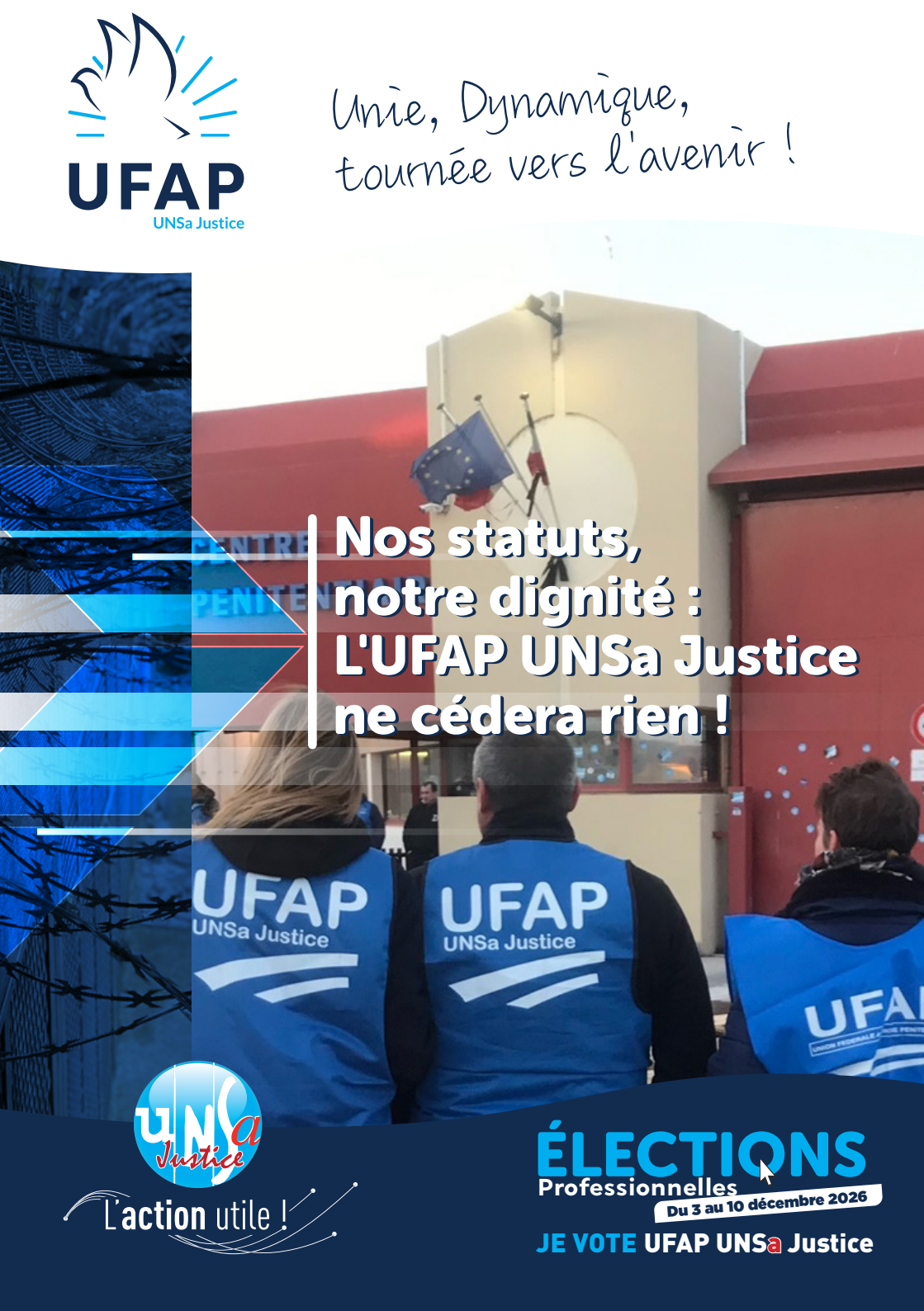


Unie, Dynamique,
tournée vers l'avenir !



**Nos statuts,
notre dignité :
L'UFAP UNSa Justice
ne cédera rien !**



L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles

Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Depuis trop longtemps, les personnels pénitentiaires portent cette institution à bout de bras. La DGAP leur demande de faire toujours plus avec toujours moins et le mépris tient lieu de management. **L'UFAP UNSa**

Justice appelle à la résistance face à cette dérive qui veut transformer l'agent public en simple exécutant jetable.

Toutes et tous, nous sommes face à un choix crucial pour notre avenir et nos métiers : accepter le démantèlement programmé de nos statuts ou exiger la dignité que l'État nous doit.





I. Pour la défense du statut de la fonction publique

Les personnels pénitentiaires, comme l'ensemble des agents publics, sont les garants de l'intérêt général. Pourtant, nous assistons au démantèlement progressif du service public de la Justice. Contractualisation, baisse d'effectifs, gestion mixte, privatisation des missions : la DAP et l'État désossent notre administration. Le statut de fonctionnaire, notre unique protection contre l'arbitraire, est en danger.

1. La précarité organisée par l'État et la DGAP

Nous **dénonçons** le recours massif aux emplois précaires en lieu et place d'emplois statutaires. Nous **condamnons** les choix politiques et budgétaires qui stigmatisent les agents, dévalorisent nos missions et **tuent l'attractivité de nos carrières**.

2. Le statut, et rien que le statut !

Nous **exigeons** un plan national de résorption immédiate des emplois précaires en les pérennisant par des emplois statutaires. L'emploi statutaire **DOIT** rester la règle.

Nous nous **opposons** à la suppression des catégories définissant le niveau de recrutement, de fonctions et de responsabilités ainsi que leur remplacement par des filières métier. Les catégories A, B et C sont des éléments constitutifs du statut.

Nous **réclamons** que toute nouvelle loi sur la Fonction Publique soit une loi budgétaire, pour la revalorisation réelle de la valeur du point d'indice, l'augmentation des rémunérations et l'amélioration de nos droits et conditions d'exercice.





II. Pour le renforcement du statut spécial

1. un cadre légal désormais inadapté

L'ordonnance de 1958 **est obsolète**. Elle a placé les personnels pénitentiaires dans un cadre professionnel et personnel particulier qui n'a subi aucune évolution. Ce statut n'est plus adapté aux risques et aux contraintes de notre société.. Le cadre de 1958 ne correspond plus à la réalité de 2026 !

2. Une refonte nécessaire et non négociable

Pour cela, **nous exigeons** une modernisation du statut pour assurer protection et justice aux agents.

Pour assurer Protection et Justice :

- **La mise en œuvre automatique de la protection fonctionnelle** dès l'audition par la police de l'agent mis en cause ou victime.
- **Une Présomption de légitime défense** pour les personnels pénitentiaires recourant à l'usage de la force ou des armes dans le cadre légal de l'exercice de leurs fonctions.

- **Maintien systématique des traitements et indemnités** du fonctionnaire jusqu'à son jugement, pour respecter le principe de la présomption d'innocence.
- **Respect des garanties disciplinaires** communes à toute la Fonction Publique et nullité immédiate des sanctions irrégulières.

III. Une juste rémunération des missions accomplies

1. Pouvoir d'achat attaqué, pénibilité ignorée

Nous travaillons dans un environnement particulier, difficile, dangereux. Ces contraintes pénalisent notre vie familiale. Pourtant, la DGAP et l'État nous imposent des traitements, indiciaires insuffisants. Des primes basées sur le mérite et des objectifs, auxquels nous nous opposons au regard des critères d'attribution et l'absence de transparence.



2. Pour des compensations à la hauteur de nos sacrifices !

Traitement et Carrière :

- **Reprise des négociations** statutaires et indemnitaires pour tous les corps.
- Grilles indiciaires avec des échelons d'une **durée moyenne de 2 ans.**
- Augmentation du taux de la **Prime de Sujétions Spéciales (PSS).**
- Rétablissement de la rémunération des Congés de Maladie Ordinaire (CMO) à **100% pendant les 3 premiers mois.**
- Intégration de l'ensemble des primes et indemnités dans **le calcul des droits à pension.**
- Rétablissement et reconduction automatique de la **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).**

Compensations liées aux contraintes :

- Déplafonnement du 1/5^e jusqu'à la radiation des cadres et passage du 1/5^e en **1/4^e.**
- Bénéfice du **cadre actif** pour les personnels des filières PA, PT et PIP.

- Création et élargissement d'une **indemnité de fidélisation** pour tous les corps sur les structures en tension.

- Augmentation significative du **Supplément Familial de Traitement (SFT)** dès le premier enfant.

- Remboursement intégral et **NON IMPOSABLE** des compléments de soins (dentaire, optique, etc.).

Indemnités de mission et reconnaissance :

- **Révision** des conditions et taux des **indemnités de déplacement** et de repas pour les agents en missions.
- **Remboursement des frais** engagés par l'agent sous 30 jours maximum.
- **Création d'une médaille statutaire** pour reconnaître les états de service.
- **Révision de l'indemnité de résidence** et remise à plat des zones géographiques.





IV. Organisation du temps de travail et congés : la fin des abus !

1. Des effectifs insuffisants, un temps de travail non reconnu

Le cadre légal des 35 heures est bafoué. Les organigrammes de référence sont soit fantaisistes soit inexistants pour masquer le manque criant d'affectifs.

Les heures réellement effectuées doivent être reconnues et rémunérées : dépassements au delà des 108h trimestrielles, écrêtements mensuels au delà de 12h, astreintes sous valorisées... l'administration efface du temps de travail pourtant accompli et, lorsqu'il y a des compensations, elles sont très insuffisantes.

- **Nous exigeons** la fin de ces pratiques et la prise en compte intégrale de chaque heure travaillée.
- **Nous refusons** la proratisation des jours de RTT lors des congés maladie.
- **Nous condamnons** l'opacité et le non-respect des droits liés au Compte Épargne-Temps (CET).

L'UFAP UNSa Justice **revendique** donc :

Pour les Effectifs et les Congés :

- Des **organigrammes** de référence actualisés **pour tous les corps**.
- Octroi de la **8^e semaine de congés pour TOUS** avec des effectifs conformes ou une réelle revalorisation indemnitaire compensatoire.
- Application stricte et respect des droits relatifs aux CET, avec une monétisation **revalorisée, majorée de 25% et défiscalisée**.
- **Suppression de la proratisation** des jours de RTT pour les personnels en position de CMO, AT, CET.

Heures supplémentaires et temps de travail :

- **Reconnaissance** et **compensation** du temps de travail supplémentaire effectué.
- **Droit de choisir** le mode de compensation des heures supplémentaires : paiement, récupération, ou cumul.
- **Paiement sans délai ni report** des heures supplémentaires et de leurs majorations.
- **Défiscalisation de l'intégralité des heures supplémentaires**.



- Paiement de la **prime de dimanche** et **jours fériés** dès la première heure travaillée.
- **Comptabilisation en heures travaillées** du temps passé en mission, permanence, astreinte ou pour répondre à une convocation de l'administration.

V. Retour de l'équité et de la transparence : l'abrogation de la loi de transformation

La Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019 a mis fin aux commissions administratives paritaires en matière de mobilité et d'avancement... Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ont remplacé le dialogue social et l'équité a fait place à l'opacité et l'arbitraire de l'administration.

1. La désorganisation du dialogue social

Nous dénonçons une gestion biaisée des conditions d'obtention de l'avancement,

le profilage des postes et l'absence de transparence dans la mobilité.

L'UFAP UNSa Justice exige :

- **L'abrogation de la loi de 2019**, la fin des LDG et la réinstauration des **Commissions Administratives Paritaires (CAP)** de mobilité et d'avancement.
- L'ouverture de discussions sur les critères d'éligibilité aux tableaux d'avancement et aux listes d'aptitude pour qu'ils soient **objectifs et transparents**.
- **La fin** du profilage des postes.
- **Un dialogue social** basé sur la concertation, la négociation et l'application stricte des protocoles signés.

VI. Une fin de carrière décente

Nous réaffirmons notre attachement au **système de retraite par répartition** et condamnons les réformes successives qui attaquent nos droits. La pénibilité de nos métiers n'est toujours pas reconnue à son juste niveau.



Nous dénonçons le refus obstiné de l'État de reconnaître la réalité des risques encourus, les contraintes et la charge de travail qui nous usent.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- **Un âge légal de départ à la retraite à 52 ans pour les agents dits « cadres actifs »** et de 62 ans pour ceux en cadre sédentaire.
- Le maintien du calcul des droits à pension sur les **6 derniers mois de traitement**.
- Une **gratification** indiciaire de fin de carrière.
- Le versement automatique de la **retraite additionnelle et complémentaire** au jour de la liquidation de la pension.



L'UFAP UNSa Justice, la voix de tous les personnels

Forte de ses 40 ans d'histoire, l'**UFAP UNSa Justice** 100 % autonome, 100 % pénitentiaire, multi-catégorielle le dit haut et fort : **nos statuts sont notre bouclier et sont non négociables !**

Ensemble, mobilisons-nous et agissons pour que notre métier retrouve sa valeur et notre administration sa grandeur. **En décembre 2026, notre vote est notre arme !**

Avec l'UFAP UNSa Justice,
Votez pour défendre votre statut ,
votez UFAP UNSa Justice...



ÉLECTIONS
Professionnelles

Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice

L'action utile !