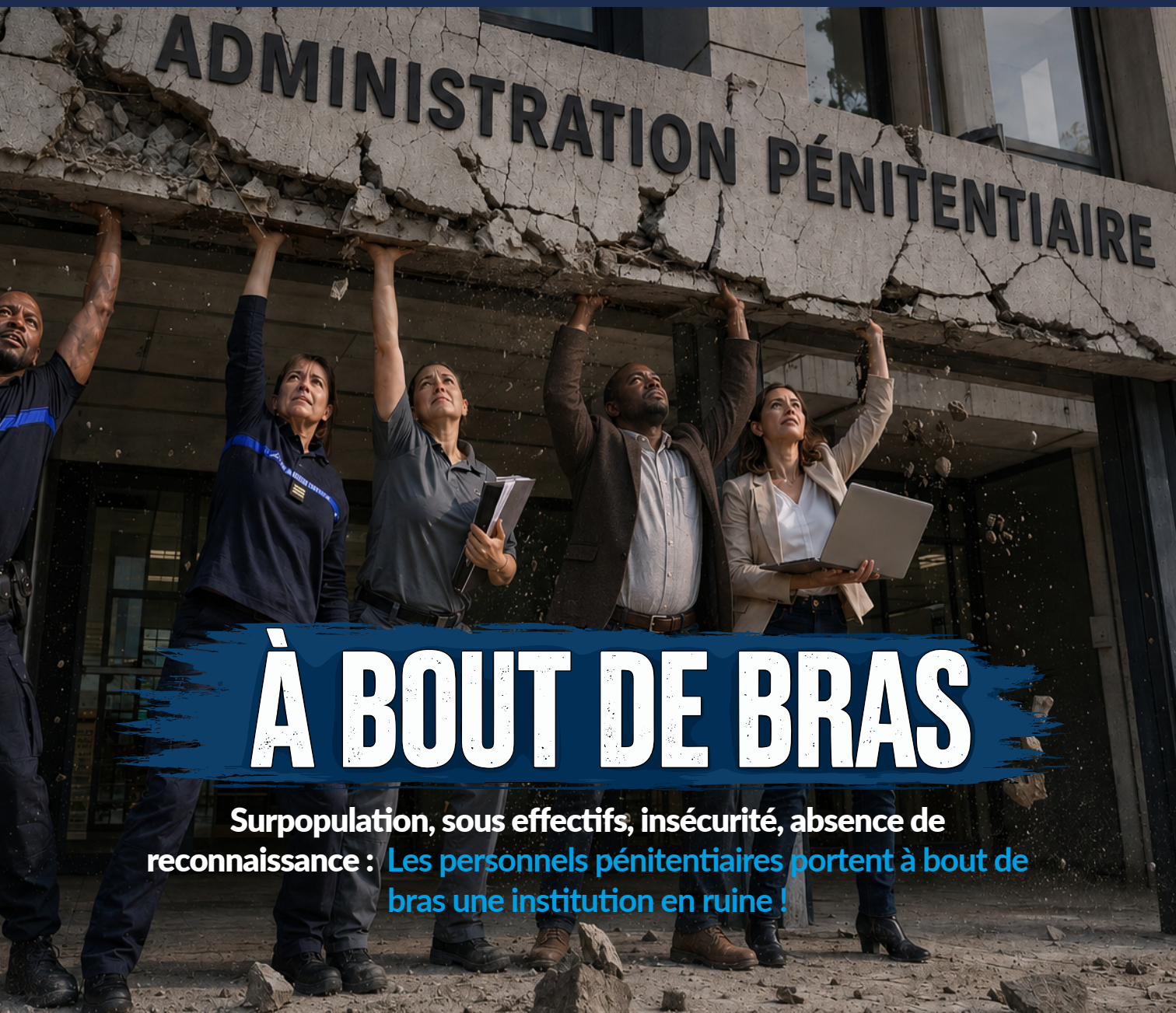


LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

n° 151

ufap.fr



À BOUT DE BRAS

Surpopulation, sous effectifs, insécurité, absence de reconnaissance : Les personnels pénitentiaires portent à bout de bras une institution en ruine !

ON NE FAIT PAS NAÎTRE LES VOCATIONS, MAIS ÇA FAIT 40 ANS QU'ON LES AIDE À GRANDIR.

EN SAVOIR PLUS



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

40 ANS AU SERVICE DES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC



ALEXANDRE CABY

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
UFAP UNSa Justice

Dans une administration pénitentiaire en décrépitude, l'année 2026 aura déjà marqué un tournant. Un tournant social, humain et professionnel, un tournant aussi dans la manière dont les personnels refusent désormais de subir en silence la dégradation continue de leurs conditions de travail, le mépris institutionnel et l'effondrement progressif de leurs missions.

Le 27 avril dernier, à l'appel de l'UFAP UNSa Justice, plus de 100 structures pénitentiaires se sont mobilisées partout sur le territoire. Ce mouvement n'était ni un coup de communication, ni une agitation de circonstance, il était l'expression brute d'une colère légitime, celle de personnels en sous-effectifs tous corps et grades confondus, exposés chaque jour à une violence grandissante, à une surpopulation pénale historique et à des conditions de travail devenues indignes.

Pendant que certains préfèrent les conciliabules feutrés, les postures de salon et les petits arrangements entre initiés, l'UFAP UNSa Justice assume depuis des mois un choix clair, celui du rapport de force au service des personnels. Car l'histoire l'a toujours démontré, les stratégies de cogestion ne protègent jamais les agents. Elles accompagnent seulement les reculs sociaux jusqu'à l'épuisement collectif total.

Le mouvement du 27 avril a d'ailleurs démontré une réalité incontestable : **sans mobilisation, rien ne bouge.**

La démonstration des personnels a ainsi permis que des mesures soient portées par la Place Vendôme auprès de Bercy, telles que :

- **l'augmentation et l'élargissement** du bénéfice de la prime de surpopulation,

L'ÉDI TO

- **le paiement des heures supplémentaires** accumulées
- ou encore une **première reconnaissance des responsabilités d'encadrement** à travers une mesure indemnitaire.

À cela s'ajoutent :

- la volonté de porter des **créations de postes supplémentaires** destinées à résorber les vacances d'emplois avec une année d'avance dans le cadre d'une programmation triennale.
- **le fléchage de 124 ETP** de la 224ème promotion (portant à près de 200 le nombre total de postes dédiés au comblement des effectifs) via des affectations sur les établissements bénéficiant de Postes Vacants Issus CAP (PVIC),
- ainsi que la **reconduction de ce dispositif** à la sortie de la 225ème promotion en janvier 2027 pour plusieurs centaines d'emplois supplémentaires.

Tout ceci devrait permettre de réduire progressivement le déficit d'effectifs. Ces mesures offriront, in fine, également aux personnels des perspectives de mobilité plus importantes et plus respectueuses de leurs attentes.

De la même manière, pour apporter une réponse aux difficultés rencontrées par les personnels confrontés à une **surpopulation pénale devenue structurelle, l'expérimentation des équipes mobiles ainsi que la réorganisation de la journée de détention** constituent aujourd'hui les seuls leviers permettant d'agir rapidement sur les conséquences de cette crise carcérale. Car, faute de courage politique pour s'attaquer à la racine d'un sujet aussi sensible, les personnels pénitentiaires continuent d'être laissés seuls face à une situation devenue intenable.

Ces mesures ne sont pas tombées du ciel, elles sont le fruit direct du rapport de force imposé par les personnels devant les établissements.

Mais nous le savons tous : **le combat sera long et difficile !**

Avec plus de **88 000 détenus** pour des capacités largement dépassées, des **milliers d'agressions** chaque année, une explosion des **profils psychiatriques et violents** et près de **5 000 postes vacants**, l'administration pénitentiaire est arrivée à un point de rupture. De la détention aux SPIP en passant par les DISP, aucun service n'échappe désormais à cette dégradation généralisée.

Le 17 mars dernier, les personnels des SPIP se sont eux aussi mobilisés avec force et dignité. Leur réaction faisait suite aux placements en garde à vue de collègues dans le cadre même de l'exercice de leurs missions. Pour l'**UFAP UNSa Justice**, cette situation constituait une ligne rouge absolue. On ne peut pas exiger des personnels qu'ils assument toujours plus de missions, toujours plus de responsabilités, tout en les abandonnant à la moindre difficulté ou au moindre emballement judiciaire.

Là encore, les personnels ont rappelé une évidence, **il ne peut y avoir de Justice solide sans personnels respectés**, protégés et soutenus. Derrière les attaques contre les SPIP, c'est toute une conception du service public pénitentiaire qui vacille. Car fragiliser les agents, c'est fragiliser l'institution elle-même.

Et puis il y a cette autre date. Celle qui restera gravée à jamais dans notre mémoire collective.

Le 14 mai.

Deux ans après l'attaque d'Incarville, l'émotion reste intacte, Arnaud et Fabrice ont payé de leur vie leur engagement au service de l'État. Damien, Nicolas et Arnault portent encore les blessures visibles et invisibles de cette tragédie. Ce drame a bouleversé toute la famille pénitentiaire et rappelé à la Nation entière une vérité trop souvent ignorée, **nos métiers ne sont pas des métiers ordinaires.**

Chaque jour, des femmes et des hommes servent la République dans des conditions d'exposition extrême, parfois au péril de leur vie.

Alors oui, l'**UFAP UNSa Justice** continuera de se battre pour la mémoire de nos collègues disparus et pour la protection des personnels blessés. Pour tous ceux qui tiennent cette institution à bout de bras pendant que d'autres regardent ailleurs.

Notre organisation poursuivra son travail de fond pour transformer durablement les métiers pénitentiaires : **renforcement concret de la sécurité, réflexion sur les équipes mobiles, protection juridique des agents, créations massives d'emplois et reconnaissance réelle de l'engagement des personnels.**

Nous resterons vigilants et si certains pensent encore pouvoir contenir la colère des terrains avec quelques communiqués ou des effets d'annonce, ils se trompent lourdement.

Défendre les personnels pénitentiaires, ce n'est pas uniquement défendre une corporation, c'est défendre un pilier essentiel de notre République.

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

**RÉFORME DU PS : LES PROMESSES
ETAIENT AUSSI GRANDES QUE LES
RESULTATS SONT PETITS !**

08

**PROTOCOLE INCARVILLE :
LA COLÈRE FROIDE DES
PERSONNELS**

10

**17 MARS 2026 : LES SPIP SE
LÈVENT POUR DÉFENDRE LEURS
COLLÈGUES ET LEURS MISSIONS**

12

**MOBILITÉ DU CDC : QUAND
L'ADMINISTRATION ORGANISE
ELLE-MÊME LE DÉSORDRE**

14

**L'ENGAGEMENT SYNDICAL DES
PA : SANS NOUS, PERSONNE
NE DÉFENDRA CEUX QUE
L'ADMINISTRATION REFUSE DE VOIR**

17

**LES PERSONNELS TECHNIQUES
ASPHYXIÉS PAR LA
SURPOPULATION !**

18

**ACTION SOCIALE : DÉFENDRE
LES ACQUIS, CONSTRUIRE LES
PROGRÈS DE DEMAIN**

20

**DROIT DEVANT : REPRISE
D'ANCIENNETÉ**

23

**DISP DE MARSEILLE : DES
PERSONNELS ENGAGÉS, UN
SYSTÈME SOUS TENSION**

25

**AGRESSION EN DÉTENTION :
QUAND LE DANGER DEVIENT
RÉALITÉ**

26

**TÉMOIGNAGES
REGARDS CROISÉS**

| RÉFORME DU PS : LES PROMESSES ÉTAIENT AUSSI GRANDES QUE LES RESULTATS SONT PETITS !

Le 21 avril 2023, le ministre de la Justice de l'époque, Eric Dupond-Moretti, annonçait, en grande pompe à l'ENAP, le passage des surveillants en catégorie B et des officiers en catégorie A.

Après 3 ans de discours triomphalistes, de communiqués victorieux et d'autosatisfaction permanente, la réalité rattrape la communication... Derrière les projecteurs et les grandes déclarations se cachait une réforme construite à la va-vite, pensée pour l'affichage politique mais incapable d'anticiper les conséquences concrètes pour les agents.

Pour obtenir la catégorie B, certains étaient prêts à tout accepter, même la contractualisation...

La création des surveillants adjoints n'est pas un détail technique, c'est un changement de modèle, un changement qui ouvre la porte à une administration pénitentiaire fonctionnant progressivement avec des personnels contractuels moins formés, moins rémunérés et forcément plus précaires.

Certains se targuent aujourd'hui de remplir les schémas d'emploi « grâce » à la catégorie B et surtout à la dérogation du recrutement niveau brevet... **Mais qu'en sera-t-il demain avec les effets cumulés du recrutement niveau bac diminuant mécaniquement le vivier de recrutement couplé à une baisse d'attractivité sans précédent de la fonction publique ?** Il serait en effet tentant pour l'administration de saisir l'opportunité que lui a laissée cette réforme d'ouvrir en grand les vannes de la contractualisation et de la précarisation... C'est en tout cas prévu par cette réforme et ferait l'effet d'une bombe à retardement... Historique aux dires de certains...

Des surveillants adjoints qui, outre le renfort en unité d'hébergement, auront pour missions de contribuer à l'accueil famille, à la surveillance des parloirs, à l'accompagnement des prestataires délégués, à la mise en place d'activités, de participer aux écoutes téléphoniques, d'apporter un soutien administratif dans les greffes pénitentiaires ou au sein des bureaux de gestion de la

détention. **Des postes qui pourront donc échapper aux surveillants titulaires qui n'auront d'autres alternatives que la course...**

L'une des grandes supercheries de cette réforme réside dans la construction des grilles indiciaires. Alors que la fusion des grilles, malgré des indices trop faibles, de surveillants et surveillants brigadiers avait permis de fluidifier les déroulés de carrières, il aurait été logique de fusionner également les grilles de Premiers-surveillants et Majors... Encore aurait-il fallu le négocier ! A la place, ils ont créé des filières et une usine à concours où les possibilités d'avancements vont rapidement se retrouver saturées une fois la réforme arrivée à terme. **Des milliers d'agents seront donc bloqués durant des années sans jamais pouvoir atteindre le grade supérieur.** Notre proposition de l'époque aurait permis à l'ensemble des surveillants d'atteindre l'indice 560 + les 5 points Guerini et non de se limiter à permettre à une poignée de prétendre au 595.

Et les incohérences ne s'arrêtent pas là. Le soi-disant syndicat de la fiche de paie aura été incapable de construire des grilles permettant un reclassement « à l'échelon » qui aurait été bénéfique pour l'ensemble des agents. Au lieu de ça, un reclassement dans les nouvelles grilles qui n'amène que quelques points d'indice et même pour certains, en raison du retard dans l'organisation des concours et examens, la création d'un IP pour qu'ils ne perdent pas d'argent !

On peut s'interroger également sur la perte d'attractivité évidente pour un surveillant au 10e échelon (indice majoré 475) qui est promu Brigadier-Chef (BC) au 3e échelon (IM 478), le gain indiciaire immédiat est particulièrement infime. De plus, malgré la conservation de son ancienneté, son déroulé de carrière s'en trouve fortement ralenti. En effet, il lui faudra entre 6 et 8 ans pour atteindre le sommet du grade, en fonction de son ancienneté dans l'échelon.

À l'inverse, un agent promu depuis le 11e échelon (IM 493) intégrera le 5e échelon de BC (IM 511) et atteindra le sommet de sa carrière en seulement 4 ans.

Il est donc contre-productif d'accepter la promotion de Brigadier-Chef lorsque l'on se trouve au 10e échelon. En agissant ainsi, l'agent perd environ 18 mois pour atteindre le sommet du grade de BC, comparativement à un collègue qui attendrait de passer d'abord au 11e échelon de surveillant.

Au final, l'essentiel de la réforme ne repose que sur une augmentation de l'ICP qui est dorénavant mensualisée, une mesure certes bienvenue pour le pouvoir d'achat immédiat, mais qui ne produira aucun effet sur le calcul des pensions de retraite.

S'il existe des personnels sacrifiés par cette réforme, c'est bien ceux de la filière encadrement.

Disons les choses telles qu'elles sont. Parce qu'ils représentent un contingent limité, **les Premiers Surveillants et les Majors ont tout simplement été laissés au bord de la route.** Résultat ? Rien ou presque. Pas de passage automatique au grade de Major, pas de prime d'encadrement, pas même des grilles indiciaires permettant de distinguer clairement les responsabilités exercées de celles relevant de la filière expertise.

Et comme si cela ne suffisait pas, l'administration s'emploie désormais à détourner la filière expertise de sa vocation initiale. Dans plusieurs structures, des BCP Expertise se voient confier des missions relevant clairement de l'encadrement, notamment dans les missions d'extractions judiciaires.

Dès lors, une question se pose : **s'agit-il encore de dérives isolées ou d'une stratégie assumée visant à progressivement tuer le grade ?**

Preuve encore d'une réforme construite dans la précipitation, le retard pris dans l'organisation des concours a mis en lumière une aberration que l'organisation syndicale signataire n'avait visiblement pas anticipée : **les agents déjà promus BCP Expertise se retrouvent dans l'impossibilité statutaire d'accéder aux concours de la filière encadrement.**

Promus hier, bloqués aujourd'hui, certains ont même vu leurs perspectives professionnelles s'effondrer du jour au lendemain, sans explications, sans accompagnement et surtout sans que ceux qui vantaient les mérites de cette réforme ne s'en émeuvent réellement. Ils auront certes la possibilité de basculer dans la filière encadrement à la fin de la période transitoire mais à quel prix ?

Dans la même optique les apprentis sorciers de cette réforme ont également oublié un détail pourtant essentiel : **la mise à jour de l'arrêté des spécialistes.** Là aussi les agents promus dans la filière expertise se retrouvent aujourd'hui exclus de certains parcours professionnels, notamment

du concours de Moniteur de sport. À l'heure où certaines spécialités peinent déjà à recruter, se priver de candidats potentiels relève de l'amateurisme.

Le passage du corps de commandement dans la catégorie A n'épargne pas non plus les membres de ce corps. Rétrogradations de Commandant à Capitaine, situations individuelles ubuesques obligeant certains personnels à rester en catégorie B ou en Capitaine classe normale afin d'éviter une perte financière... **Les officiers découvrent eux aussi les méfaits d'une réforme mal ficelée, véritable cul-de-sac statutaire ! Mais le pire reste à venir...**

Alors que FO jurait la main sur le cœur que l'ensemble des officiers ne serait pas soumis à l'article 10, nous avons appris que le sujet reviendrait sur la table à la fin de la période transitoire, c'est-à-dire après les élections professionnelles... L'administration est déjà claire sur le sujet, la DGAFP imposera l'article 10 à l'ensemble des agents de catégorie A ! « Comment cela pourrait-il en être autrement » dit l'un des responsables de la DGAP.

Enfin les personnels administratifs constituent sans doute les victimes collatérales ignorées de cette réforme. Multiplications des concours et examens professionnels, des saisies d'arrêtés etc... cette réforme a créé une véritable usine à gaz dont la gestion repose intégralement sur les épaules des personnels administratifs. A la centrale comme dans les services déconcentrés, ils croulent sous une surcharge de travail qui n'a fait l'objet d'aucun renfort et d'aucune reconnaissance des difficultés pourtant prévisibles !

Une réforme digne de ce nom aurait dû prévoir ces difficultés dès les négociations... Mais, à vouloir décrocher coûte que coûte une victoire de communication, certains en ont oublié l'essentiel...

Rodrigue BRAY
Secrétaire général adjoint



| PROTOCOLE INCARVILLE : LA COLÈRE FROIDE DES PERSONNELS

25 mois se sont écoulés depuis le drame d'Incarville, qui a conduit à la rédaction d'un protocole comprenant 33 mesures à déployer.

Si certaines ont pu avancer, comme la banalisation du parc automobile, qui semble désormais ne quasiment plus faire débat malgré quelques irréductibles ou « durs de la feuille » persuadés que la sérigraphie permet de faire de la publicité pour l'administration pénitentiaire, il est loin d'en être de même pour certaines mesures pourtant essentielles à la sécurité des personnels.

Les dashcams, dont le processus de validation technocratique de l'ensemble des textes permettant leur mise en place s'enlise dans un calendrier hors sol, tout comme les protections balistiques tombées au fond de la fosse des Mariannes.

Les holsters de cuisse et les holsters de poitrine, pourtant cadrés par des notes nationales, sont distribués en fonction de la sensibilité de certains DESP ou responsables d'ARPEJ. **Les plaques additionnelles des GPB**, dont la livraison est renvoyée aux calendes grecques, forcent les agents à bricoler pendant que certains sont sommés de sortir sans plaque, comme cela est arrivé sur certaines missions sensibles !

Les PIE, qui devraient être déployés avec les caméras-piétons, n'arrivent pas sur le terrain, tout comme les bombes incapacitantes de grande capacité, interdites dans certains groupes alors même que le protocole signé par le ministre prévoit leur extension à l'ensemble des ESP depuis l'été 2024 !

Que dire de l'état des lieux des juridictions et des hôpitaux nécessitant des travaux afin de sécuriser les personnels ESP : SAS véhicules sécurisés avec badge pour ouverture, geôles sécurisées, cheminements pédestres repensés et box de présentation sécurisés ? Là encore, le dossier s'engluie, car le sujet majeur reste toujours le même : « qui paie quoi ? »

Le déploiement des ESR n'avance pas, et les choix trop limités des sites en région ne permettent toujours pas d'obtenir un maillage territorial suffisamment large afin de recourir à un vivier régional d'agents formés et suffisamment nombreux. La faute aussi au blocage de principe de certains DESP qui, malgré l'absence totale d'expérience

professionnelle en la matière — n'ayant jamais réalisé une seule mission — bloquent l'élargissement des sites... Ridicule ! La faute, enfin, à l'absence de recrutement d'agents sur les différentes bases et structures, contraintes de faire toujours plus avec des effectifs constants, voire en chute libre.

Et puis il y a les niveaux d'escorte, redéfinis afin de renforcer la sécurité des personnels en mission en fonction des profils des détenus. 25 mois plus tard, nous assistons ici ou là au grand retour du laboratoire de la connerie, avec des profils parfois classés ou déclassés pour la seule et unique raison qu'il manque des personnels pour renforcer les missions !

La palme revient à Bordeaux, qui nous a créé des niveaux d'escorte 2+, venant cracher directement sur la nouvelle doctrine, malheureusement construite avec le sang de nos collègues.

Cela ne prête à aucune forme d'humour, ni même à un sourire. Les personnels sont dégoûtés de voir toutes ces mesures piétinées, soit directement par certains cadres peu scrupuleux ou en quête de la médaille du bon soldat, soit par des blocages financiers parce qu'on n'est même pas capable de s'entendre sur qui paie quoi. Tout ce système est sclérosé par ce foutu dogme du sacro-saint pognon !

Fabrice et Arnaud sont morts, assassinés aux barrières d'un péage le 14 mai 2024, parce que le convoi a dû s'arrêter pour franchir les barrières. Et 25 mois plus tard, on n'est toujours pas fichus d'avoir changé le processus de passage des péages afin de permettre à nos véhicules pénitentiaires de ne plus jamais s'arrêter !

C'est totalement dégueulasse ! Les signatures avec les principales sociétés d'autoroutes ont pourtant bien été réalisées, mais aucun processus opérationnel n'a été donné à nos collègues en missions extérieures.

Et la raison est lunaire... L'absence d'annuaires téléphoniques permettant aux équipages de prévenir de leur passage imminent aux péages !

La colère sur le terrain est désormais une colère froide. Le sentiment partagé par une immense majorité des personnels est que l'administration et le politique n'ont définitivement plus à l'esprit l'urgence sécuritaire qui pèse sur l'ensemble de ces missions.

Les vieux démons ont refait surface. Certains responsables de l'administration présents avec nous lors des discussions de ce protocole sont partis, atténuant inconsciemment l'état d'urgence de la situation et la gravité des faits du 14 mai 2024.

Nous pouvons garantir aux agents que notre ligne politique demeurera aussi dure que le sont leurs conditions de travail. Nous ne mimerons jamais la contestation. Nous continuerons, comme nous le faisons depuis octobre 2025, à construire le rapport de force et à proposer des offres de contestation aux personnels pénitentiaires.

L'exemple des nombreux dysfonctionnements dans le déploiement de ce protocole doit nous amener à réfléchir collectivement à la possibilité d'un mouvement de lutte d'ampleur, qu'à l'**UFAP UNSa Justice** nous considérons

désormais inévitable au regard du bordel généralisé qui gangrène notre administration dans à peu près tous les domaines.

Face à la souffrance des personnels, face au sentiment d'abandon ou de mépris de l'institution, face à la politique du toujours plus sans jamais rien, face aux choix assumés de ne pas respecter la règle pour éviter l'IDF, quitte parfois à exposer directement l'intégrité physique et la vie des personnels, la colère n'est plus une option : elle devient une nécessité.

La rupture sociale pénitentiaire arrive à grands pas. Nous ne la souhaitons pas forcément, mais nous garantissons aux personnels que nous ne l'éviterons pas pour autant !

Thomas JACQUOT
Secrétaire général adjoint



| 17 MARS 2026 : LES SPIP SE LÈVENT POUR DÉFENDRE LEURS COLLÈGUES ET LEURS MISSIONS

Le 17 mars 2026 restera comme une date importante pour les services pénitentiaires d'insertion et de probation. Partout sur le territoire, les personnels des SPIP se sont mobilisés à l'appel de l'intersyndicale UFAP UNSa Justice, CGT IP et SNEPAP-FSU. Rassemblements devant et dans les services et mobilisation de plus de 200 personnes place Vendôme : les personnels ont exprimé avec force leur colère, leur inquiétude et leur exaspération face à une remise en cause grandissante de leurs pratiques professionnelles.

Cette mobilisation trouve son origine dans une succession d'attaques contre les professionnels des SPIP, culminant avec les placements en garde à vue de deux collègues des SPIP 95 et 93 dans le cadre de l'exercice normal de leurs fonctions.

Dans le Val-d'Oise, un collègue CPIP a été placé en garde à vue et son domicile perquisitionné après avoir simplement transmis des documents fournis par la famille d'une personne détenue dans le cadre d'une permission de sortir. Les documents se sont révélés être des faux, sans que notre collègue n'en ait évidemment connaissance. Après plusieurs heures de garde à vue, il a été totalement mis hors de cause. Quelques semaines plus tôt, un CPIP du SPIP 93 avait déjà été placé en garde à vue dans des conditions ayant profondément choqué la profession : deux articles 40, dont un rédigé par son chef de service, pour avoir communiqué des éléments non confidentiels sur la situation d'un détenu à sa conjointe.

Pour les personnels, ces événements constituent une ligne rouge. Ils traduisent une défiance inquiétante envers des agents publics qui exercent pourtant leurs missions sous le contrôle permanent de l'autorité judiciaire.

Depuis plusieurs années déjà, les personnels des SPIP travaillent dans des conditions extrêmement dégradées : explosion des charges de travail, manque chronique d'effectifs, injonctions contradictoires, pression statistique permanente, surpopulation carcérale historique et multiplication des dispositifs sans moyens adaptés.



Au-delà du soutien apporté à nos collègues, cette mobilisation portait une exigence claire : restaurer la confiance institutionnelle envers les personnels des SPIP et garantir qu'aucun agent ne puisse de nouveau subir un tel traitement dans le cadre de l'exercice de ses missions.

À la suite de cette journée de mobilisation, un cycle de réunions a été engagé entre le cabinet du ministre de la Justice, la Direction générale de l'administration pénitentiaire et les organisations syndicales représentatives des SPIP. Des thématiques majeures ont été abordées : la sécurisation des pratiques professionnelles, la communication inter-directionnelle

et interministérielle sur les métiers des SPIP et la protection des agents dans l'exercice de leurs fonctions via une réflexion sur l'utilisation de l'article 40 et la protection fonctionnelle.

Lors de ces échanges, l'UFAP UNSa Justice a défendu plusieurs positions fortes.

Notre organisation a d'abord rappelé que les personnels des SPIP ne peuvent être considérés comme pénalement responsables des comportements des personnes suivies dès lors qu'ils exercent leurs missions dans le respect des textes et des procédures.

L'UFAP UNSa Justice a également exigé une systématisation immédiate de l'accompagnement hiérarchique et juridique des agents convoqués par un service d'enquête, ainsi qu'un déclenchement automatique de la protection fonctionnelle dès lors qu'un agent est mis en cause pour des faits liés à l'exercice de ses missions.

Nous avons aussi demandé la mise en place d'instructions claires à destination des juridictions et des services enquêteurs afin de privilégier, lorsque cela est possible, les auditions libres plutôt que les placements en garde à vue pour les agents publics exerçant dans un cadre professionnel identifié.

Enfin, l'UFAP UNSa Justice a rappelé qu'aucune sécurisation durable des pratiques professionnelles ne pourra avoir lieu sans un renforcement massif des effectifs des SPIP. Des services saturés, des charges de travail excessives et une pression constante fragilisent les personnels et augmentent mécaniquement les risques professionnels.

Le mouvement du 17 mars a permis de rappeler une réalité simple : les personnels des SPIP doivent pouvoir accomplir leurs missions avec des moyens adaptés, dans un cadre sécurisé et avec la confiance pleine et entière de leur institution.

En attaquant ces missions, en fragilisant ceux qui les exercent, ce n'est pas seulement un métier que l'on attaque. C'est un principe. C'est un équilibre. C'est un pilier de notre République. Un sursaut doit donc s'opérer sans délai, au risque de voir s'effondrer les fondements de notre Justice.

Simon-Pierre LAGOUCHE
Secrétaire National

| MOBILITÉ DU CDC : QUAND L'ADMINISTRATION ORGANISE ELLE-MÊME LE DÉSORDRE



Depuis plusieurs années, l'administration centrale s'acharne à vouloir supprimer la campagne de mobilité fermée du corps de commandement (organisée chaque dernier trimestre de l'année civile) afin de ne conserver qu'une seule campagne annuelle, dite « ouverte », c'est-à-dire avec des tiroirs.

Pour l'UFAP UNSa Justice, cette volonté relève d'une absurdité sans nom.

Aussi bien sur le plan humain afin d'offrir aux agents de véritables perspectives de mobilité et d'évolution professionnelle, que pour l'administration elle-même, qui, si elle persistait dans cette voie, se retrouverait systématiquement confrontée à des situations mettant encore davantage en difficulté les services et les structures.

Pour rappel, jusqu'en 2020, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) se tenaient deux fois par an. À ces occasions, l'administration recevait simultanément les organisations syndicales élues afin d'examiner l'ensemble des mobilités sur plusieurs jours. Les échanges, certes vifs, avaient le mérite d'être clairs, transparents, et obligeaient l'administration à trancher avant la clôture des débats. À l'issue de ces instances, très peu d'erreurs étaient constatées, chaque journée se concluant par une vérification minutieuse des opérations.

Mais depuis 6 ans, s'abritant derrière la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, l'administration se réjouit de la disparition de ces instances, au sein desquelles elle était régulièrement poussée dans ses retranchements... pour le bien des agents.

Le fonctionnement que nous dénonçons aujourd'hui est simple : à chaque campagne de mobilité, les organisations syndicales rencontrent l'administration individuellement en bilatérale. Y sont évoquées les situations personnelles des agents ainsi que les informations indispensables à leur défense.

Résultats : des erreurs qui se comptent par dizaines, des postes proposés en PSDV alors que l'agent en poste ne demande pas à partir, des postes vacants depuis plusieurs années qui ne sont toujours pas ouverts... Sans oublier les « tiroirs » oubliés, les notes « annule et remplace » qui démutent sans scrupule, et les MAD de dernière minute exigées pour compenser une énième erreur, véritables rustines posées sur une faille qui ne cesse de s'élargir.

Déjà submergée par un travail réalisé en deux temps (avec deux mobilités restreintes, au printemps et en octobre), l'administration souhaite désormais tout regrouper dans une seule « méga mobilité » annuelle.

Quelle erreur quand on ne tient déjà pas la route !

Pour notre organisation, la priorité immédiate est de doter enfin l'administration d'un outil informatique digne des enjeux.

Le logiciel Harmonie, totalement dépassé, génère au quotidien une surcharge de travail considérable pour les personnels et contribue pleinement à la dégradation de leurs conditions d'exercice.

Mais, si nécessaire soit-elle, cette modernisation ne sera qu'une réponse matérielle et logistique. La véritable urgence demeure le renforcement des effectifs RH.

L'administration pénitentiaire ne pourra retrouver un fonctionnement normal sans un apport massif de personnels, lequel passera impérativement par une amélioration significative de l'attractivité des métiers : augmentation significative des rémunérations, amélioration concrète et durable des conditions de travail pour enrayer la crise qui touche l'ensemble des niveaux de l'institution.

Si certains, bien naïfs, pensaient qu'ajouter le terme « générale » à la Direction de l'Administration pénitentiaire suffirait à transformer la réalité du terrain ou de la centrale, qu'ils comprennent que les personnels n'attendent pas des intitulés, mais des moyens, des effectifs et des décisions ambitieuses.

Autre point essentiel pour lequel notre organisation s'est battue et a obtenu satisfaction : le traitement équitable des dossiers ! Parce que OUI, le corps de commandement a lui aussi droit à un système de classement juste et transparent. Désormais, les priorités légales sont reconnues, permettant de clarifier de nombreuses situations.

Alors que la campagne de mobilité ouverte du CDC vient de se clôturer avec plusieurs semaines de retard, et que certains arbitrages interrogent, l'UFAP UNSa Justice continue de se battre pour que chaque officier soit soutenu, entendu et reconnu.

Amandine CORDIER
Eléonore SCHREINER
Secrétaires Nationales

| L'ENGAGEMENT SYNDICAL DES PA : SANS NOUS, PERSONNE NE DÉFENDRA CEUX QUE L'ADMINISTRATION REFUSE DE VOIR



Dans l'administration pénitentiaire, les personnels administratifs sont les premiers à faire tourner la machine, mais les derniers à être reconnus. Ils assurent la continuité du service, absorbent les urgences, sécurisent les actes, gèrent les budgets, les RH, les marchés, les procédures, les statistiques, les contentieux. Ils sont partout, mais l'administration continue de les traiter comme s'ils n'existaient pas. Invisibles quand tout fonctionne, indispensables quand tout s'effondre. Cette contradiction permanente est devenue insupportable. Et c'est précisément pour cela que l'engagement syndical n'est plus un choix : c'est une nécessité vitale.

Sur le terrain, dans les établissements et les SPIP, les Personnels Administratifs subissent de plein fouet les conséquences de la surpopulation pénale, du manque d'effectifs et de l'inflation galopante. Quand les détentions débordent, ce sont les services administratifs qui doivent absorber les flux, gérer les procédures, répondre aux urgences, traiter les contentieux, suivre les transfèrements, produire les statistiques, sans renforts, sans moyens, sans reconnaissance. Quand les effectifs fondent, ce sont les PA qui compensent, qui prennent sur eux, qui "font tourner" malgré tout. Quand les prix explosent, ce sont les premiers à voir leur pouvoir d'achat s'effondrer alors que leurs missions ne cessent de s'alourdir. Et pendant ce temps, la DGAP continue de faire comme si tout allait bien.

Face à cette réalité, le bureau syndical local est souvent le seul espace où les agents peuvent enfin dire ce qu'ils vivent. C'est lui qui recueille les alertes, accompagne les collègues, intervient auprès des directions, refuse que les dérives deviennent la norme. **Sans cette présence, les retards de paiement, les erreurs RH, les postes vacants non remplacés, les outils numériques défectueux, les injonctions contradictoires, le management toxique et les risques d'épuisement professionnel resteraient enterrés sous les discours lissés et les tableaux de bord trompeurs.** Le syndicat local est le premier rempart contre l'usure, le mépris et l'invisibilisation.

À l'échelon interrégional, l'action syndicale prend une autre dimension. Les unions régionales comparent les situations, exposent les incohérences, démontent les discours officiels et révèlent les disparités criantes entre territoires. Elles rappellent que les difficultés des Personnels Administratifs ne sont pas des "problèmes locaux", mais les symptômes d'un système qui s'appuie sur eux sans jamais les considérer. Elles refusent que les directions interrégionales se contentent de gérer la pénurie en demandant toujours plus aux mêmes. **Elles imposent un rapport de force, parce que sans pression, rien ne bouge.**

Au niveau national, la fédération porte la voix des personnels administratifs là où elle dérange : à la DGAP, au ministère, dans les instances interministérielles. Elle met sur la table ce que beaucoup aimeraient garder sous le tapis : **la perte d'attractivité des métiers administratifs, le sous-effectif chronique, la dégradation continue des conditions de travail, l'absence de reconnaissance statutaire et indemnitaire, les restrictions budgétaires qui étranglent les services.** Elle rappelle que la surpopulation pénale n'est pas qu'un problème de détention : elle impacte directement les services administratifs, saturés, épuisés, oubliés. Elle rappelle que l'inflation n'est pas une vue de l'esprit : elle frappe des agents déjà sous payés, déjà sous classés, déjà sous considérés.

L'engagement syndical des personnels administratifs, c'est refuser d'être les variables d'ajustement d'une administration qui compte sur notre loyauté mais jamais n'écoute ni n'entend notre parole. C'est refuser l'invisibilisation, refuser l'usure, refuser le mépris. C'est défendre nos droits, nos carrières, notre santé, notre expertise. C'est protéger nos collègues, ceux qui n'osent pas parler, ceux qui s'épuisent, ceux qui craquent. C'est rappeler que sans les Personnels Administratifs, rien ne fonctionne : ni les budgets, ni les RH, ni les marchés, ni les procédures, ni les statistiques, ni les contentieux, ni les SPIP, ni les établissements.

À celles et ceux qui s'engagent déjà, qui prennent des coups, qui tiennent la barre, qui refusent l'injustice : MERCI.

À celles et ceux qui hésitent encore : l'administration ne changera pas seule. Rien ne bougera sans nous. Rejoindre l'**UFAP UNSa Justice**, c'est choisir de ne plus subir. C'est choisir de faire enfin entendre sa voix. C'est choisir de défendre les personnels administratifs comme ils le méritent.

Damien METRY

Secrétaire National des Personnels Administratifs



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



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

NOUVEAU

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



LE TRI
+ FACILE



LE TRI
+ FACILE

| LES PERSONNELS TECHNIQUES ASPHYXIÉS PAR LA SURPOPULATION !

Alors que les signaux alarmants s'accumulent sur les conditions de travail induites par la surpopulation pénale, une autre crise, invisible mais tout aussi destructrice, se joue dans les coulisses de nos établissements et services. **Les personnels techniques de l'administration pénitentiaire subissent de plein fouet les conséquences de cette suroccupation chronique.** À force de tirer sur la corde, c'est tout le bâti et les équipes qui menacent de rompre.

L'ère du "curatif" permanent : un patrimoine en ruine...

La surpopulation carcérale accélère dramatiquement le vieillissement et la dégradation des infrastructures. Conçues pour des jauges précises, nos prisons s'usent à vitesse grand V sous la pression de la surcapacité. Face à cette usure prématurée, les personnels techniques sont réduits à jouer les pompiers de service. Faute de temps et de moyens, la maintenance préventive, pourtant essentielle pour pérenniser le bon fonctionnement des structures, est totalement abandonnée.

Les agents passent leurs journées à courir d'urgence en urgence pour faire de la réparation curative, colmatant les brèches d'un navire qui prend l'eau de toutes parts.

Services techniques : la surchauffe généralisée

Cette pression ne s'arrête pas aux interventions techniques dans les cellules. Dans les cuisines des établissements, les personnels techniques affectés à la restauration voient le nombre de repas à préparer quotidiennement exploser. Travailler dans des rythmes

industriels avec des équipements qui ne sont pas prévus pour cet usage, sans effectifs supplémentaires, relève de l'impossible.

Le constat est implacable : le manque de moyens, leur inadaptation et la pénurie criante de personnels techniques transforment les missions quotidiennes en un parcours du combattant permanent.

Le défi climatique : l'urgence oubliée

Pour couronner le tout, la « crise climatique » s'invite dans des structures pénitentiaires totalement obsolètes. Face aux vagues de canicules ou aux conditions climatiques extrêmes, l'inadaptation du parc immobilier pénitentiaire transforme les établissements et services en véritables bouilloires. Les personnels techniques se retrouvent en première ligne pour tenter de maintenir des systèmes de ventilation et de fluides à bout de souffle, pour éviter la rupture thermique des bâtis.

L'UFAP UNSa Justice refuse que la gestion de la misère carcérale repose sur le sacrifice quotidien des personnels techniques. On ne maintient pas un service public digne avec des bouts de ficelle : **il est urgent de moderniser nos structures et de recruter, avant que le système pénitentiaire ne s'effondre pour de bon !**

**Pascal FALEK
David PAYET**

Secrétaires nationaux filière personnel technique



| ACTION SOCIALE : DÉFENDRE LES ACQUIS, CONSTRUIRE LES PROGRÈS DE DEMAIN



L'actualité de l'action sociale confirme une dynamique positive, avec des avancées notables liées au développement au sein du Ministère de la Justice avec un budget en augmentation notable, mais également des points de vigilance côté Ministère de la Fonction Publique, particulièrement avec la baisse du Budget de près de 20 Millions d'Euros.

Concernant la **Garde d'enfants** l'offre est globalement consolidée, mais les évolutions restent contrastées.

Le nombre de places en crèche est maintenu, aussi bien du côté de la Fonction publique via les SRIAS qu'au sein du Ministère de la Justice. Cette stabilité constitue un point d'appui essentiel dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle Femme/Homme, particulièrement dans un contexte où les besoins en modes de garde restent soutenus.

Concernant les **dispositifs CESU** dédiés aux agents exerçant en horaires atypiques, ainsi que pour la garde

périscolaire pilotée par le Ministère de la Justice, la dynamique reste positive. On observe une progression du nombre de bénéficiaires par rapport à l'an dernier, traduisant une adaptation de la communication du dispositif aux contraintes des agents.

En revanche, du côté du Ministère de la Fonction publique, l'annonce de la suppression de **la première tranche du CESU constitue un recul notable**. Cette mesure va impacter directement la politique d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, en fragilisant l'accès aux solutions de garde pour les agents.

Seul point positif : le maintien de cette tranche pour les familles monoparentales, garantissant une forme de protection pour ces collègues particulièrement exposés économiquement.

Concernant les Territoires d'Outre Mer dans le Pacifique, un dispositif analogue aux CESU va voir le jour pour les collègues de Nouvelle-Calédonie, et se prolonger sur la Polynésie française afin de garantir l'équité territoriale entre l'Hexagone et les DROM.

Sur le volet logement, le **PBIMJ (Prêt Bonifié Immobilier)** connaît une reprise à la hausse, favorisée par la baisse des taux d'intérêt, résultat des négociations engagées en fin d'année. Cette évolution redonne des perspectives plus favorables aux agents souhaitant accéder à la propriété ou améliorer leur situation résidentielle.

Les réservations de logements sociaux se poursuivent dans les zones immobilières tendues, répondant à une demande toujours forte dans ces territoires. Par ailleurs, la Fondation d'Aguesseau continue de mener une action positive en matière de logement temporaire, apportant des solutions concrètes aux situations transitoires.

Plus globalement, une attention particulière devra être portée aux projets de **construction de logements sur Fleury et Savigny**, qui appellent un suivi renforcé afin de sécuriser la mise en œuvre, en adéquation avec les besoins et contraintes professionnelles des agents.

Effectivement, les premiers éléments de présentation du montage interrogent, tout particulièrement sur le niveau des loyers attendus, qui ne semblent pas en adéquation avec les rémunérations des personnels pénitentiaires, et cela malgré la mise à disposition gratuite des emprises foncières, qui viennent se combiner à une subvention de 3,5 millions d'euros.

En plus, au-delà de l'approche économique, la dimension de sécurité sur Fleury interroge...

En effet, depuis plus d'un an l'administration avance de son côté sans concertation avec les organisations syndicales, et sans intégrer l'ensemble des paramètres, notamment la question de la location à un tiers, en l'absence de candidats du ministère de la Justice...

Toutes les hypothèses et spéculations sont permises, constat là encore qu'en l'absence de dialogue social, l'administration occulte dans ses projets, des pans entiers de nos professions, jusqu'à en oublier les éléments essentiels et évidents de sécurité des personnels !!!

Le sujet de la **restauration collective** poursuit son développement, avec le déploiement d'actions d'optimisation structurantes. Celles-ci portent notamment sur l'amélioration de la cartographie de l'offre, la recherche de tarifs plus compétitifs et le maintien d'un haut niveau de qualité.

Ces évolutions s'inscrivent dans un travail partenarial étroit avec les CRAS, visant à garantir une offre de restauration accessible, équilibrée et adaptée aux attentes des agents.

Concernant l'action sociale de proximité, des travaux sont en cours pour d'une part sécuriser juridiquement les collègues bénévoles qui œuvrent avec abnégation pour dynamiser le lien entre les agents, favoriser les avantages socioculturels au quotidien, et permettre de renforcer les liens avec le service social, notamment par le prisme des aides financières d'urgence.

Il est désormais temps que ces bénévoles puissent bénéficier, ainsi que tous les agents d'une reconnaissance pour leur engagement, mais aussi de moyens en temps dans le cadre de leurs missions d'acteurs sociaux de proximité.

La fin de ce premier trimestre de l'année se clôture, dans un contexte globalement marqué par la stabilité des dispositifs, avec certaines avancées qui viennent renforcer l'accompagnement social des agents notamment dans les Outre Mers, mais aussi malheureusement la poursuite « d'attaques » des technocrates de Bercy sur le budget d'action sociale interministériel.

L'évolution en matière de CESU dans la Fonction publique et certains projets logements vont nécessiter une vigilance accrue et des interventions très régulières, dans le souci de préserver l'équilibre et l'efficacité des politiques sociales mises en œuvre au bénéfice des agents depuis plusieurs années.

Frédérique GALLIERE
Secrétaire National

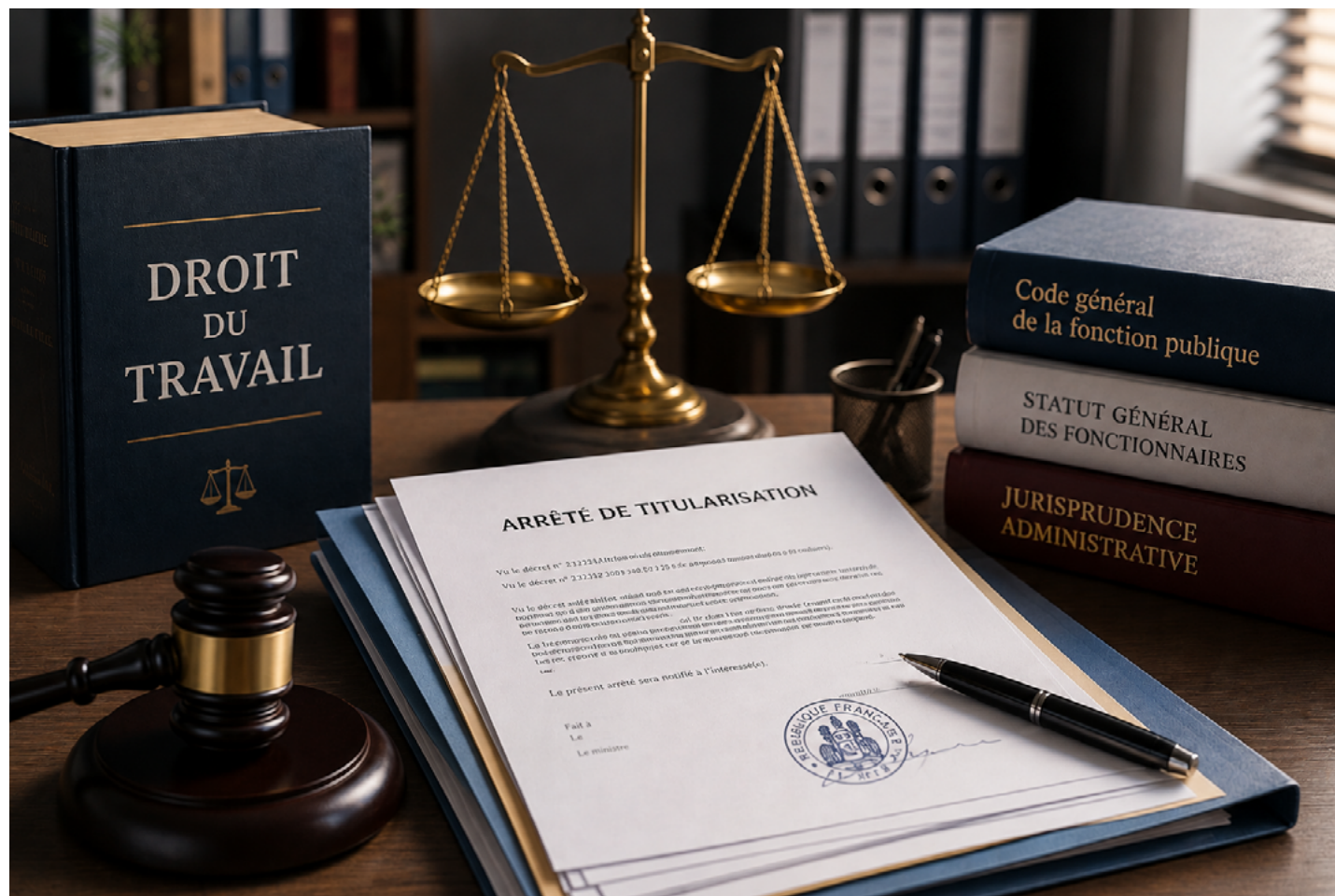
| DROIT DEVANT

REPRISE D'ANCIENNETÉ : CADRE JURIDIQUE, DÉLAIS ET OBLIGATIONS PROCÉDURALES

La reprise des services antérieurs constitue un droit encadré par des textes précis, mais dont l'application demeure inégale au sein de l'administration pénitentiaire. Les agents intégrant le ministère de la Justice, qu'ils proviennent du secteur public ou du secteur privé, peuvent solliciter la prise en compte de leur expérience professionnelle antérieure dès leur entrée dans le corps d'accueil. Cette reprise est régie par les statuts particuliers, qui déterminent les modalités de classement et les conditions de valorisation des services accomplis avant l'intégration.

Pour les personnels de surveillance, les règles applicables résultent du décret n° 2023-1341 du 29 décembre 2023, qui fixe les modalités de classement des élèves et des stagiaires CEA et CDC. **Pour les personnels administratifs**, par exemple les secrétaires administratifs, le décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 encadre la reprise des services antérieurs. **D'autres textes s'appliquent à la filière technique, aux personnels d'insertion et de probation ou encore aux attachés d'administration.** Dans tous les cas, l'agent ayant exercé dans le secteur public et dans le secteur privé doit impérativement opter pour l'une de ces deux catégories de services. Cette exigence découle du principe général selon lequel la reprise d'ancienneté ne peut résulter que d'une seule carrière antérieure, l'administration ne pouvant procéder à aucun cumul entre services publics et services privés.

La demande de reprise d'ancienneté doit être formulée dès la notification de l'arrêté d'élève ou de stagiaire, selon les corps. Cette exigence s'explique par le fait que le classement initial conditionne l'ensemble de la carrière ultérieure, notamment l'avancement d'échelon et la reconstitution de carrière. L'agent doit déposer une demande écrite, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives permettant d'établir la réalité et la durée des services accomplis. Les documents attendus comprennent notamment les contrats, les fiches de paie, les attestations d'employeurs ou, pour les anciens militaires et gendarmes, les états signalétiques des services. Le dépôt doit être



effectué contre récépissé afin d'assurer la traçabilité de la démarche auprès du service des ressources humaines de l'établissement ou de la structure d'affectation, chargé de procéder aux vérifications nécessaires avant transmission à l'administration centrale pour rédaction de l'arrêté.

Une vigilance particulière s'impose au moment de la titularisation. L'arrêté de titularisation, une fois notifié, devient définitif à l'expiration d'un délai de deux mois. Ce délai résulte des règles générales du contentieux administratif, qui imposent à l'agent d'exercer un recours

gracieux ou hiérarchique dans les deux mois suivant la notification de l'acte. À défaut, l'arrêté acquiert un caractère définitif, rendant toute contestation ultérieure beaucoup plus incertaine. Lorsqu'un recours est introduit dans les délais, les juridictions administratives reconnaissent généralement le droit à la reprise d'ancienneté dès lors que l'agent avait déposé une demande complète et régulière. **En revanche, une fois le délai expiré, les recours de plein contentieux n'aboutissent que de manière exceptionnelle, même lorsque l'erreur de l'administration est avérée.**

L'**UFAP UNSa Justice** est régulièrement saisie par des agents dont l'ancienneté n'a pas été intégrée dans leur arrêté de titularisation, alors même qu'ils avaient déposé leur demande dès leur entrée en scolarité ou en stage. Les réponses administratives se limitent souvent à indiquer que le traitement est « en cours », parfois pendant plusieurs mois, voire plusieurs années sans que l'arrêté soit corrigé. Cette situation expose les agents à une perte d'ancienneté irréversible si aucune contestation n'est formée dans les délais imposés.

C'est pourquoi l'**UFAP UNSa Justice** rappelle que la sécurisation de la carrière commence dès l'arrêté d'élève ou de stagiaire et se poursuit jusqu'à la notification de l'arrêté de titularisation. **Chaque agent doit transmettre immédiatement ces documents à ses représentants UFAP** de proximité afin qu'ils puissent vérifier le classement dans la grille indiciaire de leur nouveau corps, contrôler la prise en compte des services antérieurs et, le cas échéant, engager sans délai les démarches nécessaires. La maîtrise des délais constitue la seule garantie d'éviter la consolidation d'un arrêté erroné et la perte durable de droits à avancement.

Le pôle juridique sera à la disposition des agents pour les assister dans toutes leurs démarches en ce sens.

Dominique VERRIERE
Secrétaire National

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



| DISP DE MARSEILLE : DES PERSONNELS ENGAGÉS, UN SYSTÈME SOUS TENSION



L' Union Régionale (UR) UFAP UNSa Justice PACA CORSE est aujourd'hui confrontée à une **dégradation préoccupante de ses conditions de fonctionnement, révélatrice des tensions profondes qui traversent l'ensemble du système carcéral**. Mais derrière ces constats, ce sont pratiquement 4 400 femmes et hommes qui tiennent, chaque jour, un service public pénitentiaire sous pression extrême et à bout de bras.

Avec une vacance d'emploi de plus de 730 agents, tous corps et grades confondus, cette direction, une des plus importantes en termes d'effectif, subit de plein fouet un manque chronique de moyens humains.

Dans les détentions comme dans les services, les personnels compensent, s'adaptent, prennent sur eux. Heures supplémentaires, rappels sur repos, sous-effectifs permanents : **le fonctionnement quotidien repose désormais sur leur engagement sans faille.**

Mais à quel prix ?

À cette réalité s'ajoute une pression carcérale permanente due à un taux de surpopulation moyen, sur les quartiers maisons d'arrêt, particulièrement élevé et dépassant les **150 % avec plus de 450 matelas au sol**.

La Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires (DISP) de Marseille compte plus de **12 360 détenus écroués pour presque 10 200 détenus hébergés, le tout pour seulement 7 754 places, auxquels s'ajoutent plus de 2 200 mesures de suivi extérieur**. Cette surpopulation massive dégrade les conditions de détention, mais surtout, elle accroît mécaniquement les tensions, les incidents et les violences.

Pour les personnels, le risque est devenu une donnée permanente du quotidien. Exercer aujourd'hui, que ce soit en détention ou en milieu ouvert, c'est évoluer dans un environnement saturé, imprévisible, où le moindre incident peut dégénérer.

Face à ce constat, ce sont tous les services supports, qu'ils soient administratifs, techniques ou de suivi, aussi bien en Établissement Pénitentiaire qu'en Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP) ou au siège de la DISP de Marseille, qui se trouvent en première ligne. C'est grâce à eux que notre institution continue de fonctionner malgré tout.

On ne répétera jamais assez qu'il faut remercier, féliciter et surtout accompagner au quotidien, et avec bienveillance, tous les personnels de la DISP.

La spécificité territoriale de notre Union Régionale ne fait qu'amplifier ces difficultés. En intégrant à la fois les départements de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA) et la Corse, elle doit composer avec des contraintes géographiques, logistiques et sécuritaires accrues.

Les extractions, les transferts, la gestion des profils sensibles nécessitent des moyens que les équipes n'ont plus toujours en nombre suffisant. Certains établissements concentrent particulièrement ces tensions.

Les Centres Pénitentiaires de Marseille et d'Aix-en-Provence occupent une place stratégique en tant que très grosses structures de primo-affectation. C'est sans compter les deux autres principaux établissements de primo-affectation que sont la MA de Grasse et la MA de Nice. Ils accueillent de nombreux personnels en début de carrière, immédiatement plongés dans des environnements complexes et exigeants.

Malgré leur jeune expérience, ces agents tiennent leur poste, apprennent dans l'urgence, souvent au contact direct de situations difficiles, avec un encadrement lui-même sous tension.

Dans le même temps, de nouvelles missions viennent alourdir un dispositif déjà fragilisé. La création annoncée d'un **Quartier de Lutte contre la Criminalité Organisée (QLCO)** au Centre Pénitentiaire d'Aix-en-Provence illustre l'évolution des menaces auxquelles les personnels doivent faire face, notamment sur Marseille et ses environs, mais pas seulement.

Accueillir des profils relevant de la criminalité organisée, c'est faire entrer en détention des logiques de violence, de pression et d'influence encore plus fortes. Là encore, les personnels répondront présents. Mais sans renforts humains et matériels adaptés, c'est la sécurité de tous qui est directement engagée.

Pour illustrer ces propos, la tenue de nombreux procès sensibles, notamment ceux liés au grand banditisme marseillais ou corse, mobilise fortement les Équipes de Sécurité Pénitentiaire, en particulier l'ERIS 13 et les PREJ. **Ces missions à haut risque exigent un professionnalisme exemplaire et une vigilance de chaque instant.**

Elles viennent surtout peser sur des effectifs déjà insuffisants, désorganisant les services et augmentant la fatigue des agents. Derrière chaque mission, il y a des personnels exposés, sollicités au-delà du raisonnable.

Face à cette accumulation de contraintes, les personnels pénitentiaires de la DISP de Marseille continuent pourtant d'assurer leurs missions avec un sens du devoir remarquable. Ils sont les garants du bon fonctionnement des établissements et services, garantissent la sécurité et assurent la continuité du service public, souvent dans des conditions que peu accepteraient.

Cet engagement force le respect, mais il ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement. Car aujourd'hui, l'alerte est claire. L'écart entre les missions confiées et les moyens alloués ne cesse de se creuser. Le danger est réel, pour les personnels comme pour l'institution.

Continuer ainsi, c'est accepter une dégradation progressive des conditions de travail et une exposition accrue aux risques. Il est désormais indispensable que des mesures concrètes et immédiates soient prises à travers un renforcement massif des effectifs, un soutien renforcé aux établissements et services les plus exposés et une reconnaissance réelle des contraintes du terrain.

Les personnels ont démontré leur engagement. Il appartient désormais à l'administration de répondre à la hauteur de ces enjeux.

Bruno BOUDON
Union Régionale PACA-Corse

| AGRESSION EN DÉTENTION : QUAND LE DANGER DEVIENT RÉALITÉ

On entre dans l'administration pénitentiaire avec des convictions, l'envie de servir et la conscience que le métier comporte des risques. Pourtant, rien ne prépare réellement à vivre une agression. En quelques secondes, tout peut basculer.

Ce jour-là, j'étais affecté à la promenade lorsque je suis venu prêter main-forte à un collègue pour l'ouverture des portes dans le cadre de la distribution des repas. Après avoir ouvert une première porte puis une deuxième, en appliquant rigoureusement l'ensemble des gestes de sécurité qui nous sont enseignés en école et rappelés en service, je me suis retrouvé dans une configuration particulièrement contraignante : face à une porte, avec le chariot de distribution sur ma gauche, le détenu sur ma droite, tandis que deux auxiliaires distribuaient les repas aux côtés de ma collègue.

Constatant que je gênais le passage de l'un des auxiliaires, j'ai simplement tourné la tête une fraction de seconde pour lui laisser l'accès. C'est à cet instant précis que le détenu s'est mis à crier avant de **me porter un coup au niveau du cou avec un couteau à beurre qu'il avait pris le temps de transformer et d'aiguiser.** La lame est passée à seulement quelques centimètres de ma carotide. En une seconde, une intervention de routine est devenue une **tentative d'agression aux conséquences qui auraient pu être dramatiques.**

Avant que cela ne m'arrive, comme beaucoup, je voyais les agressions comme un fait de service parmi d'autres. On entend qu'un collègue a été agressé, qu'il a reçu des coups ou même un coup de couteau, on lui souhaite un bon rétablissement et on pense surtout à ses blessures physiques. **En réalité, on ne mesure pas ce qui se passe ensuite.**

Une agression ne laisse pas seulement des cicatrices sur le corps. Elle s'installe dans l'esprit, dans le quotidien, dans les habitudes les plus simples. Depuis cet événement, je me rends compte que quelque chose a changé en moi. Je ne regarde plus les foules de la même manière, je suis davantage sur mes gardes, et certaines situations qui semblaient anodines auparavant provoquent aujourd'hui

de l'appréhension, du stress ou de la peur. Cette expérience m'a également amené à remettre en question beaucoup de choses, aussi bien sur le plan professionnel que personnel.

Aujourd'hui encore, plusieurs mois après les faits, je suis toujours suivi et pris en charge dans le cadre de mes soins. C'est la preuve que les conséquences d'une agression ne disparaissent pas une fois les blessures physiques refermées. **La reconstruction est un chemin long, parfois difficile, qui demande du temps et un accompagnement adapté.**

Dans cette épreuve, j'ai eu la chance de ne jamais être seul. **Je tiens à remercier sincèrement tous mes collègues** qui, par un message, un appel, une présence ou un simple mot, m'ont apporté un soutien immense. Cette solidarité, propre à notre métier, m'a rappelé que derrière l'uniforme se trouvent des femmes et des hommes qui savent se serrer les coudes dans les moments les plus compliqués.

Je souhaite également remercier l'UFAP, qui a été présente dès le premier jour et qui m'aide encore aujourd'hui. Que ce soit pour l'accompagnement administratif, les conseils, le soutien psychologique ou tout simplement l'écoute, j'ai toujours trouvé des interlocuteurs disponibles et bienveillants. Au-delà de son rôle syndical, j'y ai trouvé un véritable soutien humain qui m'a permis de ne jamais me sentir isolé face à cette épreuve.

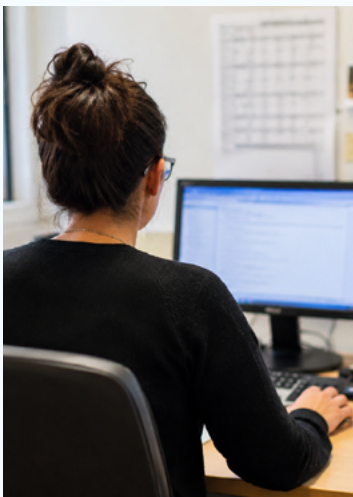
À travers ce témoignage, je souhaite rappeler qu'**une agression ne se résume jamais à quelques lignes dans un compte rendu ou à une blessure visible.** Les séquelles psychologiques sont parfois les plus profondes et les plus longues à guérir. Il est essentiel de pouvoir compter sur ses proches, sur ses collègues et sur des structures qui accompagnent les personnels dans ces moments difficiles.

Si ces quelques mots permettent à un collègue de comprendre qu'il n'est pas seul, qu'il est normal de se sentir fragilisé après une telle épreuve et qu'il ne faut pas hésiter à demander de l'aide, alors ce témoignage aura atteint son objectif.

Anonyme

TÉMOIGNAGES

REGARDS CROISÉS



Audrey
Secrétaire administrative

Pourquoi être entrée dans la Pénitentiaire ?

Je suis entrée dans l'administration pénitentiaire un peu par hasard. **Ayant réussi le concours d'adjoint administratif**, l'affectation la plus proche de chez moi était à la DAP. J'ai alors découvert une administration qui propose de nombreux postes intéressants pour les administratifs et un état d'esprit qui me convient.

Quelle expérience professionnelle pénitentiaire a été marquante pour toi ?

Je n'ai pas vraiment de souvenir d'une expérience particulière, en revanche **je retiens la solidarité entre agents en cas de coup dur**. Ce qui, pour moi, est vraiment l'atout principal de l'administration pénitentiaire.

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

Apprendre à évoluer au rythme de la société en adaptant les moyens ainsi que les ressources financières et techniques nécessaires, afin de nous garantir l'accomplissement de notre travail dans des conditions adéquates chaque jour. **C'est primordial.**

Et si c'était à refaire ?

Je ne changerais rien.

Où te vois-tu dans 10 ans ?

Toujours dans l'administration pénitentiaire, soit dans un **établissement ou un service pénitentiaire d'insertion et de probation**.



Eleonore SCHREINER
CDC

Pourquoi être entrée dans la Pénitentiaire ?

Par hasard, à 19 ans, j'ai répondu à une offre « emploi jeune » en 2003, **j'ai été recrutée dans un SPIP pour être secrétaire de direction**. En 2006 j'ai passé le concours d'adjoint administratif et j'ai été affecté dans une MAH.

J'ai occupé plusieurs postes tels que la régie, le greffe, mais aussi le service des agents et le BGD. Ces deux derniers postes sont principalement occupés par des personnels de surveillance notamment des encadrants. Aussi dans le cadre de mes missions au greffe et au BGD j'étais amenée à me

rendre en détention pour faire des notifications.

L'ensemble de ma carrière administrative et les missions qui m'ont été confiées m'ont donné l'envie de porter l'uniforme et de rejoindre le corps des personnels de commandement.

J'ai ainsi été reçue au concours interne de lieutenant pénitentiaire en 2017 et j'ai débuté ma nouvelle carrière en tant que responsable de bâtiment.

Quelle expérience professionnelle pénitentiaire a été marquante pour toi ?

L'ouverture d'un établissement en tant que responsable du service des agents. Le travail sur l'ouverture, les besoins en effectif et le déroulement d'un planning a été très enrichissant. L'organisation de la marche à blanc, l'organisation des formations avant ouverture mais aussi la gestion entre l'ancienne et la nouvelle structure ont été une **expérience unique**.

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

La reconnaissance de ses personnels. Ecrasée par la surpopulation et le manque d'effectif, l'AP n'anticipe pas elle réagit seulement à l'urgence sans pour autant trouver les bonnes solutions. **Au quotidien les personnels mettent des pansements sur des plaies ouvertes**. Les personnels du corps de commandement sont noyés

par le travail administratif, par les réunions et les situations d'urgences à traiter dans leurs structures.

Le personnel du corps de commandement dans les gros bâtiments (MAH, CD, MAF) devraient se voir dotés de personnels administratifs pour les suppléer dans les tâches bureautiques (enregistrement des requêtes, notifications, gestion de la téléphonie, gestion du classement, gestion des pointages des auxis...) afin d'être plus proche des agents sur les coursives.

Aussi l'AP n'utilise pas un management adapté pour ses officiers. Les officiers sont les fusibles des directions sur le plan pénal et se voient souvent reprocher d'être trop proches de leurs agents.

Et si c'était à refaire ?

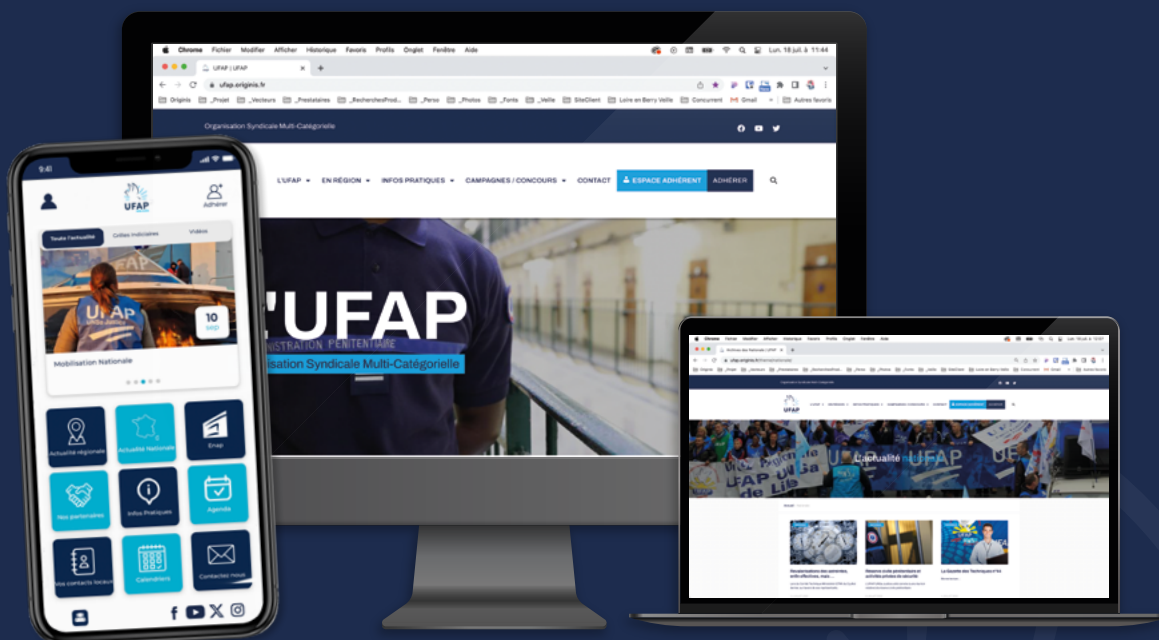
Je ne regrette rien dans mon parcours, j'encourage même l'ensemble des agents à passer leur concours de capitaine, bien que les responsabilités soient importantes les missions sont intéressantes.

Où te vois-tu dans 10 ans ?

Toujours capitaine avec quelques rides en plus mais pas avec des barrettes supplémentaires car le grade de commandant va devenir compliqué à obtenir. J'aurais au moins quelques échelons en plus et **peut être un personnel administratif pour travailler avec moi**.

SUIVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'UFAP UNSa JUSTICE

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

