

Les promesses magiques face à la réalité des chiffres

Sur la DISP de Toulouse, certains semblent avoir ressorti les ficelles du célèbre conte de Pinocchio pour transformer les tableaux d'avancement en grand spectacle de promesses et d'illusions. À les écouter, tout le monde sera proposé. À les entendre, tout le monde sera soutenu. À les croire, les promotions tomberaient presque du ciel. Pire encore, il faudrait croire qu'un simple bulletin d'adhésion ouvrirait les portes du grand théâtre des nominations « historiques »

Face à ces discours démagogiques et électoralistes, de nombreux personnels s'interrogent légitimement sur le fonctionnement réel des tableaux d'avancement. Cependant, les agents ne sont pas dupes ! Quand on promet tout à tout le monde, il est peut-être temps de vérifier si certains nez ne commencent pas sérieusement à s'allonger...

ALORS, COMMENT FONCTIONNENT RÉELLEMENT LES TABLEAUX D'AVANCEMENT ?

Contrairement aux contes racontés ici ou là par des marchands d'illusions, les tableaux d'avancement ne relèvent ni de la magie, ni des promesses syndicales, ni des petits arrangements de coulisses.

Chaque tableau d'avancement est encadré par des textes officiels qui fixent les conditions d'accès, les critères statutaires, l'ancienneté requise et le nombre de promotions ouvertes pour chaque session. À partir de ces éléments, un vivier d'agents proposables est constitué.

Les directions locales établissent ensuite un classement par ordre de priorité des agents qu'elles souhaitent proposer. Ces propositions sont transmises à la Direction interrégionale, qui procède à une harmonisation et à un nouveau classement à l'échelle de son ressort. Enfin, ces classements remontent à la DGAP, qui établit le classement national avant la publication de la liste définitive des promus.

Autrement dit : aucun syndicat, aucune marionnette et aucun vendeur de rêves ne décide des agents proposés ou promus.

LES CHIFFRES OFFICIELS, EUX, NE MENTENT PAS !

Brigadier-Chef Expertise 2026

Tableau d'avancement : 220 postes.

Conditions : être surveillant ou surveillant-brigadier et compter 15 années de services effectifs dans le corps d'encadrement et d'application du personnel de surveillance, à compter de la titularisation.

Major Expertise 2026

Tableau d'avancement : 30 postes.

Conditions : être brigadier-chef expertise pénitentiaire ayant atteint le 2e échelon et comptant, au 31 décembre 2026, un an de service effectif dans ce grade.



Ces chiffres sont ceux de l'administration. Les critères retenus reposent notamment sur l'ancienneté, le parcours professionnel et la manière de servir. Ils démontrent une réalité simple : les postes sont limités, très limités.

Faire croire que l'ensemble du vivier pourra être proposé ou promu relève davantage du conte de PinochFO que de l'information syndicale sérieuse.

CERTAINS RACONTENT DES HISTOIRES. L'UFAP UNSa Justice PRÉSENTE DES FAITS.

Certains agitent les ficelles de leurs marionnettes ; nous préférons la transparence.

Certains vendent du rêve à grand renfort de promesses ; nous préférons expliquer les règles.

Certains promettent ce qu'ils ne maîtrisent pas ; nous assumons de dire la vérité, même lorsqu'elle est moins spectaculaire que les contes électoralistes.

Les personnels méritent mieux que des histoires à dormir debout. Ils méritent une information sincère, claire, transparente et vérifiable.

L'UFAP UNSa Justice UR de Toulouse refuse les illusions, les promesses de pantins, les scénarios écrits d'avance et les discours qui entretiennent volontairement la confusion.

L'UFAP UNSa Justice UR de Toulouse défend les personnels avec sérieux, constance et responsabilité. Nous ne vendons pas du rêve : nous défendons des droits, nous portons des revendications et nous travaillons sur des faits, des textes et des résultats.

Parce que les mensonges n'améliorent pas les conditions de travail, ne créent pas de postes et ne garantissent aucune promotion.

**Les Secrétaires Généraux
UFAP UNSa Justice UR de Toulouse**

