moi de vous adresser tous mes vœux de bonheur et de réussite pour cette nouvelle année...

*Fraternellement,*  
*Jean-François*





Magazine réalisé  
par des ouvriers  
syndiqués !



## 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 : Fotolia, 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)

## LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE *Justice*

### N°132

#### CEA

L'UFAP UNSa Justice exige  
un projet ambitieux !

P. 5



#### CHSCT Ministériel

Le ministère de la Justice reconnaît enfin  
la nécessité de s'engager contre les violences !... P. 6



#### Outre-Mer

Quand la mission Outre-Mer tente  
de se réinventer...

P. 10



#### Soutien aux Personnels

La fuite en avant des responsabilités de  
l'institution et de ses dirigeants...

P. 12



#### Égalité professionnelle

Rapport Égalité Professionnelle Femme-Homme...  
Les agentes pénitentiaires en « Première Ligne »

P. 14



#### Insertion Probation

La sécurisation des SPIP : une urgence sans  
cesse remise aux calendes grecques...

P. 16



#### Personnels Techniques

Le plan de requalification signé par l'UFAP  
UNSa Justice avance et devra aller plus loin... P. 18

P. 18



#### Perspectives...

Si j'étais candidat...

P. 20



#### Action sociale

La Personnels Pénitentiaires face à la Schizophrénie  
Gouvernementale pour la couverture de Protection  
Sociale Complémentaire (Mutuelle) !

« vrai » parcours résidentiel

P. 23



# L'UFAP UNSa Justice exige un projet ambitieux !



**Les discussions relatives à la fusion des grades du CEA tournent en rond depuis le 3 septembre, jour de l'annonce faite par le garde des Sceaux d'engager cette réforme.**

**E**n effet, celui-ci s'est empressé de nous annoncer la fusion des grades de surveillant et surveillant-brigadier sans s'assurer des moyens budgétaires pour financer l'opération. Résultat, depuis le début le projet de l'administration est minimaliste.

Non seulement ces derniers n'envisagent pas la fusion des grades de 1<sup>er</sup> surveillant et major, mais en plus le projet de grille fusionnée de surveillant/surveillant-brigadier est très loin d'être à ce stade, une avancée et une reconnaissance pour les agents. Au mieux, ils ne gagnent rien, au pire, ils perdent de l'argent au seul bénéfice de ne plus avoir à passer les unités de valeurs.

C'est pourquoi, après avoir à différentes reprises présentées ses propositions, **l'UFAP UNSa Justice** a pris la décision de claquer la porte à des discussions stériles autour d'un projet de fusion des grilles du CEA au rabais présenté par la DAP.

Notre action a eu le mérite de clarifier les positions de la CGT et le SPS qui ont toutes les deux rejointes la notre, laissant Force Ouvrière se satisfaire du projet de la DAP, dont ils revendiquent d'ailleurs la paternité.

Du coup, à la veille de Noël, le DAP absent des discussions depuis le début, vient de provoquer une réunion qu'il appelle « *point d'étape sur la fusion des grades du CEA* ».

Qu'à cela ne tienne, en Organisation Syndicale responsable, **l'UFAP UNSa Justice** a répondu à son appel,

mais sans concession s'agissant de ses exigences claires et sans équivoque !

**L'UFAP UNSa Justice revendique la fusion des quatre grilles indiciaires en deux grilles revalorisées du pied à l'indice sommital. C'est-à-dire, une première grille fusionnée de SVT/BGD en 11 échelons avec un indice de base à 343 minimum (afin de prendre en compte les évolutions successives du smic !) et un sommital à 515, puis une seconde grille fusionnée de 1<sup>er</sup> SVT/MAJOR en 8 échelons et un indice sommital à 585.**

**L'UFAP UNSa Justice revendique non seulement la bonification d'une année d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'ensemble des agents du CEA, mais aussi des modalités de reclassements attractives ainsi qu'une grille fusionnée de SVT/BGD construite sur une dynamique d'ancienneté maximale de 19 ans pour atteindre l'échelon sommital.**

**La reconnaissance des personnels ne doit pas se traduire uniquement dans les discours de salon de nos dirigeants, mais bel et bien dans un projet de réforme visant la fusion des quatre grades du CEA en deux, avec une revalorisation sensible et attractive des grilles indiciaires.**

Jean-François FORGET  
Secrétaire général



## Le ministère de la Justice reconnaît enfin la nécessité de s'engager contre les violences !...



En 2015, l'UNSa Justice a obtenu la création d'un groupe de travail sur les phénomènes de violences.

Ce 18 novembre 2021, le travail initié par l'UNSa Justice conduit à une première étape avec la validation d'une charte de prévention des phénomènes de violences contenant 20 engagements.

Après 6 ans de travail, le ministère de la Justice semble s'intéresser à ses personnels victimes de violences, après de multiples agressions dont certaines auraient pu et dû être évitées !

Le ministère annonce vouloir faire des phénomènes de violences un enjeu central de la prévention des risques. Qu'il nous le démontre !

Tant sur les violences externes (commises par les détenus, justiciables, usagers...) que sur les violences

internes (au sein du collectif de travail), le ministre annonce des engagements parmi lesquels :

### Concernant les violences externes :

- une réaction institutionnelle à toute atteinte aux personnels (engagement n°19) allant au-delà de la prise en charge des victimes (engagement n°18),
- une amélioration du signalement et de l'analyse des incidents (E 11 et 12), une libération de la parole et surtout la mise en place d'actions (engagement n°20).



### Mais quelles actions et avec quel budget ?

- une évaluation rendue publique des risques de violence (engagement n°13).

### Concernant les violences internes :

- l'affirmation que **toute forme de violence interne est inadmissible** (engagement n°3) avec une réaction dès les premiers signes de dégradation (engagement n°4),
- la mise en place de dispositifs de signalement, de protection, d'accompagnement et de suivi (engagement n°10),
- l'instauration d'espaces pour débattre du travail avec une recherche du juste milieu entre les contraintes liées au cadre et le besoin de démarche participative (engagement n°8).

Ainsi, les agressions physiques, verbales ou psychologiques, le harcèlement, les violences diffuses telles les incivilités répétées, toutes formes de menaces, etc... ne doivent plus être un sujet tabou au sein des collectifs de travail et **l'administration s'engage enfin à réagir dès les premiers signes de dégradation.**

*L'UNSa Justice se félicite que le ministère sorte du déni face aux phénomènes de violence et s'engage enfin à réagir, MAIS il n'en reste pas moins que la situation est catastrophique et nécessite bien plus que de simples paroles !*

*L'UNSa Justice a donc décidé d'apposer sa signature afin de souligner l'attente de l'ensemble des personnels contre toute forme de violence. Reste en suspens la question des moyens, au-delà des déclarations de bonnes intentions, et de la volonté réelle du ministère d'avancer sur ce sujet.*

*L'UNSa Justice sera attentive à la déclinaison de tous ces engagements afin qu'ils ne résonnent pas comme des promesses sans lendemain !*

*En l'état, cette charte reste toutefois encore très loin des exigences initiales de l'UNSa Justice et de la souffrance des personnels. L'UNSa Justice attend des actions concrètes et des moyens nécessaires : un budget, un plan d'action et un calendrier s'imposent !*

Jean-François FORGET  
Secrétaire général

## LES 20 ENGAGEMENTS MINISTÉRIELS POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES

### Engagement n°1

Assurer la bonne connaissance et compréhension des phénomènes de violence interne (formation et sensibilisation de tous les personnels, dès la prise de poste).

### Engagement n°2

Rappeler les règles existantes en terme de prévention des violences internes (et notamment celles liées à la lutte contre toute forme de discrimination, d'inégalité de traitement et de harcèlement).

### Engagement n°3

Affirmer que toute forme de violence interne est inadmissible (de l'impolitesse au conflit ouvert).

### Engagement n°4

Être attentifs aux premiers signes de dégradation et y réagir.

### Engagement n°5

Réaliser l'analyse des situations, de l'activité, de l'organisation en nous centrant sur le travail.

### Engagement n°6

Privilégier une analyse systémique afin d'éviter de personnaliser l'interprétation des faits et viser un cadre général d'appréhension des processus menant à la violence, plus qu'une identification de facteurs de risque pris isolément.

### Engagement n°7

Favoriser la voie du dialogue en instaurant des cadres de retours d'expérience et d'analyse des situations-problème associant la direction et les équipes de prévention/santé (par exemple, utilisation de la méthode de l'arbre des causes pour une analyse objective et exhaustive).

### Engagement n°8

Veiller au maintien d'un environnement et de conditions de réalisation du travail favorables à la santé et la qualité de vie au



travail de tous, en complément d'une politique d'identification et d'évaluation des risques.

Cet engagement se traduit notamment par le fait de :

- S'assurer de la clarté du travail prescrit et de l'équilibre des tâches ;
- Instaurer des espaces pour débattre du travail (dialogue et action), par ex. construire des espaces de traitement collectif des problèmes du travail au quotidien ;
- Chercher le juste milieu entre besoin de cadre et besoin de démarche participative ;
- Vérifier les circuits de communication mis en place et leur efficacité et veiller à la qualité des partages d'informations nécessaires ;
- Veiller à renforcer les collectifs métier pour lutter contre l'affaiblissement des formes spontanées de régulation (renforcer la dimension collective à tous les niveaux ; agents et ligne hiérarchique) ;
- Veiller à renforcer les liens entre les collectifs métier.

### Engagement n°9

Nous appuyer sur les équipes pluridisciplinaires de santé au travail (médecin du travail, psychologue du travail, référent SST, référent HQVT, assistant de service social du personnel, assistant et conseiller de prévention, psychologue clinicien...).

### Engagement n°10

Informar sur les dispositifs de signalement, d'accompagnement, de protection et de suivi existants et en garantir le fonctionnement (neutralité, confidentialité...).

### Engagement n°11

Mieux connaître les phénomènes de violence externe subis en assurant la qualité des outils de remontées et de signalement des incidents.

### Engagement n°12

Mieux comprendre les phénomènes de violence externe subis en analysant les incidents pour en objectiver les causes et en tirer des leçons.

### Engagement n°13

Repérer et évaluer les risques de survenue de comportements violents en associant les personnels à cette évaluation et en la rendant publique.

### Engagement n°14

Sécuriser les entrées, les espaces d'accueil et de travail et agir sur l'organisation des flux et des espaces afin de réduire les risques de survenue d'incident.

### Engagement n°15

Adapter et rendre plus efficiente la prise en charge des publics : à partir d'une analyse de l'activité et de son organisation, chercher les meilleures manières de faire et de s'organiser.

### Engagement n°16

Accompagner dans les postes et favoriser le développement de l'expertise métier en veillant au développement des compétences métier et des collectifs de travail.

### Engagement n°17

Assurer une organisation et des conditions de travail favorables à la sécurité des agents afin de veiller à la possibilité de faire un travail de qualité en toute sécurité.

### Engagement n°18

Prendre en charge les victimes (et leur entourage professionnel\*) par la mise en place d'un accompagnement complet (crise/post-crise) avec une mobilisation à deux niveaux : celle de la hiérarchie et de l'entourage professionnel ; celle des professionnels de la santé au travail (dont l'accompagnement psychologique).

### Engagement n°19

Réagir à toute atteinte aux personnels : il s'agit par des actes cohérents et des outils concrets de garantir aux agents la détermination de l'institution à protéger ses personnels.

### Engagement n°20

Suivre et évaluer les dispositifs mis en place en organisant la visibilité et l'échange sur les phénomènes de violence et les actions mises en place, en assurant le lien avec les instances de dialogue social.

\* Mais aussi l'accompagnement personnel dans le cadre du protocole fonctionnel.



# INTÉRIALE

LA SEULE  
MUTUELLE  
RÉFÉRENCÉE  
DU MINISTÈRE  
DE LA JUSTICE

- SANTÉ
- PRÉVOYANCE
- ACTION SOCIALE
- PRÉVENTION

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



INTÉRIALE

INTÉRIALE - Siège social : 32 rue Blanche - 75009 Paris - [www.interiale.fr](http://www.interiale.fr)  
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, numéro SIREN 775 685 365.

  
MUTUALITÉ  
FRANÇAISE

  
afao  
ASSURÉS MUTUELS  
FRANÇAIS

## Quand la mission Outre-Mer tente de se réinventer...



**Les états généraux ont été engagés par le Chef de l'État à la suite de l'annonce faite cet été...**

**D**epuis des lustres, la gestion de la Mission Outre-Mer n'a jamais été chose aisée. En effet, les établissements qui la composent sont disséminés dans 9 départements, 6 Cours d'Appel et plusieurs continents.

C'est dire si la tâche est ardue au regard notamment de l'éloignement et des décalages horaires induits. Si la plupart des directions interrégionales ont des plages horaires fixes, la Mission Outre-Mer doit, elle, fonctionner 24h/24 si elle veut garder le lien avec les Personnels affectés sur place.

Parallèlement, chaque territoire présente des spécificités sociales, démographiques et humaines assez tranchées. Généralement, on y affecte des chefs d'établissement plutôt orientés sur le « cocktail plage, soleil, farniente » que de véritables guides et/ou meneurs. Les personnels se retrouvent donc régulièrement dans un navire sans capitaine, sans destination précise et sans aucune dynamique. Ce qui n'est pas sans poser de problèmes en termes de représentation transversale avec les autorités locales. D'ailleurs, seul, le chef de la Mission Outre-Mer entretient des relations abouties avec ces dites autorités (Préfecture, Education Nationale, services de Santé, etc...). Le pilotage au

plus près de la réalité est donc insuffisant et le manque de connaissance dans certains domaines est alarmant. **L'UFAP UNSa Justice** estime, pour sa part, que cette situation n'a que trop duré. **Notre Organisation Syndicale** titille la DAP, depuis quelques temps déjà, pour que les chefs d'établissements soient nommés pour leurs aptitudes PROFESSIONNELLES pour les Outre Mers et avec un ancrage territorial certain. De plus, faire de la MOM une véritable DISP sans en changer le mode fonctionnement n'aurait aucun impact sur la gestion actuelle des structures pénitentiaires (EP ou SPIP).

Une prise de conscience est absolument nécessaire pour que le besoin de reconnaissance des départements et territoires ultramarins soit enfin pris en considération. Cette reconnaissance doit notamment commencer, à minima, par le déploiement de structures adaptés (UHSI, UHSA, ERIS, SAS, etc...), comme c'est le cas en métropole, au sein de chaque zone géographique (Antilles-Guyane, Océan Indien, Polynésie Française, etc...).

Les contraintes étant nombreuses, il est impérieux de travailler sur l'ensemble des thématiques de la pénitentiaire d'Outre-Mer...



Surpopulation carcérale, dangerosité de la population pénale, surcoût des charges, avancement professionnel de l'ensemble des agents, formation initiale et continue, réinsertion sont autant de thèmes à aborder et de sujets à traiter... Pour avancer réellement, un plan global est nécessaire et non quelques rustines ici ou là...

Comment accepter, au 21<sup>ème</sup> siècle, la présence de dortoirs au sein de nos détentions, véritables coupe gorge, où git un certain nombre de matelas au sol ? Pourtant, c'est la triste réalité pour certains de nos collègues sur le terrain !... Pis, bon nombre de condamnés à de longues peines végètent dans les détentions, pendant plusieurs années, avant d'être affectés en établissement pour peine, après le passage obligé au CNE en métropole. Combien de temps faudra-t-il à nos dirigeants afin qu'ils se décident à mettre en place des sessions délocalisées, avec la création d'une équipe nationale dédiée qui se déplacerait dans les divers départements ?

Comment aider nos collègues des Antilles à lutter convenablement contre la violence des narcotrafiquants de leur zone ou de l'influence des gangs locaux ?

Comment mettre en place une plateforme d'achats afin de lutter contre l'institutionnalisation du surcoût ultramarin appliqué par les sociétés assoiffées par leur cotation en Bourse...

Comment permettre aux professionnels aguerris de pouvoir avancer socialement dans leur fonction ?

Comment mettre en exergue la formation continue, totalement délaissée dans beaucoup de structures ?

Comment instaurer de véritables parcours individualisés pour la réinsertion des détenus dans ces départements aux taux de chômage extrêmes élevés ?

Ce vaste programme est malheureusement loin, très loin d'être lancé...

**L'UFAP UNSa Justice** espère fortement que la mission d'appui, lancée par le Secrétariat général, ira dans le bon sens : celui de l'intérêt de l'ensemble des Personnels qui quotidiennement, avec professionnalisme et dévouement, remplit les missions dévolues au service public pénitentiaire avec les moyens du bord !...

Le projet de préfiguration de mise en place opérationnelle d'une organisation dédiée à l'Outre-Mer doit prendre en compte toutes ces considérations, sans omettre de faire preuve de pragmatisme et de réalisme !...

L'avenir nous le dira...

**David CALOGINE**  
*Secrétaire général adjoint*



# Soutien aux Personnels

LE RÉVEIL  
PÉNITENTIAIRE  
*Justice*

## La fuite en avant des responsabilités de l'institution et de ses dirigeants...



**Depuis plusieurs semaines, les personnels de l'administration pénitentiaire sont plus que jamais sous la plume des médias pour diverses raisons, à Moulins, Bastia ou encore, à St-Martin de Ré dernièrement.**

**N**ombreux sont les personnels abandonnés par leur hiérarchie, quasiment jamais confrontée à la violence. Leur seule qualité étant d'interpréter de manière subjective des images ou d'orienter les choses afin de se sortir de toute responsabilité. Et pour se déculpabiliser, le lampiste est tout trouvé : le personnel en tenue !

C'est pourquoi, **l'UFAP UNSa Justice** vient autant qu'elle le peut, soutenir nos collègues pris dans ces tourmentes, même lorsque l'affaire est jugée sept ans après les faits présumés et que les réquisitoires paraissent disproportionnés.

Pour rappel, six de nos camarades de Moulins ont eu le prononcé de leur condamnation par la Cour d'Appel de Riom pour une affaire de prétendues violences sur un détenu en 2014 (lors d'une intervention et constatation de blessures dans un délai loin du premier entretien avec le médecin).

**L'UFAP UNSa Justice** espère que le pourvoi en cassation permettra de reconnaître les nombreux arguments de la défense et que l'honneur de ces professionnels sera enfin lavé.

À Bastia, nos collègues, contrairement aux autres établissements cités, ont pu voir à leur côté la direction locale, même si cette dernière n'était pas présente à l'époque des faits. Cependant, le fonctionnement a été mis à mal et les cadres ont dû s'expliquer sur les méthodes de gestion de la détention. Sur ce point, il apparaît que l'île de beauté ne s'est pas servie du parapluie institutionnel régulièrement prêté par l'administration.

À La Rochelle, comparaissaient au tribunal judiciaire six de nos camarades pour le décès d'un détenu lors de sa conduite en cellule de prévention à la suite d'une violente agression. Le réquisitoire rendu de la Procureure de la République de la Rochelle porte sur





trois demandes de relaxe et quatre demandes de prison avec sursis et des interdictions de professer dans l'établissement de St Martin de Ré ou de professer totalement. Le délinquant ayant été renvoyé au 27 Janvier prochain.

Le sentiment que partageaient les personnels en soutien, est que le « cancer » qui touche notre technocratie pénitentiaire est de croire que la politique d'angélisme de la PPSMJ puisse réduire la violence dans nos établissements.

La Justice et la prison ne font réellement plus peur à nos abonnés et les moyens donnés sont dérisoires lorsque des pathologies psychiques ou psychiatriques deviennent de plus en plus présentes dans nos établissements. La dangerosité est omniprésente, donc un élément prioritaire à prendre en compte et pourtant bien banalisé par nos responsables de structure.

Pas un jour dans une direction interrégionale sans une agression, trafics ou menaces. Combien d'agents ont fait l'objet d'une non-reconnaissance en tant que victime, dans la mesure où l'agresseur était reconnu irresponsable de ses actes ? Ils sont de plus en plus nombreux !

Sans soutien, sans réaction concrète pour combattre ces réelles difficultés récurrentes, l'administration démontre qu'elle a complètement démissionné de son rôle sécuritaire, propulsant par effet de ricoché les personnels dans un contexte compliqué et violent. Ils deviennent les victimes d'une justice procédurière qui fait d'un fonctionnaire qui protège la société un

« voyou en soif de maltraitance », enfermé dans des comportements violents. **C'est INACCEPTABLE !**

Nous dénonçons cette dérive et revendiquons que les agents travaillant dans notre institution aient à l'esprit que chaque personne détenue confiée par l'autorité judiciaire à l'administration pénitentiaire doit être entretenue, respectée et bénéficie de certains droits définis par la Loi. Il ne peut être cependant exclu que ces personnes confiées puissent notamment être imprévisibles, très dangereuses pour elles-mêmes ou autrui et régulièrement sous estimées dans leurs déviances par celles et ceux qui nous en donnent la charge.

Alors pourquoi ce dédain systématique envers les agents qui, faute de moyen et de formation en matière de légitime ou de self-défense, doivent se doter d'un don d'ubiquité pour parer à l'imprévisible et aux incertitudes ?

Que nous reste-t-il alors, lorsque sur la seule base d'une expertise médicale ou d'image interprétée à charge contre les personnels ? Aujourd'hui, tout agent peut se retrouver dans une spirale judiciaire, mis en examen ou condamné à la suite d'une intervention sur une personne détenue représentant un danger avéré pour l'avoir blessé de manière non intentionnelle...

Il reste alors, sans conteste, la seule solidarité des personnels pénitentiaires entre eux...

**Luciano DUCCESCHI**  
Secrétaire national



# Égalité professionnelle

LE RÉVEIL  
PÉNITENTIAIRE  
*Justice*

## Rapport Égalité Professionnelle Femme-Homme...

### Les agentes pénitenciaires en « Première Ligne »

Le 18 Novembre dernier, un rapport de la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) a été publié, retraçant l'état des lieux de l'égalité Femme - Homme portée par la loi « **DUSSOPT** ».

**C**e rapport a développé un focus sur l'année 2020 et les premiers mois 2021, avec en point de mire l'impact de la crise sanitaire sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes œuvrant dans la Fonction Publique et notamment au sein des ministères.

Il est nécessaire de souligner qu'au cours des premières mesures restrictives gouvernementales, les agentes pénitenciaires se sont retrouvées en première ligne, que ce soient notamment les surveillantes (et 1ère surveillantes), officiers, les personnels administratifs ou encore d'insertion et de probation. Sans compter que ces dernières n'ont pas bénéficié de matériel pour leur permettre le Télétravail.

Dans son rapport, la DGAFP a constaté que « *les femmes vivent là une double peine : faire face à la crise en première ligne sans que leur contribution, ni la valeur de leur travail, ne soit valorisée à hauteur des enjeux* ».

Et pour les agentes ayant des enfants de moins de 16 ans, une majorité d'entre elles passent plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants, l'impact financier a été notable, notamment pour les mères célibataires avec la fermeture des écoles entraînant des pertes de revenus.

Le rapport insiste sur des situations économiques plus détériorées pour les agentes, en particulier pour les familles monoparentales.

Si pour l'année 2021, l'UFAP UNSa Justice souligne favorablement l'augmentation de 50 € des Tickets



**Garde Périscolaire (pour les enfants de 6 à 12 ans)** et la maigre augmentation des CESU (pour les enfants de 0 à 6 ans), nos dirigeants sont bien loin du compte !

**En effet, les constats c'est bien... l'action c'est mieux !**

Avec un Budget 2022 en augmentation de 8%, l'UFAP UNSa Justice exige que les Titres CESU dédiés aux agents exerçant en Horaires Atypiques soient doublés et passent à 400 € par enfants.

Pour l'UFAP UNSa Justice, l'effort consenti en 2021 sur les CESU Périscolaires destinés à la garde et au soutien scolaire des enfants de 6 à 12 Ans doit être amplifié de manière notable.

De plus, pour l'UFAP UNSa Justice, le nombre de places de crèches au bénéfice des personnels pénitenciaires doit se poursuivre, notamment en lien avec les Préfectures de Région (SRIAS).

Au-delà des questions de garde d'enfants, dans ce rapport la DGAFP met en avant l'exemple du département de la Seine-Saint-Denis, où les femmes y travaillant « *sont en moins bonne santé que les hommes* ».

**Pour l'UFAP UNSa Justice, il est clairement temps que la DAP mette en œuvre une réelle politique de prévention pour tous ses Personnels, que ce soit à la Maison d'Arrêt de Villepinte ou ailleurs !**

Jean François FORGET  
Secrétaire général





**BANQUE FRANÇAISE  
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

**Engagés depuis 35 ans  
aux côtés des agents du secteur public  
pour réaliser leurs projets**



**ANNIVERSAIRE**

**35 ANS**



RETROUVEZ-NOUS SUR [BFM.FR](http://BFM.FR) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE



## La sécurisation des SPIP : une urgence sans cesse remise aux calendes grecques...

L'incendie volontaire dont a été victime le SPIP de la Guadeloupe dans le courant du week-end du 27 novembre 2021 nous a une nouvelle fois apporté la preuve de l'urgence de la sécurisation des SPIP milieu ouvert. **L'UFAP UNSa Justice** renouvelle son soutien aux collègues qui y travaillent et espère qu'ils retrouveront rapidement un outil de travail fonctionnel. Elle renouvelle également son appel à une réelle prise de conscience de la nécessité de mettre en œuvre les moyens adéquats pour protéger les personnels et les locaux des services d'insertion et de probation sur l'ensemble du territoire.

En effet, l'incident de la Guadeloupe n'est ni un événement isolé, ni une exception géographique, ni un phénomène récent. Depuis longtemps, **l'UFAP UNSa Justice** revendique un véritable engagement du ministère de la Justice et de l'administration pénitentiaire sur cette question pour qu'elle fasse l'objet de la même attention que la sûreté et la sécurité des établissements pénitentiaires.



### ➤ Une revendication forte de l'UFAP UNSa Justice

Lors du congrès de Lalonde-les-Maures en 2017, les délégués des bureaux locaux et des unions régionales ont voté la motion suivante :

*« Au vu de la banalisation et de la multiplication des événements dramatiques, l'UFAP UNSa Justice exige avec insistance l'application concrète du Rapport CHAUVET, la mise en œuvre du plan de sécurisation de juin 2013 de la circulaire relative à la sécurisation des SPIP du 8 août 2013, ainsi que du plan de sécurisation de mai 2016, avec entre autre la sécurisation des SPIP en matière d'accueil*

*du public par le biais d'affectations de personnels de surveillance. »*

Cette motion est malheureusement toujours d'actualité dans la mesure où les propositions du rapport CHAUVET et les dispositions de la circulaire relative à la sécurisation des SPIP ne sont toujours pas mises en œuvre dans leur intégralité et partout sur le territoire national. Pourtant, celles-ci datent respectivement de 2001 et 2013. Ceci est inacceptable, tant de la part de l'administration centrale que des services déconcentrés.



## ➤ Une priorité affichée par les pouvoirs publics et retranscrite au niveau réglementaire

Pour mémoire, le rapport CHAUVET (2001) préconisait les éléments suivants :

- Améliorer les conditions d'accueil des personnes suivies ;
  - Mieux gérer le flux à l'entrée des SPIP et dans les salles d'attente tout en mettant en place des dispositifs de contrôle et de filtration à l'entrée ;
  - La séparation des zones d'accueil et administrative, l'installation d'alarmes dans les bureaux d'audience ;
  - Le renforcement de la sécurité des bâtiments contre le risque d'intrusion et la mise en œuvre de protocoles avec les forces de sécurité intérieure ;
  - Une meilleure formation des personnels d'accueil sur la gestion du stress et les situations conflictuelles ainsi que la mise en place d'espaces de parole et de partage d'expérience pour tous les agents sur l'accueil du public et la gestion des incidents.
- La séparation des zones administratives et d'accueil, la sécurisation des boîtes d'entretien ;
  - De filtrer les entrées au SPIP, tant par l'installation de dispositifs physiques (SAS, interphone, détecteur de métaux) que par la mise en œuvre de process visant à ne recevoir que les personnes convoquées, sauf urgence et après avis d'un cadre ;
  - La dotation en téléphonie mobile et en GPS pour les interventions à l'extérieur ;
  - La formation des personnels à la sécurité, la formalisation des procédures à appliquer pour prévenir et faire face aux incidents, leur affichage dans le service et leur rappel à intervalles réguliers ;
  - Une meilleure communication au sein des équipes sur les situations difficiles et les personnes susceptibles de causer des incidents en entretien ;

Pour sa part, la circulaire de 2013 impose à l'ensemble des services :

- De proscrire l'isolement des personnels en entretien et dans les services ainsi que l'isolement des locaux accueillant les antennes et les permanences délocalisées ;

## ➤ Les carences dans leur mise en œuvre et le risque insupportable qui pèse sur les personnels

L'expérience quotidienne des professionnels de terrain ainsi que les visites syndicales de l'UFAP UNSa Justice dans les services permet de constater l'application très partielle de ces préconisations, que ce soit dans leur aspect bâtimentaire, mobilier, procédural ou pratique. Or, aucun budget propre n'est consacré dans le projet de Loi de finances 2022 pour la sécurité des SPIP ou la formation continue des personnels sur la question, ce qui interroge fortement dans un contexte de hausse des violences à l'égard des représentants de l'État et de mise en œuvre du plan Vigipirate.

Pour l'UFAP UNSa Justice, il est hors de question d'attendre la mort d'un personnel pour commencer à réagir !

Seule Organisation Syndicale représentative des SPIP qui se saisisse réellement de cette question - les autres préférant tout miser sur la qualité de l'accueil par les professionnels, leur transfé-

rant in fine la responsabilité en cas d'incident - l'UFAP UNSa Justice exige une prise de conscience immédiate de la part des différentes strates hiérarchiques de l'importance de cette question.

Il apparaît aujourd'hui essentiel qu'un audit des services et des lieux de permanences délocalisées ait lieu sur tout le territoire et que soit mis en œuvre un plan d'action ambitieux et budgétisé pour pallier les carences relevées. Ce n'est qu'à cette seule condition que nos collègues pourront commencer à travailler dans des conditions sûres et protectrices de leur intégrité physique et mentale.

Dalila Farroudj, Secrétaire nationale,  
Emmanuel Wielkens et  
Simon Pierre Lagouche, référents CPIP



## Le plan de requalification signé par l'UFAP UNSa Justice avance et devra aller plus loin...



Le 5 mai 2017, l'UFAP UNSa justice signait le relevé de conclusions de la filière Technique. Ce relevé de conclusions allait permettre à 120 Adjoints Techniques et 42 Techniciens d'avoir une promotion de « C en B » et de « B en A ».

Le premier janvier prochain, la troisième et dernière session du plan de requalification sera définitivement mise en place. Un grand nombre d'entre eux ont été nommés sur place mais pour les autres, il y a eu une mobilité.

À ce sujet, pour ceux de la première et de la deuxième session, la DAP n'a pas voulu leur octroyer un effet rétroactif alors que c'était bel et bien écrit sur intranet. Ils ont pris leur grade le jour de leur prise de fonction et maintenant, en cas de demande de mobilité, ils doivent avoir fait 1 an sur leur établissement !

Pour la troisième session, la liste d'aptitude devrait être publiée dans les prochains jours. Pour cette session, les collègues opportunistes sont les grands gagnants !

Mais pour l'UFAP UNSa Justice, ce relevé de conclusions n'est qu'un premier pas, l'objectif est la dernière phrase du relevé de conclusions :

« En dépit de l'extinction envisagée au titre de la réforme statutaire programmée du corps des **Adjoints Techniques**, une revalorisation supérieure à la revalorisation des C type ».

Le congrès de l'UFAP UNSa justice se tiendra au premier semestre 2022, l'équipe qui sera élue aura comme mission d'atteindre celui-ci sans oublier les Techniciens et les Directeurs Techniques actuels, à condition que, lors des élections professionnelles de fin 2022, les Personnels Techniques fassent confiance à l'UNSa Justice et à l'UFAP UNSa Justice !

Le 1<sup>er</sup> octobre dernier, l'UNSa Justice a été convié à





un Comité Technique Ministériel. À l'ordre du jour se trouvait le RIFSEEP des Adjoints Techniques, des Techniciens et des Directeurs Techniques.

Pour rappel, depuis janvier 2018, **l'UFAP UNSa Justice** n'a pas ménagé ses efforts pour que les Adjoints Techniques de l'administration pénitentiaire puissent obtenir l'ICP à 1400 Euros de base. En 2019, fort de notre capacité de négociations, le ministère de la Justice avait répondu favorablement à notre revendication mais celle-ci sera enfin mise en application par le biais du RIFSEEP.

Lors des débats de ce CTM, **l'UNSa Justice** a fermement condamné le passage de l'ICP à l'IFSE pour les Adjoints Techniques, qui supprime le coefficient de 1,69 qu'ils avaient dans leur majoration lorsqu'ils étaient majorés. De fait, les Adjoints techniques qui, avec une Indemnité pour Charge Pénitentiaire (ICP) de base à 1400, auraient dû avoir 2366 € avec une ICP majorée, recevront seulement 2100 € d'IFSE : un manque à gagner de 266 € par an !

L'administration a simplement répondu que dans le PLF 2022, une revalorisation du RIFSEEP de la filière technique avec une enveloppe de 200 000 € permettra le maintien de la parité avec l'ICP des surveillants. **L'UNSa Justice** a exigé que, lors de cette revalorisa-

tion, les Adjoints Techniques soient dans leur droit d'avoir les 2366 € !

Le 14 octobre, les arrêtés sur le RIFSEEP ont été promulgués. À noter que, dans ces documents, ne figurent pas les différentes fonctions dans les groupes de l'IFSE des Adjoints Techniques, des Techniciens et des Directeurs Techniques. Seuls les montants minimums sont indiqués et donc, en conclusion, les arrêtés sont pour l'instant confus !

**L'UFAP UNSa Justice** a donc demandé à la DAP et a obtenu en partie, plus de clarté dans la lecture de ces documents afin que chacun puisse s'y retrouver par rapport à sa propre fonction.

Depuis, il est possible pour les Personnels Techniques, de vérifier sur Harmonie le groupe dans lequel ils sont, 1, 2 ou 3.

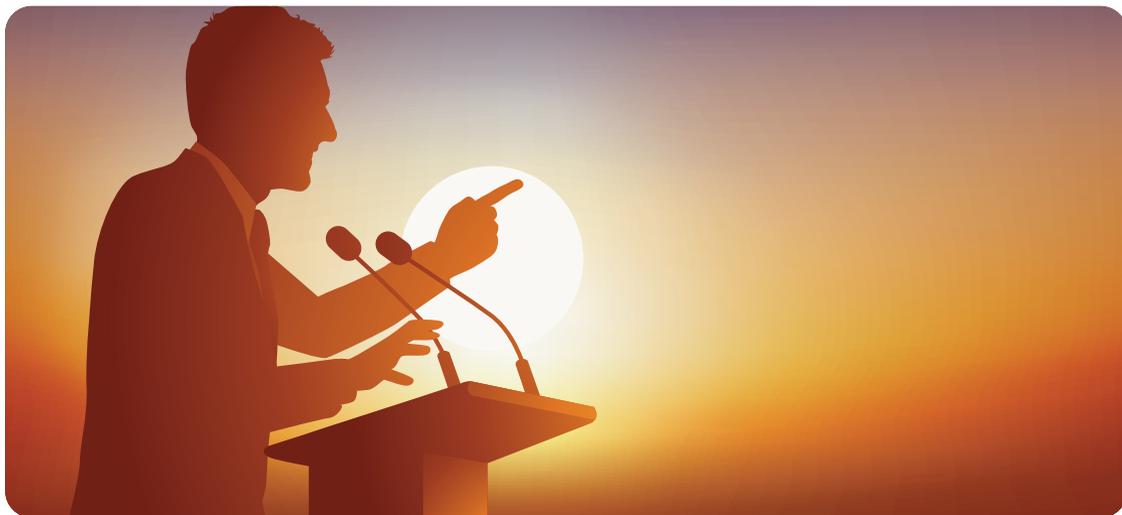
Pour terminer, j'ai une question pour les dirigeants de la RIEP :

**« Les chaussures, on les verra un jour ? ... »**

**Daniel CARRÉ**  
Secrétaire national



## Si j'étais candidat...



### 2022 sera une année riche en échéances : élections présidentielles, congrès national de l'UFAP UNSa Justice et élections professionnelles...

**À** l'heure où les déclarations d'intention, les coups de menton, les passages de pommade et les candidatures vont bon train, après tout, rêver n'est pas encore interdit : et si moi aussi, j'étais candidat...

Contrairement à Emmanuel BAUER, cousin éloigné de Jack qui résout tous vos problèmes en 24h chrono, je ne ferai aucune promesse de temporalité afin ne pas sombrer dans la frénésie ou la surenchère qui égaye une campagne électorale, qu'elle soit présidentielle ou professionnelle. L'objectif de la démarche est, vous l'aurez compris, de ne pas « être Gros-Jean comme devant » à l'aube de la mandature...

#### « Plus ou mieux de prison ? »

L'administration pénitentiaire, institution régalienne, doit répondre avant tout aux difficultés des Personnels : ce sont eux le premier maillon de la chaîne, la cheville ouvrière du service public pénitentiaire.

La première démarche est de sortir de la logique comptable de régulation de flux de la population. Cette logique, dans laquelle est enfermée la pénitentiaire depuis des décennies, est en totale contradiction avec nos deux principales missions : garde et réinsertion.

L'encellulement individuel doit être établi en principe fondamental... Aujourd'hui, le temps presse car la fin du moratoire approche... Alors oui, il faut de nouvelles places de prison, ne serait-ce que pour disposer enfin de capacités d'hébergement qui répondent au bon exercice des missions dévolues aux personnels pénitentiaires.

Mais combien en faut-il ? Tout dépend de l'évolution que la France souhaite donner à sa Justice en matière pénale. Aujourd'hui, la Justice pénale peut se résumer à : « la prison pour tous et pour tout ». Si les orientations politiques se poursuivent dans ce sens, alors ni 18 000, ni 50 000 places supplémentaires seront suffisantes. Si légalement la peine de prison ferme n'est pas l'unique sanction de notre code pénal, il faut regarder la vérité en face : pour l'opinion public, pas de passage par la case prison = pas de sanction !...

Poussons alors la réflexion jusqu'au bout avec une telle politique pénale : entre ceux qui sont en prison et qui ne devraient pas y être et ceux qui n'y sont pas et qui devraient y être, il faudrait construire 200 000 places !...



Au-delà de la nécessité immédiate de disposer d'un parc immobilier adapté à la situation actuelle et à l'évolution des missions de l'administration pénitentiaire, il est temps, plus que temps de poser la bonne question : envisager « mieux de prison » plutôt que plus...

Dit autrement, c'est poser sur la table le sujet de rendre utile le temps de l'incarcération : utile pour les victimes, utile pour le détenu et utile pour la société...

Vu ainsi, c'est également le rôle et la place des personnels qui doivent être redéfinis. Inévitablement, les personnels administratifs et techniques, les personnels de surveillance, d'insertion et de probation doivent être positionnés au cœur même du système carcéral !...

Chacun et chacune, dans leurs missions quotidiennes, contribuent au bon fonctionnement des structures et services. Chacun et chacune permettent l'exécution des décisions de Justice.

Si un changement de mentalité est nécessaire, une véritable politique ambitieuse de modernisation de l'administration pénitentiaire doit être décidée !... Ce ne sont pas les budgets pseudo historiques de l'actuel locataire de Vendôme qui vont concrètement changer la donne !... En novlangue politique, la pénitentiaire doit être érigée en priorité budgétaire pour le quinquennat à venir !...

« Mieux de prison », c'est doter les personnels des moyens matériels, financiers, législatifs ou réglementaires et surtout humains adaptés à un service public moderne et performant !

« Mieux de prison », c'est affirmer que la lutte contre la récidive est une mission principale de tous les services de l'administration pénitentiaire !

« Mieux de prison », c'est mettre un terme à la rationalisation des effectifs et mettre à disposition tous les moyens pour repositionner l'ensemble des personnels comme ACTEUR INCONTOURNABLE !

« Mieux de prison », c'est rétablir l'autorité et la sécurité des personnels !

« Mieux de prison », c'est créer des structures adaptées aux profils pénaux et carcéraux de la popula-

tion pénale afin de permettre enfin, après évaluation de chaque détenu, une prise en charge adaptée et efficace !

« Mieux de prison », c'est améliorer en profondeur et dans la durée les conditions de travail des agents en métropole et en outre-mer en même temps que les conditions de détention !

Les territoires d'outre-mer, par ailleurs, doivent obligatoirement faire l'objet d'une mise à niveau en matière de moyens et de structures afin de rattraper le retard pris comparativement à la métropole ! L'Egalité Réelle outre-mer passe aussi par-là !...

« Mieux de prison », c'est booster la formation des personnels et revenir la gratuité complète de la scolarité tant en formation initiale qu'en formation continue !

« Mieux de prison », c'est créer au sein du ministère de la Justice une véritable direction de l'insertion et de la probation et mettre en œuvre un vaste plan immobilier pour des services et structures plus sûrs, modernes et enfin rénovés !

« Mieux de prison », c'est enfin valoriser les métiers et les carrières pénitentiaires. Au-delà d'une évolution des missions et d'une redéfinition claire des champs d'intervention de chaque catégorie de personnel, les agents de l'administration pénitentiaire attendent une réelle reconnaissance de leur engagement quotidien au service de la Nation ! Ils attendent une reconnaissance sociale et sociétale qui devra s'accompagner d'une reconnaissance financière substantielle, bien supérieure à la proposition actuelle de l'administration concernant une fusion des grades du CEA au rabais pour les Surveillants/Brigadiers et les Premiers Surveillants/Majors ou à un plan de requalification sans enveloppe budgétaire pour les personnels administratifs !...

« Mieux de prison », c'est également une **UFAP UNSa Justice** qui continue encore et toujours à agir et à proposer dans l'intérêt des Personnels ! « Mieux de prison », c'est mon **UFAP**, au sein de l'**UNSa Justice**, qui demeure ce véritable laboratoire d'idées pour moderniser durablement notre administration !...

Wilfried FONCK  
Secrétaire national



**À VOUS QUI AMÉLIOREZ  
LE QUOTIDIEN DES SALARIÉS  
EN AFFIRMANT VOS VALEURS**



*Créé il y a 55 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs, solution de gestion.*

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail.

- Cadeau/Culture • Déjeuner
- Équilibre vie pro./vie perso.

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](http://up.coop)

Contact : [info@partenariats@up.coop](mailto:info@partenariats@up.coop)



Le Groupe Up est  
partenaire de



**Ça fait du bien  
au quotidien**

## La Personnels Pénitentiaires face à la Schizophrénie Gouvernementale pour la couverture de Protection Sociale Complémentaire (Mutuelle) !

**A**u cours des dernières années, nous avons vu le coût de la vie progresser pour l'ensemble des biens de consommation et services et, dans ce contexte, le prix de la cotisation des Mutuelles n'a pas échappé à la règle.

Et pour cause, régulièrement, pour « boucler » le budget de l'Etat, notamment sur le volet de la Sécurité Sociale, nos dirigeants votent législativement une Taxe qui se voit (le plus souvent) répercutée sur les cotisations des adhérents, majorant d'autant les habituelles augmentations annuelles.

Ce fut particulièrement le cas pendant la crise sanitaire, où une Taxe dite « Covid » est venue alourdir la fiscalité de presque 10 % du chiffre d'affaire des Mutuelles. Cette charge « ponctuelle » supplémentaire est venue s'ajouter à la réforme « du 100 % Santé » entrée en vigueur en 2018. Mais « 100% Santé » ne veut pas dire 100% gratuit !... Là aussi, une quote-part de la réforme a été financée par les Mutuelles et par déclinaison par les Personnels Pénitentiaires...

Au cours des dernières années, c'est bien par une concurrence entre les Mutuelles affinitaires notamment issues du ministère de l'Intérieur que les niveaux de garanties (remboursement) et de prix des cotisations sont restés bénéfiques aux Agents.

Cette dynamique favorable aux agents pénitentiaires s'est notamment formalisée lors du dernier référencement initié par le ministère de la Justice avec des offres extrêmement favorables aux Personnels, que ce soit pour les familles ou pour les agents sortant de l'ENAP.

Depuis désormais plus d'un an, le ministère de la Fonction Publique a souhaité « réformer » la question de l'accès aux Mutuelles des agents publics, en proposant de calquer le dispositif du privé sur la Fonction Publique mais avec un panier de soins minimaliste.

Seul point positif, la mise en place d'une participation employeur de 15 Euros par mois, qui laisse jusqu'en 2024 la liberté aux agents de choisir leur Mutuelle.

En effet, la volonté du ministère de la Fonction Publique vise à matérialiser des contrats collectifs à adhésion obligatoire intégrant mécaniquement des pertes sur les remboursements de dépenses de santé, ce qui contraindra les agents soit à les payer sur leurs propres deniers, soit à prendre « une sur-complémentaire santé » bien plus onéreuse.

Nos dirigeants n'étant pas à une contradiction prête, le ministère de la Santé a demandé un rapport pour créer une « Grande Sécu » qui aurait pour conséquence la destruction des Mutuelles d'une part, mais, d'autre part, surtout une augmentation d'un point de CSG pour la financer.

Dans l'idée de cette « Grande Sécu », les niveaux de garanties seraient bien éloignés des prestations dévolues actuellement dans le cadre des remboursements mutualistes.

Sur la base de cette hypothèse, là aussi, les personnels seraient à nouveau livrés à eux-mêmes, soit par le prisme de la sur-complémentaire onéreuse, soit sur les deniers des agents, voire un renoncement aux soins...

Ces deux axes opposés ces Ministères impacteraient les personnels défavorablement de la même manière, avec une exposition accrue des Personnels Pénitentiaires aux risques de Santé et de Prévoyance...

**L'UFAP UNSa Justice** poursuit son action afin que la somme octroyée pour la prise en charge de la Mutuelle progresse mais elle ne cautionnera pas des contrats au rabais, exposant la Santé des agents et s'opposera à toute forme de contrats défavorables aux agents pénitentiaires.

**Frédérique GALLIERE**  
Secrétaire nationale



# LA MGP, MEILLEURE MUTUELLE SANTÉ 2021\*



**Merci**  
pour votre  
confiance

Unéo, MGP et GMF  
sont membres d'  
**UNEOPOLE**  
la communauté  
sécurité défense



# MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr – 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)



\*Le classement 2021 par l'opinion-assurances.fr place la MGP en tête des mutuelles soumise au Code de la mutualité pour l'année 2021 de façon indépendante, à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Pour réaliser ce classement, deux critères sont évalués : le niveau de satisfaction et le niveau de prix. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assurances-sante-2021> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assurances-sante-2021>

Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - mutuelle soumise aux dispositions du livre I du Code de la mutualité - immatriculée sous le n° 775 671 894 - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication N°21 - Document non contractuel à caractère publicitaire.