

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

n° 135

ufap.fr

MINISTÈRE DE LA JUSTICE ?

MALADIE
PROFESSIONNELLE
ET ACCIDENTS
DE SERVICE

SALAIRES,
PRIMES

DROM-COM

QUALITÉ DE
VIE AU TRAVAIL

VIOLENCE

PLF 2023

PRÉSUMPTION
D'INNOCENCE

**ACTUALITÉS
PÉNITENTIAIRES**



ACCOMPAGNER
LES AGENTS DU
SECTEUR PUBLIC
DANS LEURS
PROJETS,

C'EST ÇA
ÊTRE À LA
HAUTEUR DE
NOS CLIENTS.



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 179 794 404,25 EUR. 326 127 784 RCS Paris.
Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

Société Générale - S.A. au capital de 1046405540,00 EUR. RCS Paris 552 120222. Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris.

RETROUVEZ-NOUS SUR [BANQUEFRANCAISEMUTUALISTE.FR](https://www.banquefrancaisemutualiste.fr) ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE  SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



EMMANUEL CHAMBAUD

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
UFAP UNSa Justice

L'É DI TO

L'été 2022 aura été marqué par un mois d'août particulièrement chargé pour les personnels pénitentiaires.

La Première ministre a publiquement désigné un agent de la Maison Centrale d'Arles comme responsable du décès d'un détenu corse hautement médiatique. Cette condamnation gouvernementale est un « scandale d'Etat », dans lequel l'Inspection Générale de la Justice (IGJ) joue le rôle de complice avec un rapport « orienté », totalement à charge pour notre collègue. L'objectif poursuivi est simple : exonérer de toutes responsabilités l'ensemble des dirigeants en charge de ce tragique événement. Les loups entre eux montrent les dents mais jamais ne se mangent, c'est bien connu !

Dénonçant ce procédé détestable qui consiste à imputer une faute à un exécutant plutôt qu'aux décideurs, **L'UFAP UNSa Justice** a apporté tout son soutien au collègue injustement mis en cause, en se mobilisant massivement, avec les personnels Arlésiens, devant les portes de l'établissement début août.

Qu'on se le dise : notre Organisation Syndicale ne lâchera rien sur ce dossier et n'acceptera jamais que les personnels servent de fusible à une administration incapable d'assumer ses responsabilités et sclérosée par sa bureaucratie !

La fin août n'a guère été plus heureuse en se terminant, pied au plancher et moteurs vrombissants, dans le mur « Kholantess » de Fresnes. Là encore, celles et ceux, qui ont pris les décisions ou validé cet événement inapproprié au contexte carcéral, n'ont rien assumé et ce sont retranché derrière une procédure décisionnelle défailante. Résultat des courses : l'évènement a eu lieu sans que quasiment personne ne soit au courant ! Etrangement, aucune suite disciplinaire

n'a été donnée à l'enquête administrative menée en catimini sans fanfare, ni trompettes...

Septembre est traditionnellement le mois de la présentation du Projet de Loi de de Finances. **L'UFAP UNSa Justice**, après la revalorisation largement insuffisante (+3,5%) de la valeur du point d'indice début juillet au regard de l'inflation galopante, attendait les annonces budgétaires 2023 et, notamment, celles concernant les mesures catégorielles et indemnitaires, que le ministère et d'autres prédisaient d'envergure voire historiques.

Contrairement aux annonces grandiloquentes du Garde des Sceaux et de son service après-vente, la présentation du budget de la Justice 2023 et du programme 107 pour la DAP ont, comme nous le redoutions, rapidement déçu les espoirs et attentes légitimes des personnels pénitentiaires.

Les mesures catégorielles annoncées étaient, pour plus de la moitié d'entre elles, déjà actées et planifiées bien avant 2023 : fin de la revalorisation de l'ICP engagée il y a deux ans (2,2 millions €), fin du plan de requalification issu de la réforme de la chaîne de commandement (0,8 millions €), revalorisation des contractuels (0,2 millions €), plan de requalification de C en B pour les PA (0,05 millions €), octroi de la compensation du CTI pour les CPIP (7,8 millions €), fusion des grades Surveillant/Brigadier (2,8 millions €)... Vous l'aurez compris, rien d'ambitieux dans tout cela, en tout cas rien qui ne permette de crier victoire !...

Deux annonces, pourtant, auraient pu légèrement sauver du naufrage ce budget 2023. Elles concernent les Personnels Administratif et les Personnels du Corps d'Encadrement et d'Application.



Pour nos camarades PA, **L'UFAP UNSa Justice** demande depuis longtemps la fin de la division par 2 de l'IFSE. Malheureusement, les annonces faites sont trompeuses. Cette injustice ne cessera pas totalement. Cette indemnité fera encore l'objet d'une minoration et prendra toujours en compte le versement de la Prime de Sujétions Spéciales. **L'UFAP UNSa Justice** n'aura de cesse de le marteler : les PA de la DAP perçoivent la PSS car ils sont placés sous Statut Spécial. C'est donc bien à ce titre que cette prime leur est versée. La PSS est une prime qui doit réglementairement se cumuler avec l'IFSE. Elle ne prend pas en compte les fonctions, l'expertise et l'engagement professionnel, qui de toute évidence devraient être divisés par deux à la DAP pour les PA comme leur indemnité !

La seconde annonce attendue était celle d'une réforme ambitieuse des grilles indiciaires du Corps d'Encadrement et d'Application.

Ceux qui ont participé aux états généraux de la Justice affirmaient avec certitude et aplomb que, grâce à eux, les personnels de surveillance du CEA bénéficieraient d'une réelle réforme statutaire en 2023.

J'invite tout un chacun à lire les biens maigres contributions issues de ces états généraux relatives au milieu carcéral et aux personnels pénitentiaires : VOUS N'Y TROUVEREZ RIEN !

Que dire après ces deux présentations budgétaires pour le CEA ? Pas grand-chose...

L'ouverture de discussions sur une « réforme d'envergure du CEA » a bien été annoncée pour début 2023. Et quoi d'autre ? En réalité rien, du sable ou plutôt de la poudre aux yeux !

Le DAP attend de recevoir mandat du ministre pour engager des rencontres avec les Organisations Syndicales, sans disposer d'enveloppe budgétaire dédiée, même prévisionnelle, sans calendrier établi et sans année précise d'une éventuelle mise en œuvre... La seule ligne rouge à ne pas franchir qu'a posée **L'UFAP UNSa Justice**, c'est l'idée de contractualiser le corps du CEA. Une idée que certains

imaginent déjà comme une mesure d'économie budgétaire offerte à la DAP pour obtenir ce qu'ils vous avaient déjà promis en décembre 2018 sans pouvoir l'obtenir.

Cela ressemble à un mauvais remake de la fusion des grilles des grades Surveillant/Brigadier de février 2022 où la grande majorité des agents ont perdu des échelons ou subi des rallongements de carrière et où les Premiers surveillants et Majors ont été complètement oubliés

L'UFAP UNSa Justice a d'ores et déjà transmis ses propositions d'évolution de grilles, avec un indice sommital à 527 pour le premier grade et 610 pour la grille fusionnée de Premier et Major. Là, effectivement, on pourra parler d'une réelle réforme, ambitieuse et historique.

Comme le dit le DAP, on peut tout envisager... A quelques semaines des élections professionnelles, l'annonce de l'ouverture des discussions pour le CEA pourrait ressembler à un coup de pouce du destin (ou du ministre et de la DAP) pour aider ceux qui, en 48 heures comme en 48 mois, n'ont jamais rien obtenu... Sans doute, une petite façon de les remercier de leur précieuse collaboration durant ces quatre dernières années.

Beaucoup d'autres sujets vont devoir être mis sur la table des négociations dans les semaines, les mois et les années à venir : les problèmes de recrutement touchant tous les corps devant le manque d'attractivité de nos métiers, l'usure professionnelle des agents pénitentiaires, le mal-être au travail, les conditions de travail en perpétuelle dégradation, l'absence de reconnaissance du travail accompli, la réforme des retraites...

Les combats seront rudes et nombreux. **L'UFAP UNSa Justice** est dès à présent prête à les mener et à continuer à défendre sans relâche les droits de tous les agents pénitentiaires.

Fraternellement

Emmanuel CHAMBAUD
Secrétaire Général de l'UFAP UNSa Justice



SO MM AI RE

—	Sujet à vif.....	p 6
—	La souffrance au travail.....	p 8
—	Personnels Techniques.....	p 11
—	Focus : Les extractions judiciaires.....	p 12
—	La représentativité dans les SPIP.....	p 15
—	Focus Antilles.....	p 17
—	Focus Océan Indien.....	p 20
—	Corps de Commandement.....	p 22
—	Le budget de l'action sociale.....	p 24

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

Trimestriel d'Informations Syndicales | UFAP UNSa Justice - 14, rue Scandicci - Tour Essor 93500 Pantin |
Tél. : 01 84 87 01 10 | mail : contact@ufap.fr | Directeur de la publication : Emmanuel Chambaud |
Photos : Pixabay UFAP. Création : agence Bcom - 04 28 44 00 28 | Tactic Impressions - 01 39 86 19 08 |
CPPP N° 0611S077926 - 0,30€ - Imprimé en France à 5 000 exemplaires.

SUJET À VIF | LA VIOLENCE EN PRISON

IL NE SE PASSE PLUS UNE JOURNÉE SANS QU'UN FAIT DE VIOLENCE À L'ENCONTRE DES PERSONNELS TRAVAILLANT AU CONTACT DE LA POPULATION PÉNALE NE SOIT RELEVÉ DANS LA PRESSE OU PAR LES PERMANENCES DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE.

QUE FONT VÉRITABLEMENT NOTRE MINISTRE DE TUTELLE ET LA DAP CONTRE CE FLÉAU QUI NE FAIT QU'ALIMENTER LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DE NOTRE MÉTIER ? QUE FONT LES POLITIQUES ET LES LÉGISLATEURS POUR METTRE FIN À CETTE MONTÉE DE VIOLENCES ?



Chaque fait divers amène sa réaction politique sur les plateaux TV ou radio, où se révèlent des spécialistes du tout et du n'importe quoi. Un jour, il faut légiférer pour rendre la prison plus humaine, moins contraignante, plus ouverte et le lendemain, il faudrait créer des "Guantanamo".

Nos penseurs sont fatigués, voire dépassés par cette montée de la violence quotidienne et cela où que ce soit, alors que les pénitenciers, eux, ne demandent qu'une chose : travailler sereinement, en sécurité avec des moyens structurels adaptés et en nombre suffisant pour contraindre les détenus les plus dangereux (conscients ou pas de leurs actes) à respecter les règles carcérales ou les astreindre aux obligations de soins.

La DAP a déjà organisé plusieurs réunions relatives à un plan de lutte contre les violences et à la prévention des suicides. [L'UFAP UNSa Justice](#) n'a pu, qu'une fois de plus, constater que nos technocrates affichant compréhension et empathie sont totalement décorrélés du terrain.

Trouvant ces derniers trop mous en termes de réponses adaptées au terrain, nos représentants ont décidé d'organiser un exercice de prévention improvisé, comme cela se passe

dans nos établissements au moins une à deux fois par an.

Cet exercice avait la forme d'une simulation de séquestration au sein d'une instance, initiée par les seuls représentants du personnel pour permettre une prise de conscience des réalités du terrain en détention. Cette action, mise en scène avec beaucoup bien moins de violence que dans la vraie vie n'a pas du tout été appréciée par l'administration et l'a profondément choquée. Bilan de cette opération de prévention, une lettre de recadrage pour notre élu des personnels.

Avec des responsables qui ne comprennent rien à rien, notre administration n'est décidément pas encore prête à trouver de solutions pour aider les personnels exposés aux violences dans l'exercice quotidien de leurs missions.

Malheureusement, le temps passe et les agents, travaillant tant en milieu fermé qu'ouvert, sont confrontés tous les jours à des situations graves. Cela génère un sentiment de dégoût du système institutionnel qui devient de plus en plus exponentiel.

Si l'on rajoute le management directif par « la peur » mis en place par certains, on comprend aisément la défiance voire la



méfiance des personnels envers leurs propres collègues et la hiérarchie. Cette méthode agressive peut même conduire parfois à un geste de désespoir.

Nous avons une liste bien trop longue d'exemples pour illustrer nos propos et pour n'en citer que quelques-uns parmi tant d'autres : un agent envoyé devant une juridiction pénale à l'initiative de sa direction (MC CLAIRVAUX) pour avoir passé du tabac d'une cellule à une autre.

Comment cela est possible ? Eh bien par la seule interprétation d'images vidéo en trafic établi par le staff de direction. Sûre d'elle, la direction lui offre par le biais de l'autorité judiciaire une "box Garde à vue" et une amende à la clé. Heureusement, réfutant les reproches, l'agent que nous avons soutenu sera défendu et relaxé au tribunal judiciaire. L'avocat argumentant à la barre que le geste visionné par le système vidéo (vérification du paquet de tabac par l'agent) était une pure extrapolation sans fondement des cadres de l'établissement et que si cette procédure était interdite, c'est l'ensemble des agents de France et de Navarre qui pouvait être aujourd'hui inquiété et condamné.

L'administration, se refusant à reconnaître ses torts, ne fera bien évidemment aucune excuse à l'agent. Heureusement que notre organisation est là pour accompagner notre camarade dans ses démarches pour se faire rembourser les frais de justice engagés.

Autres exemples :

A la suite d'une altercation entre agents, l'un d'entre eux, mal dans sa peau, portier en service de nuit déplombe pour mettre fin à ses jours. Seule une surveillante « rondière », ayant conscience du mal être de son collègue, réussira à le raisonner pour qu'il abandonne son projet fatal. A cette suite, les alertes lancées aux responsables par cette surveillante auront comme seule réponse, et 3 mois après l'évènement, une visio en lieu et place d'une audience physique avec l'une des autorités régionales. A ce jour, la poussière reste sous le tapis, rien n'a été entrepris pour endiguer le climat anxiogène sur cet établissement.

A Bordeaux, la direction n'a pas hésité à ouvrir une procédure disciplinaire contre un agent pourtant victime d'agression. Elle s'est employée à poursuivre le collègue, en retenant la violence volontaire sur détenu, et à le suspendre quatre

mois à titre conservatoire. Non seulement le parquet le mettra hors de cause mais, même, il reconnaîtra la légitime défense. L'agresseur sera jugé et condamné à quatre mois d'emprisonnement dont deux avec sursis. **L'UFAP UNSa Justice** qui s'est constituée partie civile dans ce dossier a saisi avec le collègue le tribunal administratif afin que ce dernier puisse faire valoir ses droits.

Enfin que dire de l'affaire COLONA, pour laquelle les autorités administratives pénitentiaires ont largement failli et qui, pour sauver leurs peaux, s'en prennent aux seuls personnels de terrain ?

Force est de constater que certaines autorités, locales ou en DISP, sont à peine responsables et surtout pas coupables du mal-être de l'agent et de sa famille, de la mise à mal de leur intégrité, probité et honnêteté.

Elles ont sans conteste de beaux jours devant elles quand on voit qu'elles agissent avec la complicité ou, à tout le moins, avec une inaction fautive de la part de la DAP.

L'administration, à l'instar de la société « Orange », doit aussi faire du ménage chez ses responsables de structures car certains n'ont réellement aucune compétence et/ou aucunes qualités humaines pour gérer des services en établissement, puisqu'ils salissent l'image de l'institution, transgressent le code de déontologie et mettent en danger les personnels. Des tests psychologiques devraient être obligatoires pour accéder à ces hautes responsabilités afin de limiter ces risques. De même, ces cadres supérieurs devraient être sanctionnés dès lors que l'intégrité et la probité d'un agent ont été mises en cause de leur fait à tort.

Pour conclure, l'institution doit être pilotée par des responsables respectueux de l'administration qui les emploie et des agents qui la servent. Mais elle se doit aussi de conseiller, d'aider et soutenir ses cadres dans l'accompagnement des victimes, de leurs familles et des personnels impactés par des évènements douloureux voire tragiques. **L'UFAP UNSa Justice**, toujours dans le soutien, sera également actrice de cette collaboration empathique et difficile.

Luciano **DUCCESCHI**

Secrétaire Général Adjoint

LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL | UN MAL COMMUN A TOUS LES CORPS



Conformément aux dispositions du code du travail et d'une circulaire du ministère de la Fonction Publique, dans les trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière), les employeurs publics sont tenus d'appliquer un certain nombre de règles en matière de santé physique et mentale. L'employeur public a une obligation de résultat en matière de sécurité, ce qui signifie qu'il doit prendre les mesures de sécurité pour éviter les risques professionnels, les évaluer, les combattre à la source, adapter le travail en ce qui concerne la conception des postes, le choix des équipements, les méthodes de travail. Il doit aussi tenir compte des évolutions techniques, planifier la prévention, organiser le travail, prendre des mesures de protection collective comme individuelle. Ainsi donc,

tous les fonctionnaires doivent pouvoir exercer leur activité dans des conditions de sécurité, sans altération de leur santé physique ou mentale.

Une charte de prévention des phénomènes de violence a été signée en décembre 2021 par le Garde des Sceaux. Mais qu'en est-il du respect des engagements pris quasiment un an après ?

L'UFAP UNSa Justice note effectivement des avancées en matière d'affichage :

- Mise en place de groupes de travail pour l'élaboration d'un plan de lutte contre les violences. Ce plan de lutte ne s'attaque qu'aux violences physiques et concerne à la fois les violences envers les agents et celles entre détenus

■ Mise en place de groupe de travail concernant la prévention du suicide tout en minimisant statistiquement le nombre de suicides qui seraient liés au travail. En effet, pour l'administration, un agent qui ne se suicide pas sur son lieu de travail ne doit pas être pris en compte...

Pourtant la souffrance au travail est partout et a de beaux jours devant elle...sur les coursives, dans les SPIP mais aussi dans tous les services administratifs !

Les causes de la souffrance au travail peuvent être multiples :

- Une forte pression au travail liée à un manque d'effectifs.
- Un déséquilibre entre les gains (salaire, niveau de reconnaissance et de valorisation) et les coûts (efforts, niveau d'investissement, horaires de travail).
- Un manque de soutien social de la part de la hiérarchie.
- Une perte de sens au travail.

Combien d'agents à la DAP se retrouvent dans ce tableau descriptif et souffrent en silence ?

Le manque d'effectifs touche tous les services et donc tous les corps. L'UFAP UNSa Justice n'a eu de cesse de solliciter la production d'organigrammes de référence pour tous les établissements, structures et services en ce qui concerne l'ensemble des corps afin de réaliser un état des lieux et prendre le problème à bras le corps !

Le déséquilibre entre « gains » et « coûts » ne peut qu'être exacerbé dans une période d'inflation galopante. Et ce n'est ni le dégel de la valeur du point d'indice de 3,5%, ni le bricolage des grilles indiciaires, ni l'attribution des primes selon des procédures manquant de transparence qui vont y changer grand-chose ! N'oublions pas non plus l'effet pernicieux du télétravail qui amène des agents à travailler le soir et le week-end pour ne pas que leur service sombre totalement.

Le manque de soutien de la hiérarchie sera sûrement mis sur le compte d'un manque de formation des « managers ». En effet, la DAP s'engage à leur fournir des « boîtes à outils ». Soyons sérieux, il s'agit de gérer des « ressources humaines » et cela ne se fait pas avec une clé à mollette et encore moins avec un marteau ! Il est nécessaire de développer le savoir-être à défaut de pouvoir faire naître l'empathie... Il s'agit de connaître les missions accomplies par les uns et les autres, de les former, de les soutenir et non de leur brandir

perpétuellement sous le nez la menace d'un retrait de trentième ou d'une poursuite disciplinaire en cas d'erreur. Sans parler des cas de harcèlement dissimulés de certains managers...

La perte de sens au travail est inéluctable dans des services en sous-effectifs croissants qui ne font plus que gérer l'urgence et s'y épuisent tous les jours pour faire tourner un service public pénitentiaire de plus en plus poussif.

La DAP a pourtant à sa disposition des indicateurs de cette souffrance au travail : le nombre de congés de maladie ordinaire, de congés longue maladie, grave maladie ou longue durée, de reconnaissance d'accidents de service ou de maladies professionnelles... Que fait-elle de ces statistiques ? Sans doute, préfère t-elle fermer les yeux sur toute cette souffrance quotidienne et penser que les agents sont des simulateurs souhaitant abuser du système.

Pour toutes ces raisons, l'UFAP UNSa Justice exige la mise en place d'un véritable plan de lutte contre la (les) souffrance(s) au travail afin que les agents de la DAP cessent de venir au boulot avec la boule au ventre. Il est plus que temps de remettre l'humain au centre de la gestion des ressources humaines !

En l'absence d'une telle prise de conscience ou du refus de voir la réalité en face, l'UFAP UNSa Justice est prête à engager la responsabilité de l'Etat pour faute ou, à tout le moins, pour inaction fautive. En effet, un employeur, même public, se doit de veiller à la sécurité, à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité. Il doit prendre les mesures de prévention, d'évaluation des risques mais aussi les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées et promouvoir des actions d'information et de formation des agents. Il doit en outre mettre en place une organisation, des moyens adaptés pour protéger la santé des agents et prendre les mesures de sécurité pour faire cesser les dangers dont il a eu connaissance.

Affaire à suivre, un DAP averti en vaut-il deux ?

Coralie FLAUGNATTI
Secrétaire Générale Adjointe

MUTUELLE SANTÉ

15 €/MOIS
REBOURSÉS
PAR L'ÉTAT⁽¹⁾

+

15 €/MOIS
OFFERTS
PAR LA MGP⁽²⁾



POUR UNE NOUVELLE ADHÉSION,

**la MGP double l'aide de l'État
jusqu'à fin 2023.**


J'en
profite



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



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 69 32 07 04 (numéro non surtaxé)

(1) Depuis le 1er janvier 2022, les agents de la fonction publique d'État peuvent bénéficier mensuellement du remboursement par leur employeur d'une partie du montant de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir leurs frais de santé, tel que prévu par le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021. Le bénéfice de ce remboursement est conditionné à la souscription d'un contrat complémentaire santé à caractère « solidaire et responsable » tel que le contrat Lyria santé proposé par la MGP.

(2) Offre soumise à conditions, valable du 05/09/2022 au 31/10/2022. Voir détail des conditions dans le règlement de l'offre rentrée disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil cedex) et sur mgp.fr

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 09/2022 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

PERSONNELS TECHNIQUES |

Le 27 septembre dernier, le Garde des Sceaux a présenté aux Organisations Syndicales, dont l'**UFAP UNSa justice**, le Projet de Loi de Finances au titre de 2023. Pour les Personnels Techniques, l'enveloppe est de 600 000 €. Cette somme permettra sans doute de financer l'IFSE des Personnels Techniques ainsi que le CIA, les deux composantes du RIFSEEP.

Pour autant, l'**UFAP UNSa justice** exige le versement du CIA aux Adjointes Techniques dès cette année comme tout autre agent ayant comme régime indemnitaire le RIFSEEP.

L'**UFAP UNSa justice** rappelle aussi qu'il existe le forfait avancement et le forfait mobilité :

- La mobilité ascendante est une mobilité vers un poste de groupe RIFSEEP supérieur (ex : poste de groupe RIFSEEP 2 vers un groupe RIFSEEP 1) : il existe un montant forfaitaire de majoration annuel : 750 € /DT (62,5€/mois), 500€/techniciens (41,67€/mois) et 700€/adjoints techniques (58,33€/mois)

- La mobilité latérale est une mobilité vers un poste de même groupe RIFSEEP (ex : poste de groupe RIFSEEP 2 vers un groupe RIFSEEP 2) : il existe un montant forfaitaire de majoration annuel de 250€ (20,83€/mois) pour les 3 corps.

L'**UFAP UNSa justice** continuera à revendiquer la revalorisation du taux de la PSS à 28,5 % pour l'ensemble des Personnels Techniques et pour une vraie reconnaissance du statut spécial.

L'**UFAP UNSa Justice** demande en urgence la révision des grilles indiciaires des Adjointes Techniques pour l'ensemble de leurs grades afin qu'existe une réelle évolution de carrière qui soit le juste reflet de la reconnaissance du travail accompli.

L'**UFAP UNSa Justice** ne saurait tolérer que les Adjointes Techniques de 2^e classe stagnent au même salaire pendant 11ans et ce alors même qu'ils ont changé 5 fois d'échelon !

L'**UFAP UNSa justice** demande aussi que, lors de la titularisation des Adjointes Techniques de l'AP, les années d'activité professionnelle accomplies, dans le secteur privé, dans des fonctions équivalentes soient prises en compte dans l'ancienneté pour l'avancement d'échelon, à raison de la totalité de leur durée et non les 2/3.

Du 01 au 08 décembre auront lieu des élections professionnelles organisées par voie électronique. Les Personnels Techniques de la DAP seront représentés et voteront sous la bannière de l'**UFAP UNSa justice** dans les CAP 2,6 et 8. Par conséquent, si les attributions de la CAP ont changé, le vote à ce scrutin est néanmoins déterminant s'agissant de la représentativité des Organisations Syndicales et leurs représentants afin d'accompagner avec pertinence les Personnels Techniques de la DAP et peser dans les



décisions qui impactent leur carrière.

L'**UFAP UNSa justice** représente et défend, sans relâche, les intérêts des Personnels Techniques et revendique :

- Une revalorisation indiciaire et indemnitaire conséquente.
- Une progression statutaire accélérée, tant sur la durée des échelons, que sur le nombre de ceux-ci, et le passage de grade et de corps supérieurs.
- Nous exigeons un véritable plan de requalifications pluriannuel.
- Une mise en place d'organigrammes de référence et une transparence en matière de gestion des ressources humaines.

Daniel CARRÉ
Secrétaire National

FOCUS | LES EXTRACTIONS JUDICIAIRES



C'est en 1995, sous l'impulsion de la « loi portant modernisation de la Police Nationale », que les premières discussions concrètes ont eu lieu quant au transfert de charge, du ministère de l'intérieur vers celui de la justice, des missions d'extraction judiciaire.

Après 5 années de réflexions ou de tergiversations, un arbitrage des services du 1er ministre de l'époque est rendu le 30 septembre 2010, actant la mise en œuvre de la reprise des missions d'extractions, région par région.

Un transfert gigantesque au regard de l'activité judiciaire surchargée devant s'opérer à équivalence temps plein.

Et c'est bien là le problème, car seulement 800 ETP sont dévolus à la Pénitentiaire alors même que certains rapports de l'époque préconisaient jusqu'à 3000 ETP afin de reprendre l'intégralité de ces missions !

Des discussions entre ministères mal préparées pour lesquelles certains aspects n'avaient pas été anticipés. En effet, les militaires de la gendarmerie utilisés à outrance, sans réelle charte des temps, cumulant des heures de service démesurées sans pour autant consommer une seule heure supplémentaire ! Le fonctionnement de la Police Nationale capable de « détourner » à tout moment un équipage de police réservé à la surveillance sur la voie publique, afin de satisfaire aux nombreuses réquisitions judiciaires... En tout état de cause, ces éléments n'avaient alors pas été mis sur la table des négociations et constituaient pourtant une différence fondamentale entre nos Ministères.

C'est ainsi que l'Administration Pénitentiaire, parent pauvre de la justice, héritait de ces nouvelles missions.

Plus d'une dizaine d'années après, force est de constater que les difficultés s'accumulent sans qu'aucune solution n'ait été cherchée et donc trouvée :

D'abord sur la charte des temps des PREJ du 24 octobre 2014 définissant les règles du régime horaire des agents relevant des pôles de rattachement.

Normalement ces Personnels relèvent d'un régime « PFEJ » (Poste Fixe Extraction Judiciaire) et non d'un régime PFDA comme c'est le cas actuellement. La différence est que contrairement au PFDA, le régime PFEJ mentionne notamment l'absence d'obligation de travailler 10 demi-journées par semaine.

Pour l'**UFAP UNSa Justice** il est impératif d'ouvrir des discussions sur ce sujet, car aujourd'hui bien que sur le papier ce régime soit la règle, sur le logiciel « ORIGINE » il n'existe pas !

Pourtant cela permettrait de prendre en compte les horaires plus qu'atypiques de ces agents qui rappelons le, connaissent leur heure de prise de service, mais ne savent jamais l'heure à laquelle ils rentreront dans leur foyer.

Cela évitera aussi sur beaucoup de PREJ, de voir apparaître des dysfonctionnements ou des « expériences maison » telle que des pauses de 45 min imposées sans aucune cohérence avec le fonctionnement du service, l'absence de taux repas sur les missions vicinales alors même que les agents sont coincés sur les juridictions ou d'un délai de prévenance pour toute modification du planning de l'agent. Et que dire de l'utilisation à outrance des agents EJ prenant la route trop souvent sans avoir eu le temps de repos nécessaire et légal de 11 heures entre deux missions.

Concernant le délai de prévenance demandé par notre organisation, il s'agit à la fois de respecter la charte de gestion nationale des services, prévoyant un affichage sur 8 jours, mais aussi d'inclure un délai minimal de prévenance quant à toute modification majeure du service de l'agent. Actuellement certaines modifications sont réalisées la veille pour le lendemain, voir au jour le jour, ne permettant pas à l'agent d'organiser sereinement ses obligations familiales. Les contraintes liées à l'activité judiciaire décousue, ne doivent pas peser sur les personnels et leurs familles !

UFAP UNSa Justice milite pour l'intégration de la formation continue dans le planning prévisionnel annuel de ces agents

armés sur la voie publique. C'est indispensable ! La charte des temps d'octobre 2014 prévoit à ce titre 4 heures obligatoires par mois réservées à la formation au maintien des pratiques professionnelles et au sport, ainsi qu'une journée par trimestre consacrée aux formations nécessitant le recours à un moniteur habilité. Evidemment, nous sommes bien loin du compte !

L'**UFAP UNSa Justice** se positionne pour une véritable politique de formation continue qui permettra à l'agent de conserver son niveau d'expertise et de le développer tout au long de son activité professionnelle.

Concernant la formation initiale, l'**UFAP UNSa Justice** souhaite ouvrir des discussions sur cette formation afin de la rendre la plus opérationnelle possible. De plus, notre organisation est favorable à l'intégration d'une semaine de doublure durant cette formation pour permettre aux nouveaux agents de découvrir la réalité du terrain avant leur affectation définitive sur ces missions.

Enfin, l'**UFAP UNSa Justice** est opposée à l'actuelle procédure de validation, véritable « épée de Damoclès » remettant en cause la résidence administrative des agents de façon trop régulière !

S'agissant de la thématique sécuritaire, l'**UFAP UNSa Justice** revendique :

- Une gestion en trinôme du détenu comme lors de la formation pour la sécurité des agents.
- La gestion isolée des détenus classés en escorte de niveau 3. La configuration de la majorité des geôles ne permet pas toujours d'isoler ces détenus, tout comme la circulation dans les juridictions et la présentation aux magistrats qui demandent un niveau de vigilance bien supérieur pour ces profils.
- La sécurisation des juridictions :
 - Un grand nombre de nos tribunaux et autres lieux de présentation sont des véritables « gruyères » ! Les agents ESP se déplacent trop souvent dans ces juridictions au milieu du public et des familles de détenus. Il est courant que cela mette en danger les personnels qui doivent à la fois garantir l'intégrité physique du détenu et empêcher toute tentative d'évasion tout en gérant certains publics hostiles.
 - La sécurisation des box. Trop souvent positionnés au milieu du public, ces box non sécurisés mettent en difficultés l'escorte qui doit gérer le détenu mais aussi la famille de ce dernier et un public parfois prêt à en découdre.
 - L'automatisation des ouvertures des SAS véhicules de l'ensemble des tribunaux. L'affaire de Tarascon doit nous servir d'exemple, le déploiement de télécommandes permettant au chauffeur d'ouvrir le SAS sans qu'un agent quitte le véhicule, doit être la règle partout.

- La banalisation de l'ensemble du parc automobile afin de garantir une meilleure discrétion sur la voie publique. Les multiples incidents et faits divers démontrent que cela est nécessaire. De plus, des discussions sur les types de véhicules plus adaptés utilisés pour la réalisation de ces missions doivent avoir lieu.

- Des discussions sur l'équipement balistique des agents.
- L'accès au logiciel GENESIS doit être étendu à l'ensemble des personnels réalisant des extractions afin d'avoir accès au profil du détenu à extraire et de préparer au mieux la mission. Les services de l'ARPEJ reçoivent une grande partie des réquisitions judiciaires plusieurs semaines avant la date d'extraction. Le profilage est donc parfois faussé lorsque le détenu est extrait. L'accès à GENESIS permettrait aux agents d'obtenir des informations en temps réel au regard des diverses informations mentionnées sur ce logiciel et éviterait également que le niveau d'escorte du détenu ne soit pas le bon, comme cela arrive malheureusement assez régulièrement.

Concernant l'utilisation des compteurs RHS, l'**UFAP UNSa Justice** exige que chaque agent puisse en disposer à sa convenance en ayant le choix entre le paiement et/ou la récupération de ces heures. En effet, ces heures réalisées, souvent tard le soir, et parfois même les week-ends, ne devraient faire l'objet d'aucun débat quant à leurs utilisations. A l'instar du fonctionnement normal sur plusieurs régions, l'agent doit pouvoir, dans le respect des 108 heures trimestrielles, bénéficier de la rémunération de tout ou partie de ses heures, mais aussi du repos réglementaire qui l'accompagne.

C'est la moindre des choses au regard de la disponibilité dont font preuve ces agents.

Enfin pour ce qui est de la gestion administrative des agents, l'**UFAP UNSa Justice** demande la création de pôle ou de référent RH dans les PREJ, qui permettra à ces agents d'avoir un interlocuteur pour toutes leurs demandes. Actuellement, pour une majorité de PREJ, les Chefs de base sont destinataires de dossiers médicaux ou autres demandes normalement confidentiels. Le secret médical est pourtant un droit !

Il serait temps que l'Administration Pénitentiaire fasse elle aussi le bilan de cette dizaine d'années écoulées afin de répondre aux attentes légitimes des agents exerçant sur ces missions.

L'**UFAP UNSa Justice**, une force de proposition au plus proche du terrain.

Thomas **JACQUOT**
Secrétaire National

INTÉRIALE

LA SEULE MUTUELLE RÉFÉRENCÉE DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

- SANTÉ
- PRÉVOYANCE
- ACTION SOCIALE
- PRÉVENTION

www.interiale.fr



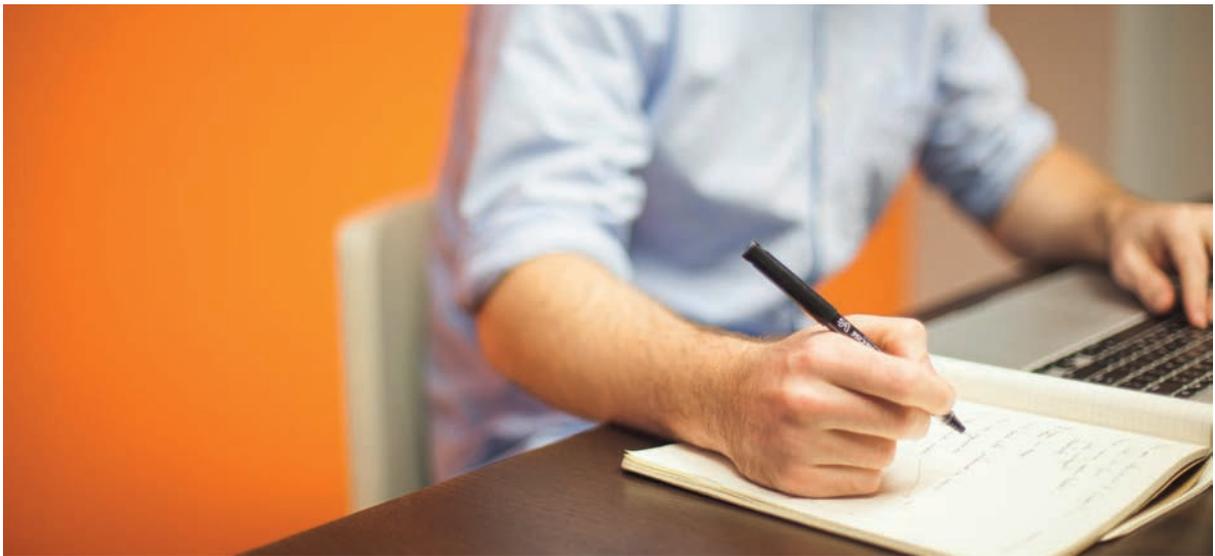
INTÉRIALE

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


MEMBRE DE LA
FRANÇAISE


afaq
ISO 9001
Qualité
AVIRON CERTIFICATION

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES SPIP | L'UFAP UNSA JUSTICE PRÉSENTE SON BILAN ET SE TIENT PRÊTE À CONTINUER LE COMBAT



A L'APPROCHE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU MOIS DE DÉCEMBRE 2022, L'HEURE EST AU BILAN POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES. LA FILIÈRE INSERTION ET PROBATION DE L'UFAP UNSA JUSTICE NE FAIT PAS EXCEPTION, D'AUTANT PLUS QU'ELLE N'A PAS À ROUGIR DE SON ACTION EN FAVEUR DES PERSONNELS. BIEN AU CONTRAIRE.

Lors des précédentes élections professionnelles, **l'UFAP UNSa Justice** confirmait son implantation dans le paysage syndical des SPIP et réalisait une percée historique en gagnant un deuxième siège au CTSPIP et en entrant à la CAP des CPIP. Avec 669 voix sur 3279 votants pour le comité technique, elle remportait 20 % des suffrages et se plaçait en troisième position, juste derrière le SNEPAP-FSU (701 voix). A la CAP, elle s'est trouvée également en troisième position avec 373 voix sur 2211 (17,13 % des votants).

En dépit de la réticence de l'Administration et des syndicats « historiques » à intégrer pleinement notre organisation syndicale dans les instances de dialogue social, **l'UFAP UNSa Justice** était déterminée à assumer le mandat confié par les personnels. Quatre ans plus tard, elle est désormais une force qui compte dans les SPIP. Elle confirme ainsi son identité multicatégorielle et l'évidence de son engagement au service de la filière insertion et probation.

Les faits parlent d'eux-mêmes. Depuis son entrée au CTSPiP en 2014, l'**UFAP UNSa Justice** a obtenu, entre autres :

- Le passage en catégorie A surindiciée pour les CPIP ;
- La création d'organigrammes de référence pour les SPIP ;
- Des revalorisations indemnitaires substantielles : augmentation de l'IFPIP (+70%) puis de l'IFSE des CPIP (+200e/220e en juin 2022), de l'IFO des DPIP (+40%), de la PSS des agents PSE (+2 points) et des personnels administratifs (+2 points) ainsi que de l'ICP de ces derniers (+1000 euros) ;
- La mise en place de groupe de travail sur les RPS dans les SPIP et la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) sur cette thématique ;
- L'harmonisation des organisations de service pendant la crise sanitaire et l'application du dispositif relatif aux personnes vulnérables.

Par ailleurs, l'**UFAP UNSa Justice** s'est fermement opposée :

- Aux référentiels des pratiques opérationnelles (RPO), produits hors-sol et déconnectés des enjeux des terrains ;
- Au manque d'ambition des ratios entérinés par la DAP dans les organigrammes de référence ;
- Au détournement des missions du SPIP et de ses personnels à des fins politiques ou de communication, à l'instar des pressions mises sur les personnels dans les affaires de terrorisme ou de violences conjugales ;
- A la contractualisation de nos métiers et à l'externalisation des missions régaliennes de l'Administration Pénitentiaire ;
- A tout ajout de missions ou d'actes professionnels qui ne correspondraient pas à nos statuts ou à nos missions légales et qui ne seraient pas compensés par un accroissement suffisant des moyens alloués aux SPIP.

Grâce à sa présence à la CAP des CPIP, elle a pu :

- Faire valoir le droit des agents et assurer leur défense dans les commissions de discipline nationale,
- Faire respecter les priorités légales et notamment celles des originaires dans les campagnes de mobilité.
- Défendre l'application stricte des arrêtés de formation des élèves et des stagiaires pendant les CAP de titularisation/stagiarisation.
- Porter auprès de la sous-direction des ressources humaines toutes les situations individuelles litigieuses qui lui ont été soumises.

Elle a dénoncé, chaque fois que nécessaire, le manque de moyens matériels et humains, les abus hiérarchiques et la violence institutionnelle, le management vertical et la complaisance des DISP à l'égard de certains DFPIP, les agressions et les risques psycho-sociaux que subissent quotidiennement les personnels.

Face à l'idéologie des uns et à la passivité des autres, elle a toujours défendu la situation des personnels de manière pragmatique et oeuvré à l'amélioration concrète des conditions de travail.

En dépit des avancées obtenues ces dernières années pour la filière, les défis auxquels font face les SPIP sont encore malheureusement fort nombreux : sécurité des locaux et des interventions des personnels trop faible et inégale ; parc immobilier vétuste et inadapté à l'évolution de la filière ; charge de travail écrasante dans certains services ; inflation législative et réglementaire ; multiplication des injonctions et des exigences nouvelles ; surpopulation carcérale et sous-dotation des services de l'État ; manque de partenaires ou difficulté à les faire intervenir dans les services ; management inadapté, défaillant ou violent ; dialogue social négligé au niveau local ...

La liste est longue et nécessitera la présence des élus et représentants **UFAP UNSa Justice** face à l'Administration.

La culture syndicale de l'**UFAP UNSa Justice** et ses 35 ans d'expérience de combats pour la dignité des personnels et l'amélioration de leurs conditions de travail ainsi que sa représentativité à tous les niveaux du ministère de la Justice font d'elle l'organisation syndicale la mieux placée pour mener les batailles à venir.

Elle compte désormais sur la confiance des personnels pour la hisser à la première place dans les SPIP.

Simon-Pierre **LAGOUCHE**

Secrétaire National

FOCUS | TOUR D'HORIZONS SUR LA PÉNITENTIAIRE AUX ANTILLES



LE CONSTAT ACCABLANT D'UNE PÉNITENTIAIRE À DEUX VITESSES ENTRE LA MÉTROPOLE ET L'OUTRE-MER

Les personnels ultra-marins sont-ils les oubliés de l'Administration Pénitentiaire ? Le constat est sans appel : les services pénitentiaires d'outre-mer demeurent le « parent pauvre » de l'institution pénitentiaire tant en matière de ressources humaines qu'en moyens structurels :

- Absence de dispositifs de soutien et d'appui aux établissements qui existent dans l'hexagone (Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité, Équipes Régionales d'Intérim de Formation, Pole de Rattachement des Extractions Judiciaires)
- Absence de structures adaptées à l'environnement carcéral de ces territoires (Unités Hospitalières Sécurisées Interrégionales ; Unités Hospitalières Spécialement Aménagées, Etablissements Pour Mineurs.
- Budgets de fonctionnement fondés sur des critères nationaux qui n'intègrent pas suffisamment les caractéristiques de l'éloignement, du coût de la vie chère dans ces départements et territoires ultramarins.
- Programmes immobiliers en outre-mer qui prennent du temps à se concrétiser et impactent fortement la sécurité et les conditions de travail des personnels dans les établissements pénitentiaires y compris dans les services d'insertion et de probation.

FOCUS SUR QUELQUES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES EN OUTRE-MER

S'agissant du centre pénitentiaire de Remire-Montjoly en Guyane, la situation est catastrophique. La structure

ne répond plus aux besoins en termes de places d'hébergement. Aujourd'hui les personnels effectuent leurs missions dans un contexte extrêmement difficile. Face à une surpopulation pénale galopante, il est urgent que l'administration pénitentiaire accélère les procédures visant la construction de l'établissement pénitentiaire et du palais de justice de Saint-Laurent-du-Maroni prévus dans le cadre des Accords de Guyane du 21 avril 2017 entre l'État et le collectif.

Concernant le département de la Guadeloupe, après 20 ans de discussions et de tergiversations politiques, la reconstruction/extension de la maison d'arrêt de Basse-Terre, pour une capacité d'hébergement de 200 places, devient une réalité. La livraison est prévue pour le 2ème semestre 2027, et espérons que les observations des personnels et de leurs représentants, concernant certaines modifications structurelles ou matérielles soient prises en compte.

Pour le centre pénitentiaire de Baie Mahault, confronté à une surpopulation pénale chronique qui dépasse les 140 % de taux d'occupation, le projet de Dispositif d'Accroissement de Capacité (DAC) prévoit la construction de deux quartiers de maisons d'arrêts (230 places), d'un quartier d'accueil et d'évaluation (30 places), d'un quartier d'isolement et un quartier disciplinaire (40 places), d'un quartier de semi-liberté, hors détention (40 places), de nouveaux locaux pour les personnels. La livraison du DAC est prévue pour 2026. Également, il est temps pour cet établissement de se mettre aux normes avec la mise en œuvre d'un véritable circuit pour les détenus arrivants en passant par un quartier adapté.

Enfin la Martinique où le CP de DUCOS souffre aussi d'une



réelle surpopulation pénale avec plus de 921 détenus incarcérés pour à peine 538 places, l'administration doit trouver une solution pour répondre au manque de places et à l'encellulement individuel. D'autres difficultés persistent comme le manque d'effectifs, la problématique de sécurisation du domaine pénitentiaire. Aussi, des moyens doivent être apportés pour corriger la vétusté du QRCD ainsi que la gestion particulière des détenus interpellés par l'OFAS (Office anti stupéfiant).

Concernant le programme immobilier sur la Martinique, la construction d'une SAS d'une capacité d'hébergement de 120 places est prévue aux alentours de 2024. Le permis de construire a été accordé par les autorités préfectorales. Pour l'**UFAP UNSa Justice**, il s'agira d'entendre notre revendication, à savoir, l'instauration d'une étanchéité périmétrique totale du domaine pénitentiaire en orientant l'entrée de cette nouvelle structure à proximité du QCDR.

LE BUDGET 2023 DE LA DAP : QU'EN EST-IL POUR L'OUTRE-MER ?

La présentation du budget 2023 de la DAP, faite le lundi 03 octobre 2022, a de quoi laisser les personnels pénitentiaires d'Outre-Mer très interrogatifs...

En dehors du financement de l'opération immobilière de Basse-Terre, aucune orientation particulière n'apparaît pour la pénitentiaire d'outre-mer en 2023 et quel que soit le département et collectivité !

Même pas un chiffrage pour une étude de faisabilité de l'implantation d'une UHSI ou d'une UHSA sur l'Outre-Mer, notamment en Guadeloupe dans le cadre de la construction du nouveau CHU sur la ville des Abymes.

La DAP aurait-elle peur de se lancer dans une véritable politique pénitentiaire spécifique répondant aux besoins des territoires ultra-marins ?

De ce fait, l'**UFAP UNSa Justice** exige la stricte application de la Loi Égalité Réelle Outre-Mer dans sa globalité.

Notre organisation syndicale dénonce l'inégalité entre les

moyens structurels, les conditions de travail des personnels pénitentiaires de métropole et ceux des départements et collectivités d'outre-mer.

Il est aujourd'hui important que les déclinaisons immobilières et organisationnelles (UHSA, UHSI, EPM) soient enfin mises en œuvre une bonne fois pour toute, de façon égalitaire et identique.

Il en est de même en termes de moyens humains, matériels et financiers, en prenant en compte le contexte économique et social des départements ultra-marins.

L'UFAP UNSa Justice revendique également la mise en place pour l'Outre-Mer des missions supports (EJ, ÉRIS, Équipes cyno) existantes dans l'Hexagone.

L'UFAP UNSa Justice réaffirme son engagement à défendre de meilleures conditions de travail pour les personnels, exige la priorité aux originaires et, plus que jamais, est déterminée à tout mettre en œuvre pour obtenir la réelle égalité de traitement pour l'ensemble des personnels ultra-marins.

Jimmy **OBERTAN**

Secrétaire Général Adjoint



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

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

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



ZONE DE TURBULENCES | DANS L'OcéAN INDIEN !



L'UFAP UNSA JUSTICE ŒUVRE DEPUIS FORT LONGTEMPS POUR UNE AUTONOMIE PÉNITENTIAIRE SUR NOS TERRITOIRES ULTRA MARINS. UNE AUTONOMIE QUI PASSERAIT NÉCESSAIREMENT PAR LE DÉVELOPPEMENT DE STRUCTURES ADAPTÉES À UNE GESTION PROFILÉE DES PERSONNES DÉTENUES, TOUT EN ÉTANT EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS ET LES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE DOM-TOM.

Aujourd'hui, le système carcéral est à bout de souffle à la Réunion et à Mayotte, comme dans toutes les terres « exilées » !

Maison d'arrêt, Centre de détention, Centre Pénitentiaire...pas plus, pas moins ! « Merci » la prise en charge spécifique de la population pénale et la diversification des métiers... On est « à l'ancienne » par là ! Mais surtout « loin des yeux, loin du cœur » dirions-nous...

Dernièrement, la polémique a enflé sur les transferts de détenus en provenance du CP MAJICAVO (Mayotte) à destination de l'île de la Réunion, la volonté étant de désengorger cet établissement au bord du chaos.

L'UFAP UNSa Justice, s'est opposée à cette stratégie qui maquille la triste réalité, autrement dit les carences de notre administration dans la Zone géographique de l'Océan Indien.

D'UN POINT DE VUE REUNION : LA QUESTION N'EST PAS DE NE PAS VOULOIR... C'EST DE POUVOIR ACCUEILLIR !

La situation structurelle réunionnaise :

La petite Maison d'arrêt de St PIERRE qui doit sa survie au personnel (et surtout son savoir-faire) qui exerce dans des bâtiments de la Compagnie des Indes (1863).

Le CP de Domenjod qui, bien qu'étant l'établissement le plus récent, va vite devenir beaucoup trop petit.

Le vieux CD du Port qui attend encore sa rénovation, et ce, depuis de très longues années (les travaux d'un bâtiment sont prévus en site inoccupé, soit 98 places en moins).

Il va donc clairement falloir qu'on nous explique comment absorber la population pénale en provenance de Mayotte. Raison pour laquelle l'UFAP UNSa Justice revendique la création d'un nouveau Centre Pénitentiaire dans le SUD (en remplacement du musée St PIERROIS) et le rajeunissement du Centre de Détention du Port.

Une fois de plus, par un simulacre de solidarité « zonale », l'administration fait des économies au détriment des conditions de travail des agents.

Ce que l'**UFAP UNSa Justice** redoutait se produit actuellement : AUCUN EFFET DE DESENGORGEMENT (bien au contraire) ET DÉPLACEMENT DU PROBLEME DE SURPOPULATION PENALE SUR LA REUNION !!!

D'UN POINT DE VUE MAYOTTE : MAYDAYMAYDAY, ATTENTION AU CRASH !

A MAYOTTE, début septembre 2022, les représentants régionaux **UFAP UNSa Justice** ont rencontré le Préfet du Département. Il était très important d'alerter le premier représentant de l'Etat sur la situation critique et dangereuse pour le personnel Mahorais.

Nous avons pu aborder la question de la création d'un Centre de Détenation à Mayotte. Il est plus que nécessaire de rester méfiant avec les annonces faites en période de pré-élections présidentielles...

Le Préfet nous a confirmé être actuellement à la recherche de terrain, ouf...donc on inaugure dans 10 ans environ (au mieux) ! Un point positif à long terme, mais à court et moyen termes ... que faisons-nous ?

Nous lui avons clairement donné notre avis sur les transferts. Déplacer le problème est tellement si simple. Si encore ces transferts servaient à quelque chose et à quelqu'un ! S'ils offraient une bouffée d'air à nos valeureux collègues mahorais. Mais rien, NIET, NADA, QUE NENNI ! Nos gouvernants sont-ils avertis qu'il n'y a pas moins de 250 individus dans la nature en attente de l'exécution de leur peine à Mayotte ?

Un bilan désastreux qui ne prend même pas en compte les nombreuses incarcérations, conséquences pénales des incivilités, délits et crimes perpétrés actuellement sur ce territoire abandonné de tous. Le quotidien des Agents de « l'île aux parfums » étant déjà bien compliqué du fait de l'insécurité extérieure, nos décideurs pourraient, a minima, donner des moyens afin d'améliorer les conditions de travail et de sécurité du personnel dans l'exercice de ses fonctions.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, la sortie de crise doit inévitablement passer par un investissement budgétaire d'urgence !

L'UFAP UNSa Justice, revendique la création d'une extension du CP Majicavo (et il y a la place !), un mur d'enceinte (un vrai, avec du ciment et tout..., en remplacement de l'actuel grillage gruyère), une réhabilitation de l'établissement (vieillesse accéléré dû aux 200% de surpopulation), un renfort d'effectifs conséquent pour soulager mais surtout renforcer un personnel mis en danger quotidiennement dans



l'exercice de ses fonctions. Il est également nécessaire d'allouer des moyens humains et immobiliers au SPIP qui œuvre tant bien que mal à ses missions... La marge de progression est immense puisque tout est à faire pour améliorer le quotidien des agents Mahorais et ne pas les laisser dans cet état d'abandon institutionnel complet.

CONCLUSION

Nous courrons droit à la catastrophe sur les deux îles. Aucun bénéfice n'est tiré de ces transferts ni pour la Réunion ni pour Mayotte. Force est de constater, si cela n'était pas déjà le cas, que

Un fonctionnement du système pénitentiaire reposant exclusivement sur l'abnégation des personnels mahorais et réunionnais les conduisant inexorablement à un épuisement total et, par déclinaison, à une mise en danger, n'a que trop duré.

Il est plus que temps que la DAP revoie sa copie et mette en œuvre une réelle politique immobilière avec comme projet la modernisation dans nos deux îles de l'Océan Indien. Devant la reconnaissance légitime attendue, les personnels ne sauraient se contenter de déclarations d'intention, ils ont besoin d'actes forts qui permettraient le retour à une certaine sérénité professionnelle bien méritée.

Ce focus essentiellement basé sur la politique de transfert zonale révèle uniquement la face cachée de l'iceberg bien évidemment...gestion des cas psy et des ultras violents, missions extérieurs etc...on en parle ? A quand une réelle politique pénitentiaire dans les départements ultras marins ?

Alexandre **VISSOUVANADIN**

Secrétaire Général UFAP UNSa Justice Réunion Mayotte

RÉFORME DE LA CHAÎNE DE COMMANDEMENT | ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

LA RÉFORME DE LA CHAÎNE DE COMMANDEMENT, SIGNÉE PAR NOTRE SEULE ORGANISATION, A PERMIS L'ABOLITION DE L'ARTICLE 10 POUR LES PERSONNELS DE SURVEILLANCE DU CDC. LES CHEFS DE SERVICES PÉNITENTIAIRES AU REGARD DE LEUR FONCTION ET DE LEUR STATUT ONT CONSERVÉ LA CONTRAINTE DE L'ARTICLE 10.

Pour le corps de commandement l'organisation du temps de travail a donc dû être révisée et appliquée par les Chefs d'établissements qui n'arrivent pas à faire le deuil de l'art 10. A croire que l'accumulation des heures supplémentaires est un critère de compétence pour certains Directeurs.

L'objectif de [l'UFAP UNSa Justice](#) a toujours été dans l'intérêt des personnels :

- AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS
- LA VIE FAMILIALE
- LE RYTHME CHRONOBIOLOGIQUE DES AGENTS

Les officiers et les Chefs de Services Pénitentiaires (CSP) ont un exigible hebdomadaire de 37h30 qui doit être définie en 10 demi-journées.

Pour les officiers, non soumis à l'article 10, au-delà du temps exigible, tout temps de travail supplémentaire doit être comptabilisé.

Les officiers en horaires variables, voient le temps de travail supplémentaire effectué comptabilisé en crédit temps, dans une limite de 12h mensuel. [L'UFAP UNSa Justice](#) ne cesse de dénoncer l'écrêtage du crédit temps au-delà de 12 heures, depuis la mise en place de la circulaire du 27 décembre 2001 relative à l'ARTT.

Au-delà de l'amplitude horaire journalier (11heures maximum) et pour les Agents soumis aux horaires fixes, le temps effectué sera comptabilisé en heures supplémentaires. Les heures supplémentaires pourront être récupérées par tous les officiers. Néanmoins

les officiers non logés pourront faire le choix de l'indemnisation.

Pour notre organisation professionnelle, l'augmentation des effectifs dans le CDC et le retrait de l'article 10 doivent permettre aux Personnels une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail tout en respectant la couverture des secteurs et s'accorder avec la vie familiale.

Pour ce faire nos militants locaux lors des comités techniques, se sont mobilisés pour travailler sur les chartes des temps du corps de commandement, en demandant la réduction des pauses méridiennes et la réduction des plages fixes.

[L'UFAP UNSa Justice](#), grâce à la réforme de la chaîne de commandement, a permis, notamment aux petites structures, l'augmentation des effectifs ce qui permet de définir un cycle d'astreinte plus favorable. [L'UFAP UNSa Justice](#) demande la révision des textes relatifs aux compensations d'astreintes. En effet, à ce jour les agents logés et les CSP ne bénéficient d'aucune compensation d'astreinte. Les officiers non logés, bénéficient de repos d'astreinte ou d'une compensation financière.

Pour finir le temps d'intervention et/ou de téléconsultation, lors de l'astreinte doit être comptabilisée en heures supplémentaires. La dotation d'ordinateur ne doit pas permettre à l'administration de dissimuler du travail « au noir ».

[L'UFAP UNSa Justice](#), un syndicat de combat !

Eléonore **SCHREINER**
Secrétaire Nationale

FAQ MISE EN ŒUVRE RÉFORME FILIÈRE SURVEILLANCE

1 Un tableau de concordance du passage de C en B et de B en C est-il élaboré ? Les agents souhaitent être certains de bien comprendre dans quelle grille ils vont être requalifiés (échelon et IM/IB)

Pour le B en A : se reporter au tableau de reclassement officiers/CSP (articles 41 et 49 du décret n° 2019-1038 du 9 octobre 2019 modifiant le décret n° 2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire) et à l'échelonnement indiciaire du corps des CSP (article 5 du décret n° 2010-1641 du 23 décembre 2010 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels placés sous statut spécial des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire). Pour le C en B : pour le classement, ce sont les dispositions de droit commun fixées dans le décret n° 2006-441 (classement des officiers lorsqu'ils intègrent le corps par la voie de l'examen professionnel ou la liste d'aptitude) ; l'échelonnement indiciaire est fixé à l'article 5 du décret n° 2010-1641.

2 Si un agent proche de la retraite refuse de se présenter sur la liste d'aptitude et qu'il occupe actuellement un poste requalifié, pourra-t-il être maintenu sur son poste jusqu'en 2023 ? (passage de commandant à CSP)

Oui.

3 Avons-nous des informations relatives au montant de l'IFO en fonction du poste occupé ?

Les montants d'IFO sont encore en cours de fixation (un gain indemnitaire pour le B en A est néanmoins prévu). L'arrêté sur l'IFO sera modifié en conséquence.

QUESTIONS LIÉES A LA LISTE D'APTITUDE DE CSP

4 Quel est le taux de promotion et le nombre de promus CSP hors classe (en 2022)

A ce stade, il n'est pas encore déterminé. La DGAFP sera saisie pour connaître ce taux courant 2021.

5 Comment se passe le passage du CSP classe normal 12^e échelon provisoire vers le CSP hors classe ? Dans combien de temps ce passage sera-t-il effectif ?

Cf. articles 43 et 50 du décret 2019-1038.

- De manière transitoire, jusqu'au 31/12/23, pourront être promus CSP HC au choix les CSP qui comptent, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est arrêté, deux ans de services effectifs dans le corps. Ainsi, dès le 01/01/2022, pourront être promus les CSP nommés au cours de la première tranche avec effet au 01/01/2020

- A partir de 2024, ce sera soit par examen professionnel, soit au choix après 4 ans dans le corps.

6 Pour les CSP, il y a-t-il une obligation de rester un certain temps (exemple un agent qui obtient la LA de CSP qui doit partir à la retraite dans le courant de l'année 2021 sera-t-il pénalisé ?

L'obligation de maintien en poste pendant 2 ans fixée par l'article 38-11 du décret de 2006 ne concerne que les CSP nommés en application de l'article 38-4 (= les dispositions pérennes), et non ceux nommés sur place dans le cadre de la LA ou l'exa pro prévus par l'article 40 du décret de 2019.

7 Un officier, actuellement capitaine mais pas article 10, s'il obtient la LA de CSP sera-t-il article 10 automatiquement ou bien cela dépendra toujours des fonctions exercées par l'agent ; tous les postes offerts aux CSP sont-ils soumis à l'article 10 ?

L'ensemble des membres du corps des CSP est soumis à l'article 10 du décret 2000-815 (régime forfaitaire de temps de travail).

8 Les agents qui ne seraient pas promu en LA de CSP garderont-ils le même traitement, pas de modification du montant des primes et idem s'ils sont promus le montant de leur prime restera identique ?

Un officier qui ne change pas de corps n'aura pas d'augmentation indiciaire ou indemnitaire. En revanche, les CSP se verront appliquer un taux de prime spécifique ainsi qu'une PSS correspondant au corps.

9 La cartographie des CSP ne reprend pas l'intégralité des postes des officiers

La cartographie ne reprend que les postes requalifiés B en A (au total, 450 postes sont requalifiés).

10 Quels seront le taux de PSS et le montant de l'IFO qui seront appliqués pour l'élaboration du traitement salarial des futurs chefs de services pénitentiaires ?

Cf. réponse à la question 5.

11 Est-ce que le corps des CSP bénéficie de la récupération des astreintes ?

L'article 3 du décret n°2001-1357 du 28 décembre 2001 stipule que les agents bénéficiant d'une concession de logement ne peuvent bénéficier ni d'une récupération, ni d'une compensation.

12 Un agent qui n'est pas sur un poste requalifié apparaît dans le vivier. Est-ce normal ?

Oui, car il peut être promu puisqu'il faut disposer d'une condition d'ancienneté pour être promu et non être titulaire d'un emploi requalifié.

QUESTIONS LIÉES A LA LISTE D'APTITUDE DE LIEUTENANT

13 Demande que le poste désigné : CHEF DE BATIMENT qui n'a pas vocation à exister à la Maison d'Arrêt d'Agen soit remplacé par le poste : INFRASTRUCTURE/ ELSP (à l'instar de la MA de PAU).

Cette demande ne peut être prise en compte dans l'immédiat. Elle pourra l'être en fonction de la révision de la cartographie.

14 Un agent qui n'est pas sur un poste requalifié, qui se porte candidat, qui est inscrit sur la liste d'aptitude, pourra-t-il être nommé sur son établissement actuel et choisir le poste qu'il souhaite ou devra-t-il attendre que l'administration lui propose un poste ?

Cf. réponse à la question 2.

15 Si l'agent est inscrit au TA et qu'il n'y a plus de poste cartographié disponible au sein de l'établissement, est-ce que cela induira une obligation de mobilité ?

Oui.

BUDGET ACTION SOCIALE 2023...| UNE AUGMENTATION EN TROMPE L'ŒIL !



LE 27 SEPTEMBRE DERNIER, LE MINISTRE DE LA JUSTICE A DÉVOILÉ, DANS LE CADRE DE LA PRÉSENTATION DU BUDGET DE LA JUSTICE 2023, LES DÉTAILS RELATIFS AUX CRÉDITS QUI SERONT ALLOUÉS AUX PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE.

L'annonce d'une augmentation du budget de 8 % des crédits sociaux pour l'an prochain portera ainsi le budget dédié à l'Action Sociale à 31,3 millions d'euros, auxquels viendront s'ajouter les rétrocessions de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales à hauteur d'un demi-million d'Euros.

Il est nécessaire de rappeler qu'il y a 4 ans, ce budget s'élevait à 21,4 millions d'euros, témoignant ainsi depuis les dernières élections professionnelles d'une progression de plus de 10 millions d'euros (augmentation de 33 %), venant soutenir une politique d'ensemble sur l'intégralité des segments de l'action sociale bénéficiant aux collègues.

Ces crédits ont permis une montée en puissance de la politique logement s'adressant à TOUS les personnels sans exception avec le déploiement d'un réel parcours résidentiel.

Les Agents sortant de l'ENAP à l'issue de leur formation initiale peuvent désormais avoir accès à un parc de 304 logements temporaires en studios meublés ou en collocations.

Le nombre de logements sociaux réservés auprès des bailleurs sociaux a massivement progressé, permettant ainsi un accompagnement des collègues lors de l'affection ou de la mobilité dans des agglomérations où le coût des loyers est élevé.

L'accès à la propriété immobilière pour les Personnels a été dynamisé avec la création et la généralisation du Prêt Bonifié Immobilier (PBIMJ), couvrant désormais toutes les régions avec la prise en charge partielle des taux d'intérêts de l'emprunt financier.

Au 1er Janvier 2023, le cautionnement locatif sera disponible pour l'ensemble des Personnels, le Ministère de la Justice se portant caution des loyers, évitant ainsi



le recours à des proches (famille, amis, etc...) de se porter « caution solidaire » lors de la location de logements dans le secteur privé.

L'UFAP UNSa Justice attend que cette prestation s'accompagne d'une intervention du prestataire auprès des bailleurs privés afin de favoriser le dossier des Personnels Pénitentiaires.

Concernant la restauration administrative des agents, l'UFAP UNSa Justice s'est félicitée au cours du mois de Juillet dernier de la publication de la circulaire sur les seuils de prise en charge du repas des agents.

En effet, ce texte a « enfin » permis de prendre en compte nombre de Personnels qui étaient exclus de ce système de subventions, notamment ceux qui avaient été impactés par la dernière réforme du Corps d'Encadrement et d'Application (Brigadiers 5 et 6ème échelon notamment).

En complément, le texte a fait droit à une très forte attente des agents en actant une augmentation notable du niveau de subvention pour chaque repas, particulièrement appréciable dans un contexte inflationniste exacerbé.

La garde d'enfant des Personnels Pénitentiaires a connu un réel essor en termes de prestation sur les années écoulées, avec le doublement des aides CESU (passant à 400 euros) pour les Personnels exerçant en horaires atypiques, dont la criante majorité au sein du Ministère de la Justice sont issus de l'administration pénitentiaire.

Cette mesure ministérielle est venue s'agréger à l'augmentation des barèmes de 5% du titre CESU garde d'enfants (de 0 à 6 ans).

Parallèlement, l'accord sur l'égalité professionnelle

Femme Homme a permis le développement de 1700 nouvelles places en crèches, disponibles au niveau des Préfectures de Régions auxquelles les agents pénitentiaires peuvent prétendre.

La garde périscolaire a de même connue une progression des aides avec l'augmentation de 50 euros par enfant âgés de 6 à 12 ans.

Le sport au bénéfice des agents tout au long de l'année s'est développé de manière exponentielle avec des actions subventionnées et proposées par l'Association Sportive du Ministère de la Justice (ASMJ) toujours plus nombreuses.

Le réseau associatif des amicales a lui aussi vu ses budgets progressés notablement afin d'entretenir les liens entre les personnels pénitentiaires autour d'actions socio-culturelles, en particulier les arbres de Noël dédiés aux enfants.

Au-delà de l'ensemble de ces avancées significatives qui sont loin d'être exhaustives, la prestation essentielle qui a vu le jour au cours de ce mandat réside sur la convention avec Orphéopolis.

En effet, aucun dispositif n'existait depuis la genèse de l'Administration Pénitentiaire visant à la prise en charge des enfants de Personnels qui seraient touchés tragiquement par le destin, à la différence de nos homologues exerçant dans d'autres Ministères régaliens.

Depuis sa signature en 2021, ce sont désormais plus de 300 enfants qui sont couverts par Orphéopolis, témoignage d'une carence que connaissait notre institution.





Si au cours des 3 dernières années, les progressions de crédits négociés avec la tutelle ont permis ces avancées, les annonces d'augmentation du budget de l'Action Sociale 2023 doivent être mises en perspective avec l'inflation galopante !

En 2023, les coûts de production de la restauration administrative vont bondir entre 6 et 12 %, selon les prestataires, et pour l'**UFAP UNSa Justice**, il est clairement inconcevable que les Personnels Pénitentiaires se voient infliger cette augmentation sur leurs repas quotidiens.

Les crédits d'Action Sociale vont devoir mécaniquement absorber cette inflation.

Parallèlement, les taux d'intérêts immobiliers ayant adopté une trajectoire ascendante, le niveau de prestation facilitant l'accès à la propriété doit rester sur un niveau équivalent.

Là aussi, pour notre Organisation Syndicale il paraît inconcevable que les Personnels se voient freinés dans l'accès à la propriété, et notre organisation a pour objectif de faciliter la propriété immobilière à tous les agents, notamment ceux de catégories C.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, ce budget doit permettre de renforcer la prise en charge par Orphéopolis des enfants touchés tragiquement par le destin, en augmentation encore le nombre d'enfants faisant partie de ce dispositif. Enfin, le budget doit pouvoir permettre de répondre à l'ensemble des demandes d'Aides Financières portée en CAFI et aux difficultés liées aux accidents de vie que peuvent rencontrer nos collègues.

Concrètement, l'augmentation de 8 % des crédits sociaux pour l'année prochaine est déjà en voie d'être totalement consommée pour consolider les prestations existantes et ne permettra que difficilement de nouvelles initiatives sociales.

Frédéric **GALLIERE**
Secrétaire National

BÉNÉFICIEZ D'OFFRES PRIVILÉGIÉES COMME NOS 3 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES.

CLUB AVANTAGES ET SERVICES

+ DE 150 OFFRES*
SÉLECTIONNÉES
AUPRÈS DE
NOS PARTENAIRES

LOISIRS, HABITATION, AUTO ET MOTO,
BIEN-ÊTRE ET SANTÉ...



**1^{er} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN

En savoir plus



GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

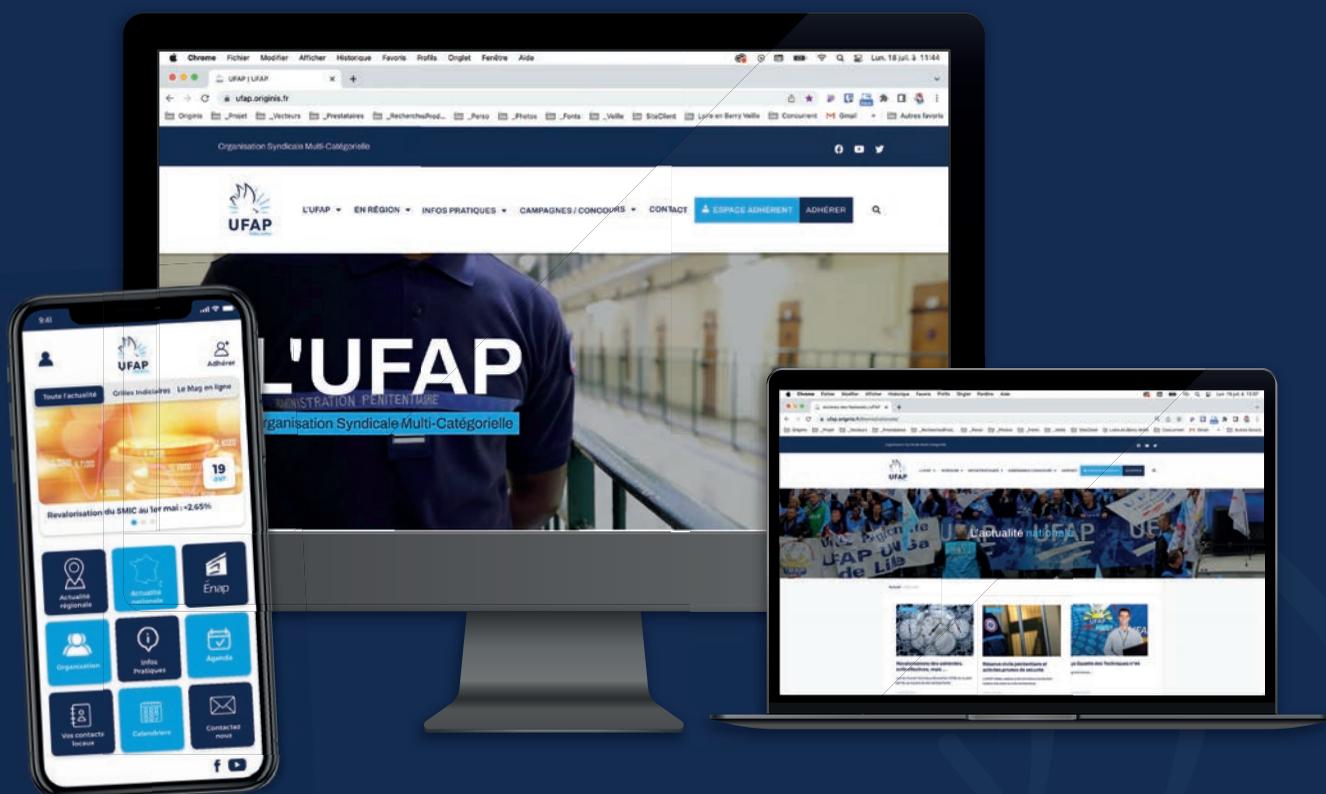
* Les offres proposées par nos partenaires sont réservées aux clients titulaires d'un contrat GMF en vigueur. Retrouvez les conditions et la durée de validité de ces offres dans votre espace sociétaire sur gmf.fr, rubrique Avantages & Services.

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 € 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.

TBWA\PARIS

NOUVEAU SITE, NOUVELLE APPLICATION !



ufap.fr

TÉLÉCHARGEZ LA NOUVELLE APPLICATION

