

« Une réforme statutaire historique et d'envergure »

Eric DUPOND-MORETTI (GDS)

Le 21 février 2023

La casse annoncée de l'emploi public !



CÉLÉBRONS LE Collectif

ASSURANCES
AUTO et HABITATION

JUSQU'À

-30%*

DU 1^{ER} SEPTEMBRE
AU 31 OCTOBRE 2023

Cédric, agent ferroviaire et
défenseur de l'équipe de France
de Rugby Fauteuil.



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN



*15 % de réduction la 1^{ère} année pour toute souscription en tacite reconduction d'un contrat AUTO PASS ou d'un contrat Habitation DOMO PASS (souscription ou ajout d'une maison ou d'un appartement en résidence principale ou secondaire, hors logement en maison de retraite) ou d'un contrat habitation AMPHI PASS « Etudiant » (hors logement en école de fonctionnaire), hors frais d'échéance, contribution attentat, fonds de solidarité, coût d'avenant, frais de mensualisation et droit d'entrée. Et 15 % de réduction supplémentaire la 1^{ère} année sur le 2^{ème} contrat AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS souscrit et les suivants, répondant aux conditions ci-dessus. Offres valables du 1^{er} septembre 2023 au 31 octobre 2023, non cumulables avec toute offre en cours.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

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 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.



EMMANUEL CHAMBAUD

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
UFAP UNSa Justice

Décidément les mois passent et se ressemblent... Depuis le début de la guerre en UKRAINE en février 2022, un fléau s'est abattu sur l'ensemble des fonctionnaires et salariés : l'inflation entraînant perte de pouvoir d'achat et précarisation. Les fonctionnaires sont particulièrement touchés par ce phénomène. Eux, qui pendant des années ont été montrés du doigt comme les principaux coupables du déficit public sous les différents gouvernements qui se sont succédés.

On ne peut pas dire que les dernières mesures de revalorisation décidées par le gouvernement pour tenter d'atténuer la perte de leur pouvoir d'achat se soient révélées efficaces...

Après la revalorisation du point d'indice du 1^{er} Juillet 2022 de + 3,5 % qui était bien loin d'être suffisante pour combler plus d'une décennie de gel de celui-ci, nous pouvions espérer un geste fort de la part du gouvernement.

C'était sans doute espérer trop de l'Etat employeur, qui n'est pas avare quand il faut sermonner les patrons d'entreprise de revaloriser les salaires dans le privé, mais qui en la matière est certainement l'un des plus mauvais élèves de ce pays. Bien que l'inflation constatée de juin 2022 à juin 2023 ait atteint 5,1% sur cette période, Stanislas Guérini, ministre de la transformation et de la fonction publique, a acté 1,5% d'augmentation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2023 !

Une augmentation bien insuffisante au regard de la seule période de 2022 à juin 2023 pendant laquelle

L'É DI TO

le taux d'inflation cumulé a dépassé les 10% ! Cette mesure s'accompagnait d'une distribution de 1 à 9 points d'indice pour les 1^{ers} grades des corps (C et B) afin d'atténuer l'effet d'écrasement de leurs grilles indiciaires du fait des augmentations successives du SMIC. Par exemple, les adjoints administratifs avaient une grille du premier grade avec les 8 premiers échelons au même indice et ils devaient ainsi attendre 12 ans pour changer de salaire. Cette grille indiciaire est devenue tellement indigente que les adjoints administratifs entrant sur concours sont immédiatement reclassés dans le 2^{ème} grade... Il est clair qu'en matière d'attractivité, peut mieux faire !

Enfin, dernière mesure, l'ajout de 5 points d'indice pour tous les échelons de tous les grades et corps confondus au 1^{er} janvier 2024. Ce qui représente un gain en brut de 24,61 euros. Mais ne nous emballons pas... La dernière augmentation du SMIC en mai dernier a porté l'indice minimum de 353 à 361 points, soit un gain en brut de 39,36 euros. Gageons que cette augmentation sera en mesure de couvrir au moins la prochaine augmentation du SMIC !

Pour compléter ce bricolage indiciaire, quelques menues mesures complémentaires ont été mises en place.

L'instauration d'une prime dite « prime de pouvoir d'achat » avec un versement unique prévu à l'automne pouvant aller de 300 à 800 € en fonction de la rémunération... Là encore, la déception est au rendez-vous vu le nombre d'agents qui pourront en bénéficier. En effet, il faut percevoir moins de 3250 euros bruts

par mois pour pouvoir y prétendre. Sachant que la rémunération comprend le traitement indiciaire brut et toutes les indemnités et primes, les élus seront peu nombreux !

La prise en charge des remboursements des abonnements de transports domicile-travail par l'administration passera de 50 à 75 % pour tenter de couvrir les fortes augmentations subies par ces derniers.

Ces mesures seront bien insuffisantes pour redonner de l'attractivité aux différents emplois publics. Sur les dix dernières années, l'Etat employeur a perdu de très nombreux postes pourtant budgétés, quasiment 6000 en 2022 par manque de candidats et par manque d'attractivité salariale.

A ce manque d'attractivité salariale, s'ajoute une perte de sens pour les métiers de la fonction publique des fonctionnaires eux-mêmes, due principalement, à une absence de valorisation de leurs missions auprès des usagers et de reconnaissance de la part de leur

administration. Pourtant, le service public a besoin d'eux pour fonctionner, pour exister. Et rappelons-le, s'il est nécessaire, que le service public est précieux et sa seule finalité consiste à travailler dans l'intérêt général, pour la population, loin des considérations mercantiles ou économiques, avec au centre de ses préoccupations l'humain.

Il serait bon que le ministre et le DAP ne l'oublient pas... qu'ils entendent la colère et le malaise croissants de tous les personnels de tous corps confondus qui permettent de faire fonctionner cette direction et le ministère tout entier !

C'est à se demander si tout n'est pas sciemment organisé pour faire disparaître à terme la fonction publique dans son ensemble... Si nous souhaitons un nouvel âge d'or du service public, l'heure est aujourd'hui à l'action.

Fraternellement

Emmanuel Chambaud
Secrétaire Général **UFAP UNSa Justice**



06 | FORMATION INITIALE ET CONTINUE...

L'ACTUALITÉ DANS LE GRAND-EST

08

12 | LA PRÉCARISATION DE NOS MÉTIERS

DOSSIER : REFORME « LOW COST »,
SUPERCHERIE D'ENVERGURE HISTORIQUE !

14

20 | SURVOL DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES :
UN PHÉNOMÈNE VRAIMENT PAS DRONE !

ACTION SOCIALE DE PROXIMITÉ...
UN DÉFI COLLECTIF !

22

24 | GESTION RH DU CDC

L'IFSE DES PERSONNELS TECHNIQUES

26

28 | ET SI ON PARLAIT DES PERSONNELS
ADMINISTRATIFS...

PAROLES DE RETRAITÉ

30

| FORMATION INITIALE ET CONTINUE...



La réforme du personnel de surveillance annoncée en grande pompe le 21 février 2023 à l'ENAP semble avancer moins rapidement qu'escompté par le gouvernement... Pour l'**UFAP UNSa Justice** il est évident que celle-ci devra aborder la question de la rémunération (statutaire et indemnitaire), mais aussi, celles des conditions de travail pour mieux prendre en compte l'équilibre vie personnelle/vie familiale, la sécurité et la formation initiale et continue des personnels.

Concernant la formation initiale, notre organisation estime qu'il faut revoir sa durée pour les élèves surveillants en passant de 6 à 8 mois, notamment afin d'y intégrer le module ESP. Cette disposition devra

s'accompagner d'un plan national d'envergure visant à former l'ensemble des agents dans les établissements et services. Le but est qu'à terme l'ensemble des agents sortant sur la voie publique soit armé. Cela évitera de voir ici ou là une partie de l'équipage armé et l'autre non, ou encore, qu'un détenu sorte sous escorte armée le matin et pas l'après-midi... Bref, cela mettra fin à des situations risibles ! Enfin, cela soulagera d'autant plus les services déconcentrés qui n'auront plus à dispenser de formations ESP, chronophage pour nos détentions. De simples recyclages permettraient un gain de temps, de personnels et d'argent !

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, le sujet de la Prime de Sujétion Spéciale (PSS) doit être réouvert. Les élèves

doivent pouvoir, à l'instar de leurs homologues de la police nationale, toucher une demi-PSS. Comment attirer du personnel alors que, durant sa scolarité, l'agent perçoit le SMIC, finance ses repas, ses trajets pour rejoindre son domicile sur les périodes de fermeture de l'ENAP ? Il y a de quoi s'enfuir dès les premiers mois... Pour éviter un éloignement trop important de la résidence familiale des agents, il est urgent et nécessaire d'ouvrir une seconde ENAP en région parisienne !

La formation initiale devra se solder par un stage d'adaptation dans l'établissement d'affectation, permettant ainsi aux agents d'effectuer leurs premières démarches pour s'installer. L'accueil en établissement doit également être mieux pensé par l'AP avec notamment la prise en charge de l'hébergement pour tous durant le premier mois de l'affectation. L'attribution des logements via les bailleurs sociaux doit être priorisée et développée.

Pour la formation continue, si l'**UFAP UNSa Justice** a obtenu, dans le cadre du relevé de conclusions de 2018, 5 jours de formation continue par an et par agent. Nous constatons que cela n'est pas appliqué partout ! Nous exigeons donc que cela le soit, tout comme son intégration dans le planning de l'agent. De la même manière, nous demandons que les agents qui ne sont pas en service dit « postés » puissent être intégrés dans ces formations. En effet, aujourd'hui, les « Postes Fixes Dits Administratifs (PFDA) » ou encore les agents « Postes Fixes dits Non Administratifs (PFNA) » ne bénéficient pas ou, trop rarement, des modules de formation continue. Ils ont comme l'ensemble des agents le droit et le besoin d'être formés tout au long de leur carrière professionnelle !

Le Garde des Sceaux a également annoncé l'ouverture de Centres Interrégionaux de Formation (CIF), pour une formation au plus proche du domicile des agents. Parallèlement, il est indispensable que soient développés des salles de sport et dojos dans les établissements pour la formation, et ainsi maintenir l'entretien physique des personnels. Les agents doivent également être intégralement pris en charge afin de ne pas avoir de frais à avancer. Les formations ne doivent pas non plus entraîner de perte d'heures, avec une prise en compte du poids horaire de la journée de travail prévu initialement et un minima de 8 heures !

Pour l'**UFAP UNSa Justice** la réussite de cette réforme que nous espérons tous « HISTORIQUE » et non

« CATASTROPHIQUE » devra indubitablement aborder plus que l'aspect financier... Il est plus que nécessaire que les agents soient mieux rémunérés pour assurer leur fidélisation et rendre nos métiers plus attractifs. Cela ne sera possible qu'en abordant l'ensemble des sujets, la formation étant un maillon essentiel, au même titre que les conditions de travail, le statutaire et l'indemnitaire !

Alexandre CABY
Secrétaire Général Adjoint



L'ACTUALITÉ DANS LE GRAND-EST

AVRIL 2023

PRÉVENTION DU MAL-ÊTRE DES PERSONNELS ET REPÉRAGE DE LA CRISE SUICIDAIRE

Fin avril, l'**UFAP UNSa Justice** a participé au groupe de travail en lien avec les enjeux forts en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail diligenté par la DISP de Strasbourg. L'UFAP va beaucoup plus loin et rappelle les priorités dans ses motions revendicatives de congrès qu'elle revendique et porte depuis de nombreuses années !



https://www.ufap.fr/wp-content/uploads/2022/08/ReveilPenitentiaire_Congres2022_SD.pdf

MAI 2023

LIVRET D'ACCUEIL

Un groupe de travail s'est réuni au siège de l'Union Régionale UFAP Grand-Est... Nous saluons la participation active de nos militants dans l'élaboration d'un tout nouveau livret d'accueil.

Ce travail va se poursuivre et se concrétiser rapidement et permettra de mieux accueillir les collègues mutés ou encore « sortant d'école » ...



JUIN 2023

FORMATION SYNDICALE

L'**UFAP UNSa Justice**, c'est aussi la formation de ses militants.

Un premier groupe a été réuni à Ecrouves et accompagné par nos formateurs UNSa Formation / UNSa Justice. Une semaine très instructive où les échanges ont été nourris, de qualité, dans la bonne humeur... Merci à tous !



MISSIONS EXTERIEURES

L'**UFAP UNSa Justice** a bien pris la mesure des enjeux autour des missions extérieures.

La reprise d'un pan entier de ces nouvelles missions pose déjà des difficultés en terme de Ressources Humaines... des difficultés qui vont encore s'accroître !

Fin juin 2023, l'Union Régionale UFAP Grand-Est, le Secrétaire Général Emmanuel CHAMBAUD et le Secrétaire National Référent des missions extérieures Thomas JACQUOT, ont rencontré des personnels sur plusieurs PREJ, ELSP, UHSI-UHSA...

de la région, afin d'échanger sur les missions spécifiques des agents « ESP » et des difficultés qu'ils rencontrent un peu partout et à tous les niveaux.

L'UFAP continuera à échanger, proposer, négocier et avancer dans l'intérêt des agents et de leur sécurité.



FERMETURE MC CLAIRVAUX



Comment parler de l'actualité du Grand-Est sans avoir une pensée particulièrement émue pour les collègues de la Maison Centrale de Clairvaux.

C'est une page de l'Histoire de la Pénitentiaire qui se tourne... et qui ne doit jamais tomber aux oubliettes... !!!

L'ouverture prochaine (mais passablement retardée) du Centre Pénitentiaire de TROYES LAVAU pose déjà réflexion...

Gageons que l'administration y mette TOUS les moyens nécessaires et qu'elle ne reproduise pas les mêmes dramatiques erreurs qu'au CP Mulhouse-Lutterbach !



INTÉRIALE

LA SEULE
MUTUELLE
RÉFÉRENCÉE
DU MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

- SANTÉ
- PRÉVOYANCE
- ACTION SOCIALE
- PRÉVENTION

www.interiale.fr



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



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.

MUTUALITÉ
FRANÇAISE

afag
ISO 9001
QUALITÉ

LA PRÉCARISATION DE NOS MÉTIERS



Le 13 juillet dernier, nous avons fêté le 40^{ème} anniversaire de la loi du 13 juillet 1983 dite « Le Pors » qui constitue le statut général de la fonction publique. Avec lui, ce sont un certain nombre de garanties qui ont été accordées aux agents publics, notamment la sécurité de l'emploi, la progression automatique de la carrière, le droit syndical, l'égalité d'accès au concours et de traitement tout au long de sa vie professionnelle. Il prévoit surtout que les emplois publics sont, en principe, occupés par des agents titulaires. De cette manière, le statut général est non seulement un outil de protection des personnels mais également du service public. Il garantit la continuité de l'Etat et limite l'utilisation de l'administration à des fins politiciennes.

Au fil de ses congrès nationaux, l'**UFAP UNSa Justice** a toujours affirmé son attachement au statut de fonctionnaire d'État. Fidèle à ses valeurs, elle s'y tient et agit en conséquence. L'actuelle période

d'hyperinflation lui donne d'ailleurs raison : le statut de fonctionnaire et la garantie de la pérennité de son emploi constituent un bouclier précieux face aux aléas de la vie. Son existence est essentielle pour éviter la précarisation des personnels et offre des garanties à ces dernières dans la mise en œuvre de certaines démarches, comme l'obtention d'un prêt ou la location d'un logement.

Les annonces du Gardes des Sceaux relatives à la création du corps de surveillant-adjoint ne peuvent donc en aucun cas constituer une aubaine à ceux qui cherchent un emploi, pas plus que pour nos futurs collègues contractuels ou les actuels titulaires. Bien au contraire ! N'importe quelle organisation syndicale digne de ce nom refuserait de signer un pacte avec le diable qui prévoirait la contractualisation des emplois, tant elle insécurise et met en concurrence les personnels les uns avec les autres.

Depuis longtemps, les SPIP souffrent des dérives de la contractualisation et en connaissent parfaitement les limites :

- Précarité financière et professionnelle des agents non-titulaires ;
- Injonction faite aux personnels titulaires de former et d'accompagner leurs collègues contractuels, en l'absence de formation d'adaptation au poste digne de ce nom ;
- Falsification du taux de couverture des organigrammes de référence et réduction des postes proposés à la mobilité pour les titulaires ;
- Turn-over important, qui désorganise les services et accroît la charge de travail des titulaires ;
- Dévaluation de la formation des C.P.I.P ! Alors que les titulaires sont astreints à passer un concours et suivre deux ans de formation à l'ENAP, les contractuels sont recrutés via Pôle emploi et prennent leurs fonctions immédiatement...

Par ailleurs, le recours aux contractuels n'a jamais permis de résoudre durablement les difficultés RH des SPIP. Seuls les recrutements massifs organisés depuis 2014 ont permis de réduire - et encore, uniquement de manière sporadique - le nombre de dossiers par agent et d'alléger la charge de travail. Il manque encore 1100 agents dans les SPIP selon les organigrammes de référence, et sûrement beaucoup plus si les ratios proposés par l'**UFAP UNSa Justice** avaient été retenus (notamment 1 CPIP/40 mesures). La couverture des postes vacants par la contractualisation est de la poudre aux yeux lancée au visage des personnels pour détourner leur attention d'un objectif de plus long terme : la libéralisation du secteur public et la disparition du fonctionariat. Dans tous les cas, c'est un pansement sur une jambe de bois.

Voilà ce vers quoi le gouvernement veut nous emmener avec son projet de surveillant-adjoint, voilà ce que la DAP met docilement en place et ce que FO Justice a acheté pour essayer d'obtenir un bilan.

Qu'on ne s'y trompe pas. L'administration ne compte pas s'arrêter aux limites qu'elle se fixe très opportunément aujourd'hui. A titre d'exemple, la

DISP de Lille vient de publier récemment un appel à candidature aux CPIP titulaires pour venir former en DISP les nouveaux contractuels. Bien entendu, sans formation particulière, sans note de cadrage, sans rétribution financière et surtout sans décharge de dossier. Du pur bénévolat !

Nous devons mettre un coup d'arrêt à la précarisation de l'emploi public et au dévoiement de nos missions. Nous devons également arrêter de scier la branche sur laquelle nous sommes assis et refuser de nous accommoder de la contractualisation de nos métiers. Nous devons boycotter ces formations dont la responsabilité incombe à l'administration et aux Unité de Recrutement, de la Formation et des Qualifications (URFQ), refuser les recrutements de contractuels et obtenir la priorisation des tâches lorsque le service est sous-doté en personnel. Nous devons nous mobiliser et faire front pour obtenir des emplois statutaires mais aussi réclamer des parcours d'intégration afin de sortir les agents non titulaires de la précarité ! Il nous appartient de prendre conscience de nos intérêts véritables et prendre notre destin en main.

Simon-Pierre LAGOUCHE
Secrétaire national de la filière
insertion et probation



| RÉFORME « LOW COST », SUPERCHERIE D'ENVERGURE HISTORIQUE !



Les annonces du Garde des Sceaux en février dernier à l'ENAP sur le passage de C en B pour le Corps d'Encadrement et le passage de B en A du Corps de Commandement avaient été faites en grande pompe en présence du ministre de la Transformation et de la Fonction publique.

Soyons clairs, une réforme s'impose ! La fonction publique, et en particulier les métiers régaliens, n'attirent plus, pourquoi ?

Sans aucun doute, la pénibilité du travail : des horaires décalés, le travail de nuit et le week-end, les vacances estivales rarement en juillet-août, la surcharge de travail et des journées de travail à rallonge. Bien sûr, le paiement des heures supplémentaires, des nuits et des DJF aide à améliorer l'ordinaire... mais à quel prix ? La multiplication des accidents de service, des arrêts maladie en cascade ainsi que des épuisements professionnels ! Sans parler de la constante augmentation des agressions de personnels de plus en plus violentes !

Il suffit de regarder l'actualité de ces dernières semaines pour en avoir quelques exemples criants : deux agressions à l'arme blanche de collègues à la MA de Fleury-Merogis, tirs à l'arme automatique sur le domicile personnel d'un agent à Aix-Luynes, prise en otage d'une collègue à la MC de Moulins et tout dernièrement deux véhicules incendiés au domicile des

agents à Laon. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le nouveau plan de lutte contre les violences réalisé à grand frais avec l'aide d'un cabinet conseil privé et dont le DAP a assuré lui-même la publicité, n'a que peu d'effets, voire aucun... sinon celui d'un affichage pour ne pas que l'on puisse dire que rien n'est fait et peut-être aussi pour se donner bonne conscience !

Avec les conditions de travail actuelles, il va être difficile de recruter... même des contractuels. Ce n'est sûrement pas la réforme du Garde des Sceaux, défendue par FO, présentée le 25 juillet dernier à Valence qui redonnera de l'attractivité à nos métiers... D'abord, parce que ce projet n'apporte absolument rien en matière d'amélioration des conditions de travail. Ensuite, parce que les avancées salariales ne sont pas à la hauteur du niveau d'exigence et de difficulté du métier de surveillant pénitentiaire. Le passage en catégorie B des personnels du Corps d'Encadrement et d'Application se résume à un copier-coller, malheureusement que très partiel, de ce qui a été fait dans la police nationale. Le premier grade devrait être à l'identique, si la DGAFP est favorable... mais les deux autres grades sont bien en-deçà !

En définitive, des grilles indiciaires décevantes en termes de reconnaissance du travail accompli au quotidien. Clairement, on est à des années lumières des rémunérations de la Police Nationale... Sur le 1^{er} grade, seulement un gain moyen d'environ 35€ bruts. Sur le 2^{ème} grade le gain moyen est d'environ 40€ bruts et, pour le dernier grade, un gain moyen d'environ 44€ bruts.

Même si certains, selon l'adage « n'est pas plus aveugle que celui qui ne veut pas voir », prétendent que l'on aurait atteint la parité police... Cette cécité volontaire, s'accompagne du discours officiel de l'administration pour le répéter sans relâche, espérant que ce mensonge à répétition finira par devenir la vérité !

L'ICP aura, en 2026, le même montant que l'allocation de maîtrise d'aujourd'hui dans la police nationale (3835 € bruts) : c'est bien, mais en réalité c'est l'arbre

qui cache la forêt... Sa mensualisation permettra de masquer le maigre gain indiciaire sur les trois nouveaux grades annoncés ! Et qu'en est-il du taux de PSS alors que la police nationale revendique dès à présent un taux de 35% ? Parce que la PSS, à contrario de l'ICP, rentre dans le calcul du montant de la pension de retraite !

Difficile aussi de comprendre où est la valorisation de la carrière d'un surveillant puisqu'il percevra toujours la même ICP, quel que soit son grade, les fonctions et responsabilités occupées.

C'est juste inacceptable pour les actuels premiers surveillants et majors qui, après avoir été oubliés en 2022, constatent encore que leurs compétences et savoir-faire en matière d'encadrement ne sont pas reconnus et valorisés... puisque le ministre et le DAP actent volontairement la disparition de la majoration de l'ICP, avec la complicité de son syndicat.

Qu'en est-il enfin de la prise en compte de la pénibilité d'un travail en horaires atypiques... aucune ! Aucune augmentation des primes de nuit et de DJF n'est prévue, ni même envisagée...

C'est pour toutes ces raisons que l'**UFAP UNSa Justice**, avec le bloc syndical, porte un projet adapté au terrain et aux difficultés rencontrées au quotidien par les personnels dans l'exercice de leurs fonctions.

D'abord un déroulé de carrière linéaire attractif permettant à tous les agents d'atteindre 565 points d'indice (comprenant la « mesure Guerini ») sans passer par la case RAEP ou concours dans le 1^{er} grade. La construction d'un 2^{ème} grade qui répond aux attentes des actuels 1^{ers} surveillants avec la fusion de leur grade avec celui des actuels majors avec un échelon sommital de 615 points d'indice (avec la « mesure Guerini ») accessible par concours professionnel ou tableau d'avancement.

En ce qui concerne les revalorisations indemnitaires, primes et indemnités perçues par le CEA, une revalorisation substantielle de l'ICP pour tous doit s'accompagner immédiatement d'une prime spécifique pour l'encadrement en détention et non dans un potentiel futur... La revalorisation des primes de nuit (de 20 à 30 € et de 24 à 40 € pour les nuits encadrant les dimanches et jours fériés) et pour l'indemnité forfaitaire pour travail de DJF (de 36 à 50 €, au-delà de la 8^{ème} heure une majoration de 6.25 € de l'heure

au lieu de 2.64€) s'imposent également au titre de la reconnaissance et de la valorisation du métier. En effet, les cycles atypiques, les services de nuit comme les services DJF ont des impacts négatifs indéniables sur la santé comme sur la vie de famille.

Le ministre semble en avoir décidé autrement... Dans ce jeu de dupes dont les agents ne sont que des pions, le but inavoué et pour le coup, historique, était de réussir à contractualiser le métier de surveillant. Mais pour faire avaler cette couleuvre ou plutôt ce boa, il fallait l'accompagner d'une annonce de réforme faisant miroiter l'obtention des mêmes grilles indiciaires que la police et la gendarmerie nationale. Il fallait également un habillage de dialogue social et, donc, un syndicat acceptant de faire le VPR pour vendre ladite réforme sur le terrain en échange de pouvoir en clamer haut et fort la paternité.

Avec les mêmes éléments de langage, l'administration et son syndicat vous expliqueront que la réforme avec « option contractualisation » est le seul moyen de sauver le métier de surveillant, son statut d'emploi et d'en éviter soi-disant la privatisation... Mais si elle ne fonctionne pas, comme dans la police et la gendarmerie, que se passera-t-il puisque la voie de la contractualisation a été ouverte ?

Ce projet de réforme répond avant tout à une commande politique du gouvernement... Elle s'inscrit dans la continuité de la loi de la transformation publique de 2019 dont l'objectif premier est de réduire non pas le nombre de postes mais le nombre de fonctionnaires, bien plus coûteux que des contractuels. Peu importe que cela ne réponde pas aux exigences et aux besoins du service public pénitentiaire.

LA CONTRACTUALISATION N'EST PAS UNE OBLIGATION POUR LE PASSAGE EN CATEGORIE B, C'EST JUSTE UN MOYEN DE FINANCEMENT A BAS COÛT !



GRILLES INDICIAIRES RÉFORME DAP

Au 1^{er} janvier 2024 s'appliqueront les mesures GUERINI (ministre de la transformation de la fonction publique) avec une augmentation de 5 points d'indices pour chaque échelon pour tous les agents de la fonction publique, qui ne sont pas pris en compte dans les grilles ci-dessous.

RÉFORME DAP HORS MESURE GUERINI					
1 ^{er} GRADE					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE ACTUEL	INDICE RÉFORME	REPRISE ANCIENNETÉ	GAIN INDICE
Elève	8	364	364		0
Stagiaire	1	364	368		4
1	1	365	370		5
2	1	367	372		5
3	1,5	370	376		6
4	2	378	382	ANCIENNETÉ ACQUISE	4
5	2	388	396	ANCIENNETÉ ACQUISE	8
6	2	401	410	ANCIENNETÉ ACQUISE	9
7	2	415	419	ANCIENNETÉ ACQUISE	4
8	2,5	430	434	ANCIENNETÉ ACQUISE	4
9	2,5	449	453	ANCIENNETÉ ACQUISE	4
10	2,5	466	470	ANCIENNETÉ ACQUISE +6 mois	4
11	2,5	484	488	ANCIENNETÉ ACQUISE +6 mois	4
12	2,5	502	506	ANCIENNETÉ ACQUISE + 1an	4
13			527		

Le gain moyen du 1^{er} grade est de 22,84 euros !

2 ^{ème} GRADE					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE ACTUEL	INDICE RÉFORME	REPRISE ANCIENNETÉ	GAIN INDICE
1	2	426	435	ANCIENNETÉ ACQUISE	9
2	2	444	452	ANCIENNETÉ ACQUISE	8
3	2	463	473	ANCIENNETÉ ACQUISE	10
4	2	476	486	ANCIENNETÉ ACQUISE	10
5	2	496	506	ANCIENNETÉ ACQUISE	10
6	2	517	527	ANCIENNETÉ ACQUISE*	10
7			539		

* Dans la limite de deux ans

Le gain moyen du 2^{ème} grade est de 46,75 euros !

3 ^{ème} GRADE					
ÉCHELON	DURÉE	INDICE ACTUEL	INDICE RÉFORME	REPRISE ANCIENNETÉ	GAIN INDICE
1	2	484	477	ANCIENNETÉ ACQUISE	-7
2	2	502	494	ANCIENNETÉ ACQUISE	-8
3	2	522	512	ANCIENNETÉ ACQUISE	-10
4	2	532	531	ANCIENNETÉ ACQUISE	-1
5	2	541	544	ANCIENNETÉ ACQUISE	3
6	2	553(EXCEP)	562	ANCIENNETÉ ACQUISE*	9
7	2		574		
8			590		

* Dans la limite de deux ans

La perte moyenne du 3^{ème} grade est de -68.88 euros !

RECLASSEMENT NOUVELLES GRILLES INDICIAIRES :

- Les agents seront reclassés au 1^{er} janvier 2024 à l'Indice Majoré (IM) égal ou immédiatement supérieur à celui détenu (règles fonction publique), hormis l'échelon 1,2,3 du 1^{er} grade pour lesquels une dérogation a été demandée pour qu'ils soient reclassés à l'échelon. Si cette dérogation n'était pas acceptée, les échelons 2 et 3 descendraient au 1^{er} échelon de la nouvelle grille. Les actuels premiers surveillants seront reclassés dans le 2^{ème} grade et les majors dans le 3^{ème} grade dans les mêmes conditions.
- L'ancienneté acquise dans l'échelon sera conservée dans les nouvelles grilles (règle fonction publique car le nombre de points d'augmentation est inférieur à celui des grilles actuelles) pour les agents à l'exception de :
 - Les agents détenant l'Echelon 10 et 11 du premier grade qui se verront appliquer une bonification de + 6 mois.
 - Les agents détenant le 12^{ème} échelon du premier grade qui se verront appliquer une bonification de 1 an.
 - Les agents détenant l'échelon 6 de premier surveillant et l'exceptionnel de major se verront conserver uniquement deux ans et ceci quel que soit l'ancienneté acquise dans cet échelon.

PYRAMIDAGE ET CONDITIONS D'ÉVOLUTION DANS LES DIFFÉRENTS GRADES :

La nouvelle répartition des effectifs dans les 3 grades sera la suivante :

- Le 1^{er} grade comptera 26500 personnels au 1^{er} janvier 2024 hors promotions qui seront réalisées cette année-là dans le 2^{ème} grade (environ 1500 sur les 2 filières).
- Le 2^{ème} grade comptera 7500 agents au bout de 5 ans (2024-2025-2026-2027-2028). Au 1^{er} janvier 2024, 2040 premiers surveillants composeront ce grade et, viendraient s'ajouter, les premières promotions au titre de 2024. Les ex-premiers surveillants lauréats du concours ou promus au Tableau d'Avancement (TA) au titre de l'année 2024 et subissant formation et une mobilité obligatoire viendraient également intégrer ce nouveau vivier. Les surveillants et brigadiers ayant été reconnus dans la filière "expertise" comptant 8 ans de service dans l'administration pourront être promus après obtention de la RAEP ou par le tableau d'avancement dès lors qu'ils comptent 15 ans de service.

- Le 3^{ème} grade comptera 4500 agents au bout de 3 ans (2024-2025-2026). Au 1^{er} Janvier 2024, les 110 majors actuels composeront le premier vivier de ce grade auxquels viendront s'ajouter à compter du deuxième semestre 2024, 500 premiers surveillants « historiques ».

1. La promotion dans ce grade se fera jusqu'à fin 2026 par deux mesures transitoires :

- Les agents du 2^{ème} grade "voie encadrement" (lauréats ex-concours premier surveillant) pourront, pour accéder au 3^{ème} grade, s'inscrire dans la RAEP s'ils comptent au moins un an d'ancienneté dans celui-ci au 1^{er} janvier de l'année, et cela, jusqu'à 2026. En conséquence, les futurs lauréats du concours professionnels 2025 et 2026 "voie encadrement" ne pourront pas prétendre à ces mesures du fait, en général, de leur nomination en avril.
- Les agents du 2^{ème} grade "voie expertise" pourront, par la voie d'examen professionnel et ce jusqu'à 2028, accéder au 3^{ème} grade, dès lors qu'ils détiennent 2 ans dans le grade. En conséquence, les agents qui seraient promus en 2024 dans le 2^{ème} grade ne pourront se présenter qu'à compter de 2026. Les agents qui seront donc promus au 2^{ème} grade en 2027 et 2028 ne bénéficieront pas de ces mesures et il leur faudra encore attendre l'année 2033 pour être éligible au 3^{ème} grade par voie de concours professionnel et 2039 pour la voie du tableau d'avancement.

2. A l'extinction des mesures transitoires 2026 pour la filière encadrement et 2028 pour la filière expertise, les mesures pérennes sont les seules qui seront prises en compte pour la promotion au 3^{ème} grade. Durant la période 2024 à 2026 ou 2028 en fonction de la filière les deux mesures cohabiteront :

- Les agents du 2^{ème} grade "filière encadrement" pourront accéder au 3^{ème} grade dès lors qu'ils détiennent 3 ans d'ancienneté dans ce dernier ou 12 ans d'ancienneté par la voie du Tableau d'Avancement (TA). En conséquence, les promotions au titre du TA n'interviendront pas avant 2036.
- Les agents du 2^{ème} grade "voie expertise" pourront s'inscrire au concours professionnel à partir de 6 ans d'ancienneté dans ce dernier sous réserve de suivre une formation à la suite de l'avancement ou par la voie du Tableau d'Avancement à compter de 12 ans d'ancienneté. En conséquence, les promotions par concours ne pourront pas intervenir avant 2030 au mieux. Les promotions par voie de TA interviendront quant à elles en 2036.

Emmanuel CHAMBAUD
Secrétaire général de l'**UFAP UNSa Justice**



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



A16M102 • Réveil pénitentiaire UFAP • 03 93 49 49 49 - Association Générale de Prévoyance Militaire - Association déclarée régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Journal officiel du 8 novembre 1951 - SIRET 775 713 704 00010 - APE 9499Z - Rue Nicolas Appert 83006 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).

| SURVOL DES ÉTABLISSEMENTS PÉNITENTIAIRES : UN PHÉNOMÈNE VRAIMENT PAS DRONE !



Aujourd'hui, se procurer un drone est très facile : les points de vente sont nombreux, les sites internet pullulent et leur prix est devenu très accessible.

Les survols des établissements pénitentiaires par des drones malveillants se multiplient, de jour comme de nuit, sur l'ensemble du territoire. Pas un établissement n'est à l'abri du phénomène.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, il s'agit d'un enjeu de sécurité majeur : ces engins qui se sont démocratisés, facilitent l'introduction de drogues, téléphones portables, cartes SIM, lames de scie et autres objets dangereux ou interdits.

L'administration pénitentiaire, toujours un temps de retard...

Les détenus et leurs partisans ne manquent pas d'ingéniosité pour permettre l'entrée de tout ce qui est interdit.

Ils continuent ainsi leurs activités illicites à l'intérieur même des détentions en alimentant les trafics en tout genre.

« Business is business » et le caïdat a encore de beau jour devant lui...

Les plus anciens d'entre nous ont connu les balles de tennis, les ballons, les catapultes et autres artifices.

Ces méthodes archaïques seront bientôt dépassées au profit de cette nouvelle technologie plus rapide, plus efficace et plus précise... Les livraisons par drone directement aux fenêtres des cellules deviennent une triste réalité au sein de nos établissements !

Les drones : une nouvelle menace pour la sécurité des Personnels et des structures !

Les centrales nucléaires, les sites militaires ou autres zones protégées sont aussi survolés par des drones

pour de la recherche d'informations ou pour y maintenir un climat insécurisant pour les personnels qui y exercent. Nos prisons n'y échappent pas !

Si la Direction Générale de l'Aviation Civile (DGAC) a défini des règles strictes d'utilisation des drones, leur application est difficile à mettre en œuvre, notamment au-dessus des établissements pénitentiaires.

Porteur de petites charges, le drone est essentiellement une menace physique pour notre sécurité.

Utilisé pour d'autres « missions » que la livraison, le drone représente une menace psychologique et informationnelle de plus en plus crédible.

Il est également une menace de destruction à ne pas négliger, notamment pour faciliter une tentative d'évasion.

Que fait la DAP, à part nous assurer de son engagement en faveur de la sécurité ?

Depuis 2017, la DAP s'est engagée bien timidement dans la lutte contre les drones malveillants pour endiguer les survols des établissements pénitentiaires.

Pourtant en amont, des réflexions et des propositions de dispositifs anti-drone avaient été avancées par ce qui s'appelait, à l'époque, le bureau du renseignement pénitentiaire (BRP-EMS3) ...

La dernière note du DAP sur le sujet, en date du 31 octobre 2022, se contente de rappeler l'importance des remontées d'informations quant aux survols des établissements. Accompagnée d'annexes vieilles de 5 ans, c'est chercher à se donner bonne conscience !

Entre fiches d'observation et formulaires dans le logiciel « Prince », l'**UFAP UNSa Justice** doute que les données statistiques et la bureaucratie constituent un moyen de lutte efficace contre le phénomène !

Entre 2019 et 2021, 45 dispositifs ont été acquis. 19 établissements en sont aujourd'hui équipés et 9 autres devraient l'être en 2023... C'est peu, beaucoup trop peu ! Les 3 millions d'euros, inscrits au budget 2023, sont également loin d'être suffisants.

Acquérir de nouveaux dispositifs, c'est une chose. Développer une véritable doctrine de lutte contre les drones propre à l'administration pénitentiaire serait sans nul doute bien plus efficace et très clairement

plus adapté aux missions dévolues à l'administration pénitentiaire.

Pour la rendre encore plus performante, cette doctrine devra être doublée d'une politique volontariste de sécurisation des domaines pénitentiaires.

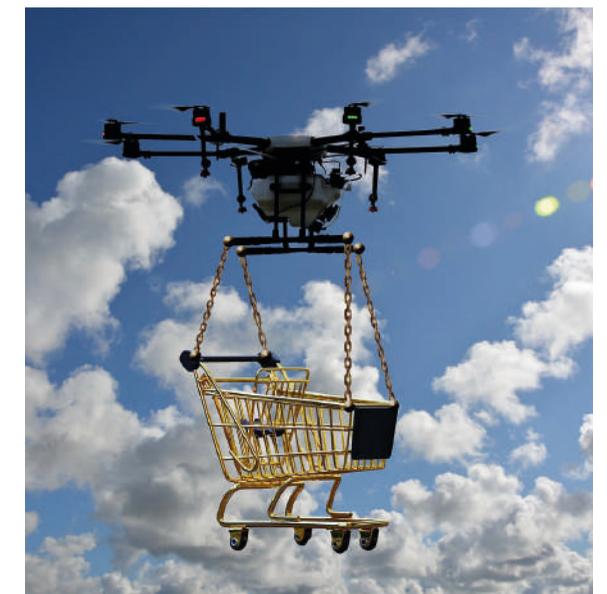
La création d'un pôle défense sécurité au sein de la sous-direction de la sécurité pénitentiaire est un premier signal encourageant en faveur d'actions pragmatiques et palpables sur le terrain par les agents.

Cependant, pour notre organisation syndicale, il est urgent que la DAP se dote d'un véritable bureau de l'innovation et de la prospective.

L'**UFAP UNSa Justice** espère que ce nouveau service disposera des moyens nécessaires, en particulier humains, pour déployer une lutte anti-drone performante et faire preuve d'audace dans ses propositions en matière de sécurité des établissements, des services et des personnels.

L'**UFAP UNSa Justice** attend une réponse adaptée aux besoins des structures et des services, de leurs spécificités et prenant en compte l'ensemble des missions dévolues aux personnels tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des murs !

Wilfried FONCK
Secrétaire national



| ACTION SOCIALE DE PROXIMITÉ... UN DÉFI COLLECTIF !

Avec la crise sanitaire qui a frappé durement notre pays, et mécaniquement les périodes de confinement et de restrictions notamment sur les différents rassemblements de population, l'activité du tissu associatif du ministère de la justice en général et de l'administration pénitentiaire en particulier, a été fortement freiné.

Rappelons que ce sont plus de 250 associations qui maillent le territoire, permettant ainsi de créer du lien entre les personnels en marge de l'activité professionnelle et apportent des souvenirs aux familles des collègues à des moments importants de l'année comme les arbres de Noël, ou des soutiens plus personnels lors « d'accidents de la vie ».

Avec la levée totale des restrictions sanitaires, il a fallu que les amicales réorganisent leurs actions, les sorties, les activités et la billetterie, tout en conservant un « dialogue de gestion » avec les Conseils Régionaux d'Action Sociale (CRAS), qui octroient chaque année plus de 1,4 Millions d'Euros en subvention pour les actions de proximité.

Il est à souligner que malgré ces épreuves, les bénévoles dans les établissements pénitentiaires et dans les SPIP ont poursuivi leurs mandats et leurs fonctions, avec toujours aussi peu de moyens en temps notamment face aux carences d'effectifs, et de l'application de la circulaire de l'Acteur Social appréhendée à géométrie variable en fonction de la sensibilité des chefs de services.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, la question de l'engagement social au bénéfice du collectif doit pouvoir être valorisée et les actions facilitées, notamment par la révision en profondeur de cette circulaire, comme l'ont déployés depuis des années nos homologues du ministère de l'intérieur, voire du ministère de l'écologie.

Faut-il rappeler que ces liens contribuent à favoriser la qualité de vie au travail, et par déclinaison développent un rayonnement favorable de l'image institutionnelle à l'extérieur des nos structures, à l'heure où peu de candidats souhaitent choisir la voie de l'administration pénitentiaire pour leur avenir professionnel.

De 2018 à 2022, l'**UFAP UNSa Justice** a pris sa part de responsabilité pour accompagner les amicales au sein des Conseils Régionaux d'Action Sociale (CRAS) et avec une confiance renouvelée en 2023, l'**UFAP UNSa Justice** s'inscrit dans le collectif pour apporter son soutien aux personnels.

Au-delà du tissu associatif, les « CRAS » agissent sur plusieurs autres axes d'accompagnement des agents, avec en premier lieu, les aides financières dites « d'urgence ». Ces aides d'un maximum de 350 Euros permettent d'apporter une réponse urgente dans le soutien des collègues en cas « d'accident de la vie ».

Autre axe de développement des « CRAS », les questions inhérentes au logement des agents, avec la promotion des avantages institutionnels pour l'accession à la propriété d'une résidence principale avec notamment le prêt bonifié immobilier, mais aussi sur le développement de conventions avec les différents bailleurs.

Le troisième sujet tristement d'actualité avec l'inflation des produits alimentaires, porte sur la restauration administrative des agents, avec le soutien au fonctionnement des mess pénitentiaires et des restaurants administratifs, le développement de conventions favorisant l'accès des personnels pénitentiaires, les modalités de subventionnement des repas et le contrôle de la qualité.

Enfin, les questions de petite enfance en lien notamment avec les préfectures de région, qui disposent de réservations (SRIAS), mais aussi par le développement de conventions auprès des réseaux d'assistantes maternelles, et bien entendu, la promotion des aides financières pour soutenir le coût des différents modes de garde (CESU).

Dans un contexte d'inflation toujours présent et d'une paupérisation des métiers pénitentiaires, notamment

avec les ambitions de nos dirigeants de recourir à la contractualisation du personnel de surveillance, l'action sociale de proximité doit poursuivre sa dynamique et bénéficier d'un indéfectible soutien de la direction de l'administration pénitentiaire.

Frédéric GALLIERE
Secrétaire National



| GESTION RH DU CDC



La gestion RH du personnel peut être définie comme la **relation entre les fonctionnaires et son administration**. Cette dernière comprend toutes les tâches administratives qui gouvernent la vie professionnelle du fonctionnaire. Pour aller plus loin la gestion doit être en capacité également d'être à l'écoute de ses personnels et être ouverte au dialogue social avec les représentants du personnel élus.

Au sein de l'administration pénitentiaire la gestion RH des personnels est gérée par différents bureaux RH1, RH2, RH3, RH4 ... Toutes ces sous-directions sont comme beaucoup de service de la DAP en sous-effectif et les personnels pénitentiaires en pâtissent.

La gestion RH relative au plan de requalification de la Chaîne De Commandement (CDC), arrive à sa fin. Malgré un retard indépendant de notre volonté, l'**UFAP UNSa Justice** est restée fidèle à son engagement : celui de traiter une réforme ambitieuse et valorisante pour

tous les personnels en tenue. En effet de 2020 à 2023 pas moins de 1400 personnels du Corps d'Encadrement et d'Application (CEA) ont été promus lieutenants capitaines, 450 officiers promus dans le corps des Chefs de Service Pénitentiaires (CSP), ouvrant enfin la porte à la catégorie A pour les personnels de surveillance. Aussi les surveillants brigadiers ont pu bénéficier d'un nombre plus important de promotions dans le grade de premier surveillant. Cette réforme historique, n'était bien sûr qu'une première étape et aura permis un grand nombre de promotions sociales internes.

Nous sommes cette année, sur les dernières promotions à venir, soit 280 lieutenants capitaines et 90 CSP.

Or, la stratégie de piétiner la promotion des agents est palpable. Pour preuve, sur l'examen dérogatoire 228 promus pour 230 postes, pire encore sur l'examen de CSP, seuls 54 lauréats ont été admis à l'oral pour 67 postes offerts !!!

LA DAP fait des économies sur la promotion des personnels et ne souhaite pas leur faire bénéficier d'une carrière à hauteur des compétences des agents pourtant légitimes dans leur manière de servir.

A croire que certains chefaillons souhaitent rester les seuls et uniques à porter des galons !!!

Pire encore l'achèvement de la réforme, fait tomber les masques et les magouilles en tout genre éclatent au grand jour. Certains de nos collègues promus à l'examen professionnel, occupent des postes requalifiés et cartographiés, depuis 2016, donc bien avant cette réforme, mais sont contraints de prendre la mobilité car la DAP a offert leur poste sur les promotions précédentes, l'**UFAP UNSa Justice** est donc en droit de se poser la question d'incompétence ou de magouille ?

En tout état de cause les personnels concernés seront soutenus par notre organisation et des recours au tribunal administratif sont en cours.

La réforme du CDC s'achève, néanmoins suite aux annonces du Garde des Sceaux l'ensemble du corps de commandement devrait accéder à la catégorie A. A ce jour, l'administration ne nous a fait part d'aucune proposition, pour autant l'**UFAP UNSa Justice** a d'ores et déjà travaillé sur ses revendications. Pour notre organisation l'ensemble des officiers méritent d'être promus au grade de CSP et de bénéficier d'une revalorisation statutaire et indemnitaire à hauteur de tous les cadres de la catégorie A de la fonction publique.

La gestion des campagnes de mobilité depuis la loi de transformation de la fonction publique est aux mains de l'administration. Preuve en est, des agents suspendus, voire décédés ont été mutés. Auparavant, les organisations syndicales veillaient au respect strict du droit individuel à la mobilité des personnels, dorénavant l'administration dirige votre vie.

Sur les postes profilés la DAP ne déroge pas au choix du chef d'établissement ou du directeur interrégional, laissant les amis des amis bénéficier d'avantages certains.

Quant à la gestion des postes de commandants, elle est totalement obsolète. Des établissements se retrouvent avec 5 commandants pour 2 postes commandisables,

pendant que des lauréats à l'examen professionnel de commandant, sont contraints de prendre la mobilité alors qu'aucun commandant n'est affecté dans leur structure... Pire des commandants postulent sur des postes commandisables, comme le stipule pourtant la note de mobilité, mais la DAP affecte des lieutenants capitaines car ils sont des amis des amis... BREF, la gestion des mobilités est irrespectueuse, lamentable et écoeurante.

A ce jour, la DAP, ayant fait repousser l'amphithéâtre des lieutenants requalifiés, se retrouve dans l'incapacité de donner une date de prise de fonction à plusieurs dizaines d'officiers, car certains établissements doivent attendre l'arrivée des lieutenants requalifiés avant de laisser partir les titulaires mutés. Derrière cela, ce sont des vies de famille, des contraintes financières et des personnels à bout de souffle qui se soumettent toujours aux décisions des services RH de la DAP, désertés et n'ayant aucun postulant.

Eléonore SCHREINER

Secrétaire Nationale de la filière du CDC



L'IFSE DES PERSONNELS TECHNIQUES

En ce qui concerne les Personnels Techniques, l'actualité principale concerne deux sujets. En premier lieu, l'**UFAP UNSa Justice** informe les Personnels Techniques de la DAP qu'ils percevront une augmentation de leur Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) dans quelques semaines.

Pour rappel, le 13 mars dernier notre organisation

Corps	Groupe	IFSE actuelle	Gain annuel par agent	IFSE revue
AT	1	2300	420	2 720
	2	1610	420	2 030
Tech	1A	3150	430	3 580
	1B	2 750	430	3180
	2	2 500	430	2930
	3	1 900	430	2330
DT	1	4250	1200	5450
	2	3600	1200	4800
	3	3250	1200	4450

Une revalorisation rétroactive de l'IFSE au 01/01/2023.

Ces revalorisations et régularisations seront effectuées sur les paies des mois de juin et juillet avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023. Ainsi, les personnels de la filière technique bénéficieront en plus par mois des montants suivants :

- Un adjoint technique : **35€**
- Un technicien : **35.83€**
- Un directeur technique : **100€**

Un certain nombre de personnels techniques ont d'ores et déjà été avisés par notification sur Harmonie du nouveau montant de leur IFSE mensuel. Autre sujet important, le mercredi 10 Mai, l'**UNSA**

était conviée à la DAP pour participer à une réunion relative à la revalorisation du régime indemnitaire des personnels techniques. Au cours de cette dernière, l'**UFAP UNSa Justice** avait obtenu un montant de 430€ pour les techniciens au lieu des 300€ proposés par la DAP, ainsi qu'une augmentation du forfait de mobilité ascendante de 500€ à 700€.

Justice était convié au Millénaire par le secrétariat général pour une réunion sur la présentation de 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).

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 ».

Afin de ne pas « pénaliser » les techniciens de l'AP, le ministère de la justice demande à bénéficier de dispositions de reclassement, à savoir :

- Reclassement l'ensemble des techniciens de première classe dans le troisième grade du corps (grade le plus élevé) ;
- Reclassement l'ensemble des techniciens de deuxième classe dans le 2^{ème} grade du corps ;
- 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** et l'**UNSA Justice** ont 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** et l'**UNSA Justice** ont exigé le maintien des spécialités restauration, hygiène et sécurité et ATIGIP et ont été suivies dans

cette demande par l'ensemble des organisations syndicales.

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.

Abaissement transitoire (durée de 5 ans) des conditions pour l'accès au corps des ingénieurs du ministère de la justice.

- Pendant une période de cinq ans peuvent être recrutés dans le corps des ingénieurs du ministère de la justice, par la voie d'un examen professionnel, les techniciens du ministère de la justice justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle l'examen professionnel est organisé, d'au moins 6 ans de services publics dont 3 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Pendant 5 ans, le pourcentage réservé aux adjoints techniques de l'administration pénitentiaire pour l'accès au corps de technicien.

- Pendant une période de 5 ans, les 2/3 des recrutements dans le corps des techniciens du ministère de la justice (examen professionnel et liste d'aptitude pour l'accès au corps de technicien), sont réservés aux adjoints techniques de l'administration pénitentiaire.

Devant le refus unanime des organisations syndicales 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.

Affaire à suivre donc...

Pascal FALEK
Daniel CARRE

Secrétaires nationaux de la filière technique

| ET SI ON PARLAIT DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS...

Lors du dernier congrès de l'**UFAP UNSa Justice** en mai 2022, la nouvelle équipe s'était engagée à créer, sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra-marin, un réseau de référents régionaux des personnels administratifs afin de répondre aux attentes des collègues du terrain et de défendre au mieux et au plus près leurs droits et intérêts.

L'**UFAP UNSa Justice** a donc organisé, le 1^{er} juin dernier, la 1^{ère} réunion des référents des personnels administratifs de l'ensemble des unions régionales dans le cadre d'un groupe de travail sur les actuelles difficultés rencontrées par la filière administrative.

Cette réunion a été l'occasion de faire un état des lieux actuel de la filière administrative.

Trois grandes thématiques ont été mises en exergue : les conditions de travail de plus en plus difficiles, la désespérance face aux régimes statutaire et indemnitaire des personnels administratifs.

Sur les conditions de travail, le bilan est plus que morose. Des personnels soumis à des charges de travail

de plus en plus importantes, une absence totale de reconnaissance et de considération de leurs hiérarchies et de la DAP dans son ensemble. A ce tableau déjà bien noir s'ajoute une perte de sens de leurs missions. En effet, la charge de travail phénoménale qui leur incombe les amène à travailler perpétuellement dans l'urgence pour un rendu qu'ils ne considèrent pas de qualité. Sans compter qu'ils travaillent, par conscience professionnelle, gratuitement en ce qui concerne les heures écrites tous les mois au-delà de 12h...

Enfin, de plus en plus d'agents font des « Burn out » sans que cela n'émeuve quiconque sinon les professionnels de santé (médecins, psychologues...). Les médecins de prévention ont beau faire des signalements, ces derniers restent beaucoup trop souvent « lettre morte » auprès d'une administration de plus en plus distante et maltraitante !

Sur le régime statutaire, le constat n'est pas plus réjouissant... et, ce, malgré les revalorisations salariales soi-disant sans précédent annoncées par le ministre de la transformation et de la fonction publique.

Pour les adjoints administratifs, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Grade	Durée du grade	Nombre d'échelons	Gain de salaire mensuel net entre le 1 ^{er} et l'échelon sommital du grade
C1	19 ans	11	82,87 €
C2	20 ans	12	232,82 €
C3	19 ans	10	441,97 €

Pour les secrétaires administratifs, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

Grade	Durée du grade	Nombre d'échelons	Gain de salaire mensuel net entre le 1 ^{er} et l'échelon sommital du grade
B1	26 ans	13	560,36 €
B2	26 ans	12	674,80 €
B3	24 ans	11	769,51 €

Est-ce vraiment ainsi que Monsieur Stanislas GUERINI entend redonner de l'attractivité aux métiers de la filière administrative et lui rendre hommage pour tout le travail accompli ?

Pourtant ces agents, assumant des fonctions dites supports, permettent au quotidien de faire avancer le paquebot « administration pénitentiaire » qui ressemble de plus en plus au Titanic.

Pour les adjoints administratifs dans les services déconcentrés :

Groupe RIFSEEP	Socle du montant annuel de l'IFSE	Socle du montant mensuel de l'IFSE
1	2900 €	241,67 €
2	2400 €	200 €

Pour les secrétaires administratifs dans les services déconcentrés :

Groupe RIFSEEP	Socle du montant annuel de l'IFSE	Socle du montant mensuel de l'IFSE
1	4050 €	337,50 €
2	3550 €	295,83 €
3	3050 €	254,17 €

Comment le secrétariat général justifie-t-il cette minoration de l'IFSE ? Par le versement de la prime de sujétions spéciales... Cependant, cette prime est attribuée pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions. Elle peut être légalement versée en plus de l'IFSE pleine et entière. Les agents de la filière administrative en services déconcentrés sont soumis à un statut spécial qui met pourtant à leur charge des obligations supplémentaires... qui de toute évidence ne doivent rien coûter à l'administration pénitentiaire !

L'**UFAP UNSa Justice** tient donc à saluer bien bas l'ensemble des personnels administratifs pour leur professionnalisme, leur conscience professionnelle et leur dévouement au service public pénitentiaire. Qu'ils sachent qu'ils sont une force incontournable de cette administration et qu'ensemble, unis, ils ont aussi le pouvoir de faire bouger les choses.

Sur le régime indemnitaire, l'effort consenti par le secrétariat général du ministère de la justice laisse à désirer !

C'est effectivement la fin de la division par 2 de l'IFSE... qui laisse place à une autre minoration, cette fois-ci au forfait !

L'**UFAP UNSa Justice** se tient à vos côtés, chers collègues, pour vous conseiller et vous accompagner dans cette évolution indispensable de vos conditions de travail et de votre rémunération.

N'hésitez pas à solliciter les bureaux locaux et les référents régionaux des unions régionales qui sont là pour vous aider au quotidien.

L'UFAP UNSa Justice, une présence sur le terrain pour les Personnels Administratifs !!!

Jean-Marc BERTRAND
Secrétaire National de la Filière Administrative

Coralie FLAUGNATTI
Secrétaire Générale Adjointe

| CHANTE ROSSIGNOL CHANTE



Emmanuel CHAMBAUD et Frédéric GRANDCOLAS

Lorsque E.CHAMBAUD, actuel secrétaire général de l'**UFAP UNSa justice**, m'a sorti de ma relative vie de retraité afin de rédiger l'article de mon choix pour notre prochain Réveil Pénitentiaire, je me suis donc vite retrouvé des années en arrière face à l'angoisse de la feuille blanche... Non pas par manque de sujets à traiter d'autant que je me tiens régulièrement informé de l'actualité en général, pénitentiaire en particulier au quotidien, mais, lequel choisir !!!?

Alors je me suis plongé dans mon passé Autonome et par-dessus les années, des noms... SICARD, PERSET, BRUNOVIC, SUCHET, TOURNEL, CHAUME, BERTHET, BORTOLIN, BALDI, MALMASSON, LAFORGUE, FRIEDRICH, VINIAL, DUBOIS, BACCAUD, FERRIE, BOUGEARD, VANDEPUT... et Aimé PASTRE que je n'ai pas connu et combien d'autres !!!

Et puis au MASCULIN, il y en est un qui, petit à petit occupe mon esprit comme s'il chantait à mon oreille, Pascal ROSSIGNOL, quel oiseau disait certains... perso, je dirai quel plumage !

Et pour cause, petit rappel de l'HISTOIRE MILITANTE de NOTRE UFAP en 1989 alors âgé de 25 ans, ce garçon, surveillant et secrétaire local aux prisons de LYON, reçoit une lettre de révocation suite au mouvement de protestation du moment. Vent debout, il fait front et envoie une lettre ouverte au Garde des Sceaux de l'époque P. ARPAILLANGE. Il sera finalement déplacé disciplinairement sur la MA DIJON.

Non pas qu'il se soit couché ! Mais parce que des êtres comme lui ont fait bouger les lignes et nous ne pouvions pas nous passer de sa mélodie. Pour son courage, son abnégation, sa lucidité, je voulais ici et de notre vivant lui rendre hommage, merci Pascal !

Je ne saurai finir cet article sans au féminin faire parler mon cœur. On dit souvent que derrière chaque grand homme se tient une femme. Je resterai à ma place en précisant que je n'ai de grand que les 188 cm de hauteur que la nature génétique m'a donné. Par contre la VIE que la pénitentiaire et l'**UFAP UNSa justice** m'ont permis de connaître, je la dois à Une Femme, mon épouse depuis bientôt 38 ans, MARTINE BURTEY GRANDCOLAS...

Merci ma femme, merci mesdames pour votre patience, votre tolérance, votre soutien, votre amour !

De part ces quelques lignes, je veux ici témoigner que rien ne se tient debout plus haut qu'un Homme...puisse-t-il être SURVEILLANT PENITENTIAIRE !

Chante ROSSIGNOL, chante la VIE EST BELLE...

Prenez soin de vous.

Fraternellement

Frédéric GRANDCOLAS,
Ancien secrétaire général de l'**UFAP UNSa justice**
de 2000 à 2006



Pascal ROSSIGNOL

POUR MA SANTÉ,

J'AI CHOISI

LA MGP

ACTUELLEMENT
BÉNÉFICIEZ DE

15€

PAR MOIS

REMBOURSÉS
PAR L'ÉTAT*



J'en profite



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

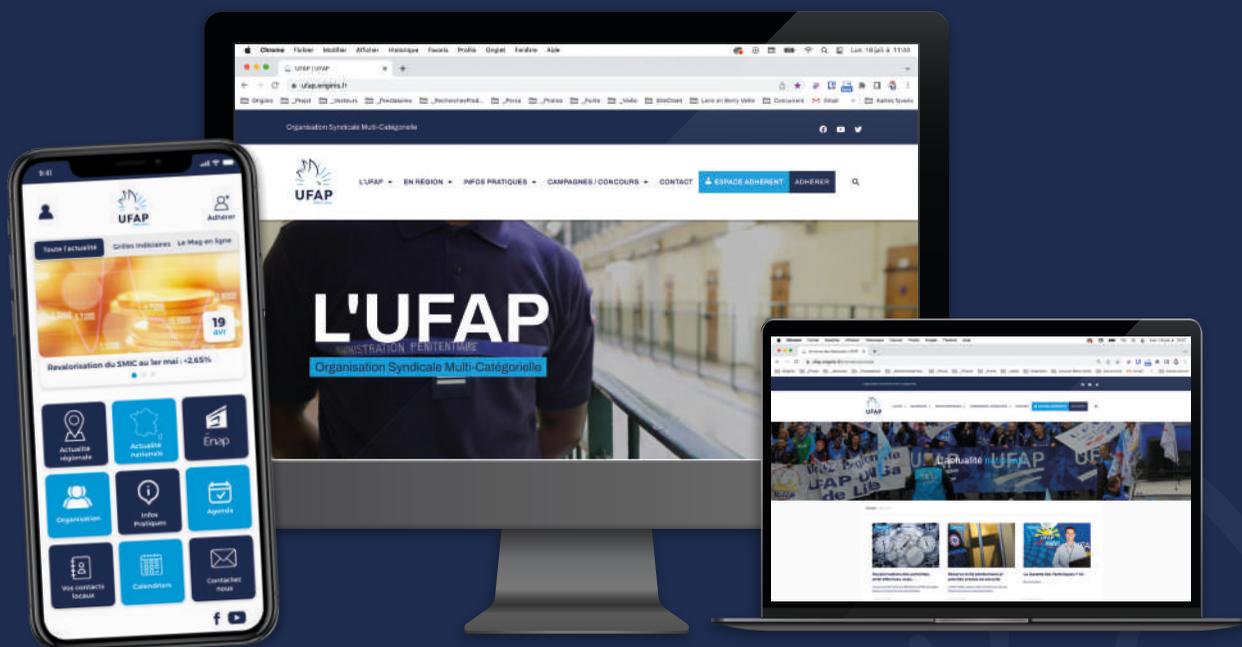
mgp.fr — 09 69 32 07 04 (numéro non surtaxé)

*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.

SUIVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'UFAP UNSa JUSTICE

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

