

N°128

Décembre 2020

Insertion Probation

**Le télétravail dans les
SPIP... à la sauce
penitentiaire**

P. 14-16



Action sociale

**Partenariat
ORPHEOPOLIS : enfin
une protection pour
nos enfants !**

P. 23



Personnels Administratifs

**Que gagne-t-on
en travaillant ?!...**

P. 21-22

2021

L'UFAP UNSa Justice, la détermination en action !

Dossier

P. 8-12

**Groupe de travail
UNSPa Justice sur les EPM**



ATBM003 • Revue Pénitentiaire • © UFAP - Association Française de Prévoyance Militaire - Association déclarée régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Journal officiel du 8 novembre 1961 - SIRET 775 713 746 00111 APE 9495Z - Rue Nicolas Appert, 83086 TOLLON CEDEX 9



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

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

Retrouvez les coordonnées
du conseiller AGPM
de votre secteur
sur www.agpm.fr
ou appelez le **32 22** Service gratuit
+ prix appel



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



AGPM EST TÉGO



Jean-François FORGET

Sécrétaire Général UFAP UNSa Justice

En cette fin d'année très particulière au regard de la crise sanitaire qui touche notre pays, **l'UFAP UNSa Justice** souhaite d'ores et déjà se projeter énergiquement sur l'exercice 2021, en espérant que l'année qui arrive ne ressemblera pas au cauchemar sanitaire que nous vivons depuis près de 10 mois avec son lot de conséquences en matière économique et sociale.

Plus que jamais, l'action des corps intermédiaires devra être engagée afin de faire front aux conséquences de cette crise et parallèlement, permettre d'obtenir de nouvelles reconnaissances et avancées pour l'ensemble des Personnels pénitentiaires ; qu'il s'agisse des Personnels de surveillance, d'Insertion et de Probation, Administratifs et Techniques.

La mise en œuvre des différents protocoles et réformes signés par **l'UFAP UNSa Justice** devra permettre ce changement en profondeur, avec une plus grande considération à l'égard des Premiers acteurs que sont les Agents pénitentiaires investis de missions

fondamentales pour une démocratie fondée sur l'État de Droit.

Le rôle majeur du Surveillant, au sens propre et large du terme, devra conditionner l'organisation et le fonctionnement de la prise en charge des détenus. Dans le même temps, il est nécessaire de considérer le rôle majeur des Personnels investis dans les services d'insertion et de probation car il est indissociable de celui des Personnels de surveillance, au même titre que celui des Personnels Administratifs et Techniques.

Par ailleurs, **l'UFAP UNSa Justice** reste vigilante quant aux multiples tentatives de libéralisation de nos prisons visant à dénaturer les principes de notre univers carcéral et de fait la nécessité d'avoir de véritables moyens pour garantir la sécurité de tous. À ce titre, la Première organisation syndicale de ce ministère n'entend pas dérouler le tapis rouge aux idéologues gauchistes et aux pro-détenus. Elle n'entend pas donner droit au fantasme d'un garde des Sceaux qui se revendique comme étant « *le ministre des détenus* ».

N'en déplaise à l'avocat Eric Dupond-Moretti devenu garde des Sceaux, il est hors de question pour **l'UFAP UNSa Justice** d'entendre parler de « *droit d'expression des détenus* », de syndicats de

détenus, etc... N'invertissons pas les rôles !... Que ce gouvernement respecte ses fonctionnaires, qu'il donne aux Personnels pénitentiaires tous les droits constitutionnels et notamment le droit de grève, le droit à une véritable protection statutaire et les moyens humains, matériels, réglementaires et législatifs pour prendre en charge les différents profils que la société nous demande de garder et quand cela est possible de réinsérer. Que ce gouvernement, sans présomption d'innocence, respecte le droit des victimes !...

C'est donc avec détermination dans l'action, qu'au nom de **l'UFAP UNSa Justice**, je vous souhaite à toutes et tous mes vœux de bonheur et de réussite pour la 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

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

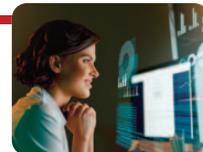
LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE *Justice*

N°128

Filière de surveillance

Personnels de surveillance, un mauvais
plan de carrière... VRAIMENT ?

P. 5



Dossier

Groupe de travail UNSa Justice
sur les EPM

DOSSIER

P. 8



Insertion Probation

Le télétravail dans les SPIP...
à la sauce pénitentiaire

P. 14



Personnels Techniques

Les promotions de Corps sont
engagées... Enfin une éclaircie !

P. 17



Terrorisme carcéral

Terrorisme islamiste et milieu
carcéral : faire simple
pour être efficace !...

P. 18



Personnels Administratifs

Que gagne-t-on
en travaillant ?!...

P. 21



Action sociale

Partenariat ORPHEOPOLIS :
enfin une protection pour nos enfants !

P. 23



Filière de surveillance

Personnels de surveillance, un mauvais plan de carrière... **VRAIMENT ?**

Régulièrement, on répète ici et là que la filière de surveillance au sein de l'administration pénitentiaire n'est pas attractive...



Certains en font même une ritournelle syndicale pour maintenir les Personnels pénitentiaires dans l'insatisfaction permanente et justifier implicitement, par la même occasion, leur absence de résultat probant depuis 2018 !... Pour rappel, en tout et pour tout en 2 ans : un simple groupe de travail sur la sécurité qui, soit dit en passant, accouchera d'une souris...

Évacuons tout de suite le sujet du traitement mensuel. Par définition, personne n'est satisfait de son montant !...

Effectivement, les indices de pied grille, pour les Surveillants en début de carrière, nécessitent une juste réévaluation. Il s'agit là d'une revendication portée par **l'UFAP UNSa Justice** et transmise au garde des Sceaux l'été dernier.

Cette revendication est d'autant plus légitime que le dégel de la valeur du point d'indice n'est pas pour demain... Elle est d'autant plus justifiée que les missions confiées aux Personnels de surveillance sont de plus en plus étendues et demandent une technicité

de plus en plus importante. J'en veux pour preuve le « *Surveillant Acteur* » qui entrainera inévitablement une montée en compétence pour les Agents.

Le combat mené par **notre Organisation Syndicale** pour obtenir la reconnaissance de nos métiers se traduit, par exemple, par la prime de fidélisation, l'augmentation récurrente de l'ISS et la revalorisation de l'ICP. En 2018, le mouvement social mené par les Personnels a abouti à une enveloppe de 35 Millions €, rien que pour l'indemnitaire !...

Une des revendications de **l'UFAP UNSa Justice** vise à atteindre une ICP à hauteur de 2400 € pour les Surveillants et Brigadiers et une revalorisation proportionnelle pour les Premiers Surveillants et Majors. L'IFO pour les Personnels du Corps de Commandement doit aussi faire l'objet d'une revalorisation : en signant la réforme de la chaîne de commandement, le Gouvernement s'y est engagé et **l'UFAP UNSa Justice** se charge de le lui rappeler...

N'oublions pas également le sur-classement indiciaire, le service actif et la bonification dite du 1/5^{ème}.



Filière de surveillance

LE RÉVEIL
PÉNITENTIAIRE
Justice

Les accords signés, souvent par la seule **UFAP UNSa Justice**, en raison du manque de courage et d'engagement des autres OS, ont permis des réformes au sein de l'ensemble des filières depuis 2005.

Pour la filière de surveillance, la dernière en date est la réforme de la chaîne de Commandement, signée toujours par la seule **UFAP UNSa Justice** en 2017. Elle impacte l'ensemble des Personnels de surveillance grâce aux perspectives d'évolution qu'elle offre pour chacune et chacun...

Les dispositions pérennes prévoient qu'au minimum 70% des emplois au grade de Lieutenant soient pourvus par des Agents du C.E.A (Svts, Svts-Bgdiers, 1^{er} Svts et Majors).

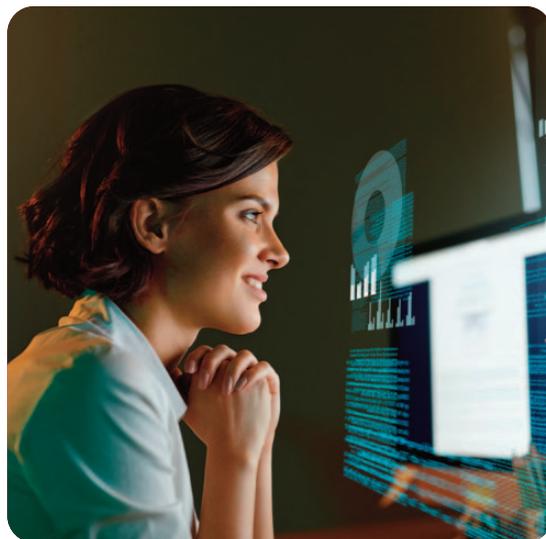
L'UFAP UNSa Justice a toujours milité pour que les Personnels pénitentiaires puissent bénéficier d'un maximum de promotions internes et pour une meilleure fluidité des carrières, quel que soit le corps concerné d'ailleurs.

Cette nouvelle configuration statutaire permet aux Agents souhaitant évoluer professionnellement et socialement d'augmenter leurs probabilités de réussite à une promotion.

Pendant cinq ans, un plan de requalification conduira à la promotion supplémentaire de 1400 gradés au grade fusionné de « *Lieutenant / Capitaine* » (passage automatique de grade dès le 5^{ème} échelon) et de 470 Surveillants et Surveillants-Brigadiers au grade de « 1^{er} Svt ». Ces promotions s'entendent en complément des contingents habituels de promotions annuelles et notamment celles au grade de Surveillant-Brigadier !

Par ailleurs, 450 Officiers vont être promus dans le nouveau Corps de « *Chef de Service Pénitentiaire* » et d'autres au grade de Commandant... La création du corps de CSP crée une catégorie « A » propre à la filière de surveillance.

Ce vaste plan de promotions qui s'engage pour l'ensemble des Personnels de surveillance est une réelle opportunité que chacune et chacun doit saisir au travers de cette réforme historique !...



Enfin, la filière des Personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire offre un panel de métiers que de nombreux Agents publics nous envie : ERIS, Formateur des Personnels, Agent de prévention, ELSP, Moniteur de sport, Renseignement pénitentiaire (...), autant de possibilités offertes aux Personnels de surveillance d'exercer différentes fonctions et missions.

Même si on ne choisit pas d'entrer dans l'administration pénitentiaire pour satisfaire un rêve de gosse, il n'en demeure pas moins que les perspectives de carrière sont, avec un peu de patience et de persévérance, loin d'être un mauvais plan...

L'herbe est sûrement plus verte ailleurs... mais un peu plus de 20 ans après être entré dans cette administration en qualité d'élève surveillant, avoir obtenu différents concours et occupé de multiples fonctions et traité de sujets passionnants, je ne regrette pas mon choix...

Mon seul regret est de me dire aujourd'hui que je n'aurai pas assez d'une carrière pour faire le tour de la Pénitentiaire !...

Wilfried Fonck
Secrétaire national



PLUS DE 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

9 SUR 10
SOCIÉTAIRES
SATISFAITS*
DE NOS SERVICES

Retrouvez nos offres sur gmf.fr

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

MGP

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

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

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

*Selon une étude BVA de juillet 2018.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle. Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901. Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Groupe de travail UNSa Justice sur les EPM



Douze ans après le premier groupe de travail sur les Établissements Pénitentiaires pour Mineurs (EPM) organisé par l'UFAP UNSa Justice et à l'initiative de l'UNSa Justice, des représentants et militants de l'UFAP UNSa Justice et de l'UNSa SPJJ travaillant en EPM se sont de nouveau réunis dans l'objectif de dresser un état des lieux.

Les EPM sont issus d'un plan de construction de 6 établissements pénitentiaires spécialisés dans l'accueil des mineurs incarcérés et programmés par la **Loi d'Orientation et de Programmation pour la Justice (LOPJ)** du 9 septembre 2002.

Les EPM ont été créés dans le but de lutter plus efficacement contre la récidive des mineurs, tout en permettant de répondre aux exigences des **Règles Pénitentiaires Européennes (RPE)**.

Ainsi, 6 EPM sont répartis sur l'ensemble du territoire national, à proximité de grandes agglomérations (Lavaur/TOULOUSE, Meyzieu/LYON, Quiévrechain/Lille, La Valentine/MARSEILLE, Orvault/NANTES, Porcheville/PARIS).

Les premiers EPM (Lavaur et Meyzieu) ont ouvert en juin 2007.

1. Le Binôme

Le fonctionnement des EPM repose sur une articulation pluridisciplinaire de la prise en charge des mineurs, entre les Éducateurs de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) et les Surveillants de l'Administration Pénitentiaire. Cette prise en charge se déroule au sein d'une unité de vie dont l'effectif ne dépasse pas 10 jeunes.

Selon le groupe de travail, Éducateurs et Personnels de surveillance doivent être fidélisés sur les unités, avoir des horaires de travail identiques et être présents sur tous les temps collectifs et la distribution des repas.

Le groupe de travail estime nécessaire de disposer d'un temps en commun afin d'accroître la complémentarité du binôme AP-PJJ et créer une dynamique dans les unités de vie.



À l'ouverture des EPM, les Personnels Pénitentiaires sont passés par le double filtre d'une sélection et d'une formation validante.

Avec le temps, le « conflit » éthique, historique et culturel entre AP et PJJ s'est estompé, notamment par un investissement croissant de la PJJ au sein des structures.

Le premier constat établi par le groupe de travail est la grande disparité dans le fonctionnement des établissements !

Chaque EPM fonctionne différemment, tant au niveau de l'organisation des rythmes de travail et du fonctionnement que de la vie en détention...

Tantôt, il s'agit de régimes différenciés, tantôt c'est la fidélisation des Agents en unité qui est priorisée ou l'infra-disciplinaire ou encore l'entretien arrivant fait par le binôme... Aucun EPM ne fonctionne de la même manière !...

Dès l'ouverture des premiers EPM, la DAP a donné carte blanche aux chefs d'établissement, les laissant jouer aux apprentis sorciers et empêchant ainsi d'harmoniser le fonctionnement des structures et la prise en charge du public mineur.

2. L'importance de la formation

Les EPM sont avant tout l'histoire d'une rencontre entre des femmes et des hommes investis, appartenant à deux administrations distinctes et ayant deux cultures différentes, qui ont appris à composer, à travailler ensemble et être complémentaires.

Il est primordial d'apprendre à se connaître avant d'arriver en EPM !...

Il serait intéressant, par exemple, de proposer aux Éducateurs de faire un stage en quartier mineur et de permettre aux Surveillants de découvrir le fonctionnement d'un foyer de vie de la PJJ, comme c'était le cas en 2007.

La formation doit être axée sur un socle commun, autour de la prise en charge des mineurs en EPM mais également sur la philosophie, la culture et l'identité de l'administration pénitentiaire et de la PJJ.

Surveillants et Éducateurs, présents dans le groupe de travail, reconnaissent l'importance de la formation pour TOUS les Personnels affectés en EPM, y compris les Éducateurs contractuels ; ces derniers n'ont pas toujours la culture de l'écrit, notamment vis à vis des magistrats.

Bien évidemment, cette formation doit intervenir avant l'arrivée des agents en EPM et non plusieurs mois après !

Pour consolider le binôme, le groupe de travail propose des formations continues communes.

Tous les professionnels du groupe de travail ont constaté un décalage dans l'appréhension des missions et dans la posture à adopter depuis que la formation a cessé d'être validante.

Certains agents sont arrivés en EPM sans avoir véritablement le profil pour prendre en charge un public mineur au regard des spécificités que cela engendre. C'est malheureusement la synergie au sein de nombreux établissements qui est mise à mal.

Aussi, le groupe de travail estime que la question de la formation est fondamentale !... Et doit-on revenir à une formation validante ?...

3. Des Éducateurs peuvent se sentir isolés

Cela peut sembler une évidence mais il est bon de rappeler qu'un EPM est un établissement pénitentiaire, une prison et non pas un foyer.

La spécificité du travail en EPM dans un lieu dépendant de l'administration pénitentiaire peut contribuer à un sentiment d'isolement des équipes éducatives, coupées des structures classiques de la PJJ et de leur direction interrégionale.

4. Des binômes à tous les niveaux

On parle beaucoup du binôme Surveillant/Éducateur tant il est essentiel dans le fonctionnement d'une unité de vie. Les binômes sont les « muscles » de l'établissement.

Pour cette raison, selon le groupe de travail, les binômes doivent être fidélisés. La fidélisation des



Agents (Éducateurs et Surveillants) sur une même unité est indispensable !

Le groupe de travail déplore qu'on ne parle que du binôme Surveillant/Éducateur :

- **Quid du binôme RUE (Responsable Unité Éducative) et des Officiers ?...**
- **Quid du binôme directeur du service éducatif de l'EPM et du chef d'établissement de l'EPM ?**

D'une manière générale, les binômes fonctionnent et parfois même très bien. Cela a même pu être insidieusement reproché à certains Éducateurs par leur hiérarchie...

Les tensions entre services sont la plupart du temps le résultat de crispations entre cadres.

Voilà plus de 10 ans que le binôme fondateur Surveillant/Éducateur existe. Il serait temps que les binômes soient nommés et repérés aux différents échelons de la hiérarchie !

5. Les Commissions pluridisciplinaires uniques (CPU)

Le constat est accablant : bien que la réglementation prévoit la présence des Surveillants, le groupe de travail déplore que ce ne soit pas toujours le cas.

Dans certains établissements, les CPU ne sont plus hebdomadaires, les Personnels se sentent par endroits désinvestis et se désengagent de ces réunions institutionnelles.

Le groupe de travail recommande vivement de redonner un véritable sens aux CPU, notamment en revoyant son contenu pour permettre aux Agents de jouer réellement le rôle qui est le leur.

La présence du personnel médical doit aussi être interrogée.

Le groupe de travail préconise également que les Agents participent à la constitution du dossier d'orientation des détenus mineurs incarcérés depuis plus de 3 mois ainsi que la réunion de tous les acteurs des différents services dans le souci mutualiser les informations sur le mineur.

6. Les Régimes de Détention

À l'ouverture des EPM, la prise en charge du mineur dans le collectif était la règle et l'encellulement l'exception.

Au fil des années, les nombreuses agressions et incidents graves ont prouvé que **l'UFAP UNSa Justice** avait raison dès le départ en demandant des régimes de détention adaptés aux différents profils de jeunes incarcérés en EPM.

Ces régimes différenciés permettent de sanctionner mais aussi de valoriser le parcours en détention de chaque mineur en EPM.

L'expérience montre que les régimes différenciés ne peuvent pas être respectés lorsque les effectifs de détention sont trop élevés. Au-delà de 45 détenus, des problèmes commencent à se poser !

Le groupe de travail souhaiterait qu'une sensibilisation soit faite en direction des magistrats sur l'importance de maintenir un effectif raisonnable au sein des EPM pour permettre la bonne individualisation des parcours de détention.

Enfin, le groupe de travail soulève le problème des MNA (Mineurs Non Accompagnés), véritable fléau au sein des EPM !

Ces MNA sont bien trop souvent des majeurs en situation irrégulière, se faisant incarcérer en tant que mineur.

Pour exemple, sur l'EPM d'Orvault, 30 % de l'effectif serait composé de personnes majeures, ces chiffres pouvant aller jusqu'à 50 % dans certains EPM courant 2018 !

7. Conclusions du groupe de travail

Une majorité d'EPM ne fonctionne pas comme elle le devrait et l'hétérogénéité entre chacun d'entre eux est trop importante.

Certaines structures sont en souffrance, avec des taux d'absentéisme élevés, signes de l'âpreté des conditions de vie et de travail.



La question de l'efficacité des EPM doit être posée, tout comme on doit se demander si l'EPM est encore utile à un mineur qui est y incarcéré pour la 7^{ème} fois ?

Il est donc nécessaire de demander un bilan de fonctionnement sur l'ensemble des EPM.

La question de la formation validante des Personnels est récurrente. Il ressort que la prise en charge d'un détenu mineur en EPM est bien différente de la gestion d'un mineur en quartier mineur et les Agents nouvellement affectés en EPM y arrivent souvent avec cette idée fautive que « *c'est comme en quartier mineur* ».

Les régimes différenciés (là où ils peuvent exister) ont permis d'affiner la prise en charge des détenus. Cependant, se pose toujours la question des critères d'affectation des détenus en EPM pour les détenus violents ou ceux qui sont régulièrement incarcérés en EPM.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut contribuer à consolider cette clé de voute qu'est le binôme, notamment en investissant dans une formation initiale commune ainsi que dans des formations continues basées essentiellement sur de la cohésion.

Le groupe de travail dénonce une fois de plus le manque d'information et d'échange avec les Unités de Consultations Médicales.

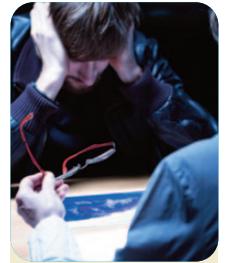
Les préconisations du Contrôleur Général des Lieux Privatifs de Liberté (CGLPL) visant à instaurer une promenade à horaire fixe ont occasionné d'énormes difficultés de gestion.

8. Bilan du groupe de travail

- L'Administration doit dresser un bilan des EPM et effectuer des propositions en associant les organisations professionnelles de l'A.P et de la PJJ, notamment en matière d'efficacité dans la prévention de la récidive.
- Le groupe de travail alerte sur le danger des détenus adultes se faisant passer pour des MNA.
- En mettant un terme aux disparités entre établissements, il faut uniformiser les pratiques.
- L'EPM de demain est à créer, à partir de ce qui

fonctionne et non l'inverse. Il faut donc niveler par le haut.

- Le groupe de travail souhaite une formation initiale commune pour les binômes mais également des formations continues en commun.
- Le groupe de travail est porteur d'une réflexion sur la formation validante « *ou pas* » ?
- Le taux de couverture en Personnel doit correspondre à l'organigramme de chaque service.
- Constat : trop d'établissements sont en souffrance, soit par manque de Personnels, soit parce que les Agents sont trop jeunes dans l'administration (primo affectation), soit parce que les Agents ne sont pas profilés.
- Les EPM sont en incapacité de supporter un état de surpopulation pénale. L'effectif idéal est de 45 détenus répartis en unités de vie, pour permettre une prise en charge individualisée et cohérente, aussi bien au sein de l'unité de vie que pour les activités.
- Le groupe de travail insiste sur l'importance de l'individualisation du parcours de détention et la participation à la constitution des dossiers d'orientation.
- Le groupe de travail demande au garde des Sceaux de sensibiliser les chefs de Cour des juridictions françaises sur la spécificité des EPM.
- Le groupe de travail condamne le retour de la gamelle à la louche ! Cette distribution archaïque fait perdre du temps aux Agents lorsqu'il faut monter les plateaux en cellule. Cette distribution lèse les détenus les plus fragiles sur les repas pris en collectif. Par ailleurs, cette distribution ne répond en rien aux normes d'hygiène !
- Le groupe de travail demande que l'on respecte la réglementation en vigueur ! Le groupe de travail constate que, quand cela arrange l'administration, les circulaires glissent souvent sous le tapis du « *on ne peut pas faire autrement* », notamment au sujet de la fidélisation





du binôme sur les unités de vie.

- Le groupe de travail demande de revoir les critères d'affectation des mineurs en EPM.
- Le groupe de travail souhaite une modification d'habilitation de Genesis sur le partage d'informations pour les Éducateurs ainsi que pour les Surveillants, bien souvent en manque d'information.
- Le groupe de travail souhaite que le bulletin remis à la famille mensuellement soit réactualisé. Que lors des fins de parloirs le Surveillant d'unité accompagne l'Éducateur comme, pourquoi pas, à l'occasion de certaines permissions.
- Le groupe de travail déplore amèrement que les mesures de séparation d'ordre administrative ou judiciaire soient trop nombreuses et difficile à gérer. Exemple : 21 mesures à Lavour !

Base de travail - Textes officiels

- **Circulaire relative au régime de détention des mineurs du 24 mai 2013.**
- **Note DAP-DPJJ du 04 juillet 2014 relative au projet des établissements pénitentiaires habilités à l'accueil des mineurs.**
- **Circulaire interministérielle du 13 mai 2008 relative à la prise en charge sanitaire des mineurs incarcérés.**
- **Note 000519 du 30 mai 2007 : Régime disciplinaire applicable aux détenus mineurs et interdiction de l'isolement administratif des mineurs.**
- **Décret 2007 - 814 du 11 mai 2007 relatif au régime disciplinaire des mineurs détenus.**
- **Décret 2007 - 749 du 9 mai 2007 relatif au régime de détention des mineurs.**

Pour le Groupe de Travail

David Besson

Secrétaire général adjoint

Stéphane Eynard

Secrétaire national

En Octobre 2019, l'Inspection Générale de la Justice a publié un rapport relatif à l'orientation et la prise en charge des mineurs en détention, faisant 20 recommandations.

Force est de constater que de nombreuses problématiques soulevées par le groupe de travail UFAP UNSa Justice trouvent un écho dans ce rapport, notamment sur la nécessité **de réactiver l'élaboration par les Directions Interrégionales, de schémas territoriaux d'orientation des mineurs détenus (recommandation n°2 - priorité 3).**

Sur le rôle essentiel du Binôme Surveillant / Éducateur au travers de la formation conjointe Surveillants et Éducateurs **en mettant l'accent, dans les formations d'adaptation à l'emploi dispensées par l'ENAP et l'ENPJJ, sur la complémentarité d'intervention des agents composant le binôme et leur acculturation mutuelle (recommandation n°9 - priorité 2).**

Sur la nécessité de revenir à **un profilage des postes des Surveillants nommés en EPM ou en QM (recommandation n°12 - priorité 1).**

Sur ce point la mission va même plus loin puisqu'il y est question **de modifier l'arrêté du 22 mai 2014 portant règlement d'emploi des fonctions spécialisées exercées par les Personnels pénitentiaires en intégrant une fonction de Surveillant chargé des mineurs (recommandation n°11 - priorité 1)** et de mettre en place **une validation des acquis professionnels à l'issue d'une période d'affectation dans un poste en EPM ou en QM (recommandation n°13 - priorité 2).**

A noter que l'IGJ aborde l'épineux problème des Mineurs Non Accompagnés (MNA), et **du doute sur l'âge réel de certains d'entre eux.**

L'IGJ reconnaît **que l'organisation et le fonctionnement de la détention sont bousculés par la présence en nombre de ces jeunes.**

L'IGJ rappelle que **la DPJJ, en concertation avec la Direction des Affaires Criminelles et des Grâces (DACG) et la Direction des Affaires Civiles et du Sceau (DACS), à préciser dans une note conjointe du 5 septembre 2018 les modalités de leur prise en charge.**

Cette note rappelle la nécessité d'accompagner systématiquement les décisions de placement en détention provisoire d'une mesure de milieu ouvert.

En pratique, les parquets les plus importants soulignent l'infaisabilité des dispositions préconisant l'ouverture systématique d'une procédure en assistance éducative pour les MNA faisant l'objet d'une poursuite pénale. En effet, les conseils départementaux sont déjà en grande difficulté pour assurer la mise à l'abri et l'évaluation des MNA et assurer l'exécution des décisions de placement civil.

Finalement, l'IGJ reste bien timorée devant ce fléau en ne préconisant seulement que de **systématiser les conventions d'interprétariat et de traduction dans les lieux de détention accueillant des mineurs non accompagnés (recommandation n°1 - priorité 1).**



**MERCI AUX FORCES DE SÉCURITÉ
QUI FONT BARRIÈRE AU VIRUS.**

**Chaque jour, l'accomplissement de vos missions
est aussi un geste barrière.**

La MGP remercie les surveillants pénitentiaires, les policiers,
les douaniers et toutes les forces de sécurité qui travaillent
à barrer la route au Covid-19.

#FiersDeProtégerCeuxQuiProtègent

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)

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 04/2020 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

Le télétravail dans les SPIP... à la sauce pénitentiaire



La crise sanitaire COVID-19 que nous traversons a accéléré le déploiement du télétravail dans les services déconcentrés du ministère de la Justice et en particulier dans les SPIP.

Méconnu jusqu'alors, le télétravail n'est pourtant pas une nouveauté en France et des textes encadraient déjà son utilisation au sein de la Fonction Publique (cf. décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature).

L'épidémie a cependant révélé son utilité dans la prévention des risques sanitaires et a contraint l'administration de bousculer le calendrier de sa mise en œuvre dans les services.

Pour le ministère de la Justice, ce mouvement s'est traduit juridiquement par la publication de l'arrêté du 13 octobre et de la circulaire du secrétariat général datée du 23 octobre 2020.

Depuis s'est au tour du déploiement des matériels au sein de la DAP. 6000 ordinateurs portables doivent être acheminés sur le terrain d'ici à la fin de cette année 2020.

En l'absence de note officielle adaptant cette nouvelle modalité de travail aux spécificités de nos métiers, le seul texte applicable et opposable aux Agents est donc la circulaire du 23 octobre 2020.

Des précisions particulières concernant les activités télétravaillables par les CPIP ont été apportées par la DAP dans un mail adressé aux DISP le 12 novembre 2020. Ce courriel indique que, parmi les activités des CPIP, "seul" le travail de rédaction est éligible au télétravail.



En outre, il limite la possibilité de télétravailler à une journée par semaine, voire deux jours en période de confinement. Or, non seulement, ce courrier électronique n'a aucune valeur juridique, mais il contredit de surcroît la circulaire sus-citée, le RPO1 et la réalité du terrain.

Premièrement, la circulaire du 23 octobre 2020 permet aux Agents à temps plein de réaliser jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine. Ce quota peut être porté à 5 jours en raison des circonstances exceptionnelles - comme une crise sanitaire - ou de la situation particulière de l'Agent. On est bien loin des recommandations de l'administration.

Deuxièmement, le RPO1 préconise de différencier l'intensité et les modalités de suivi des PPSMJ d'après l'évaluation réalisée par les CPIP au regard des facteurs de récurrence et de désistance. Il prévoit ainsi de réaliser un suivi administratif pour les personnes présentant le plus de garanties.

Le même référentiel encourage également la mise en oeuvre d'un accompagnement pluridisciplinaire de la personne. Cela se traduit par un travail de partenariat d'une part, avec les proches du probationnaire et d'autre part, avec les différents professionnels investis dans son accompagnement socio-éducatif et médical. Ces activités étant dans la plupart des cas réalisées à distance, elles peuvent être naturellement transposées dans le cadre du télétravail.

Troisièmement, les Personnels ont vu s'accroître de manière considérable la part des écrits dans leur travail quotidien ces dernières années.

N'en déplaise à la DAP, son obsession des rapports et des notes a conduit les Agents à passer le plus clair de leur temps de travail derrière leur ordinateur, que ce soit sur les applicatifs métiers ou leur boîte mail.

Cette déconnexion entre les prescriptions de la DAP et la réalité du terrain ainsi que les injonctions contradictoires auxquelles sont confrontés les Personnels en SPIP, résultent de l'absence de concertation avec les représentants de la filière sur les activités télétravaillables et leur proportion dans un agenda type.

Encore une fois, le dialogue social ne peut pas être une option ou une case à cocher dans la préparation d'un



dispositif. Il est indispensable pour garantir le Droit des Agents et l'applicabilité des réformes entreprises.

Au-delà de l'absence de cadre réglementaire précis et négocié pour les services déconcentrés de la DAP, les premières remontées de terrain font apparaître un certain nombre de difficultés dans la mise en oeuvre du télétravail par les DISP et les DFPIP :

- Le déploiement du matériel et sa mise en fonction a pris du retard et les délais sont inégaux entre les DISP. De plus, la rapidité du traitement des incidents techniques dépendent de la proximité et de la réactivité des D.I.T. On atteint ici, la limite de l'absence de C.L.I propres aux SPIP.
- La déclinaison dans les services en matière d'organisation de travail est encore une fois très inégale. Dans certains services, on le présente comme obligatoire en raison de la COVID-19 alors que le télétravail repose sur le volontariat. Dans d'autres services, au contraire, tout est fait pour dissuader d'y avoir recours : réponses tardives ou absence de réponse, horaires fantaisistes, contrôle quotidien, voire plusieurs fois par jour, de l'activité réalisé. La liste n'est pas exhaustive...

Insertion Probation

LE RÉVEIL
PÉNITENTIAIRE
Justice



- Les pressions exercées par les directions et le contrôle de l'activité bouleversent les habitudes de travail des Personnels, habitués à gérer leur agenda et leur effectif en autonomie.

- Le refus d'accorder le télétravail n'est parfois pas motivé par la nécessité de service, quand bien même c'est la seule raison qui peut être opposée à une demande. De même, l'entretien préalable en cas de désaccord entre l'Agent et sa direction n'est pas toujours organisé. De manière plus large, les procédures applicables au télétravail ne sont pas respectées, par méconnaissance ou par mauvaise volonté.

- Dans de nombreux services, le déploiement du télétravail se fait sans concertation avec les organisations syndicales.

Dans les SPIP, les Personnels, pourtant si désireux de télétravailler pendant le premier confinement, sont aujourd'hui moins enthousiastes. Cela tient, bien sûr, au manque de matériel et à la difficulté de se l'approprier ; à leurs inquiétudes sur le maintien de l'équilibre vie privée - vie professionnelle et à leurs questions sur la bonne articulation entre leur activité en présenteielle et à distance. Cela tient aussi aux expériences malheureuses vécues ci et là par eux-mêmes ou leurs Collègues.

En définitive, il faudra nécessairement qu'une réflexion ait lieu avec les différentes filières sur les modalités de mise en oeuvre du télétravail, corps par corps, service par service, établissement par établissement pour éviter de tomber encore et encore dans les mêmes écueils. Il faudrait ensuite qu'une note d'application soit prise par la DAP pour empêcher les hiérarchies de donner libre cours à leur imagination et pour renforcer la sécurité juridique des autorisations de télétravail.

Enfin, nous ne pouvons pas faire l'économie d'une évaluation du dispositif à intervalles réguliers pour affiner les conditions de sa mise en oeuvre et s'assurer qu'il est correctement appliqué dans les services.

Pour que la "sauce" du télétravail prenne dans les SPIP, il faudra à l'administration un engagement financier à la mesure de ses ambitions, beaucoup de pédagogie et une grande rigueur dans la mise en oeuvre des procédures applicables au télétravail. À défaut, le soufflet risque de retomber et de susciter de nouvelles déceptions.



Simon Pierre Lagouche
Secrétaire local SPIP Amiens

Personnels Techniques

Les promotions de Corps sont engagées... Enfin une éclaircie !

Le plan de requalification de la réforme du corps des Personnels Techniques, signée par l'UFAP UNSa Justice le 5 mai 2017, se met enfin en place en commençant par les Listes d'Aptitude de « B en A » et ensuite de « C en B ».



Le 2 décembre, 5 Techniciens ont pu ainsi obtenir la requalification de leur poste en Directeur Technique. Il en a été de même le lendemain pour 14 Adjoints Techniques dont le poste a été requalifié en Technicien.

Dans le même temps, deux examens de « B en A » et de « C en B » avec dossier RAEP se mettent en place. 9 Techniciens seront promus Directeurs Techniques et 26 Adjoints Techniques seront promus Techniciens. Les dossiers RAEP auront été déposés avant le 18 décembre.

Ce plan de requalification se fera en trois vagues !...

Un tiers des promus l'aura été par Liste d'Aptitude et deux tiers par examen. Au total, ce ne sont pas moins de 42 Techniciens qui passeront Directeurs Techniques et 120 Adjoints Techniques qui deviendront Techniciens.

Ce plan de requalification permet à certains Agents qui ne sont pas sur des postes requalifiés de pouvoir remonter dans les classements et ainsi être proposés à la Liste d'Aptitude pérenne avec tout de même une grosse différence : l'obligation de mobilité !...

Avant la CAP des Techniciens du 03 Décembre et ce passage en L.A, l'UFAP UNSa Justice a pris contact avec les Agents susceptibles d'être promus afin de les informer.

Le 14 décembre, 3 concours de Personnels Techniques ont été mis en ligne par la DAP. L'UFAP UNSa Justice se félicite qu'un concours de Directeur Technique soit enfin organisé !...

En cette fin d'année, qui plus est particulièrement douloureuse de par le contexte sanitaire dans lequel s'est déroulée cette année 2020, permettez-moi de vous adresser tous mes vœux pour la nouvelle année.

Daniel Carré
Secrétaire national



Terrorisme islamiste et milieu carcéral : faire simple pour être efficace !...

Les derniers actes de terrorisme en lien avec l'islam politique commis en France rappelle une fois de plus, une fois encore (à quand la fois de trop ?) qu'entre les individus signalés comme « radicalisés » et ceux fichés « S », les sympathisants présents en France, les revenants missionnés et les sortants à venir ou encore les « inconnus des services », le potentiel des écrous à envisager prend une courbe exponentielle tant dans le nombre que dans la durée.



Face à cette menace, la priorité est donnée à une réponse pénale, à la judiciarisation des faits et donc aux placements en détention dans l'objectif de protéger la société.

Si cette perspective paraît sombre, c'est malheureusement la plus probable et la plus réaliste. Il convient dès lors d'anticiper la gestion carcérale sur un temps long à la fois en termes de prise en charge et de recueil de renseignements mais aussi en termes de sécurité pour les acteurs du monde carcéral... des Personnels aux usagers contraints du service public pénitentiaire...

Les expérimentations mises en place par la DAP depuis janvier 2015 et les multiples événements dramatiques qui ont touché les Personnels confortent

l'UFAP UNSa Justice dans sa réflexion. Les diverses politiques de gestion des détenus TIS et des radicalisés n'ont pas obtenu le résultat escompté.

Il est nécessaire de repenser le dispositif existant...

La position de l'UFAP UNSa Justice est inchangée : si notre Organisation syndicale n'y est pas opposée, le « traitement social » du phénomène et des programmes de désengagement ou de réhabilitation relèvent du domaine du secondaire. Bousculer un individu dans ses certitudes, dans ses croyances et opinions, dans son engagement idéologique est extrêmement difficile à concevoir et très compliqué à mettre

en œuvre. L'urgence, pour le milieu carcéral et la direction de l'administration pénitentiaire, se situe aujourd'hui ailleurs !...

Depuis 2012, **l'UFAP UNSa Justice** nourrit une réflexion sur le sujet qui ne sous-estime pas la menace et ses effets induits sur le milieu carcéral et ses acteurs.

Le phénomène en lui-même n'est pas une nouveauté pour les Personnels et l'administration pénitentiaire. Depuis le milieu des années 90, celui-ci est connu et a pris diverses appellations. Sous ses multiples dénominations, il s'agit en réalité d'une chose beaucoup plus simple : la diffusion de l'idéologie jihadiste et de la pensée de l'islam politique au sein des détentions, liée à la présence de détenus mis en cause ou condamnés pour faits de terrorisme.

Si l'administration pénitentiaire veut réellement déployer des mesures efficaces de lutte et de prévention de la radicalisation en prison, elle doit revenir aux fondamentaux et se concentrer sur l'essentiel : la menace idéologique que représentent l'islam politique et la glorification des terroristes et sa diffusion au sein des établissements !... Il faut regarder la situation avec justesse et lucidité. Face à une propagande redoutable, un contre-modèle politique simple, une codification des comportements et des relations sociales et une exaltation religieuse, tout contre-discours est voué à l'échec...

Les individus écroués pour faits de terrorisme ne se considèrent pas comme des « *radicaux* » mais comme des pratiquants en conformité avec les préceptes de leur croyance en tant que pratique, idéologie et en tant que doctrine globale et universelle.

La DAP se focalise sur le désengagement de la violence extrémiste en mettant en avant des causes pathologiques, criminelles, sociologiques ; des causes de pauvreté, de marginalisation ou encore d'intégration... Croire en l'existence d'une forme de radicalisation non violente qui serait acceptable en amenant les individus vers une démarche plus policée, moins radicale, c'est tomber dans le piège tendu par les islamistes eux-mêmes, de l'illusion d'une frontière entre violence et non-violence !...

L'urgence réside aujourd'hui dans le nécessaire et obligatoire arrêt de la propagation de l'idéologie au sein de nos structures.

La nécessaire création de structures totalement étanches accompagnée d'un régime de détention dérogatoire...

Les détenus TIS et les radicalisés doivent être coupés de la détention ordinaire. C'est le seul moyen de lutte efficace contre la diffusion de l'idéologie de l'islam politique.

En 2018, le ministère de la Justice s'est engagé à une prise en charge spécifique des détenus terroristes en lien avec l'islam politique (TIS) et des détenus dits « *radicalisés* ».

L'UFAP UNSa Justice et la ministre de la Justice du moment, Nicole BELLOUBET, actaient ainsi la création de 1500 places dédiées à la gestion en détention de ces profils. Plus de 2 ans plus tard, 450 seulement ont été livrées...

Cet engagement, contractualisé, ne peut rester une simple posture politique de circonstances. L'engagement pris doit être respecté, quoi qu'en pensent certains...

Notre Organisation Syndicale n'a que faire de la bien-pensance et des logiques comptables. **L'UFAP UNSa Justice** privilégie toujours le pragmatisme et le réalisme !...

La Pénitencière n'a pas fini d'accueillir ce type de profils : il y a urgence à déployer les 1100 places manquantes par la création de structures spécifiques et la mise en place d'un régime de détention dérogatoire pour les détenus TIS et radicalisés.

Avant de s'aventurer dans un programme de déradicalisation hypothétique ou de désengagement de la violence sans adhésion des intéressés, la DAP a pour première **OBLIGATION** d'empêcher la diffusion de l'idéologie jihadiste au sein des détentions !...

Il est **URGENT** et **NÉCESSAIRE** de les couper du reste de la population pénale et ainsi limiter les risques et protéger la grande majorité des détenus qui se moquent bien de mourir pour des idées ou au nom d'un dieu !...

Jean-François Forget
Secrétaire général



INTÉRIALE

*La seule mutuelle
référéncée du ministère
de la Justice*

SANTÉ

PRÉVOYANCE

ACTION SOCIALE

PRÉVENTION

Faites votre devis sur

interiale.fr

Personnels Administratifs

Que gagne-t-on en travaillant ?!...



La réponse à cette question semble aller de soi. On gagne sa vie à travailler, par l'intermédiaire du salaire qui nous est versé mais aussi et c'est une nouveauté qui prend de plus en plus de place dans la fonction publique, par notre régime indemnitaire (IFSE, CIA et Primes exceptionnelles).

Dans le sens d'emploi, le travail désigne l'activité exercée pour obtenir les moyens nécessaires à sa subsistance, dont on ne dispose pas immédiatement. Et pour la majorité d'entre nous nous n'avons finalement pas d'autre choix que de travailler pour répondre à nos besoins essentiels (santé, nourriture, logement, éducation...)

Nous gagnons notre vie en travaillant mais...

Tous les éléments du salaire viennent en compensation de l'énergie, et du temps dépensé pour travailler. Pour autant, cette compensation n'est pas toujours à la hauteur des attentes !

Dans un système de grille de rémunération et de valeur de point d'indice, l'Agent public connaît par avance le montant de son salaire ce qui favorise une certaine sérénité financière.

Les éléments de rémunération au mérite quant à eux, permettent à l'Etat employeur de favoriser ou non tel Agent en fonction notamment de son éva-

luation ou des circonstances (Cf. prime COVID).

Aujourd'hui, malgré nos revendications syndicales, la revalorisation générale n'est pas l'option retenue par le Gouvernement... Si l'attribution de primes catégorielles fait toujours plaisir aux heureux élus et permet de reconnaître une certaine pénibilité du métier, y compris administratif, le saupoudrage de primes est au final moins couteux pour les finances du ministère de la Justice !

Le système d'IFSE est déjà en panne 6 ans après sa création... Les belles promesses d'un indemnitaire reconnaissant l'investissement dans un métier ou la capacité à multiplier les cordes à son arc ne se traduisent plus systématiquement par un gain financier. La situation est souvent encore plus problématique lorsque l'on change de direction d'emploi au sein du ministère, un comble !

Transparence quand tu nous tiens !...

Pour contre balancer ce système de rémunération individualisé et au final peut être à la tête du client... l'administration instaure une « obligation » de transparence des rémunérations. Il s'agira par exemple, de publier les statistiques annuelles sur les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, entre les Fonctionnaires et les Agents non-titulaires etc...



Personnels Administratifs

LE RÉVEIL
PÉNITENTIAIRE
Justice



Cette transparence des salaires ne lave pas « *plus blanc que blanc* »... Déposer dans l'espace public les écarts contribue effectivement à réduire les inégalités discriminatoires, mais il se peut qu'elle nous rende finalement moins heureux.

Le problème c'est que chacun se compare souvent avec le « *haut* ». La transparence des rémunérations oriente les préoccupations des Agents vers les revenus de ceux qui sont mieux payés. En France par exemple, la plupart des Salariés de la Fonction Publique ont l'impression de gagner moins que les Salariés des entreprises privées... mais la réciproque est également vraie...

Or, la frustration de ceux qui gagnent moins est quantitativement plus vive que la joie éventuelle de ceux qui gagnent plus !

Apprendre que son homologue gagne d'avantage peut constituer une source de démotivation. Ce que nous constatons largement avec la distribution du CIA lorsque les Agents évalués identiquement se retrouvent avec des montants très différents...

Aujourd'hui, certains Collègues envisagent clairement de réduire leurs efforts, en ce sens, ils se mettent au niveau de la prime au « *mérite* » octroyée, d'autres veulent quitter plutôt l'administration en utilisant notamment la rupture conventionnelle...

Ainsi, le modèle imposé (IFSE, CIA, Primes exceptionnelles) suscite au final plus de jalousie que de bonheur et crée un système perdant/perdant !

L'UFAP UNSa Justice revendique quant à elle une juste rémunération pour tous, y compris pour les Personnels Administratifs qui concourent au bon fonctionnement de la DAP par toutes les missions qui leur sont confiées au quotidien !

Fabrice Bégon
Secrétaire national

Partenariat ORPHEOPOLIS : enfin une protection pour nos enfants !

Tous les métiers de sécurité et de sureté, ont pour principale mission la garantie des libertés individuelles et leurs Acteurs sont par déclinaison surexposés aux dangers et à la violence de ceux qui souhaiteraient d'une manière ou d'une autre porter atteinte à la République Française.

Les militaires sur le théâtre d'opérations extérieures (et désormais sur notre sol), les Policiers, les Douaniers, les Collègues des PREJ et des ERIS sur la voie publique, et bien entendu tous les Personnels pénitentiaires dans les différents établissements exposent leur vie au quotidien !... Si nous n'avons fort heureusement pas connu l'assassinat de l'un des notre depuis plusieurs années, il n'en demeure pas moins que les tentatives se sont récemment succédées notamment sous l'impulsion de détenus radicalisés.

L'exposition des familles d'Agents pénitentiaires à la tragédie ne se limite malheureusement pas aux actes de ces « *barbares* ». Le nombre de suicides dans nos professions reste très élevé !...

Afin de protéger leurs familles de la tragédie et plus particulièrement leurs enfants, nos homologues des forces de sécurité ont mis depuis très longtemps différents systèmes de protection et d'accompagnement des enfants qui connaîtraient la perte d'un parent. La police nationale a initié il y a 100 ans l'Orphelinat Mutualiste OPHÉOPOLIS.

L'administration pénitentiaire n'avait jusqu'à lors jamais pu bénéficier d'une structure d'appui et d'accompagnement des enfants de Personnels, qui se retrouvent injustement touchés par le destin.

Le 26 septembre dernier, lors de son déplacement à la Maison Centrale de Clairvaux, le garde des Sceaux a annoncé la mise en œuvre d'une convention de partenariat pour une durée de 5 ans avec ORPHEOPOLIS, corrigeant ainsi ce que nous pourrions caractériser d'erreur de l'Histoire.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les enfants de Personnels de l'administration pénitentiaire ayant connu le deuil pourront s'appuyer sur les services « *d'Ophéo* » et être soutenus dans leur quotidien.

L'accompagnement de l'Orphelinat Mutualiste de la police permettra une présence à tous les âges et en fonction des besoins des enfants, avec bien entendu des soutiens financiers importants.

Le parent restant ou les tuteurs de l'enfant seront épaulés financièrement pour les modalités de garde, d'accès à la pratique sportive, les départs en vacances et les cadeaux de Noël.

De plus, un soutien sur le cursus scolaire des enfants sera apporté tout au long de la Vie de ces derniers avec le financement du soutien scolaire, l'achat du matériel informatique et, une allocation annuelle de rentrée scolaire.

Dès l'accès aux études supérieures une bourse d'étude pourra être octroyée ainsi qu'une participation pour financer le passage de concours des « *grandes écoles* ».

L'aide au permis de conduire, à l'installation ainsi que l'aide à une activité professionnelle, font partie des leviers d'aides apportés lorsque l'enfant se lancera dans la vie active.

La mise en œuvre de ce partenariat va permettre de garantir les mêmes niveaux de prestations que pour nos homologues du ministère de l'Intérieur et parallèlement bénéficier de l'expertise de l'Orphelinat de la police qui prend en charge les enfants de policiers depuis maintenant 100 ans. Cette mission va dans un premier temps être confiée au le Service Social du Personnel.

L'UFAP UNSa Justice souligne favorablement l'annonce de ce partenariat faite par le ministre de la Justice et suivra avec attention sa mise en œuvre. À partir du 1^{er} janvier 2021, c'est bien une erreur de l'Histoire qui sera gommée !

Frédéric Gallière
Secrétaire national



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !



Actifs ou retraités de la fonction publique de l'État, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'État**.

Une bonification
de **35%** pour les
- de 30 ans

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **208 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.



Pour toute information :

> sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr

> par téléphone : **0 806 80 20 15** Service gratuit + prix appel

