

MOTION CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION (CEA)

Pour l'ensemble du Corps d'Encadrement et d'Application (CEA), l'**UFAP UNSa Justice** exige une véritable reconnaissance de la technicité et de la pénibilité des missions. La prise en charge de la population pénale, notamment au sein de la détention, doit s'accompagner d'avancées significatives.

En dépit du passage en catégorie B, l'**UFAP UNSa Justice** revendique toujours des évolutions statutaires, indiciaires et indemnitaires d'envergure pour l'ensemble des personnels de surveillance.

L'**UFAP UNSa Justice** réaffirme ici son objectif de valoriser leurs missions et de dynamiser leurs carrières.

Notre organisation syndicale demande le comblement de l'ensemble des vacances de postes ayant pour conséquences des conditions de travail dégradées.

La noblesse des services rendus à la société doit être mis en lumière et en valeur afin d'obtenir la réelle et légitime reconnaissance que les surveillants, brigadiers, brigadiers-chefs et majors pénitentiaires sont en droit d'espérer.

Sur le **versant statutaire et indiciaire**, l'**UFAP UNSa Justice** exige :

- Une révision importante des grilles indiciaires des personnels du CEA, notamment par la revalorisation des indices sommitaux permettant une véritable dynamique de carrière
- Une durée maximale de 2 ans entre chaque échelon indiciaire (respect des accords Durafour)
- L'octroi d'une 8^{ème} semaine de congés pour les agents postés
- La fusion des grades de Brigadier-chef et Major pénitentiaire pour chaque filière
- L'application de la bonification d'un an d'ancienneté accordée à l'ensemble des agents publics de catégorie C en janvier 2022

Concernant le **volet indemnitaire**, l'**UFAP UNSa Justice** revendique :

- La revalorisation de la Prime de Sujétions Spéciales (PSS)
- Une augmentation continue et conséquente de l'Indemnité pour Charges Pénitentiaires (ICP) et son intégration dans le calcul des droits à pension
- Le rétablissement d'un coefficient multiplicateur sur l'ICP de référence pour les Brigadiers Chefs et Majors encadrement
- Le rétablissement d'un coefficient multiplicateur sur l'ICP de référence dont bénéficiait certaines fonctions avant la réforme
- L'augmentation immédiate et continue de tous les éléments variables de paie en lien avec le coût de la vie (indemnité de travail dominical et jours fériés, prime de nuit, astreintes ...)
- La défiscalisation des heures supplémentaires sans plafond
- La mise en paiement de l'indemnité de travail dominical et jours fériés dès la première heure travaillée
- La compensation intégrale et immédiate, au choix de l'agent, des heures supplémentaires effectuées par leur mise paiement et/ou récupération temps
- La création de primes et indemnités inhérentes à des contraintes particulières ou à l'exercice de mission spécifiques pour les personnels qui n'en bénéficient pas

Au sujet de l'**organisation du temps de travail**, l'**UFAP UNSa Justice** exige l'abrogation des rythmes de travail qui conduisent à un épuisement des personnels et une redéfinition de nouveaux cycles de travail localement adaptés à l'équilibre personnel et familial des agents, au travers, notamment, de l'autonomie des services.

L'UFAP UNSa Justice exige :

- Le remplacement des effectifs de personnels de surveillance pour compenser les différents départs
- Le recrutement massif de surveillants pénitentiaires afin de pallier le manque chronique d'effectif
- L'anticipation du recrutement, pour une meilleure coordination, avant la mise en place des nouvelles missions
- La redéfinition des rythmes annuels et hebdomadaires permettant la récurrence des repos le weekend et l'octroi d'une période annuelle de congés en juillet ou août
- L'intégration de la formation continue aux cycles de travail planifiés des agents. La participation à une session de formation ne doit pas engendrer une perte d'heure
- La révision des organigrammes de référence pour les agents postés (passage de 39H à 35H)
- La création d'audits locaux indépendants permettant de recalibrer les organigrammes de référence en fonction des missions et tâches, toujours plus nombreuses, et des besoins en formation. La construction des organigrammes doit répondre aux besoins réels du service
- La labélisation des conditions d'exercice des personnels avec un cahier des charges rédigé en collaboration avec les organisations syndicales
- L'adaptation automatique du volume des tâches proportionnellement au nombre d'agents présents nécessaires au bon fonctionnement de la structure et garantissant la sécurité des personnels

Au niveau des **pratiques professionnelles**, **L'UFAP UNSa Justice** rappelle que, dans un environnement complexe et violent, le personnel de surveillance, par son rôle et son positionnement, est l'acteur central de la détention tant dans sa gestion quotidienne que dans la prise en charge de la population pénale.

L'UFAP UNSa Justice exige le déploiement sans réserve du « Surveillant acteur » dans tous les établissements pénitentiaires, dans l'Hexagone comme en outre-mer, et revendique :

- La mise en place de comités de pilotage interrégionaux afin de développer l'entière responsabilité du dispositif avec la participation des organisations syndicales
- La formation généralisée et continue des personnels à l'évaluation des personnes détenues et leur présence systématique dans les instances chargées de l'individualisation de la peine et de la lutte contre la récidive
- La planification de briefings quotidiens entre l'encadrement et le personnel afin de favoriser la transmission d'information et anticiper les éventuels incidents
- Le travail en équipe mobile, binôme ou ilotage comme organisation de travail de référence afin de lutter efficacement contre l'isolement des agents ~~en détention~~
- La création d'espaces communs de travail pour favoriser l'échange d'informations
- Le soutien hiérarchique et la non remise en cause de l'autorité des personnels de surveillance dans l'exercice de leurs missions
- La généralisation de l'accès aux dossiers pénaux à l'ensemble des personnels de surveillance afin de mieux évaluer la population pénale, son potentiel de dangerosité et adapter sa prise en charge
- Des orientations politiques fortes et importantes afin que le bon ordre et la discipline soient la règle effective dans les détentions

L'UFAP UNSa Justice condamne la mise en œuvre des mesures infra disciplinaires si celles-ci remettent en cause l'autorité des personnels.

L'UFAP UNSa Justice exige l'augmentation des capacités d'accueil dans les quartiers disciplinaires et d'isolement tout en privilégiant l'exécution de la sanction disciplinaire sur site.

Concernant **la mobilité**, la Loi de transformation de la Fonction Publique et les lignes directrices de gestion ont ajouté de l'opacité dans les choix et décisions de l'administration. **L'UFAP UNSa Justice** demande de véritables critères objectifs et transparents afin d'éviter les incompréhensions et les inégalités de traitement des agents.

S'agissant de l'avancement, **L'UFAP UNSa Justice** rappelle que la promotion sociale est une aspiration légitime des personnels. Ainsi, devant l'opacité des tableaux d'avancement et listes d'aptitude, **L'UFAP UNSa Justice** exige l'ouverture de discussions sur des critères d'éligibilité pour l'accès au grade ou au corps supérieur.

L'UFAP UNSa Justice exige une véritable reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle pour les agents affectés au sein des établissements afin de favoriser, de manière objective, leur avancement et leur accès à d'autres spécialités.

Au sujet de la **formation initiale et continue**, l'élargissement des missions confiées et l'évolution des métiers des personnels du CEA impliquent que le format et les contenus soient revisités et adaptés.

L'UFAP UNSa Justice demande notamment :

- L'accroissement, dans le temps, en fonction des besoins RH dans les établissements et des capacités de l'ENAP à absorber ces évolutions, de la durée de la formation initiale
- Le déploiement de la formation « équipe de sécurité pénitentiaire » pour l'ensemble des agents volontaires exerçant déjà en établissement ou structure
- Le rattachement d'Instructeurs et Moniteurs de Sécurité Pénitentiaire en direction interrégionale afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs rôles et missions auprès des personnels
- La quantification du volume de travail des moniteurs, instructeurs et formateurs internes occasionnels en établissement dans l'objectif de pallier leur absence