UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !



RÉINVENTER la détention, REDONNER du sens au métier, CONSTRUIRE l'avenir du CEA

La vision métier et politique de l'UFAP UNSa Justice Pour les Personnels du Corps d'Encadrement et d'Application (CEA)

UNSa Justice

L'action utile !

ÉLECTIONS Professionnelles

Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

NOTRE ENGAGEMENT
Pourquoi redonner du sens au métier ?

Parce que le métier de surveillant pénitentiaire en détention n'a jamais évolué et que la situation d'urgence actuelle impose un changement radical de cap.

Parce que la sécurité des Personnels dans ce contexte explosif n'a jamais été autant au cœur des sujets (5 000 agressions physiques par an) : il est nécessaire de combattre l'isolement des Personnels et de lutter efficacement contre ce massacre !

Parce que la pénitentiaire ne se modernisera pas sans **moderniser le cœur du métier.**

Parce que la carence en effectifs se chiffre à 4 000 agents dans le CEA !

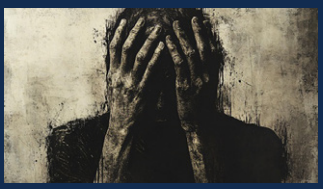
Parce que nos métiers méritent reconnaissance et considération.

L'UFAP UNSa Justice porte une vision globale, cohérente et concrète du CEA.









I. Constats : un métier à bout de souffle

Une détention figée dans le siècle dernier

- **Rythmes de travail archaïques** (certains rythmes de travail dépassent un siècle d'existence).
- **Isolement** du surveillant.
- **Rappels permanents,** fatigue chronique.
- **Surpopulation** structurelle.
- **Violence** latente quotidienne.
- Une organisation qui **fragilise la sécurité** et détruit les équilibres de vie.

UFAP
UNSa Justice

II. Le travail en équipe mobile : la révolution silencieuse de la détention

Objectif :

Sortir le surveillant de l'isolement, sécuriser la détention, en finir avec les agressions, sortir du schéma actuel non adapté pour travailler intelligemment.

1. Pourquoi le modèle actuel est devenu dangereux

L'organisation actuelle repose sur un dogme ancien :

Un surveillant = un étage.

Ce modèle n'est plus compatible avec :

- la **surpopulation** chronique,
- la multiplication des **profils violents,**
- la multiplication des **profils psychiatriques**,
- la **pression permanente** exercée sur les Personnels.

Il isole l'agent, fragilise sa sécurité et ralentit toute capacité de réaction.
Il fait du surveillant une cible et l'expose quotidiennement à de multiples risques inhérents à la gestion des structures pénitentiaires.







2. Le principe de l'équipe

L'UFAP UNSa Justice défend une nouvelle logique de détention :

Ancien modèle	Modèle UFAP
1 agent par étage	1 équipe par secteur de détention
Isolement	Travail collectif
Sécurité passive	Sécurité dynamique
Réaction tardive	Intervention immédiate
Autorité fragile	Autorité collective

Une **équipe mobile composée de plusieurs agents** est affectée à un secteur de détention complet.

Elle assure :

- les **mouvements,**
- les **ouvertures, fermetures,**
- les **contrôles,**
- la **présence** active,
- la **gestion** des incidents.

3. Effets directs

Sécurité renforcée

- **Plus jamais** un agent n'ouvre une porte de cellule **seul.**
- **Baisse** des rappels imposés.
- **Présence dissuasive** immédiate liée au nombre d'agents.
- **Maîtrise plus rapide** des situations à risque.

Reprise du contrôle de la détention

- Moins de **tensions.**
- Moins d'**agressions.**
- Plus d'**anticipation.**

Professionnalisation du métier

- Vraie **logique** d'intervention.
- **Sécurité** au cœur de la détention.
- **Valorisation** du travail collectif.

Mise en œuvre

La mise en place des équipes mobiles nécessite de revoir entièrement le cadencement de la journée de détention. Mouvements groupés et réduits afin que l'équipe puisse exercer sur un rythme contrôlé. Cela constitue la partie la plus longue de la mise en œuvre puisque chaque partenaire et secteur doit revoir son fonctionnement afin de s'adapter aux contraintes sécuritaires de la structure et non l'inverse comme aujourd'hui.







III. L'autonomie de service : redonner du pouvoir aux agents

Objectif :

Sortir du service subi pour entrer dans un service choisi et maîtrisé. L'autonomie de service, c'est donner aux agents qui le subissent la main sur la gestion de leur propre service, sous contrôle du responsable de planification. Chaque groupe d'agents a un référent qui construit le planning.

1. Le système actuel : un modèle épuisant

Aujourd'hui :

- **Services** et **rappels imposés.**
- Congés **instables.**
- Vies personnelles **fracturées.**

Les agents sont soumis à un planning qu'ils ne contrôlent pas, imposé sans égard pour leur équilibre vie professionnelle / vie privée. La fatigue, loin d'être passagère, s'est enracinée comme une constante du système. Le rappel s'impose désormais comme la norme, symbole d'un fonctionnement qui écrase, exige sans relâche et refuse de reconnaître les limites humaines.

Le service n'est plus un outil d'organisation, il est devenu un outil de contrainte.

2. Le modèle UFAP UNSa Justice : l'autonomie encadrée

L'autonomie de service ne veut pas dire désordre, elle signifie :

Des équipes responsables, sous cadre RH, qui construisent leur propre service.

Principes :

- Chaque équipe **établit son planning** selon les impératifs sécuritaires.
- **Gestion des congés** au sein de l'équipe en respectant l'équilibre.
- **Anticipation des absences** et rappels en priorité sur volontariat.
- **Validation finale** du prévisionnel par l'agent planificateur.
- **Responsabilisation** totale des équipes.

Effets directs

- **Stabilité** des plannings.
- **Baisse** des rappels.
- **Respect** de la vie familiale.







- **Moins d'absentéisme.**
- Meilleure **cohésion** d'équipe.
- Plus grande **disponibilité** opérationnelle.
- **Facilité** de modification du planning.

Ce modèle fonctionne déjà sur le terrain. Il prouve qu'avec de la confiance, la pénitentiaire respire mieux. Chacun d'entre nous a déjà subi un rappel contraignant sur son service et il est souvent difficile de pouvoir s'arranger pour modifier son planning afin de l'adapter aux contraintes de sa vie personnelle.

Ce que ça change concrètement pour un agent

Avant	Avec l'UFAP
Service subi	Service construit
Rappel subi	Rappel anticipé
Congés imposés	Congés choisis
Fatigue chronique	Équilibre retrouvé
Isolement	Collectif fort

La sécurité commence par le respect du Personnel.
Le respect commence par l'organisation du travail.
L'organisation du travail commence par la confiance.

IV. Former pour protéger

1. Formation continue :

La formation ne doit pas être une option, c'est une **arme de sécurité collective.** Avec la crise formative actuelle, liée au manque de formateurs/moniteurs, les formations métiers ne sont pas suffisamment assurées. **L'UFAP UNSa Justice revendique** le **rattachement des instructeurs et moniteurs** qui le souhaitent au département de la formation ainsi que leur remplacement dans leur service d'origine. C'est le seul moyen d'arriver à une politique de formation cohérente.

L'UFAP UNSa Justice exige que la formation obligatoire du socle commun de **5 jours soit garantie pour tout le CEA.** De plus, ce temps de formation doit être inclus dans le planning prévisionnel de chaque agent.

Il en est de même pour l'accès à la **formation ESP.** L'ENAP aujourd'hui forme les élèves à ce module. Demain, le terrain verra des agents tout juste sortis de l'école priorisés dans certaines régions sur les postes ELSP au détriment des collègues déjà en poste.







L'UFAP UNSa Justice exige que l'administration engage un vrai planning construit pour **le déploiement de la formation ESP** pour les agents titulaires et volontaires.

De plus, tous les changements sociétaux ont un impact sur la détention.
La PPSMJ a changé, et nous devons nous professionnaliser afin de mieux la prendre en charge.

L'UFAP UNSa Justice défend une politique de **formation ambitieuse et cohérente** avec les réalités de notre société. Une formation continue et adaptée aux différents profils dont nous avons la charge est indispensable. Celle-ci devra passer par la création de centres de formation continue dans chaque **DISP** et chaque **territoire d'Outre-Mer.**

L'administration a l'obligation d'accompagner les agents, en mettant en œuvre une politique de formation ambitieuse. Cela nécessite du temps, des moyens humains et de la volonté.

2. Formation initiale :

L'UFAP UNSa Justice porte également la **création d'antennes de l'ENAP** pour :

- assurer une formation initiale dans des conditions décentes,
- avoir la capacité d'absorber les recrutements nécessaires en Personnels afin d'armer les nouvelles structures, résorber les vacances d'emploi et compenser les départs.

Pour placer les élèves et stagiaires dans des conditions d'apprentissage optimales, **l'UFAP UNSa Justice exige :**

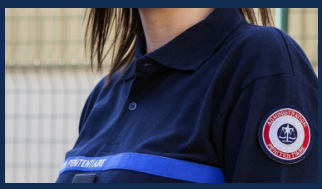
- La prise en **charge intégrale des frais** de transport pendant la scolarité ;
- La **gratuité** de l'hébergement et de la restauration.

Les coûts liés à la formation constituent aujourd'hui un frein réel à la promotion sociale.

L'UFAP UNSa Justice revendique donc la création d'une **indemnité compensatoire** pour les élèves fixée à **14 %** du traitement brut sur les périodes hors stages.

S'agissant des stages, **l'UFAP UNSa Justice est attachée** au maintien de la **diversité des régimes de détention rencontrés** (maisons d'arrêt et établissements pour peine) ainsi qu'à la possibilité que ceux-ci soient effectués en OUTRE-MER.







V. Reconnaître le CEA

1. Évolutions statutaires, indiciaires et indemnitaires

L'UFAP UNSa Justice exige l'instauration d'une règle d'indexation automatique du point d'indice sur l'inflation pour éviter le décrochage salarial persistant constaté depuis plusieurs années.

PROPOSITION UFAP UNSa JUSTICE

FILIERE EXPERTISE

Brigadier-Chef / Major		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	449
2	2	466
3	2	483
4	2	500
5	2	516
6	2,5	533
7	2,5	548
8	2,5	566
9	2,5	578
10	2,5	594
11		635

FILIERE ENCADREMENT

Brigadier-Chef / Major		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	456
2	2	477
3	2	490
4	2	510
5	2	531
6	2,5	543
7	2,5	566
8	2,5	586
9	2,5	614
10	2,5	643
11		695



La proposition UFAP fusionne les grades de brigadier-chef et de major avec une diminution de la durée de déroulement de carrière.

Grilles indiciaires actuelles FILIERE EXPERTISE ET ENCADREMENT :

Major		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	482
2	2	499
3	2	517
4	2	536
5	2	549
6	2	567
7	2	579
8		595

Brigadier-Chef		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	440
2	2	457
3	2	478
4	2	491
5	2	511
6	2	532
7		544







PROPOSITION UFAP UNSa JUSTICE

Surveillant		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
Élève	8 mois	386
Stagiaire	1	390
1	1	392
2	1	394
3	1,5	398
4	2	404
5	2	414
6	2	423
7	2	438
8	2	457
9	2	474
10	2,5	492
11	2,5	510
12	2,5	531
13		565

Grille indiciaire actuelle

Surveillant		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
Élève	8 mois	369
Stagiaire	1	373
1	1	375
2	1	377
3	1,5	381
4	2	387
5	2	401
6	2	415
7	2	424
8	2,5	439
9	2,5	458
10	2,5	475
11	2,5	493
12	2,5	511
13		532





RECLASSEMENT SURVEILLANT

Ancien Echelon	IM ancien	Nouvel échelon	IM nouveau	Gain IM	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée de l'échelon)
Élève	369	Élève	386	17	Ancienneté conservée
Stagiaire	373	Stagiaire	390	17	Ancienneté conservée
1	375	1	392	17	ancienneté conservée
2	377	2	394	17	ancienneté conservée
3	381	3	398	17	ancienneté conservée
4	387	4	404	17	ancienneté conservée
5	401	5	414	13	ancienneté conservée
6	415	6	423	8	ancienneté conservée
7	424	7	438	14	ancienneté conservée
8	439	8	457	18	ancienneté conservée
9	458	9	474	16	ancienneté conservée
10	475	10	492	17	ancienneté conservée
11	493	11	510	17	ancienneté conservée
12	511	12	531	20	ancienneté conservée
13	532	13	565	33	

Mesure dérogatoire aux règles de reclassement DGAFP

RECLASSEMENT - FILIERE EXPERTISE

RECLASSEMENT MAJOR EXPERTISE

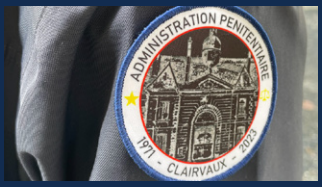
Ancien Echelon	IM ancien	Nouvel échelon	IM nouveau	Gain IM	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée de l'échelon)
1	482	3	483	1	ancienneté conservée
2	499	4	500	1	ancienneté conservée
3	517	6	533	16	5/4 de l'ancienneté conservée
4	536	7	548	12	5/4 de l'ancienneté conservée
5	549	8	566	17	5/4 de l'ancienneté conservée
6	567	9	578	11	5/4 de l'ancienneté conservée
7	579	10	594	15	5/4 de l'ancienneté conservée
8	595	11	635	40	sans ancienneté

RECLASSEMENT BRIGADIER-CHEF EXPERTISE

Ancien Echelon	IM ancien	Nouvel échelon	IM nouveau	Gain IM	Ancienneté conservée (dans la limite de la durée de l'échelon)
1	440	1	449	9	ancienneté conservée
2	457	2	466	9	ancienneté conservée
3	478	3	483	5	ancienneté conservée
4	491	4	500	9	ancienneté conservée
5	511	5	516	5	ancienneté conservée
6	532	6	533	1	5/4 de l'ancienneté conservée
7	544	7	548	4	5/4 de l'ancienneté conservée







RECLASSEMENT - FILIERE ENCADREMENT

RECLASSEMENT MAJOR ENCADREMENT					
Ancien Echelon	**IM ancien**	**Nouvel échelon**	**IM nouveau**	**Gain IM**	**Ancienneté conservée** (dans la limite de la durée de l'échelon)
1	482	3	490	8	ancienneté conservée
2	499	4	510	11	ancienneté conservée
3	517	5	531	14	ancienneté conservée
4	536	6	543	7	5/4 de l'ancienneté conservée
5	549	7	566	17	5/4 de l'ancienneté conservée
6	567	8	586	19	sans ancienneté
7	579	8	586	7	5/4 de l'ancienneté conservée
8	595	9	614	19	ancienneté conservée

RECLASSEMENT BRIGADIER-CHEF ENCADREMENT					
Ancien Echelon	**IM ancien**	**Nouvel échelon**	**IM nouveau**	**Gain IM**	**Ancienneté conservée** (dans la limite de la durée de l'échelon)
1	440	1	456	16	ancienneté conservée
2	457	2	477	20	ancienneté conservée
3	478	3	490	12	ancienneté conservée
4	491	4	510	19	ancienneté conservée
5	511	5	531	20	ancienneté conservée
6	532	6	543	11	5/4 de l'ancienneté conservée
7	544	7	566	22	ancienneté conservée







2. Astreintes, 1/5e et régime indemnitaire

Astreintes :

Lorsqu'ils sont d'astreinte, les agents doivent pouvoir intervenir à tout moment et ne peuvent librement vaquer à l'intégralité de leurs occupations personnelles et familiales.

L'UFAP UNSa Justice revendique

- Une **revalorisation substantielle** des montants, 225 € / semaine classique et 250 € / semaine avec un jour férié (hors samedi et dimanche) contre 150 € actuellement ;
- Une **revalorisation du forfait** à compter de la 15e semaine d'astreinte à hauteur de 400 € ;
- L'**application d'un coefficient de 1,5** de majoration quand le délai de prévenance pour la réalisation de l'astreinte est inférieur à 15 jours.

L'UFAP UNSa Justice défend la fin des astreintes dites « 98 » effectuées par les gradés dans les plus petites structures.

1/5e :

Depuis trop longtemps, les Personnels subissent des conditions de travail indignes : une **surpopulation pénale incontrôlée** qui fait exploser la charge de travail et un manque chronique d'effectifs imposant des rythmes épuisants, au détriment de la santé physique voire psychologique des agents.

À cette réalité s'ajoutent des **violences de plus en plus fréquentes,** auxquelles l'administration n'oppose rien sinon l'inaction et le déni, refusant obstinément de se donner les moyens de protéger celles et ceux qui tiennent pourtant l'institution à bout de bras.

Surpopulation, violences, **cadences infernales :** cette combinaison mortifère use prématurément les Personnels et réduit concrètement leur espérance de vie. Le dispositif du 1/5e est aujourd'hui totalement dépassé et ne compense plus suffisamment cette pénibilité extrême !

Il est temps que l'administration ouvre grand les yeux. Les effets cumulés de ces facteurs destructeurs doivent être pleinement reconnus et justement compensés. Le passage du 1/5e au 1/4e et son déplafonnement ne sont pas une revendication de confort, c'est une **exigence de justice,** de reconnaissance et de dignité pour les Personnels.

L'UFAP UNSa Justice revendique que les agents de détention puissent, s'ils le souhaitent, bénéficier de la **récupération et/ou le paiement de l'intégralité de leurs heures supplémentaires, y compris au delà des 108 heures.**

Nous **exigeons** l'instauration d'**un 2e RH statutaire** ainsi que la **majoration du taux horaire** en cas de rappel à hauteur de 50 % sur le 2e RH et de 100 % sur le 1er RH.







L'évolution du **paiement de la 8e semaine** de congés de 300 euros à 700 euros.

Nous revendiquons la **défiscalisation de la totalité des HS et la prise en compte de l'ICP** dans le calcul de la pension de retraite.

Nous revendiquons également :

REVALORISATION DES PRIMES ET INDEMNITES		
NATURE	**MONTANT ACTUEL**	**PROPOSITION UFAP**
Forfait DJF	36 euros	60 euros
Majoration DJF au-delà de la 8e heure	2,64 euros	7,50 euros
Forfait nuit (lundi au jeudi)	20 euros	40 euros
Forfait nuit (vendredi au dimanche, DJF)	24 euros	50 euros
ICP	3 835 euros	5 000 euros
Majoration ICP encadrement	0	Coefficient de 2,014
Création indemnités Ile-de-France	0	150 euros / mois
Prime de surencombrement	300 euros / an	100 euros / mois
PSS	28,5 %	35 %
Complément forfaitaire « monitorats »	300 euros	600 euros
Prime de fouille	83,75 euros	150 euros
ICSS Corse	2 365,10 euros	3 000 euros
Prime de fidélisation en EP	1 000 euros à la fin des 3 ans	2 000 euros à la fin des 3 ans
Prime de fidélisation lauréats CNAL	4 000 euros à l'affectation 1 000 euros fin 3e année 3 000 euros fin 5e année	4 000 euros à l'affectation 2 000 euros fin 3e année 4 000 euros fin 5e année
Gratuité transport vie pro/vie privée	0	100 %





VI. La crise des effectifs

La situation catastrophique dans laquelle l'administration nous a plongés est devenue intenable. Le nombre de vacances de postes par structure engendre fatigue, stress, découragement… Les agents exercent en mode dégradé, gérant parfois plusieurs étages chacun. Les schémas d'intervention ne sont plus applicables, mettant en danger chaque Personnel qui exerce en milieu carcéral.

L'UFAP UNSa Justice exige :

- Un **plan d'urgence** de résorption des emplois vacants ;
- Un **recalibrage** total des organigrammes ;
- Une **augmentation** du taux de TCCBS de 19 % à 25 %.

VII. Notre vision, nos convictions

L'UFAP UNSa Justice défend une pénitentiaire :

- **Autoritaire** dans le cadre ;
- **Juste** dans la reconnaissance ;
- **Moderne** dans l'organisation ;
- **Protectrice** pour ses agents ;
- **Experte** sur la garde et la réinsertion.

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

Moderniser la pénitentiaire **sans moderniser la détention** est une impasse.

Moderniser la détention sans reconnaître le CEA serait une faute politique.

Pour la pénitentiaire de demain, **l'UFAP UNSa Justice revendique une détention modernisée et la reconnaissance du CEA.**

L'UFAP UNSa Justice porte une vision **cohérente, réaliste et protectrice** pour l'avenir du métier. Il est temps de **moderniser le cœur de notre métier, de redonner autorité et prérogatives au CEA,** basées sur la confiance et l'expertise des pénitentiaires qui tiennent à bout de bras un système en ruine !

Avec l'UFAP UNSa Justice, un syndicat de terrain dynamique, qui s'assume et résolument tourné vers l'avenir !

UFAP
UNSa Justice

Crédits photos : UFAP UNSa Justice

ÉLECTIONS Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice

UNSa Justice
L'action utile !