

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES





AGENTS ACTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Préparez votre budget vacances et loisirs avec le Chèque-Vacances !

Bonification de 35% pour les - de 30 ans

Bonification de 30% pour les agents en situation de handicap

Abattement de 20% sur le RFR pour les Ultramarins

NOUVEAU
+ 5% sur les barèmes du Revenu Fiscal de Référence pour tous les Agents

Le Chèque-Vacances, 2 formats disponibles et toujours les mêmes avantages.

Utilisable dans les 5 domaines suivants :

- HÉBERGEMENT
- SÉJOURS & TRANSPORTS
- LOISIRS & CULTURE
- LOISIRS SPORTIFS
- RESTAURATION

NOUVEAU



CHÈQUE-VACANCES CONNECT
l'application de paiement 100% digital

CHÈQUE-VACANCES CLASSIC
le format papier



Épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'État.
Pour en savoir plus : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr





ALEXANDRE CABY

SECÉTAIRE GÉNÉRAL
UFAP UNSa Justice

Courage politique ou renoncement organisé ?

Depuis plus de trente ans, l'**UFAP UNSa Justice** porte une revendication que beaucoup jugeaient hier excessive, que certains qualifiaient d'« idéologique » et que d'autres tentaient d'enterrer sous des commissions, des rapports et des annonces sans lendemain : la création d'Établissements Spécialisés et Adaptés (ESA).

Aujourd'hui, les faits nous donnent raison. La violence en détention n'est plus marginale, elle est structurelle. Nos collègues en ont encore payé lourdement le prix en ce début d'année ; qu'ils soient assurés de tout notre soutien.

La physionomie de la population pénale s'est profondément transformée : montée de l'ultra-violence, troubles psychiatriques lourds, radicalisation, narcotraffic, criminalité organisée, ... Persister à gérer ces profils hétérogènes avec un cadre uniforme, au sein de détentions classiques, constitue non seulement une erreur d'analyse mais surtout un facteur aggravant de tensions. Le modèle indifférencié a montré ses limites.

Dès lors, un programme ambitieux en termes immobiliers et humains s'impose. Il doit reposer sur une organisation réellement adaptée aux besoins spécifiques : prise en charge psychiatrique, addictions, radicalisation, profils violents ou, à l'inverse, parcours d'insertion. Adapter les structures aux réalités du terrain n'est plus un choix stratégique, c'est une exigence incontournable.

Notre revendication est claire : tous les détenus ne relèvent pas du même régime de prise en charge. Il faut des structures dédiées, sécurisées, dotées de moyens humains renforcés, d'un encadrement formé et d'un cadre juridique clair permettant des affectations fondées prioritairement sur la sécurité des personnels.

L'É DI TO

L'annonce d'une expérimentation d'ESA pour les profils psychiatriques lourds et violents constitue un pas en avant. Mais nous le disons sans ambiguïté : ce n'est qu'une première étape. L'**UFAP UNSa Justice** exigera la multiplication de ces établissements spécialisés jusqu'à ce qu'aucun profil ultra-violent ou gravement perturbé ne demeure plus en détention ordinaire.

Car derrière les concepts, il y a la réalité des coursives. Et sur ces coursives, il y a encore trop souvent un agent seul. Le modèle du surveillant isolé sur son étage est dépassé. Il est dangereux et inadapté à la réalité actuelle.

C'est pourquoi nous revendiquons la généralisation des équipes mobiles affectées à un secteur clairement défini : des équipes constituées, solidaires, capables d'intervenir immédiatement et collectivement. La sécurité ne repose pas uniquement sur un aérosol incapacitant supplémentaire, elle repose d'abord sur une organisation du travail cohérente.

Dans cette même logique de modernisation opérationnelle, une réforme profonde de l'organisation du service doit être engagée pour mettre en place l'autonomie de service.

Permettre aux équipes de s'organiser dans le respect des règles, adapter les cycles, redonner de la souplesse et de la maîtrise aux agents (avec des congés d'été en été et des week-ends plus réguliers) ce n'est pas renoncer à l'autorité. C'est faire preuve de bon sens. Un personnel épuisé, contraint par des planifications rigides et déconnectées des réalités humaines, ne peut durablement tenir.

À l'inverse, un agent qui bénéficie d'un véritable équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle est plus solide, plus engagé et plus efficace dans l'exercice de ses missions.

Au-delà de la détention, c'est l'ensemble du système pénitentiaire qui mérite une refondation cohérente.

Ce début d'année a vu la clôture des États Généraux de l'Insertion et de la Probation (EGIP), qui devaient constituer un moment fondateur. Ils devaient redéfinir la politique de probation, donner un cap et ouvrir une nouvelle ère.

Le résultat est malheureusement décevant. Des propositions qui reprennent, pour l'essentiel, des travaux déjà engagés ou de vieilles recettes. Aucune mesure réellement structurante ! Aucun choc des moyens !

La question des effectifs demeure la grande absente. On évoque de nouvelles missions pour les SPIP, la reprise du présentiel, la modernisation numérique, l'intelligence artificielle... mais sans annoncer les recrutements massifs indispensables.

Sans moyens, les réformes ne sont que des mots...

L'**UFAP UNSa Justice** revendique un véritable plan de renforcement des SPIP : un comblement des vacances de postes, une augmentation des effectifs de référence et une reconnaissance pleine et entière du caractère régalien de leurs missions, création d'une peine autonome de probation ... Sans cela, les EGIP resteront ce qu'ils paraissent aujourd'hui : un coup d'épée dans l'eau.

Dans le même temps, une catégorie entière de personnels continue de subir un immobilisme inacceptable : les personnels administratifs.

Carrières bloquées ! Évolutions indiciaires inexistantes ! Parcours professionnels horizontaux !

Les personnels administratifs assurent pourtant le fonctionnement quotidien de l'institution. Ils absorbent la charge administrative croissante, les réformes numériques mal préparées et les injonctions contradictoires. Pourtant, la reconnaissance statutaire et indemnitaire ne suit pas.

On ne peut exiger toujours plus sans offrir de perspectives.

L'**UFAP UNSa Justice** exige une véritable évolution indiciaire et indemnitaire et une volumétrie d'avancements de grade et promotions de corps ambitieuse pour redonner du sens aux carrières. La fidélisation ne peut passer que par la reconnaissance !

Par ailleurs, la création de la filière technique ministérielle était attendue. Encore faut-il que sa mise en œuvre soit effective et que les personnels en perçoivent concrètement les effets.

À ces insuffisances et ces lenteurs s'ajoute une volonté gouvernementale inquiétante : niveler, par le bas, les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), notamment pour garde d'enfants et pour raisons familiales (mariage, PACS, décès).

Sous couvert d'harmonisation, c'est en réalité une logique d'économie qui s'impose : réduction des droits, remise en cause d'acquis qui participent pourtant à l'équilibre vie professionnelle / vie privée des agents.

Les ASA ne sont pas des privilèges, elles répondent à des réalités familiales, sociales et humaines. Les affaiblir, c'est fragiliser encore davantage des personnels déjà soumis à une pression permanente dans leur quotidien de travail.

L'**UFAP UNSa Justice** s'opposera fermement à toute régression des acquis sociaux !

Enfin, je profite du 8 mars 2026, journée internationale des droits des femmes, pour rendre, au nom de l'**UFAP UNSa Justice**, un hommage appuyé aux femmes personnels pénitentiaires. Dans les établissements, dans les SPIP, dans les DISP et tous les autres services, elles assument leurs missions avec professionnalisme, courage et détermination, dans des environnements souvent marqués par les tensions et la violence.

Leur engagement quotidien honore l'institution. Mais au-delà des mots, cette reconnaissance doit se traduire par des actes concrets : égalité réelle des rémunérations, des parcours de carrière, protection et respect.

L'**UFAP UNSa Justice** continuera son combat sans relâche et avec détermination pour voir ces revendications aboutir.

Parce que nous le devons aux femmes et aux hommes qui servent l'État ! Et parce que la résignation n'a jamais protégé personne !

Amicalement,

Alexandre CABY
Secrétaire Général

LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

Trimestriel d'Informations Syndicales | UFAP UNSa Justice

14, rue Scandicci - Tour Essor 93500 Pantin | Tél. : 01 84 87 01 10 | mail : communication@ufap.fr

Directeur de la publication : Alexandre Caby | Photos : UFAP, Agence Originis | Création : Originis - originis.fr |

Impression : Tactic Impressions - 01 39 86 19 08 | CPPP N° 0611S077926 - 0,30€ - Imprimé en France à 9 000 exemplaires.

SOM MAIRE

06

**ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS ET
ADAPTÉS : QUESACO ?**

08

**ARTICLE 10...
LE RETOUR ?!**

10

**LA DGAP FERAIT QUOI SI ON
ÉTAIT PA LÀ ?**

12

**ÉVOLUTION DU RIFSEEP DES
PERSONNELS TECHNIQUES
DANS LES SERVICES
DÉCONCENTRÉS DE LA DAP**

15

**CENTRE PÉNITENTIAIRE DE
GUYANE : 2026, PLUS DE
CONSIDÉRATIONS ET DE
RESPECTS POUR LES PERSONNELS**

16

**ÉTAT GÉNÉRAUX DE L'INSERTION
ET DE LA PROBATION,
L'INNOVATION EN TROMPE-L'ŒIL**

18

**ERIS : L'ADMINISTRATION DOIT
ENFIN FAIRE UN CHOIX CLAIR,
AMBITIEUX ET COHÉRENT !**

20

**BUDGET 2026... UN COMBAT
AVEC LES BUDGÉTAIRES DE
BERCY POUR UNE ACTION
SOCIALE DE QUALITÉ !**

22

**LE CET :
DROIT DEVANT**

25

**8 MARS : JOURNÉE
INTERNATIONALE DES DROITS
DES FEMMES**

28

**TÉMOIGNAGES
REGARDS CROISÉS**

30

**UN PARCOURS DE DÉPASSEMENT :
DE L'ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE À L'IRONMAN**



| ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS ET ADAPTÉS : QUESACO ?

Dans le Réveil Pénitentiaire n°17 de décembre 1992, Gilles SICARD, premier Secrétaire Général de l'UFAP, portait déjà avec son équipe une réflexion de fond sur l'avenir de la prison à travers un dossier intitulé : "Structures ou établissements spécialisés".

Dans sa préface, Gilles SICARD écrivait déjà avec une lucidité remarquable :

« Dans la mesure où une tension extrême est entretenue par un noyau d'individus appelant les autres à se mutiner... Où rien n'est fait pour éviter de mélanger les détenus dangereux, violents et souffrant de troubles mentaux... Les relations quotidiennes des personnels de surveillance avec la population pénale ne peuvent que souffrir de cette incohérence... C'est pourquoi les personnels pénitentiaires, dans leur grande majorité, sont favorables à ce que des structures et établissements spécialisés soient créés pour regrouper ces individus dangereux et nuisibles aussi bien pour les personnels pénitentiaires que pour la quasi-totalité de la population pénale. »

Trente-quatre ans plus tard, le constat est implacable : rien n'a été réglé. Pire encore, la situation s'est aggravée.

Nos détentions, qui devraient théoriquement accueillir 62 500 détenus, en reçoivent aujourd'hui plus de 87 000 ! Les agressions sont devenues monnaie courante, avec près de 5 000 agressions physiques par an contre les personnels pénitentiaires. Désormais, c'est également à l'extérieur des murs que les 44 200 agents pénitentiaires sont eux aussi en danger.

Sous l'effet d'une société en perpétuel changement, dont le niveau de délinquance ne cesse de croître, les « vieux chevaux de course », braqueurs multirécidivistes d'autrefois, ont laissé place aujourd'hui à de jeunes criminels narcotrafiquants, n'hésitant pas à tuer quiconque viendrait nuire à leur trafic fructueux !

À cela s'ajoute une réalité que plus personne ne peut nier : une part croissante de la population pénale présente des troubles psychologiques ou psychiatriques lourds, avec des passages à l'acte de plus en plus fréquents contre les personnels.

Enfin, il y a l'isolement de l'agent, qui prend son service seul sur une course surchargée et qui doit s'adapter, porte après porte, à ce mélange de profils explosifs, sans pouvoir exercer son métier en toute sécurité.



L'UFAP UNSa Justice porte une vision structurée, dont les grandes lignes sont les suivantes :

Le **Centre Régional d'Évaluation et d'Orientation (CRÉO)** a pour vocation d'accueillir, d'observer, d'évaluer et d'orienter l'ensemble des détenus dès l'écrou initial. C'est le concept d'un quartier arrivants à l'échelle d'un établissement.

L'objectif du CRÉO est de permettre une évaluation renforcée des détenus dès l'écrou, afin d'assurer une meilleure orientation et une prise en charge pénitentiaire adaptée, en fonction de la personnalité, de la situation individuelle et pénale, ainsi que des besoins identifiés.

À cette fin, la durée du séjour au sein du CRÉO ne pourrait être inférieure à un mois avant une orientation vers un **établissement spécialisé et adapté (ESA)** ou vers un établissement pénitentiaire au régime de détention plus classique.

Ces établissements de passage, implantés dans chaque région et dans chaque département d'outre-mer, permettraient l'orientation de chaque individu vers différentes structures, parmi lesquelles :

- ▶ Les ESA pour les détenus violents et/ou atteints de troubles psychologiques ou psychiatriques, dont le comportement impose un niveau élevé de sécurisation interne, avec des personnels en nombre suffisant et du matériel adapté. L'UFAP UNSa Justice a obtenu l'engagement du Garde des Sceaux pour une expérimentation prochaine. Sans exclusion définitive des détenus violents, il est nécessaire d'appliquer, sur un temps long, une prise en charge spécifique en matière de sécurité. Celle-ci doit être renforcée par un accompagnement psychologique et comportemental. Il est essentiel que la gestion de ces structures relève pleinement de l'administration pénitentiaire, tout en étant renforcée, sur le plan du soin et de la prise en charge psychiatrique, par des personnels médicaux. L'ensemble des détenus violents, qu'ils relèvent du champ psychiatrique ou non, seraient ainsi sortis de nos détentions classiques.

- ▶ Les ESA pour les personnes détenues en lien avec une mouvance terroriste, gérées elles aussi dans une structure pénitentiaire à vocation avant tout sécuritaire. L'intérêt principal de la mise en place de ces structures est d'éviter tout contact entre les détenus terroristes et/ou radicalisés et le reste de la population pénale, dans le double objectif de réduire au maximum la diffusion des corpus idéologiques au sein des détentions et de garantir une sécurité maximale aux personnels dans l'exercice de leurs missions.

- ▶ Les ESA pour les personnes détenues issues du narcotraffic, de la criminalité organisée, nationale ou transnationale, et du grand banditisme, gérées dans une structure pénitentiaire à vocation hautement sécuritaire. Dans la perspective d'un futur plan de construction d'établissements pénitentiaires, ces ESA s'inscriraient dans un schéma global et dans un ensemble plus vaste, de type cité judiciaire, comprenant un pôle dédié à l'instruction, un pôle consacré aux services enquêteurs et une salle d'audience permettant le déroulement des procès. L'objectif est de limiter au strict minimum les sorties extérieures des détenus qui y seraient affectés. Les extractions judiciaires seraient réalisées, lorsque la visioconférence ne serait pas possible, par un réseau interne de tunnels souterrains sécurisés.

- ▶ Enfin, pour tout le reste de la population pénale, les établissements dits classiques ainsi que des structures « allégées » continueraient d'œuvrer à la garde et à la réinsertion des détenus. Ces missions régaliennes s'en trouveraient grandement facilitées.

L'UFAP UNSa Justice a d'ores et déjà travaillé sur cette vision futuriste, mais surtout adaptée à la réalité de nos publics actuels et aux enjeux sécuritaires et sociaux indispensables à la tranquillité de nos concitoyens. L'architecture, la méthode et l'organisation du travail en constituent des piliers essentiels pour la réussite de ce projet ambitieux.

Je laisserai les derniers mots de cet article à Gilles SICARD, qui disait :

« La prison, ce n'est pas une usine, c'est un lieu où des Femmes et des Hommes sont momentanément gardés par d'autres Femmes et Hommes, mais cet élément humain est volontairement oublié par ceux qui ont en charge notre pays et les technocrates qui les entourent. Pour tous ces philosophes, la prison est un monde où deux "communautés" doivent cohabiter, coûte que coûte, avec les moyens du bord ; le reste leur semble superflu, sauf lorsque les prisons bougent d'un côté ou de l'autre ; mais un jour il risque d'être trop tard si l'administration pénitentiaire ne sait se faire entendre et obtenir les moyens nécessaires pour un service public pénitentiaire sûr, moderne, efficace. »

Thomas JACQUOT
Secrétaire général adjoint

ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE

ARTICLE 10... LE RETOUR ?!

Alors que cela fait plus d'un an que les officiers ont été contraints de faire le choix de se maintenir en catégorie B ou évoluer en catégorie A, le corps de commandement commence aujourd'hui à se questionner sur l'avenir de leur carrière.

En effet, une fois la poudre aux yeux envolée, ne reste que la dure réalité des choses :

- ▶ Des commandants restés catégorie B désormais bloqués dans toutes leurs mobilités car évincés par une administration qui a décidé que seuls les officiers de catégorie A pourront accéder aux postes à responsabilité.
- ▶ Une cacophonie des grades et des fonctions où des capitaines peuvent être chefs d'établissement et des commandants divisionnaires peuvent reprendre des postes de chef de bâtiment ou être adjoint à un capitaine.
- ▶ Une évolution de carrière bloquée dans un entonnoir inversé où il ne sera plus possible d'aspirer à un grade supérieur sans attendre de nombreuses années son tour, en espérant ne pas être doublé au passage par un adepte du copinage.
- ▶ Des anciens commandants et CSP rétrogradés capitaines et évincés sans raison du tableau d'avancement de commandant pénitentiaire alors même que l'administration s'était engagée à les régulariser.

Mais cela ne s'arrête pas là...L'arrêté du 30 décembre 2024 (modifiant l'arrêté du 28 décembre 2001) signe le retour de l'article 10 pour l'ensemble des commandants divisionnaires, des commandants pénitentiaires et des capitaines de classe supérieure. Quant aux capitaines pénitentiaires de classe normale, ils ne sont aucunement épargnés puisqu'il existe une liste exhaustive de fonctions concernées par ce rythme de travail.

Et si vous pensiez que l'on avait fait le tour, et bien NON ! Car à compter du 01 janvier 2027, tous les capitaines de classe normale et de classe supérieure vont fusionner dans un seul grade de Capitaine Pénitentiaire (et au sein d'une seule grille, celle de capitaine classe supérieure). Autrement dit, OUI tous les officiers risquent de passer d'office sous la contrainte de l'article 10 du décret relatif à l'ARTT du 25.08.2000 ! Il y a fort à parier que la DGAP, accompagnée de son fidèle syndicat partenaire, finira par modifier l'arrêté afin d'y intégrer finalement l'ensemble des Capitaines. Une manœuvre qui n'interviendra évidemment qu'après les élections professionnelles. Entre amis, on sait s'arranger... et surtout attendre le bon moment. Une méthode bien connue

qui consiste, une fois de plus, à prendre les officiers pour des naïfs et à mépriser leur intelligence.

Si les officiers historiques ont connu l'enfer de cet article, pour les nouvelles recrues, voici un aperçu de ce qui vous attend :

- ▶ Suppression du système de crédit/débit temps sur Origine.
- ▶ Suppression des heures supplémentaires.
- ▶ Suppression des RHS (Récupération Heures Supplémentaires).

Au quotidien cela se traduira par : des heures supplémentaires dument effectuées et offertes à l'administration ! Elles ne seront ni payées ni récupérées. Plus qu'une injustice, c'est un véritable retour en arrière pour le corps de commandement alors que notre organisation syndicale avait seule obtenue son abrogation en 2017 pour celles et ceux qui n'étaient pas affectés sur des fonctions opérationnelles se prêtant à une autonomie de service.

Les officiers croulent déjà sous une charge de travail qui ne cesse d'augmenter, engagent leur responsabilité pénale à longueur de temps et se retrouvent régulièrement à dépasser leurs heures exigibles pour réussir à tenir leurs services hors de l'eau, voilà que leur travail ne sera plus comptabilisé. Tout cela au profit d'une administration qui se gargarise déjà de toutes ces économies qu'elle va réaliser sur leurs dos, et du chantage qu'elle pourra même s'employer à faire sur un hypothétique avancement vis-à-vis de la disponibilité que peut lui rendre son nouvel "esclave" !

Et nous ne parlons pas du manque d'attractivité de notre corps, déjà en berne (en atteste le nombre de postes non couverts dans la majorité des établissements), et qui n'ira pas en s'améliorant avec cette réforme hystérique. Réforme qui, finalement, n'aura rien amélioré en termes de délais d'échelons et d'indices aux grilles de notre corps, et qui laissera même le 1er grade dans une grille gelée.

Alors oui la catégorie A a permis aux officiers de s'offrir une promotion catégorielle, mais à quels prix ?! Celui de l'asservissement d'un corps entier.

Les personnels du Corps de Commandement méritent mieux que ce que l'administration et à sa Fidèle Obéissance leur a réservé et appliqué ces derniers mois. Les officiers n'ont pas dit leur dernier mot, et l'**UFAP UNSa Justice** continuera de les soutenir, les défendre, et de porter ses revendications avec force, pugnacité et intégrité.

Amandine CORDIER
Eléonore SCHREINER
Secrétaires nationales

| LA DGAP FERAIT QUOI SI ON ÉTAIT PA LÀ ?

Dans l'administration pénitentiaire, on parle souvent des établissements, des surveillants, des missions de sécurité, de réinsertion, de prévention de la récidive. Mais derrière chaque décision, chaque mouvement de personnel, chaque budget exécuté, chaque marché passé, chaque action de formation ou de communication, il existe une force discrète, essentielle, éternellement oubliée : les personnels administratifs de la DGAP.

On ne porte pas d'uniforme, ne franchit pas ou peu les coursives, n'apparaît pas dans les médias. Pourtant, nous sommes au cœur du fonctionnement quotidien de l'institution.

Nous assurons une diversité de missions qui dépasse largement l'image réductrice de la "paperasse". Nous pouvons être gestionnaires RH, experts financiers, juristes, chargés de communication, assistants polyvalents, experts des marchés publics, référents numériques, pilotes de données. Nous garantissons la légalité des actes, la continuité du service, la fluidité des procédures. Notre rôle est si central que l'on ne mesure réellement notre importance que lorsqu'un de nos postes reste vacant : tout se grippe, tout ralentit, tout se complique.

La technicité de nos missions est immense. Maîtriser les régimes indemnitaires, les règles budgétaires, les procédures de mobilité, les textes statutaires, les outils interministériels, les calendriers contraints, les circuits de validation... tout cela exige que nous ayons une expertise solide, souvent acquise sur le terrain par nos propres moyens, parfois dans l'urgence, toujours dans la responsabilité. **Pourtant, cette expertise est rarement reconnue** à sa juste valeur. On la considère comme allant de soi, comme si ces compétences étaient naturelles, spontanées, interchangeables mais elles ne le sont pas !

À cette technicité s'ajoute une pression quotidienne. L'ensemble des personnels administratifs absorbe les urgences RH, les demandes de dernière minute, les réformes successives, les injonctions contradictoires entre le niveau local, interrégional et l'administration centrale. Nous devons être rapides, précis, diplomates, pédagogues mais également expliquer, rassurer, corriger, anticiper. Nous devons faire tenir ensemble des décisions, des exigences parfois incompatibles.

Et pourtant nous le faisons, souvent dans l'ombre, souvent sans reconnaissance.

Mais cette capacité d'adaptation a un coût. Depuis plusieurs années, la DAP devenue récemment DGAP fait face à une crise d'attractivité profonde pour les métiers administratifs. Les recrutements peinent, les départs s'accroissent, les postes restent vacants, les équipes se réduisent. Les agents restants compensent, s'épuisent, absorbent des charges de travail exponentielles. Les services se fragilisent, les délais s'allongent, les tensions augmentent, maladies et épuisements professionnels se multiplient. Ce n'est plus un signal faible : **c'est un signal d'alarme.**

Car lorsqu'un poste administratif n'est pas pourvu, ce n'est pas seulement un bureau vide. C'est une chaîne entière qui se désorganise. Les paies prennent du retard, les affectations se bloquent, les marchés se tendent, les données se dégradent, les établissements se retrouvent en difficulté. L'administration pénitentiaire ne peut pas fonctionner durablement avec des équipes administratives sous-dimensionnées, épuisées ou instables. C'est un enjeu de continuité du service public, mais aussi de sécurité, de qualité de vie au travail et de confiance institutionnelle.

Face à cette réalité, **la reconnaissance ne peut plus être symbolique.** Elle doit être concrète, visible, assumée. Cela passe par une revalorisation indemnitaire cohérente, par des parcours professionnels attractifs, par des effectifs stabilisés, par des outils modernisés, par une communication interne qui valorise réellement ces métiers. Cela passe aussi par un changement de regard : considérer les personnels administratifs non comme de simples exécutants sur des missions "supports", mais comme des acteurs essentiels, des experts, des piliers.

La DGAP aime rappeler qu'elle est une administration de femmes et d'hommes engagés. C'est vrai. Mais encore faut-il regarder tous ces visages, y compris ceux qui travaillent dans les bureaux, dans les services RH, dans les services finances, dans les secrétariats, dans les unités de pilotage. Ceux qui ne sont pas visibles, mais qui sont indispensables. Ceux qui tiennent l'institution vacillante debout malgré son manque d'attractivité, malgré les nombreux postes restés vacants !

Reconnaître les personnels administratifs, ce n'est pas leur faire une faveur, c'est juste reconnaître la réalité du fonctionnement pénitentiaire. C'est, tout simplement, rendre justice à celles et ceux qui, chaque jour, portent l'administration sans jamais en recevoir la reconnaissance qu'ils méritent.

Et pourtant, ce sont eux que l'on oublie systématiquement dans les discours, les arbitrages, les revalorisations et c'est pour cela que l'**UFAP UNSa Justice** est là pour les

remettre dans la lumière, pour revendiquer une réelle reconnaissance en termes indiciaire, indemnitaire et de carrière.

Réveillons-nous, ne nous résignons pas et faisons évoluer les choses !

Damien METRY
Secrétaire national



| ÉVOLUTION DU RIFSEEP DE DANS LES SERVICES DÉC

Avec la création de la filière technique ministérielle, il a été prévu la revalorisation de l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertise (IFSE) des adjoints techniques, des techniciens et des directeurs techniques de la DAP en fonction de leurs corps et grades d'appartenance.

Montants mensuels de revalorisation de l'IFSE selon le groupe de fonctions

CORPS	GRUPE DE FONCTIONS	MONTANT 2025	GRADE	MONTANT REVALORISE	GAIN 2026
ADJOINTS TECHNIQUES	1	226,67 €	1 ^{er} et 2 ^e classes	305,84 €	79,17 €
	2	169,17 €		248,34 €	
TECHNICIENS	1A	298,33 €	2 ^e classe	398,33 €	100 €
			1 ^{er} classe	415 €	116,67 €
	1B	265,00 €	2 ^e classe	365 €	100 €
			1 ^{er} classe	381,17 €	116,67 €
	2	244,17 €	2 ^e classe	344,17 €	100 €
			1 ^{er} classe	360,84 €	116,67 €
	3	194,17 €	2 ^e classe	294,17 €	100 €
			1 ^{er} classe	310,84 €	116,67 €
DIRECTEURS TECHNIQUES	1	454,17 €	2 ^e classe	579,17 €	125 €
			1 ^{er} classe	612,50 €	158,33 €
			classe Ex	645,84 €	191,67 €
	2	400,00 €	2 ^e classe	525 €	125 €
			1 ^{er} classe	558,33 €	158,33 €
			classe Ex	591,67 €	191,67 €
	3	370,83 €	2 ^e classe	495,83 €	125 €
			1 ^{er} classe	529,16 €	158,33 €
			classe Ex	562,50 €	191,67 €

S PERSONNELS TECHNIQUES CONCENTRÉS DE LA DAP

La filière technique ministérielle sera régie concernant le RIFSEEP par la note du secrétariat général avec des dispositifs de gestion similaires à ceux déjà en cours pour les personnels administratifs.

La répartition dans les groupes de fonction avec un montant minimum (socle) et montant maximum (plafond) et non plus un montant fixe comme à l'administration pénitentiaire, ce qui permet une réelle évolution de l'IFSE en fonction de la carrière de l'agent, de sa mobilité, de sa montée en compétences.

Évolution IFSE mensuelle pour les techniciens

TECHNICIENS				
AVANT LA RÉFORME		APRES LA RÉFORME		
GRUPE DE FONCTIONS	MONTANT	GRUPE DE FONCTIONS	SOCLE	PLAFOND
1A	298,33 €	1	395,83 €	1 456,67 €
1B	265,00 €			
2	244,17 €	2	354,17 €	1 334,58 €
3	194,17 €	3	312,50 €	1 220,83 €

Évolution IFSE mensuelle pour les anciens directeurs techniques

DIRECTEURS TECHNIQUES / INGENIEURS DU MJ				
AVANT LA RÉFORME		APRES LA RÉFORME		
DIRECTEURS TECHNIQUES		INGENIEURS DU MJ		
GRUPE DE FONCTIONS	MONTANT	GRUPE DE FONCTIONS	SOCLE	PLAFOND
1	454,17 €	1	733,33 €	3 017,50 €
2	400,00 €	2	608,33 €	2 677,50 €
3	370,83 €	3	566,67 €	2 125,00 €

Ainsi donc, si à la suite de la revalorisation de l'IFSE qui prend effet au 1er janvier 2026, le montant de l'IFSE d'un personnel technique était encore inférieur au socle de son groupe de fonctions une revalorisation supplémentaire de son IFSE pour atteindre le montant « socle » comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

CORPS	GRUPE DE FONCTIONS 2025	GRADE	GRUPE DE FONCTIONS 2026	MONTANT REVALORISE	MONTANT SOCLE	MONTANT FINAL		
TECHNICIENS	1A	2 ^e classe	1	398,33 €	395,83 €	398,33 €		
		1 ^{er} classe		415 €		415 €		
	1B	2 ^e classe		365 €		395,83 €		
		1 ^{er} classe		381,17 €		395,83 €		
	2	2 ^e classe		2		344,17 €	354,17 €	354,17 €
		1 ^{er} classe				360,84 €		360,84 €
	3	2 ^e classe	3	294,17 €	312,50 €	312,50 €		
		1 ^{er} classe		410,84 €		410,84 €		
	DIRECTEURS TECHNIQUES	1	2 ^e classe	1	579,17 €	733,33 €	733,33 €	
			1 ^{er} classe		612,50 €			
classe Ex			645,84 €					
2		2 ^e classe	2	525 €	608,33 €	608,33 €		
		1 ^{er} classe		558,33 €				
3		classe Ex		591,67 €				
		2 ^e classe	3	495,83 €	566,67 €	566,67 €		
1 ^{er} classe		529,16 €						
classe Ex		562,50 €						

En ce qui concerne les adjoints techniques DAP dont le corps est en extinction, leur IFSE verra une évolution quand ils seront reclassés par liste d'aptitude dans le corps des techniciens selon le groupe de fonctions de leur poste.

La filière technique ministérielle verra également évoluer les dispositifs de gestion de l'IFSE en ce qui concerne la mobilité, l'avancement et le réexamen quadriennal qui seront abordés dans un prochain article.

David PAYET
Pascal FALEK
 Secrétaires nationaux

| CENTRE PÉNITENTIAIRE DE GUYANE : 2026, PLUS DE CONSIDÉRATIONS ET DE RESPECTS POUR LES PERSONNELS

L'année 2025 aura mis en lumière, de manière brutale, les profondes difficultés qui traversent le centre pénitentiaire de Guyane. Derrière les discours institutionnels et les travaux de modernisation récemment engagés, la réalité du terrain reste marquée par une crise durable de l'organisation du travail et des conditions d'exercice des agents. Tout au long de l'année, les personnels ont subi une gestion du service chaotique, caractérisée par des choix organisationnels incohérents et inéquitables. Les agents du service (SDA) ont été les premières victimes de cette dérive. Épuisement professionnel, démotivation : les signaux d'alerte ont été nombreux et trop longtemps ignorés.

La gestion des plannings, devenue un véritable point de crispation, a contribué à installer un climat social délétère. Des pratiques dénoncées par les agents ont renforcé le sentiment d'injustice et de gestion arbitraire, dans un contexte déjà fragilisé par le manque d'effectifs. Si l'intervention de l'UFAP a permis de mettre un terme à certaines dérives, les conséquences restent lourdes : de nombreux agents d'équipes ont été fragilisés et ont perdu confiance dans l'institution pénitentiaire.

À ces difficultés internes s'ajoute un sentiment d'abandon institutionnel. Le centre pénitentiaire de Guyane ne bénéficie manifestement pas du même niveau d'attention que d'autres établissements d'Outre-Mer. Son absence du calendrier des CSA-D de la direction interrégionale en est une illustration préoccupante. Le dialogue social ne peut être une variable d'ajustement, encore moins dans un territoire confronté à des contraintes aussi spécifiques.

En effet, les problèmes de fond persistent. La surpopulation carcérale demeure à un niveau alarmant. Le sous-effectif chronique, l'organisation instable des services et un taux d'absentéisme élevé continuent de peser sur les agents comme sur la sécurité de l'établissement. Les travaux de rénovation, s'ils sont nécessaires, ne sauraient masquer ces réalités structurelles.

Face à cette situation, l'UFAP-UNSa Justice Guyane tient à rappeler que les personnels pénitentiaires méritent respect, écoute et considération. Les prochaines élections professionnelles représentent un rendez-vous essentiel. Elles doivent contribuer à redonner la parole aux agents, à rétablir un dialogue social sincère et à remettre de l'ordre dans une organisation devenue illisible.

Il est temps de sortir du déni. Le centre pénitentiaire de Guyane a besoin de décisions fortes, d'une gestion équitable et d'une reconnaissance réelle du travail des agents. Sans cela, la crise actuelle ne pourra que s'aggraver.

Stève BERTRAND

Secrétaire Général de l'UR UFAP-UNSa JUSTICE GUYANE



| ÉTAT GÉNÉRAUX DE L'INSERTION ET DE LA PROBATION, L'INNOVATION EN TROMPE-L'ŒIL

Le 13 février 2026 s'achevaient les États Généraux de l'Insertion et de la Probation (EGIP), présentés comme une refondation ambitieuse de la politique pénale en matière de probation et de lutte contre la récidive. Dans les faits, pour l'**UFAP UNSa Justice**, le constat est sans appel : derrière les annonces, c'est une nouvelle occasion manquée pour donner au SPIP les moyens et la reconnaissance qu'il mérite.

Les quinze propositions issues des EGIP ressemblent davantage à un recyclage de travaux existants qu'à un véritable projet de transformation. Le ministre a retenu cinq axes : renforcer la place du SPIP auprès des juridictions, moderniser les outils numériques avec le recours à l'intelligence artificielle, créer un référentiel national d'évaluation, harmoniser la prise en charge des victimes et développer une structure nationale de réflexion criminologique. Autant de mesures techniques, parfois utiles, mais qui ne répondent pas à l'ampleur des enjeux.

Certes, l'abandon du projet d'officier de probation et la reconnaissance du caractère régalién du SPIP constituent des signaux positifs. Mais ces annonces restent largement symboliques si elles ne s'accompagnent pas d'une traduction concrète dans la loi.

L'angle mort de ces États Généraux saute aux yeux : **les moyens**. Comment prétendre renforcer la présence du SPIP à toutes les étapes de la procédure alors que les services manquent déjà cruellement d'effectifs ? La reprise du présentiel nécessiterait à elle seule près de **1000 CPIP supplémentaires**, alors qu'il en manque déjà presque autant pour assurer les missions actuelles.

D'autre part, l'absence de création d'une peine autonome de probation illustre le manque d'ambition politique. Dans un contexte de surpopulation carcérale chronique, cette réforme aurait constitué un levier majeur de désengorgement de nos prisons, mais aussi de prévention de la récidive et de reconnaissance de l'expertise des SPIP. En refusant de franchir ce cap, **le gouvernement se**

contente d'un statu quo qui ne répond ni aux besoins des services, ni aux attentes de la société.

À cela s'ajoute une dérive préoccupante : la réduction des missions du SPIP à une approche strictement criminologique. En marginalisant la dimension socio-éducative, pourtant essentielle à la désistance, on appauvrit le sens même de nos métiers et l'efficacité de la prise en charge des personnes suivies.

Au final, ces États Généraux laissent un goût amer. Non pas que les constats soient erronés, mais les réponses apportées restent insuffisantes, fragmentaires, et déconnectées des réalités du terrain. Entre demi-mesures et économies de bout de chandelle, la probation française continue de naviguer à vue.

L'UFAP UNSa Justice, elle, s'engage pour l'avenir des SPIP, leurs métiers et leurs personnels. Elle formule plusieurs revendications et propositions pour moderniser en profondeur la probation française, valoriser les métiers, améliorer les conditions de travail et redonner du sens à l'action quotidienne des professionnels :

- ▶ **Un recrutement d'urgence** en forme de « Plan Marshall pour les SPIP » : 1 000 CPIP, 100 DPIP, 100 Agents de Surveillance Électronique (ASE) et 150 personnels administratifs ainsi que le renforcement des pôles ACP.
- ▶ **Une charge de travail limitée** à 40 dossiers par CPIP, assortie de mécanismes automatiques de priorisation des tâches en cas de dépassement.
- ▶ **Un socle RH de référence** : garantir la présence systématique d'au moins un administratif, un psychologue, un ASS et un directeur par antenne.
- ▶ **La reconnaissance du caractère régalién des missions** du SPIP et le retour de l'ensemble du champ présentiel dans le giron des SPIP, accompagné d'un plan de recrutement pluriannuel adapté.



- ▶ La création d'établissements spécialisés et adaptés, à taille humaine, où les détenus seront orientés selon les spécificités de leur profil (radicalisation, troubles psychiatriques, ultraviolents,...) et de leur parcours pénal.
- ▶ La création d'une peine de probation autonome qui s'appuie sur l'expertise du SPIP et un retour au quantum de deux ans pour les aménagements de peine.
- ▶ La promotion de méthodes éprouvées : justice restaurative, médiation, entretien motivationnel et justice résolutive de problèmes.
- ▶ Une politique ambitieuse de développement des Placements Extérieurs.
- ▶ L'obligation pour l'AP et les SIAO de conventionner et prévoir des financements spécifiques « Justice » pour les acteurs du secteur médico-social.
- ▶ La mise en place de centres de soins publics pluridisciplinaires dédiés aux soins pénalement ordonnés et à la prise en charge médicale des profils spécifiques.

L'**UFAP UNSa Justice** restera vigilante quant à la mise en œuvre concrète des annonces et continuera de porter une exigence claire : des moyens, une reconnaissance réelle et une politique pénale cohérente, au service de la prévention de la récidive et de la protection de la société.

Simon-Pierre LAGOUCHE
Secrétaire national

| ERIS : L'ADMINISTRATION DOIT ENFIN FAIRE UN CHOIX CLAIR, AMBITIEUX ET COHÉRENT !



Créées en 2003 pour répondre aux situations les plus critiques en détention, les **Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité** se sont imposées comme un maillon essentiel de la sécurité pénitentiaire. Quand la tension explose, quand l'équilibre d'un établissement vacille, quand il faut rétablir immédiatement l'autorité de l'État, ce sont les ERIS qui répondent présentes.

Depuis plus de vingt ans, elles démontrent chaque jour leur **professionnalisme, leur sang-froid, leur engagement et leur capacité d'adaptation**. Elles ont, à l'instar des personnels en établissement, accompagné toutes les évolutions du milieu carcéral : aggravation de la violence, durcissement des profils pénaux, montée des troubles psychiatriques, multiplication des crises et intensification des risques sécuritaires. Elles ont su évoluer, se former, intégrer de nouveaux matériels, de nouvelles techniques et de nouvelles contraintes.

Mais aujourd'hui, une réalité s'impose : le modèle actuel est à bout de souffle.

Les missions s'enchaînent et se multiplient sans cesse.

Extractions sensibles, missions nationales, déplacements outre-mer, appuis aux établissements, renforts auprès des ESP, formations des personnels, gestion de situations dégradées... les ERIS sont sollicitées sur tous les fronts, y compris bien au-delà de leur cœur de métier initial. Dans le même temps, les astreintes s'accumulent à un rythme effrayant qui dépasse parfois 25 semaines par an, les effectifs fondent, l'attractivité s'érode, les organigrammes restent figés malgré l'explosion des besoins, et le temps d'entraînement collectif devient une variable d'ajustement.

Cette situation est inacceptable.

Une unité d'intervention ne peut pas rester performante si elle est utilisée en permanence pour compenser toutes les carences du système pénitentiaire. Les ERIS ne doivent pas devenir une rustine opérationnelle que l'on mobilise pour pallier l'absence de moyens ailleurs. À force de tout faire, on finit par fragiliser ce qu'elles ont de plus précieux : leur niveau d'exigence, leur technicité et leur capacité d'intervention immédiate.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, le maintien des compétences n'est ni un luxe, ni un confort.

C'est une exigence absolue. C'est une condition de sécurité pour les agents ERIS eux-mêmes, pour l'ensemble des personnels pénitentiaires et pour les établissements.

L'Administration doit donc sortir de l'ambiguïté et assumer enfin un pilotage structuré, cohérent et fondé sur l'expertise du terrain. Et sur ce point, l'**UFAP UNSa Justice** le dit avec force : **rien concernant les ERIS ne doit être décidé sans les ERIS**.

Doctrine d'emploi, organisation des missions, choix des équipements, armement, formation, évolution statutaire, temps d'entraînement, projection nationale, sécurité des bases, perspectives de carrière... les agents ERIS

doivent être pleinement associés à toutes les décisions qui engagent leur quotidien et leur avenir. On ne peut pas continuer à construire des orientations opérationnelles depuis des bureaux, loin de la réalité du terrain, sans écouter ceux qui portent le casque, les protections et la responsabilité de l'intervention.

L'autonomie des ERIS doit par ailleurs être pleinement reconnue. Les crises qui naissent en détention relèvent d'abord de la compétence pénitentiaire. Les ERIS sont des spécialistes du milieu carcéral. Elles connaissent ses contraintes, ses violences, ses équilibres précaires et ses dangers spécifiques. Elles doivent donc être consolidées comme une force pénitentiaire spécialisée, identifiée et respectée, et non comme une variable d'ajustement au gré des urgences administratives.

La question des effectifs est désormais centrale. On ne peut pas exiger des agents ERIS une disponibilité permanente, des astreintes répétées, une mobilité constante, une exposition accrue au danger et un haut niveau d'exigence, sans leur donner en retour une reconnaissance réelle et des moyens adaptés. L'**UFAP UNSa Justice** exige :

- ▶ une **remise à plat immédiate des organigrammes** ;
- ▶ un **renforcement significatif des effectifs** ;
- ▶ une **revalorisation de l'attractivité** des missions ERIS ;
- ▶ la possibilité d'une **véritable évolution de carrière au sein même des ERIS**.

Aujourd'hui, trop souvent, pour évoluer, il faut partir. Cette logique n'est plus viable au regard de l'expertise de ces agents. Une administration sérieuse doit au contraire fidéliser ses compétences, reconnaître l'expérience acquise et permettre à ses meilleurs spécialistes de se projeter dans la durée.

L'entraînement doit, lui aussi, être sanctuarisé. Une unité d'intervention qui n'a plus le temps de s'entraîner suffisamment est une unité qu'on affaiblit délibérément. Le temps de préparation, de cohésion, d'entraînement technique et tactique doit être protégé de toute dérive organisationnelle. Il ne peut pas être sacrifié pour absorber toujours plus de missions.

C'est pourquoi l'**UFAP UNSa Justice** revendique également la création d'un véritable centre national de formation dédié, s'appuyant sur l'expérience et le savoir-faire des agents ERIS. La transmission ne peut pas reposer sur l'improvisation. Elle doit être structurée,

professionnalisée et portée par ceux qui connaissent réellement les exigences opérationnelles du terrain. C'est à cette condition que l'on garantira un niveau homogène d'excellence sur l'ensemble du territoire.

Enfin, la question de la protection des agents ne peut plus être esquivée. Les personnels ERIS interviennent cagoulés pour une raison simple : la menace est réelle. Pourtant, dans le même temps, les bases ERIS sont parfaitement identifiables et certaines ont déjà été prises pour cibles. Cette contradiction n'est plus tenable. La sécurité des agents ne s'arrête pas à la fin du service, pas plus qu'elle ne s'arrête aux portes des bases.

L'**UFAP UNSa Justice** revendique donc une approche cohérente et lucide de la protection des personnels, y compris hors service. Permettre aux agents volontaires, formés et habilités, de porter leur arme administrative en dehors du service répond à une réalité sécuritaire objective. Cette revendication n'a rien d'idéologique : elle relève du bon sens, de la cohérence et de la protection légitime de personnels particulièrement exposés.

Les ERIS sont aujourd'hui une force opérationnelle indispensable pour l'Administration pénitentiaire. Les affaiblir, les sursolliciter, les sous-doter ou les ignorer reviendrait à fragiliser toute la chaîne de sécurité pénitentiaire et, au bout du compte, l'ensemble des personnels.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, l'heure n'est plus aux constats polis ni aux ajustements marginaux.

L'Administration doit faire un choix clair :

- ▶ **soit elle assume enfin une ambition forte pour les ERIS**, avec des effectifs, des moyens, une doctrine, une formation et une reconnaissance à la hauteur ;
- ▶ **soit elle prend la responsabilité de leur érosion progressive**, au détriment de la sécurité de tous.

L'**UFAP UNSa Justice**, elle, a fait son choix. Nous défendons des ERIS fortes, reconnues, attractives, autonomes, protégées et pleinement associées aux décisions qui les concernent. Parce que derrière chaque intervention, chaque mission, chaque crise gérée, il y a des femmes et des hommes qui servent l'institution avec un engagement total.

Cyril JACQUET

Secrétaire National

En charge des missions extérieures

| BUDGET 2026... UN COMBAT AVEC LES BUDGÉTAIRES DE BERCY POUR UNE ACTION SOCIALE DE QUALITÉ !



En ce début d'année, nous avons connu à nouveau une absence de budget, avec un fonctionnement de l'Action Sociale s'appuyant sur la loi spéciale et se traduisant par l'application des services votés comme l'an passé.

Depuis le mois de février 2026, un budget a été validé, permettant ainsi la reprise des travaux et des initiatives en matière d'action sociale.

Cette année 2026 va, comme l'an passé, connaître deux axes : un budget de l'action sociale ministérielle en croissance, favorisant ainsi la consolidation et le développement des politiques sociales ; et parallèlement, des coupes budgétaires drastiques sur le budget interministériel du Ministère de la Fonction Publique.

Sur ce dernier point, c'est près de 20 millions d'euros qui devraient être retirés du budget de l'Action Sociale, entraînant mécaniquement des baisses de certaines prestations sociales.

Dans ce contexte, le segment du logement couvrant

le logement temporaire et d'urgence, ainsi que l'Aide à l'Installation des Personnels (AIP), devrait être maintenu à son niveau actuel.

Rappelons que l'AIP représente un soutien essentiel aux collègues à la sortie de l'ENAP, lors de leur installation dans leur résidence principale.

De la même manière, le financement du logement temporaire (et d'urgence) déployé par les SRIAS (Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale) constitue un soutien essentiel aux personnels, particulièrement lors d'arrivées en nombre de collègues sur certains établissements.

Pour mémoire, ce fut particulièrement le cas en PACA lors de l'ouverture de « Baumettes 3 », mais aussi en région Île-de-France à chaque sortie de promotion.

Le financement des Chèques-Vacances par une épargne des agents actifs devrait se maintenir en 2026, après avoir connu, au cours des années précédentes, la coupe brutale

et sans discussion préalable de l'accès des personnels retraités à cette prestation sociale.

Le financement des mises aux normes des Restaurants Inter-Administratifs (RIA) verrait sa dotation divisée par quatre, entraînant de manière irrémédiable un report de charge sur les ministères et, logiquement, pour partie sur le budget de l'Action Sociale ministérielle.

Côté « Petite Enfance », si le nombre de réservations de places en crèche devrait être pérennisé, la politique d'égalité professionnelle femmes/hommes se voit attaquée avec un retour en arrière sur le CESU Garde d'Enfants 0-6 ans, dont la dernière tranche serait purement et simplement supprimée... **Inadmissible !**

Le budget des SRIAS se verrait réduit à « peau de chagrin », limitant de manière drastique la dimension socioculturelle déployée dans les régions, annonçant par déclinaison le démantèlement de l'action sociale interministérielle de proximité... **Inconcevable !**

Depuis désormais trois ans, l'Action Sociale Interministérielle est attaquée de toutes parts, que ce soit sur son financement par des diminutions annuelles de budget, mais aussi sur son fonctionnement, particulièrement avec la création d'une Formation Spécialisée (FS) qui est venue impacter le fonctionnement du Comité Interministériel d'Action Sociale.

L'**UFAP UNSa Justice**, par la voix de l'**UNSa Fonction Publique**, s'est toujours farouchement opposée à la création de cette « FS », dont l'ambition dévastatrice était à peine voilée par nos dirigeants.

Au cours des quatre dernières années, l'**UFAP UNSa Justice** a toujours œuvré dans le collectif des représentants des personnels afin de limiter l'impact de l'acharnement « sans état d'âme » des technocrates de Bercy, visant la destruction de l'action sociale interministérielle qui bénéficie quotidiennement aux personnels pénitentiaires.

Pour l'**UFAP UNSa Justice**, revenir sur les critères des CESU 0-6 ans, comme sur les dotations des SRIAS, serait une ligne rouge.

Concernant le budget de l'Action Sociale 2026 du Ministère de la Justice, nous devrions connaître une progression qui prolonge sa trajectoire de croissance depuis 2018.

La dotation de la Fondation d'Aguesseau devrait permettre la poursuite des prestations et des travaux, notamment par l'attribution des aides financières et sociales aux personnels, les séjours des enfants en

colonies de vacances, ainsi que le logement temporaire, particulièrement en Île-de-France, à Lyon et à Mayotte.

La politique en matière de logement devrait revenir au niveau de 2023, notamment avec la révision favorable du Prêt Bonifié Immobilier du Ministère de la Justice, la réservation de logements sociaux dans les zones tendues, et la poursuite des conventions de logements « libres » et « intermédiaires » avec la garantie locataire.

Parallèlement, 2026 devrait voir aboutir le projet initié en 2019 de construction de logements sur des emprises foncières du Ministère de la Justice à Fleury-Mérogis et à Savigny-sur-Orge.

Côté Petite Enfance, la poursuite des prestations CESU Horaires Atypiques et Périscolaires devrait être maintenue au niveau actuel, ainsi que les réservations de places en crèche.

De la même manière, la convention liant le Ministère de la Justice à l'Orphelinat Mutualiste Orphéopolis a été renouvelée pour une durée de cinq ans, permettant de poursuivre la prise en charge des enfants dont le nombre dépasse désormais 700 bénéficiaires.

Les trois sujets essentiels de l'année 2026 seront en premier lieu la question de la restauration des personnels, mais aussi le développement et le soutien de l'action sociale de proximité par le biais des CRAS (Conseils Régionaux d'Action Sociale), et bien entendu la poursuite et l'intensification de l'équité territoriale des prestations sociales entre l'Hexagone et les DROM.

En effet, l'accès à une restauration à tarif social et de qualité pour l'ensemble des personnels pénitentiaires doit devenir une réalité, particulièrement dans un contexte d'inflation économique et notamment sur le volet alimentaire.

Le développement de mess pénitentiaires, de conventions avec des structures de restauration comme des Restaurants Inter-Administratifs ou Inter-Entreprises (RIA / RIE), ou encore de portage de repas doit se matérialiser pour l'ensemble des personnels pénitentiaires.

L'année 2026 va encore être une année d'opposition et de proposition en matière d'Action Sociale, particulièrement face aux technocrates budgétaires de Bercy dont la dimension humaine et les difficultés quotidiennes des personnels pénitentiaires semblent totalement leur échapper.

Frédéric GALLIERE
Secrétaire national

| LE CET : DROIT DEVANT

Le CET est un dispositif central dans la gestion du temps de travail des agents publics, permettant d'accumuler des droits à congé ou à indemnisation.

Il permet à l'agent public d'épargner des jours de congés ou de repos non pris, de les utiliser ultérieurement sous forme de congés, d'en obtenir une compensation financière ou de les affecter à un régime de retraite additionnelle (RAFP).

Les modalités de gestion et d'utilisation du CET sont définies par le décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature.

L'arrêté du 30 décembre 2009 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps pour les agents du ministère de la justice et des libertés vient compléter les informations relatives à son fonctionnement au sein de notre Ministère.

Si l'agent a posé au moins 20 jours de congés dans l'année, il peut alimenter son compte épargne-temps exclusivement :

- ▶ par des jours de congés annuels ;
- ▶ par des jours de RTT ;
- ▶ par des jours de repos compensateurs réglementaires

Les jours de récupération au titre des horaires variables ne peuvent pas alimenter le compte épargne-temps.

Les jours de congés annuels, de réduction du temps de travail ou compensateurs qui ne sont pas pris dans l'année et qui ne sont pas inscrits sur le compte sont perdus.

Les agents exerçant leur activité à temps partiel doivent avoir posé un nombre de jours proportionnel à leur quotité de temps de travail. Par exemple, un agent travaillant à temps partiel 50%, doit avoir pris 10 jours de congés dans l'année pour pouvoir actionner son CET.

L'agent alimente une fois par an son compte par une demande expresse au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Les 15 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés conformément à l'article 5 du décret. Les jours épargnés excédant ce seuil de 15 jours peuvent être utilisés sous plusieurs formes. Par un droit d'option exercé au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, l'agent exerce un choix et décide : soit d'une prise

en compte au titre de la RAFP, soit d'une indemnisation forfaitaire, soit de jours de congés épargnés.

Pour un fonctionnaire titulaire, les jours épargnés sur le CET au-delà de 15 jours, doivent donner lieu à l'exercice d'une option. S'il ne l'exerce pas, le solde de jours excédant les 15 jours sera placé sur la RAFP de l'agent.

Les agents non titulaires ou contractuels en CDD depuis au moins un an ou titulaires d'un CDI peuvent également bénéficier du CET. Ils ont les mêmes possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte que les titulaires (sauf RAFP), mais les jours non utilisés excédant le plafond de 15 jours sont automatiquement indemnisés en cas de non-exercice du droit d'option. Les agents contractuels en fin de contrat doivent solder leur CET avant leur départ, avec une indemnisation possible des jours non pris en raison des nécessités de service.

Pour ceux qui choisissent l'indemnisation d'une partie de leurs jours de CET, les montants de celle-ci sont fixés par un arrêté de 2009 selon les termes suivants :

1^{ère} Catégorie **A** et assimilé
150 € par jour

2^{ème} Catégorie **B** et assimilé
100 € par jour

3^{ème} Catégorie **C** et assimilé
83 € par jour

Un agent ayant travaillé du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 sans interruption et qui bénéficie de ses 40 jours de congés annuels, mais n'en a consommé que 20 et souhaite alimenter son CET des 20 jours restants ne pourra pas tous les inscrire sur celui-ci.

Le seuil du nombre de jours épargnables sous forme de congés sur le CET est fixé à 10 jours par an.

De ce fait, cet agent pourra épargner 10 jours sur son CET, et il pourra demander l'indemnisation des 10 jours restants. Il pourra aussi épargner 10 jours et demander à placer les 10 jours restants sur sa RAFP (solution que nous

ne recommandons pas, le fonctionnement de la RAFP fera l'objet d'un article ultérieur). Il pourra enfin épargner 10 jours et placer 5 jours sur sa RAFP et demander l'indemnisation des 5 derniers jours.

Le nombre de jours de congés placés sur le CET, après exercice des options ne peut excéder 60 jours (plafond du CET)*.

Lorsque le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal au seuil de 15 jours, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés, y compris pour les agents partant à la retraite.

Le CET est portable en cas de mobilité entre administrations, sous certaines conditions, et peut être clôturé à la demande de l'agent, notamment en cas de départ à la retraite, fin de contrat ou mobilité sans portabilité. En cas de décès, les droits acquis sont indemnisés aux ayants droits.

Dominique VERRIERE
Secrétaire National



** Lors de la période COVID (2020) et des JO 2024, une dérogation avait été autorisée pour le plafond du CET qui pouvait aller jusqu'à 80 jours. Cependant les agents ne peuvent excéder les plafonds obtenus lors de ces deux périodes. Un agent qui aurait 80 jours sur son CET peut les conserver mais ne peut déposer des jours supplémentaires de congés. Donc s'il dépose des jours au titre de 2025 sur son CET, il sera obligé d'exercer une option sur l'ensemble des jours déposés et le plafond de son CET restera à 80 jours.*

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



8 MARS : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

À l'occasion de la Journée internationale des droits des Femmes, notre organisation syndicale tient à saluer l'engagement, le professionnalisme et la force de toutes les femmes qui exercent au sein de l'administration Pénitentiaire.

Personnels de surveillance, Personnels administratifs, Personnels d'insertion et de probation, Psychologues, Assistantes sociales, Personnels techniques ou de direction : les Femmes sont présentes partout au sein de l'institution. Elles participent chaque jour, avec compétence et détermination, au bon fonctionnement du service public pénitentiaire.

Dans des métiers exigeants, éprouvants, souvent exposés, elles assument pleinement leurs missions. Elles encadrent, protègent, accompagnent, organisent, décident, innovent et transmettent.

Leur place n'est pas secondaire : elle est légitime et essentielle.

L'UFAP UNSa Justice réaffirme son engagement, dans la continuité des accords signés en 2020 et 2024 sous l'égide de l'UNSa Justice, pour une égalité concrète.

Ces accords doivent vivre concrètement dans les services, dans les déroulés de carrière, dans l'accès aux responsabilités, dans la prévention des discriminations, dans l'accompagnement de la parentalité, dans l'organisation du travail et dans la lutte contre toutes les formes de sexisme, d'attitudes discriminatoires et de violences.

L'égalité professionnelle doit être une réalité mesurable et durable. Elle nécessite une vigilance constante, une volonté politique affirmée et des actes concrets visibles sur le terrain.

Les femmes ont toute leur place dans l'administration pénitentiaire, à tous les niveaux, par leur compétence, leur engagement et leur légitimité.

L'égalité professionnelle femme un principe : **elle doit devenir**

Pour illustrer concrètement cette réalité de terrain, la parole est désormais
découvrez les témoignages de fe



Émilie | CPIP

“CPIP depuis 2005, j'ai vu la place des femmes évoluer au sein de l'AP. Ce métier exigeant et souvent méconnu est marqué par une forte solidarité entre agents face aux réalités du terrain. Les femmes y occupent toute leur place, avec conviction et engagement, au service de la réinsertion des PPSMJ.



Françoise | Surveillante en SPIP

“Surveillante en SPIP, j'exerce mon métier avec empathie et autorité. Ma féminité apporte un regard complémentaire, favorise l'apaisement et montre que les femmes ont toute leur place et peuvent évoluer pleinement dans l'administration.



Marie | Capitaine

“Entrée dans l'AP comme surveillante, j'ai suivi ma passion pour les chiens en intégrant l'unité cyno, devenant la 1ère femme à y accéder. Aujourd'hui responsable de l'unité de TOULOUSE, mon parcours montre que compétence, engagement et détermination permettent aux femmes de s'imposer dans des spécialités opérationnelles.



Marie-Christine | Brigadière-Cheffe

“Je suis Brigadière-Cheffe au CP Seine-Saint-Denis depuis 2016. Fort de dix ans d'expérience, j'ai su établir des relations de confiance en alliant rigueur et humanité. J'écoute et accompagne mes collègues pour créer un environnement de travail respectueux et solidaire.

Les femmes ne doit pas rester une réalité sur le terrain.

mais à celles qui font vivre au quotidien l'administration pénitentiaire :
les femmes personnels pénitentiaires.



Laure | Technicienne

“ Je suis une femme technique, rentrée en pénitentiaire il y a 23 ans comme adjointe technique, 1^{re} promotion, puis devenue technicienne lors de la précédente réforme. Je dois en permanence produire un travail d'excellence pour être au niveau de mes collègues masculin et prouver mes compétences auprès du personnel de surveillance et des officiers. Un travail toujours permanent au détriment de ma famille pour être à la hauteur des diverses demandes de la Disp. J'aspire avec vigueur à un poste d'ingénieur et à gérer un DAI dans 5 à 10 ans, avec rigueur et passion.



Marine | Monitrice de sport

“ Passionnée de sport, j'ai rejoint l'AP en 2000 à 20 ans, MDS engagée, je défends le rôle essentiel du sport canalisateur en détention.

De Lyon à Béziers, j'ai développé le CrossFit et le sport adapté.

Pour moi, le sport est un levier majeur de réinsertion, de respect des règles et d'estime de soi.



Isabelle | Adjointe Administrative

“ Être une femme dans l'administration pénitentiaire, c'est exercer un métier exigeant avec rigueur, engagement et sens du service public. En tant qu'adjointe administrative, je contribue chaque jour au bon fonctionnement d'une institution essentielle. À l'occasion de la Journée des droits des femmes, je suis fière de représenter toutes celles qui s'investissent avec professionnalisme au sein de la pénitentiaire.



Amandine | Officier

“ Être une femme officier a toujours été une force pour moi. Ma vision pouvait varier de celle de mes homologues masculins et aidait à régler de nombreux conflits. Après ces 13 années d'expérience, je peux affirmer que les femmes, complémentaires aux hommes, ont toute leur place au sein du corps de commandement.

TÉMOIGNAGES REGARDS CROISÉS



Jérémie
Brigadier-Chef Encadrement

Pourquoi être entré dans la Pénitentiaire ?

En effectuant des recherches sur internet, je suis tombé par hasard sur le concours à la suite d'une impossibilité de poursuivre ma carrière dans le bâtiment. Ne connaissant pas du tout ce milieu, j'ai été intrigué et par curiosité j'y suis rentré.

Quelle expérience professionnelle pénitentiaire a été marquante pour toi ?

Mon 1er pendu : Cela faisait deux mois et demi que j'étais affecté sur mon 1er établissement. Cela m'a permis quand même de me lier d'amitié avec l'un de mes collègues présent ce jour-là, comme quoi, il n'y a pas que du mauvais dans notre métier.

D'après toi, quel est l'axe d'amélioration pour la pénitentiaire de demain ?

Que nos dirigeants prennent conscience de la dureté et de la complexité de notre métier qui est tant dénigré. Quand nous aurons plus de moyens humains, financiers et matériels, nous pourrons faire notre métier en toute sécurité.

Et si c'était à refaire ?

Je le referai sans hésiter puisque j'ai appris à aimer ce métier.

Où te vois-tu dans 10 ans ?

Actuellement Brigadier-chef Encadrement, dans 10 ans pourquoi pas Capitaine.



Florian

Conseiller pénitentiaire
d'insertion et probation

Pourquoi être entré dans la pénitentiaire ?

Je recherchais un travail qui avait du sens avec l'envie d'être utile au collectif et de m'inscrire dans l'intérêt général. Je voulais un métier où les relations humaines sont au centre de l'action.

Agir en milieu carcéral, lutter contre la récidive, participer à la réinsertion des personnes condamnées m'a paru être une bonne option.

Je me suis aussi toujours intéressé à la problématique de la violence et à ses mécanismes.

J'ai donc passé le concours de CIP en 2007 en me disant que ce métier combinait plusieurs leviers d'actions : la dimension socio-éducative, la réflexion sur un parcours, la recherche de solutions, la dimension criminologique...

Quelle expérience professionnelle a été la plus marquante pour toi ?

Je commence à être un vieux de la vieille et il y a eu pas mal d'expériences marquantes dans mon parcours de CIP.

S'il fallait en retenir une, de 2012 à 2015, j'ai travaillé au Quartier Femmes de la Maison d'Arrêt de Valence. Je travaillais en mixité, en Milieu Ouvert avec une permanence délocalisée et déjà une belle intensité dans l'action. Les problématiques de parentalité et du lien avec les enfants se sont posés d'emblée comme une évidence et je ne me posais aucune question sur l'utilité et les enjeux de mon action.

On travaillait en osmose avec les surveillantes affectées au QF et on partageait nos galères. Ça a renforcé ma sensibilité sur l'aspect multicatégoriel de notre travail. J'avais beaucoup d'admiration pour ces surveillantes qui réussissaient à s'imposer dans la dureté du milieu carcéral tout en conjuguant avec des situations familiales parfois très difficiles.

Quel est l'axe d'amélioration pour la pénitentiaire de demain ?

C'est compliqué puisque nos métiers pénitentiaires traversent une crise globale (moyens, sens, insécurité...).

Ce que je peux dire c'est que je me suis engagé dans l'action syndicale contre la maltraitance managériale. Un collègue et ami en partance à la retraite s'était fait laminé lors de sa dernière évaluation avec la mention « Ne correspond plus à la commande institutionnelle ». Il en était effondré...

Pour moi, cette violence institutionnelle est inacceptable... En attendant les moyens et tout le reste, l'axe d'amélioration principal serait la reconnaissance du travail des agents. Souvent, le service public pénitentiaire ne tient que par l'abnégation des agents de terrain. Et trop souvent en retour, ceux-ci font face à des violences et des brutalités managériales qui doivent être proscrites.

Et si c'était à refaire ?

Malheureusement, on ne se refait pas...

Comment tu te vois dans dix ans ?

Avec un peu plus de cheveux blancs...L'horizon est bien bouché, il est difficile de se projeter...Carpe diem !

| MISE À L'HONNEUR : DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE À L'IRONMAN

Mon histoire est l'alliance entre un engagement professionnel et une passion sportive sans limite.

Entré dans l'administration pénitentiaire en 2015 comme surveillant, j'ai gravi les échelons jusqu'à devenir major en 2025.

J'ai commencé au centre de détention de Châteaudun avant d'intégrer les ERIS de Rennes en 2016. Je suis devenu MSP en 2019, puis gradé en 2024 à l'ERIS de Toulouse.

Après 11 ans d'investissement professionnel intense, mon parcours est l'illustration d'un engagement personnel, parfois au détriment de ma vie privée. Dans l'administration, il faut avoir cet esprit de dépassement et savoir sortir de sa zone de confort, malgré de nombreuses contraintes.

Parallèlement, après une séparation douloureuse, j'ai décidé de me lancer dans le triathlon à 28 ans, en 2023, pour retrouver le sommeil et par défi, en étant novice dans les trois disciplines. Je voyais dans cette activité un moyen de me surpasser mentalement, de trouver un apaisement face aux tensions professionnelles, et une façon de m'évader.

La préparation de l'Ironman a été particulièrement exigeante. En conciliant les contraintes de mon métier et mes entraînements, il m'a fallu une grande organisation personnelle, avec des séances avant et après le travail, tous les jours. J'attribue cette résilience à mon expérience professionnelle, qui m'a appris à relever des défis au quotidien et à mettre le bleu de chauffe quand cela s'avère nécessaire.

Cette expérience représente pour moi la synergie entre mes deux univers, montrant comment mon métier et mon parcours sportif se sont nourris mutuellement. J'ai réalisé l'Ironman des Sables-d'Olonne en 2025.

Je tiens à remercier mes collègues, qui m'ont soutenu, ainsi que ma famille dans ce projet. J'ai eu la chance d'être sponsorisé par l'UFAP par l'intermédiaire de son partenaire l'ASCAP.

Mon histoire est faite de rencontres professionnelles et personnelles et prouve que l'impossible devient possible, en ayant même obtenu des points qualificatifs pour les championnats du monde.





www.unsajustice.fr

Consultation UNSa Justice : VOTRE MÉTIER, VOTRE PAROLE

Pour mieux porter vos revendications et défendre vos intérêts, L'UNSa Justice lance cette grande consultation dédiée à l'évolution de vos métiers.

Vos réponses nous permettront de construire un état des lieux précis et de peser avec plus de force lors des prochaines échéances et négociations avec l'administration.



Nous vous remercions par avance pour le temps que vous consacrerez à cette démarche. Ce questionnaire est anonyme.



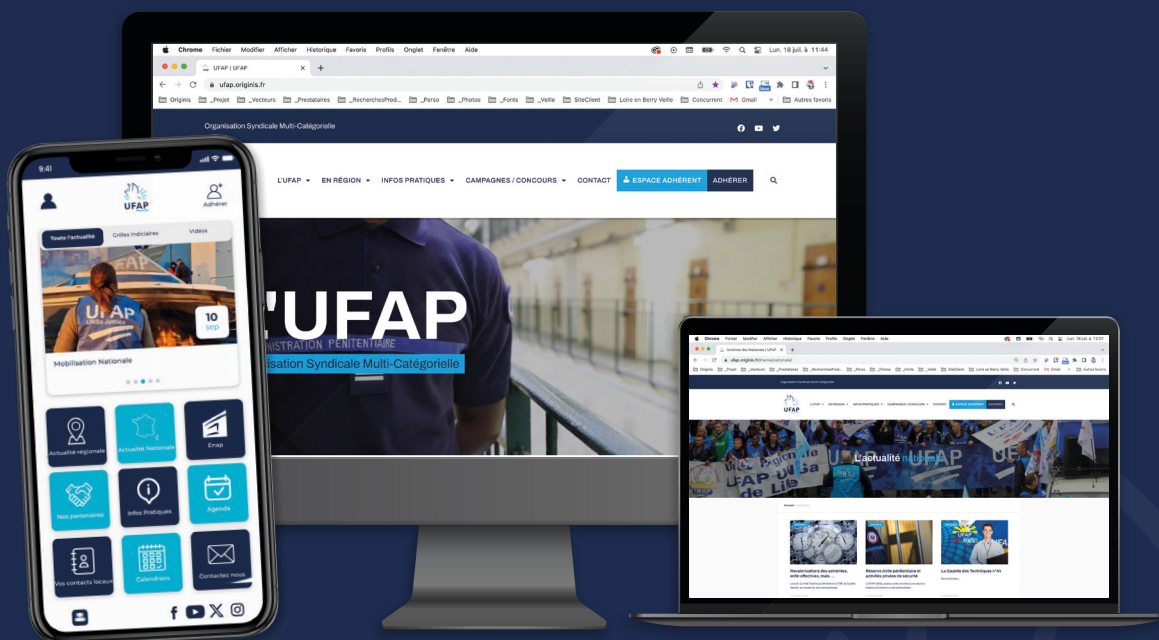
OU



L'UNSa Justice L'action utile !

SUIVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'UFAP UNSa JUSTICE

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

