

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE



**UN CLIMAT
ÉCONOMIQUE ET
SOCIAL PLUS QUE
TENDU...**

ÂGE DE DÉPART



POUR MA SANTÉ,



J'AI CHOISI

LA MGP

ACTUELLEMENT
BÉNÉFICIEZ DE

15€

PAR MOIS

REMBOURSÉS
PAR L'ÉTAT*

J'en profite



EMMANUEL CHAMBAUD

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
UFAP UNSa Justice

La France connaît pour le 11ème mois consécutif une inflation qui se situe autour de 6%. Pour donner quelques exemples du panier de consommation des ménages : le prix du pain, des céréales et des pâtes a augmenté de 23,2% en un an, celui du sucre de 57%, celui des huiles de 35,3%, celui des fruits et légumes de 20,6%, celui des produits laitiers de 24,6%, celui de la viande, du poisson et des œufs de 16,4%, celui des boissons de 14,7% sans parler de l'électricité, du gaz et des carburants...

Et en parallèle où en sont les revalorisations salariales pour faire face à cette inflation galopante ?

Un dégel du point d'indice de 3,5% au 1er juillet 2022, cinq augmentations du SMIC depuis le 1er janvier 2022... mais où en est le pouvoir d'achat des fonctionnaires ? Les grilles indiciaires ne sont plus tassées mais littéralement écrasées... avec des agents restant payés au même salaire pendant de nombreuses années bien qu'ayant changé plusieurs fois d'échelon.

Le Gouvernement admet du bout des lèvres qu'il va effectivement falloir faire un geste... Mais s'interroge sur les causes de la panne de recrutement et des nombreux départs... Pourquoi donc ce manque d'attractivité pour la fonction publique ?

La réalité est la suivante : baisse critique des candidatures et nombreuses démissions. Un jour, les agents décident de partir, envahis par un grand découragement, le sentiment d'avoir été trompés, d'être livrés à eux-mêmes, d'avoir perdu le sens de leur engagement au service du public. L'impression d'être exploités aussi même si la faiblesse de leur rémunération n'est pas la seule ni la principale cause de leur renoncement.

Pour parfaire ce tableau déjà idyllique, la réforme des retraites qui condamne tous les Français à 2 ans ferme supplémentaires avec aucun gain en contrepartie. Une réforme qui a été passée en force par le Gouvernement méprisant les Parlementaires, les citoyens et la démocratie elle-même.

L'É DI TO

Un mépris qui semble ruisseler à tous les étages de nos institutions et contaminer largement le dialogue social. Pour une organisation syndicale complaisante, faisant partie de la famille, tout va bien... Pour les autres organisations qui travaillent dans l'unique intérêt des agents, l'administration se contente d'afficher un semblant de dialogue social. On vient de basculer dans la verticalité absurde et absolue, passant du « cause toujours tu m'intéresses » à « si tu n'es pas d'accord, surtout tais toi ! »

Le dernier exemple en date ? La réforme « historique » du personnel de surveillance... Le dialogue social « new-look », après rénovation dans le cadre de la loi de la transformation de la fonction publique, consiste au niveau de la DAP à éviter tout débat contradictoire « inutile de perdre son temps en écoutant toutes les parties ». En effet, seuls ceux qui portent la bonne parole des dirigeants de la DAP ont le droit d'être entendus et servent ainsi de caution au dialogue social.

Pourtant, une telle réforme statutaire est un enjeu majeur et mérite, par respect pour les personnels concernés, des discussions, des négociations, l'examen de plusieurs projets avant d'en choisir un dans leur seul intérêt.

En « blacklistant » des organisations syndicales ayant acquis leur légitimité dans les urnes en décembre dernier avec une représentativité de plus de 60%, la DAP et le ministère, à l'image de ce gouvernement arrogant, ne font que jeter leur mépris au visage de leurs personnels.

Prenant acte de votre conception du dialogue social, nous allons donc adapter la nôtre en conséquence mais, dans notre cas, uniquement pour défendre les intérêts des personnels.

Fraternellement

Emmanuel Chambaud
Secrétaire Général UFAP UNSa Justice



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

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

*Depuis le 1^{er} 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 « responsable et solidaire » tel que le contrat Lyria santé proposé par la MGP.

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 03/2023 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

05 | LA RETRAITE... QU'EST CE QUI CHANGE

LA DAP EN PLEINE SCHIZOPHRENIE ADMINISTRATIVE | 08

09 | LOGEMENT DES PERSONNELS... QUAND LA POLITIQUE RH SUIT LA MÊME TRAJECTOIRE QUE L'ACTION SOCIALE !

DU NOUVEAU SUR LA VALIDATION DES AGENTS ESP | 10

12 | POLITIQUE IMMOBILIERE PENITENTAIRE SUR LES ANTILLES-GUYANE

LA CAP DE MOBILITÉ CPIP AU TITRE DE L'ANNÉE 2023 | 14

17 | UNE REFORME DE LA FILIERE TECHNIQUE PLUS QUE BROUILLONNE

RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES : ENCORE « UN GRAND BLUFF » ? | 18

20 | ATTRACTIVITÉ DE QUOI ON PARLE ?

| LA RETRAITE... QU'EST CE QUI CHANGE

Les règles régissant la retraite des fonctionnaires d'État sont définies par le Code des pensions civiles et militaires. Son article 1 précise qu'en reconnaissance des « services accomplis » tout au long de sa carrière, l'État « rémunère » le fonctionnaire jusqu'à sa mort.

C'est la première différence avec le régime général dans lequel les salariés n'ont plus de lien avec leur employeur une fois à la retraite.

La seconde différence concerne la base de calcul de la pension de retraite qui se fait sur la moyenne des 25 meilleures années de travail pour le régime général alors que pour les fonctionnaires sur l'indice détenu dans les 6 mois avant le départ à la retraite.

De plus, dans le régime général, il existe une pension complémentaire, ce qui n'est pas le cas pour les fonctionnaires.

Si les deux systèmes n'ont pas les mêmes modes de calcul, le niveau de vie à la retraite comparé à celui en activité est similaire dans le privé et le public.

Dans le système actuel, les fonctionnaires peuvent partir à la retraite à 62 ans (57 ans pour les catégories actives, 52 ans pour les super-actifs).

Le pourcentage (taux de liquidation, année d'annuité sur le tableau) appliqué au dernier traitement indiciaire brut dépend du nombre de trimestres travaillés au service de l'État.

La décote/ surcote dépend des trimestres d'assurance (carrières publique et privée cumulées). Des trimestres supplémentaires sont possibles dans certaines situations (enfants, service à l'étranger, ...).

À la pension de base s'ajoute la retraite additionnelle (partie des primes) de la Fonction publique (RAFP) et, le cas échéant, le supplément NBI et des majorations pour 3 enfants ou plus.

Avec le projet du gouvernement, à terme, tous les agents publics travailleront 2 années supplémentaires.

PLUS EN DÉTAILS

Les fonctionnaires en catégorie active subiront la même mesure. 64 ans pour tous ! Un super actif, comme un surveillant, partira donc à 59 ans à terme, et 54 ans s'il a 27 ans de service. (la pension de retraite sera calculée en fonction des années cotisées et d'une éventuelle décote).

L'âge de l'annulation de la décote restera 67 ans pour les sédentaires et 57 ans pour les super-actifs. Il sera cependant possible de poursuivre sa carrière jusqu'à 70 ans après accord de l'employeur public.

La retraite progressive sera ouverte aux agents publics. A ce sujet il faudra attendre les décrets d'applications pour avoir plus de précisions.

Le calcul de la pension pour les fonctionnaires reste basé sur l'indice de traitement détenu durant les six derniers mois, sans prise en compte des primes.

Pour ce qui est de l'argument d'une plus grande égalité devant la retraite avancé par le gouvernement, il apparaît que les femmes seront les plus pénalisées par ce report de l'âge légal. Il en va de même pour les carrières longues des métiers les plus pénibles.

Le tableau après éventuelle réforme vous fait état des fonctionnaires classiques (PA, PT, PIP) et des super-actifs (surveillants ou policiers entre autres) ; il s'agit de regarder son année de naissance et de dérouler la ligne pour voir l'impact de cette réforme qui monte en puissance rapidement avec l'application accélérée de la réforme Touraine (43 ans de cotisations pour tous).

Dès 2030, ceux nés en 1968 et après seront alignés sur 43 ans de cotisations et 64 ans pour partir à la retraite.

Pour les super-actifs, ceux nés en 1978 et après, seront alignés sur 43 ans de cotisations et 59 ans pour partir à la retraite. (S'ils ont 27 ans de service, ils peuvent partir à partir de 54 ans).

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, cette réforme est injuste, travailler plus pour rien de plus !

Stéphane BARRAUT
Secrétaire national

MONTÉE EN CHARGE DES BORNES D'ÂGE ET DES PARAMÈTRES RELATIFS À LA DÉCOTE DES **FONCTIONNAIRES SÉDENTAIRES ET CONTRACTUELS**

AVANT LA REFORME	Montée en charge des bornes d'âge et des paramètres relatifs à la décote des fonctionnaires sédentaires					
	Agents sédentaires nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Trimestres d'assurance requis pour un taux plein	Valeur de l'annuité	Age annulation décote
	1961 à 1963	62 ans	67 ans	168 (42 ans)	1,785	67 ans
	1964 à 1966			169 (42 ans et 3 mois)	1,775	
	1967 à 1969			170 (42 ans et 6 mois)	1,765	
	1970 à 1972			171 (42 ans et 9 mois)	1,754	
	1973 et après			172 (43 ans)	1,744	

APRÈS LA REFORME	Montée en charge des bornes d'âge et des paramètres relatifs à la décote des fonctionnaires sédentaires					
	Agents sédentaires nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Trimestres d'assurance requis pour un taux plein	Valeur de l'annuité	Age d'annulation de la décote
	Entre le 1er janvier et le 30 août 1961	62 ans	67 ans	167 (41 ans et 9 mois)	1,796	67 ans
	Entre 1er Sept 1961 et décembre 1961	62 ans et 3 mois	70 ans avec accord de l'employeur	169 (42 ans et 3 mois)	1,775	
	En 1962	62 ans et 6 mois		169 (42 ans et 3 mois)	1,775	
	En 1963	62 ans et 9 mois		170 (42 ans et 6 mois)	1,764	
	En 1964	63 ans		171 (42 ans et 9 mois)	1,754	
	En 1965	63 ans et 3 mois		172 (43 ans)	1,744	
	En 1966	63 ans et 6 mois				
En 1967	63 ans et 9 mois					
En 1968 et après	64 ans					

MONTÉE EN CHARGE DES BORNES D'ÂGE ET DES PARAMÈTRES RELATIFS À LA DÉCOTE DES **FONCTIONNAIRES SUPER-ACTIFS**

AVANT LA REFORME	Montée en charge des bornes d'âge et des paramètres relatifs à la décote des fonctionnaires super-actifs					
	Agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Trimestres d'assurance requis pour un taux plein	Valeur de l'annuité	Age annulation décote
	1966	52 ans	56 ans et 6 mois	167	1,796	57 ans
	1967		56 ans et 9 mois	167	1,796	
	1968		167	1,796		
	1969, 1970, 1971		168 (42 ans)	1,785		
	1972, 1973, 1974		169 (42 ans et 3 mois)	1,775		
	1975, 1976, 1977		170 (42 ans et 6 mois)	1,765		
	1978, 1979, 1980		171 (42 ans et 9 mois)	1,754		
	1981 et après		172 (43 ans)	1,744		

APRÈS LA REFORME	Montée en charge des bornes d'âge et des paramètres relatifs à la décote des fonctionnaires super-actifs					
	Agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Trimestres d'assurance requis pour un taux plein	Valeur de l'annuité	Age d'annulation de la décote
	Entre 1969 et le 31 août 1971	52 ans	57 ans	168 (42 ans)	1,785	57 ans
	Entre le 1er sept 1971 et le 31 dec 1971	52 ans et 3 mois	57 ans et 3 mois	169 (42 ans et 3 mois)	1,775	
	En 1972	52 ans et 6 mois	57 ans et 6 mois	169 (42 ans et 3 mois)	1,775	
	En 1973	52 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	170 (42 ans et 6 mois)	1,764	
	En 1974	53 ans	58 ans	171 (42 ans et 9 mois)	1,754	
	En 1975	53 ans et 3 mois	58 ans et 3 mois	172 (43 ans)	1,744	
	En 1976	53 ans et 6 mois	58 ans et 6 mois			
	En 1977	53 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois			
	En 1978 et après	54 ans	59 ans			

| LA DAP EN PLEINE SCHIZOPHRENIE ADMINISTRATIVE

L'Union Fédérale Autonome Pénitentiaire continue à condamner la réforme des retraites présentée par le Gouvernement Macro"nique" et imposée aux travailleurs malgré un rejet massif par 70% des citoyens.

A la pénitentiaire, cette réforme inflige une peine de 2 ans ferme à l'ensemble des travailleurs. Les « sédentaires » comme les « super-actifs ». Tous les sédentaires nés après le 1er septembre 1961 seront touchés par ce recul d'âge de départ. Pour les super actifs (personnel de surveillance), nés après le 1er septembre 1971, le départ à la retraite sera repoussé de 2 ans avec une ouverture des droits passant de 52 à 54 ans et le recul de la limite d'âge de 57 à 59 ans. Le tout bien évidemment sans augmentation des pensions et en sachant que l'espérance de vie d'un personnel de surveillance est de 65 ans (rapport public relatif à la mortalité des agents et anciens agents de l'AP de 1990 à 2008).

La pénibilité de notre métier n'est plus à démontrer. Les personnels de surveillance sont quotidiennement confrontés à un hyper stress et à des violences verbales et physiques, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des établissements. Aujourd'hui, un personnel de surveillance à 57 ans est usé et éreinté. Ne mérite-t-il pas l'assurance d'une décennie de retraite ?

Paradoxalement, malgré la fonte des effectifs comme neige au soleil, nos dirigeants de l'administration pénitentiaire atteints d'une certaine forme de schizophrénie, s'arrangent pour sanctionner des agents qui désirent prolonger leur

activité simplement parce qu'ils ne leur conviennent pas et même si ces derniers ont été victimes d'accidents de service (agressions et autres). Peu importe également qu'ils aient fait leurs demandes dans les délais légaux, qu'ils détiennent un certificat médical d'aptitude d'un médecin agréé et qu'ils aient fait preuve tout au long de leur carrière de disponibilité et de motivation. Décidément, la reconnaissance et la considération ne font vraiment pas partie de la boîte à outils des managers de la DAP.

Pour lutter contre la perte d'attractivité des métiers de la fonction publique, l'administration opte pour l'utilisation massive de la réserve pénitentiaire, donc de retraités, et la casse du service public en ayant recours à la contractualisation dans tous les corps, y compris ceux exerçant des missions régaliennes.

Si l'administration pénitentiaire est réellement victime d'une perte d'attractivité, cela est peut-être à mettre en lien avec la fuite de neurones de ses dirigeants incapables d'entretenir des relations humaines intelligentes et dignes. Il faut donc faire le constat que le problème est double : panne d'attractivité pour les métiers et panne d'intelligence pour les dirigeants.

Espérons que rapidement, la lumière puisse éclairer tous les étages de la structure cérébrale de nos dirigeants qui erre dans le noir depuis de nombreuses années !

Luciano DUCCESCHI
Secrétaire Général Adjoint



| LOGEMENT DES PERSONNELS... QUAND LA POLITIQUE RH SUIT LA MÊME TRAJECTOIRE QUE L'ACTION SOCIALE !

Au cours des 4 dernières années, le ministère de la Justice s'est doté d'un parcours résidentiel visant à accompagner les Personnels notamment de l'Administration Pénitentiaire tout au long de leur vie professionnelle et de leur retraite.

Le développement de logements temporaires s'est opéré en Ile de France, notamment avec des colocations de qualité à Paris et en première couronne francilienne, le tout pour un loyer extrêmement maîtrisé.

L'objectif de 160 logements est en passe d'être atteint courant année 2023 et permettra ainsi de faciliter l'arrivée des collègues lors de leur primo affectation ou d'une promotion au sein d'un établissement Francilien. Une enveloppe de 1,5 millions d'euros issue du Budget de l'Action Sociale sera ainsi consommée à la fin de l'année.

La garantie locataire portée par la Fondation d'Aguesseau est désormais disponible pour les Agents du ministère de la Justice depuis le 2 février dernier, permettant ainsi aux collègues d'éviter de solliciter leurs proches ou leurs familles comme caution solidaire lors d'une location et de prioriser le dossier des agents auprès des bailleurs.

La dimension des aides visant l'accession à la propriété a connu elle aussi une progression en début d'année.

Face à l'inflation galopante entraînant mécaniquement un relèvement des taux directeurs de la Banque Centrale Européenne et impactant l'accès à l'emprunt immobilier, nombre de Personnels n'ont pu obtenir un crédit pour l'achat de leur résidence principale.

Cette situation a particulièrement impacté les Adjoints Administratifs et Techniques...

Afin de répondre à cette situation, le Prêt Bonifié Immobilier a vu la prise en charge des taux d'intérêts par l'institution portés à 1,5 % ainsi qu'une augmentation de la somme prêtée de 10 000 euros sur chaque tranche.

Cependant les taux d'intérêt vont continuer à augmenter et cela va nécessiter pour le marché 2024 une prise en charge plus importante.

Par ailleurs, l'accompagnement des collègues issus des DOM ayant réussi un concours de l'Administration Pénitentiaire, notamment celui de surveillant, va devoir s'inscrire dans les travaux de l'Action Sociale. Nombre de ces collègues arrivent en métropole sans pouvoir forcément compter sur le soutien de leurs proches à cause de l'éloignement géographique, particulièrement dans le cadre de la recherche de logements.

Le logement représente aujourd'hui plus d'un tiers du budget des ménages et pèse inexorablement sur l'économie des foyers des Personnels. Il doit donc exister impérativement un soutien permanent des dispositifs d'Action Sociale pour limiter cette « charge » financière.

Si aujourd'hui nos responsables regardent favorablement les questions inhérentes au logement des Personnels avec une approche d'actualité R.H., pour l'UFAP UNSa Justice ce sujet essentiel doit être appréhendé favorablement de manière permanente, comme le prévoit l'Article 9 de la Loi de 1983 !

Frédéric GALLIERE
Secrétaire national



| DU NOUVEAU SUR LA VALIDATION DES AGENTS ESP

Dans une note du 10 février 2023, le Directeur de l'Administration Pénitentiaire revient sur le serpent de mer de la validation des Personnels exerçant des missions au sein des Équipes de Sécurité Pénitentiaire (ESP).

Les Agents ESP doivent passer quatre épreuves de validation sur une période de 24 mois : 2 sur le tir et 2 relatives aux Techniques Opérationnelles. Ces évaluations validantes leur permettent de conserver leur emploi et leur affectation sur leur résidence administrative.



Depuis toujours, l'**UFAP UNSa Justice** milite en faveur de la suppression de ces validations et revendique l'intégration d'une véritable formation continue dans le planning prévisionnel des agents.

La note de février dernier ne fait finalement que confirmer notre analyse, sans pour autant aller jusqu'au bout d'une démarche pourtant logique !

Cette dernière rappelle notamment qu'« En tout état de cause cette évaluation doit demeurer formative et non sommative, la qualification de l'agent déjà habilité étant présumée ». Une précision, dans ce sens, est d'ailleurs adressée aux formateurs : « Leur objectif principal doit être le maintien des habilitations des agents déjà acquises »

Enfin, concernant des éventuelles mesures de retrait d'habilitation, la note stipule qu'elles « ne doivent s'appliquer qu'à des situations d'insuffisance professionnelle caractérisée ne pouvant faire l'objet d'une correction à moyen terme ». La finalité poursuivie par la DAP au travers de cette note est claire et sa conclusion simple : « L'ensemble de ces précisions doit aboutir au renouvellement de la quasi-totalité des agents ESP ».

Dans ce contexte, le 2 mai 2023, l'**UFAP UNSa Justice** rencontrait en bilatérale l'équipe de la Sous Direction de la Sécurité Pénitentiaire (SDSP). Notre organisation syndicale n'a pas manqué de réitérer sa revendication d'une « SUPPRESSION DEFINITIVE » de cette validation, véritable épée de Damoclès, au profit d'une véritable politique de « FORMATION CONTINUE ».

La SDSP a fini par se rallier à notre point de vue, concédant qu'il fallait, à terme, en finir avec la validation. Le sous directeur de la sécurité pénitentiaire nous expliquait alors vouloir, dans un premier temps, produire de nouvelles grilles de validation plus allégées, permettant la validation quasi-systématique de l'ensemble des agents ESP.

Après quoi, la modification de la doctrine et des différents textes permettrait de remplacer le système actuel de validation.

Avec ce pas en avant, l'administration semble avoir enfin compris que ces validations sont une balle qu'elle se tire elle-même dans le pied... Pour l'**UFAP UNSa Justice**, il est temps que l'essai soit transformé et que la DAP y mette un terme afin d'apporter la sérénité nécessaire aux agents ESP.

En lieu et place de ces épreuves, notre organisation syndicale demande que les validations se transforment en séances de formation continue obligatoire.

Il est également évident que le système actuel des 4 épreuves annuelles ne constitue pas des sessions de formation aptes à maintenir, à elles seules, un niveau d'expertise adapté pour les agents de terrain.

Leur présence quotidienne sur la voie publique doit nécessairement s'accompagner d'une politique de formation continue ambitieuse, avec des contenus adaptés aux missions confiées. En ce sens, c'est la doctrine d'emploi des ESP qui évolue dans sa globalité.

Maintenant que le diagnostic est partagé, l'**UFAP UNSa Justice** demande l'ouverture d'un groupe de travail ESP afin de traiter l'ensemble des sujets et d'apporter des réponses pérennes aux difficultés rencontrées par les acteurs du terrain. Gageons que les discussions s'ouvrent rapidement : les attentes sont nombreuses et des solutions sont nécessaires !

Thomas JACQUOT
Secrétaire National



POLITIQUE IMMOBILIERE PENITENTAIRE SUR LES ANTILLES-GUYANE

Le lancement du programme immobilier vise à diversifier les structures pénitentiaires pour mieux adapter les régimes de détention et améliorer la qualité de vie au travail des personnels pénitentiaires.

UN PROGRAMME IMMOBILIER NE RÉPONDANT PAS AUX ATTENTES DES PERSONNELS ULTRA-MARINS

D'ores et déjà, l'**UFAP UNSa Justice** met en garde l'administration pénitentiaire sur le fonctionnement de ces nouvelles structures, notamment en matière d'effectifs. Les moyens humains doivent correspondre aux besoins réels et à l'exigence d'un fonctionnement optimal.

POINT DE SITUATION SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

CENTRE PÉNITENTIAIRE DE BAIE MAHAULT

Projet : Dispositif d'Accroissement de Capacités (DAC)

Capacité actuelle : 491 places dont 6 places UDV

Capacité à terme : 759 places dont 300 places d'hébergements supplémentaires (268 créations et 32 reconstructions).

Calendrier de l'opération :

- Fév. 2023/été 2024 : construction puis prise de possession des locaux des personnels hors enceinte et du QSL ;
- 2024/2026 : construction des bâtiments en enceinte et prolongement du mur d'enceinte ;
- 2026 : raccordement du DAC au centre pénitentiaire existant.

L'**UFAP UNSa Justice** a transmis à l'APIJ ses interrogations :

- Absence de réorganisation des fonctions supports (cuisine, UCSA, socio, greffe...);
- Ergonomie de la PEP qui n'a fait l'objet d'aucune étude;
- Absence d'un 2ème PCC afin de tenir compte de l'agrandissement de la structure.

Concernant le volet RH, notre organisation syndicale demande à être consultée très rapidement afin d'élaborer un organigramme de référence correspondant aux besoins réels du CP de Baie-Mahault.

MAISON D'ARRÊT DE BASSE-TERRE

Projet : extension et reconstruction de la maison d'arrêt.

Ce projet prévoit la construction d'un quartier maison d'arrêt homme (178 places dont 6 places QI et 8 QD), d'un quartier d'accueil et d'évaluation (12 places), d'un QSL (10 places).

Capacité actuelle : 129 places

Capacité à terme : 200 places



Calendrier de l'opération :

- Juillet 2024 : fin de travaux de construction de la 1ère partie Maison d'arrêt ;
- Fin sept 2024 : réception des travaux et remise des clés ;
- Oct./Nov. 2024 : marche à blanc et transfert des détenus ;
- Fin 2024 : mise en service de la 1er partie Maison d'arrêt ;
- 1er et 2ème semestre 2025 : démolition de la MA actuelle, démarrage travaux et diagnostic archéologique hors fouilles ;
- 2025/2027 : travaux de construction de la 2ème partie de la maison d'arrêt ;
- 2ème semestre 2027, mise en service de la maison d'arrêt.

Sur le volet RH, dans le cadre de la mise en service de la 1ère partie maison d'arrêt, les groupes de travail avec les OS représentatives ont permis de dégager un organigramme de référence à hauteur de 96 agents, soit un apport d'une trentaine de surveillants, y compris les ELSP.

CENTRE PÉNITENTIAIRE DU CP DUCOS

Projet : Structure d'Accompagnement vers la Sortie (SAS)

Cette structure sera dotée d'une capacité de 120 places dont 30 places en quartier de semi-liberté.



Calendrier de l'opération :

- 3ème trimestre 2022, démarrage des travaux 2024, prise de possession et remise des clés de l'établissement ;
- 2025, mise en service de la SAS

VOLET RESSOURCES HUMAINES

Pour le bon fonctionnement de cette structure, l'**UFAP UNSa Justice** exige d'être consultée pour l'élaboration de l'organigramme de référence.

La Guyane : où sont les 500 places de Saint-Laurent du Maroni et le respect des « accords Guyane » ?

En marge de ces programmes immobiliers en cours, l'**UFAP UNSa Justice** dénonce que le département de la Guyane soit une nouvelle fois oublié dans le processus de création ou de rénovation immobilière.

L'**UFAP UNSa Justice** rappelle la situation explosive et la persistance d'un climat de violence inquiétant au centre pénitentiaire de Remire Montjoly. Cette situation de haute tension est aggravée par une surpopulation chronique, le manque de travail pénal et le manque d'activités.

L'**UFAP UNSa Justice** réaffirme son engagement et son exigence d'une stricte application de la Loi Égalité Réelle Outre-Mer. Notre organisation syndicale déplore que le plan immobilier ultramarin n'inclue pas la mise en place des missions supports (EJ, ERIS, Equipes cyno) et la création de structures spécialisées (UHSI, UHSA, EPM, etc..) à l'identique du territoire hexagonal ! en effet, le manque de structures spécialisées participe au développement de la violence carcérale.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, des structures créées depuis quelques années dans l'hexagone, dans le cadre de la lutte contre toutes formes de violence, doivent sans condition voir le jour sur nos territoires.

L'**UFAP UNSa Justice** attend également que la DAP et la MSPOM se penchent très rapidement sur l'immobilier des SPIP en Outre-Mer : les structures actuelles ne permettent pas aux personnels d'être accueillis et de bénéficier de conditions dignes et optimales de travail !

Jimmy OBERTAN

Secrétaire Général Adjoint **UFAP UNSa Justice**

| LA CAP DE MOBILITÉ CPIP AU TITRE DE L'ANNÉE 2023



Cette année encore, la demande de mobilité est une préoccupation importante pour le corps des CPIP. Au total, ce sont environ 700 agents qui ont exprimé 2300 vœux pour changer de résidence administrative.

UN SERVICE GESTIONNAIRE AU BORD DE L'ASPHYXIE :

Avec seulement 3 gestionnaires et 2 chefs de bureau pour traiter l'ensemble des demandes de mobilité tout en assurant en parallèle la gestion de la carrière des CPIP et des officiers, le bureau RH4 est sous l'eau. Avec les mêmes conséquences qu'en services déconcentrés : accroissement des risques psycho-sociaux pour les personnels gestionnaires, retards de traitement des situations administratives et erreurs d'appréciation dans les réponses à apporter à nos collègues.

Il est plus que nécessaire que des renforts soient rapidement envoyés au bureau RH4. Le Ministère doit prendre sans délai les mesures nécessaires pour résoudre la pénurie de personnel RH et le turn-over démentiel devenus malheureusement structurels en administration centrale.

LES POSITIONS DE L'UFAP UNSA JUSTICE EN MATIÈRE DE MOBILITÉ :

Depuis la mise en application de la loi de transformation de la Fonction Publique, qui a entraîné la suppression de la mobilité du périmètre des CAP, force est de constater les errements de l'Administration en matière de mutations.

Alors qu'en 2020, lors des discussions relatives aux Lignes Directrices de Gestion (LDG), l'Administration s'était engagée au maintien du système de cotations pour les CPIP, nous constatons un rétropédalage de plus en plus important ! La DAP accordant d'année en année une place toujours plus prépondérante aux priorisations réalisées par les DISP et les DSPIP ... En effet, il apparaît désormais que la DAP ne prend en compte les critères de cotation que dans le cas où les DFSPIP n'auraient pas organisé d'entretiens de recrutement. Dans le cas contraire, seul le classement établi par les chefs de service à vocation à s'appliquer, hors situation sociale.

Sous couvert de la transformation de la Fonction publique et des LDG qui en découlent, la DAP tente de faire disparaître l'ensemble des priorités légales fixées par l'article 60 de la loi de 1984 (rapprochement familial et de conjoint, RQTH, CIMM) au profit d'un profilage des postes. Et tendre vers une mobilité basée sur « Le choix du Roi ! ».

Pourtant « le système de cotations par points » est la seule garantie d'équité de traitement pour les personnels dans le traitement de leur demande de mobilité.

L'UFAP UNSa Justice reste fermement opposée à la volonté de la DAP d'annihiler un peu plus les règles de mobilité traditionnelles, au profit d'un système laissé aux mains partiales des DISP et DFSPIP. Pour cela, il est nécessaire de revenir à un format de mobilité basé sur la cotation et examiné en CAP, seule garantie d'une transparence et d'une équité de traitement pour les personnels.

Elle exige encore et toujours :

- L'information de chaque agent sur son nombre de points
- La création d'un rang de classement, transmis à chaque agent candidat à la mobilité ;
- Le maintien des priorités statutaires définies à l'article 60 de la loi de 1984 (rapprochement familial et de conjoint, RQTH, CIMM)

Simon-Pierre LAGOUCHE

Le secrétaire national de la filière insertion et probation

GUIDE DE LA MOBILITÉ 2023

LA MOBILITÉ DES CPIP

COMMENT MARCHER ?

Disponible dans l'onglet "infos pratiques" sur le site www.ufap.fr



UFAP UNSa Justice
14, rue Scandicci 93500 Pantin
Tél. : 01 84 87 01 10 - contact@ufap.fr - www.ufap.fr

INTÉRIALE

LA SEULE
MUTUELLE
RÉFÉRENCÉE
DU MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

- SANTÉ
- PRÉVOYANCE
- ACTION SOCIALE
- PRÉVENTION

www.interiale.fr



| UNE REFORME DE LA FILIERE TECHNIQUE PLUS QUE BROUILLONNE

L'UFAP UNSa Justice s'est vu présenter par le Secrétariat Général la création d'une filière technique du ministère de la Justice en s'appuyant sur celle existante à la Direction de l'Administration Pénitentiaire (DAP).

La présentation a été fastidieuse et aussi confuse que les données chiffrées étaient erronées...

Le brouillon de ce projet de réforme est le suivant :

- Conservation de deux corps de catégorie C : les adjoints techniques de la DAP et les adjoints techniques hors DAP.

La raison est simple : cela coûterait trop cher de reclasser les adjoints techniques hors DAP sur les grilles des adjoints techniques. Il est vrai qu'il serait dommage de ne pas payer un adjoint technique hors DAP C3 pendant 12 ans avec le même salaire !

- Les techniciens vont adopter une grille « B type » (ex : celle des secrétaires administratifs).

Le seul problème est que le reclassement des techniciens DAP donnera forcément lieu à des inversions de carrières : ces derniers ont actuellement deux grades et des durées dans les grades inférieures à celles du « B type ».

- Les directeurs techniques deviennent quant à eux « ingénieurs du ministère de la Justice ».

Mais qu'ils ne rêvent pas, cela ne change rien pour eux concernant le statutaire et l'indemnitaire.

Concernant le RIFSEEP, la filière technique sera mangée à la même sauce que la filière administrative, les personnels auront ainsi la joie de découvrir la minoration du montant de leur IFSE du fait de la perception de la PSS.

L'UFAP UNSa Justice a rappelé qu'un relevé de conclusion avait été signé le 5 mai 2017, mettant en place un plan de requalification de C en B et de B en A et prévoyant l'extinction du corps des Adjoints Techniques de la DAP et pourquoi pas aussi celui du ministère de la Justice.

Le projet actuel de filière technique est aux antipodes de ce relevé de conclusions : plus d'extinction de la catégorie C, bien au contraire, et la prévision d'une catégorie B de 400 agents pour tout le ministère !

POURQUOI UNE TELLE CRÉATION DE FILIÈRE TECHNIQUE « CORPS COMMUNS » ?

Le ministère de la justice a des besoins en matière technique mais dans le même temps souhaite limiter le nombre de spécialités...

L'UFAP UNSa Justice a exigé le maintien des spécialités restauration, hygiène et sécurité et ATIGIP et ont été suivies dans cette demande par l'ensemble des OS.

Seule information concrète de cette réunion

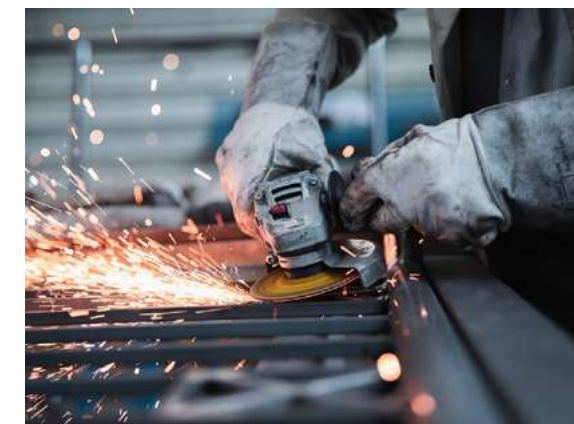
La mise en place au titre des dispositions transitoires d'un examen professionnel pendant 5 ans permettant le passage de B en A pour les techniciens ayant 3 ans de services effectifs dans le corps.

Devant le refus unanime des OS de valider cette ébauche de projet, le secrétariat général s'est engagé à nous transmettre des documents chiffrés fiabilisés en matière d'effectifs par corps, de pyramidage par grade et de reclassement dans les nouvelles grilles pour la catégorie B.

Il est indispensable que le Secrétariat Général revoit sa copie, les agents de la filière technique méritent amplement une valorisation de leurs métiers et une reconnaissance à la hauteur de leur technicité.

Daniel CARRE
Pascal FALEK

Secrétaires Nationaux de la filière technique



| RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES : ENCORE « UN GRAND BLUFF » ?

Chaque année, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) fait l'objet d'une revalorisation annuelle par décret au 1er janvier, tenant compte de l'évolution de l'inflation. De plus, chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix à la consommation est automatiquement suivie d'un relèvement du Smic dans les mêmes proportions.

La hausse des prix à la consommation concernant l'alimentation a dépassé les 15% en mars 2023 et...

Au 1er janvier 2023, le SMIC avait donc connu une hausse de seulement 1,81% pour tenter d'amenuiser l'effet de l'inflation passant à 1 709,28 euros brut mensuels. Pour les fonctionnaires, cela signifiait qu'aucune grille indiciaire ne pouvait avoir un indice majoré plancher en deçà de 353 points... et ce, malgré une revalorisation du point d'indice de 3,5% au 1 er juillet 2022 !

Le 1er mai 2023, le SMIC brut mensuel augmente de

2,22 %. Il passe donc de 1 709,28 à 1 747,20 euros.... Quelle conséquence pour les agents de la fonction publique : l'indice majoré (IM) plancher ne peut être en deçà de **361 points d'indice (1750,85 euros bruts)**. Mais du même coup les grilles indiciaires de certains grades n'ont plus de raison d'exister, passant d'un tassement de pied de grille à un véritable écrasement de la grille tout entière.

Pour un surveillant / Brigadier, cela signifie qu'il sera payé pendant 5 ans et demi avec le même salaire pendant quatre échelons avant de prendre 1 point d'indice....

Prenons un autre exemple avec un adjoint technique de 2e grade dont la grille indiciaire vient d'être « révisée », elle est d'ores et déjà obsolète avec les quatre premiers échelons qui devront être avec le même IM... Ce qui signifie 5 ans avec le même salaire !

Encore pire, un adjoint administratif C1...

ÉCHELON	IM AU 01/01/2023	IM AU 01/05/2023	DURÉE DANS L'ÉCHELON
11ème échelon	382	382	-
10ème échelon	372	372	4 ans
9ème échelon	363	363	3 ans
8ème échelon	354	361	3 ans
7ème échelon	353	361	3 ans
6ème échelon	353	361	1 an
5ème échelon	353	361	1 an
4ème échelon	353	361	1 an
3ème échelon	353	361	1 an
2ème échelon	353	361	1 an
1er échelon	353	361	1 an

Ce jeune agent de la fonction publique devra attendre **12 ans** pour changer, non pas d'échelon puisqu'il en gravit 8, mais d'IM pour un gain de deux points d'indice soit 9,70 euros brut par mois ! Dans le secteur privé, un salarié voit son salaire augmenté de 1% tous les ans minimum...

L'UFAP UNSa Justice le martèle une fois encore qu'il est nécessaire de revoir l'ensemble des grilles indiciaires de tous les corps de fonctionnaires de la Direction de l'Administration Pénitentiaire pour leur rendre cohérence et attractivité. En effet, la refonte des rémunérations est un chantier de « première nécessité ».

Ce n'est pas la révision des montants des primes (IFSE, ICP, IFO) qui réglera le problème des montants des pensions de retraite et ce, même si l'âge de départ devait reculer. Les primes n'entrent pas dans le calcul des pensions...

Il est peut-être louable de revaloriser l'IFSE de la filière technique, de réduire la minoration de l'IFSE de la filière administrative mais cela n'a que peu d'effet sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires concernés et n'en aura absolument aucun sur leur pension de retraite.

Depuis 25 ans, le nombre de candidats aux concours de la fonction publique a été divisé par quatre.... La question ne se pose plus de savoir pourquoi : salaires de misère, conditions de travail dégradées voire dégradantes et absence totale de reconnaissance pour tous ces agents qui font tourner chaque jour les lourds rouages du service public.

Pourtant, en pleine crise du Covid, Emmanuel Macron avait déclaré à la télévision, « notre pays tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies rémunèrent si mal », pour rendre hommage à ceux qui ont tenu les services publics durant l'épidémie. Trois ans après, toujours rien de concret hormis des effets d'annonce !

L'UFAP UNSa Justice demande donc, en urgence, avant toute ouverture de négociations dans le cadre d'une nouvelle conférence salariale avec le ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, un nouveau dégel du point d'indice à hauteur de 10%.

Coralie FLAUGNATTI
Secrétaire Générale Adjointe



ATTRACTIVITÉ DE QUOI ON PARLE ?



Le Garde Des Sceaux, lors d'un déplacement à l'ENAP le 21 février 2023, a annoncé une réforme historique du Corps d'Encadrement et d'Application et du Corps de Commandement passant respectivement en catégorie B et A.

Gageons que cette reconnaissance de la Nation envers les personnels de la troisième force de sécurité soit sonnante et trébuchante mais pas uniquement si l'on veut rendre attractif nos métiers... Et alors que l'administration a lancé un « plan d'action » sur l'attractivité des métiers pénitentiaires, sans consultation des personnels de terrain ou de leurs représentants, nous devons nous contenter d'une présentation fin mai/début juin. Quand on connaît les idées hors sol que la DAP nous pond tous les quatre matins, il y a de quoi être inquiet !

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, l'attractivité des métiers pénitentiaires et notamment ceux du CEA, passeront aussi par une évolution des conditions de travail mais également sécuritaire.

Il paraît évident qu'en 2023 les mentalités et besoins des agents ont évolué à l'image de la société. Les

agents en grande majorité aspirent à consacrer plus de temps à la sphère privée. Ils n'acceptent plus de se voir imposer des services archaïques ayant de surcroît un impact non négligeable sur leur rythme biologique tel que le Matin/Nuit, tout comme cela a également un effet négatif sur la vie personnelle avec uniquement un week-end toutes les sept semaines ou par mois et des congés d'été hors période juillet/août d'une année sur l'autre. Pour l'ensemble, les organisations de services doivent donc être revues après consultation des agents et de leurs représentants pour tendre vers un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'administration pénitentiaire se doit d'évoluer avec son temps ! Tout agent du CEA doit pouvoir, comme tout fonctionnaire de ce pays, poser des congés pour en profiter avec sa famille ou encore récupérer, s'il le souhaite, le nombre astronomique d'heures supplémentaires que l'administration lui impose de faire.

L'**UFAP UNSa Justice** revendique également que le statut spécial soit modifié dans ses articles 94 et 95 afin d'y inclure un 2e Repos Hebdomadaire statutaire et une compensation financière en cas de rappel sur un RH. Ces améliorations ne seront possibles qu'avec une

augmentation du Taux de Calcul Compensatoire des Besoins de Services (TCCBS) fixé actuellement à 19% en détention hommes et 30% en détention femme. Ces taux doivent faire l'objet d'une augmentation significative pour permettre une meilleure organisation des services !

L'**UFAP UNSa Justice** en organisation progressiste demande la création d'un groupe de travail pour offrir, in fine, la possibilité aux personnels dits en « poste fixe » d'opter pour la semaine de 4 jours !

Elle exige également, pour un réel accès des personnels pénitentiaires au télétravail, l'application uniforme de l'accord fonction publique et ministériel sur le territoire et dans les services. Les personnels en tenue, comme bien d'autres, voient trop souvent leurs demandes refusées, quand elles sont étudiées...

Enfin, il s'impose d'engager une réflexion sur l'intégration de la pratique du sport durant le temps de travail afin de renforcer la cohésion sociale et le sentiment d'appartenance à un collectif. Cela permettra également de maintenir un bon état de santé physique et mentale du personnel de surveillance indispensable au bon exercice de leurs fonctions, tel que prévu dans le protocole d'accord signé le 14 mai 2013 par la seule **UFAP UNSa Justice** !

Les conditions de travail doivent fortement évoluer au bénéfice d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Leur évolution doit faire partie intégrante d'une réforme revendiquée comme « Historique » par le politique !

Alexandre CABY
Secrétaire Général Adjoint



**VOUS N'AVEZ PAS DE COMITÉ
D'ENTREPRISE ?**

**NOUS AVONS LA SOLUTION POUR NE
PLUS PAYER LE PRIX FORT !**

**DÉCOUVREZ VOTRE ASSOCIATION
ET PROFITEZ D'UN MAXIMUM DE
SERVICES ET D'AVANTAGES POUR
TOUTE LA FAMILLE !**



www.ascap-cse.fr

- 1 - Cliquez sur "inscrivez-vous"
- 2 - Remplissez le formulaire

Se munir de son numéro adhérent UFAP UNSa Justice



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



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

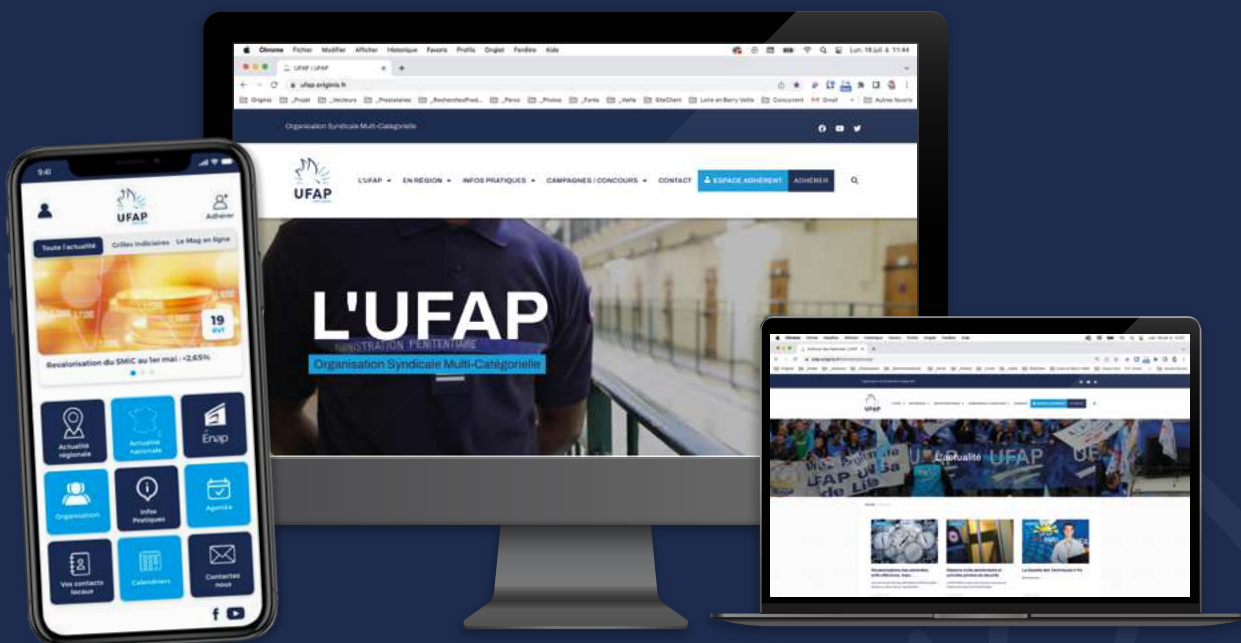
PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE,
confiez votre protection à un groupe
d'assurance mutualiste et d'éthique militaire.

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

A16M102 • Réveil pénitentiaire UFAP • CSE UFAP - Association déclarée régie par la loi du 1er juillet 1901 - Journal officiel du 8 novembre 1951 - SIRET 775 713 704 00010 - APE 932Z - Rue Nicolas Appert 83086 TOULON Cedex 9 - Téléphone 32 22* - Télécopie 04 94 20 25 33 - Internet www.agpm.fr
*32 22 depuis la France métropolitaine (Service gratuit, prix d'un appel) et le + 33 4 94 61 57 57 depuis l'étranger (Drom, Pom inclus).

SUIVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'UFAP UNSa JUSTICE

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

