UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

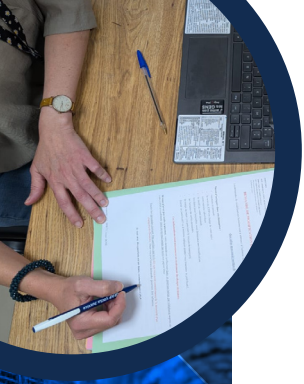


Un nouvel horizon pour les SPIP : La carrière

UNSa Justice
L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Le système de **la carrière est le principe directeur de la fonction publique en France.** Après avoir été admis à un concours, le fonctionnaire entre dans un corps, dont le statut prévoit une évolution en termes d'échelons et de grades tout au long de la vie active. Les personnels des Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation ne font pas exception, certains appartenant à des **corps propres** à l'administration pénitentiaire (AP) - surveillants, directeurs ou conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation (DPIP et CPIP) - et d'autres à des **corps communs** de la fonction publique - personnels administratifs (PA) et techniques (PT), psychologues et assistants de service social (ASS).

Le principe de la carrière donne une **perspective sûre et prévisible,** une garantie de l'emploi qui rassure mais qui peut aussi inquiéter si les conditions de travail sont insupportables ou si les missions des personnels sont dévoyées. Il appartient donc à l'administration de proposer des **horizons d'épanouissement professionnels à ses agents.** Il lui incombe également de leur offrir des perspectives d'inclusion dans le monde du travail, de s'adapter à leur situation personnelle ou aux évènements de leur vie et d'accompagner ses agents, notamment ceux souffrant d'un handicap.

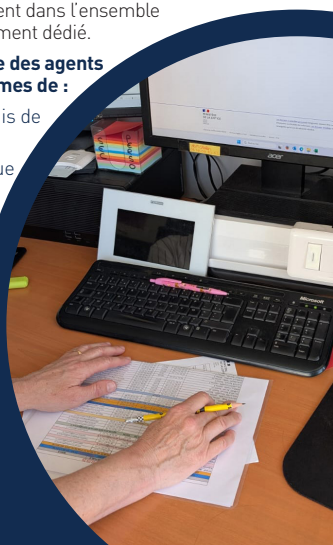
A l'inverse, les personnels non-titulaires sont quasiment systématiquement mis dans une situation de précarité contractuelle, professionnelle et sociale. Les contrats courts et ultra-courts, sans revalorisation salariale automatique, sans perspective de titularisation, sans même aucune formation d'adaptation au poste, favorisent leur départ vers un secteur privé souvent mieux disant et le turn-over dans les services.

Aujourd'hui, dans les SPIP, les perspectives d'évolution de carrière demeurent insuffisantes et entraînent une fuite des personnels, titulaires et contractuels.

L'amélioration des conditions de travail et le retour à une charge de travail supportable, et notamment par le respect des effectifs de référence, constituent dans tous les cas une nécessité pour endiguer la fuite des personnels. Par ailleurs, la DAP doit initier une révolution intellectuelle sur la question du sens et des pratiques professionnelles, pour redonner aux personnels le goût de travailler dans les SPIP. Enfin, il conviendrait également de questionner les pratiques managériales en SPIP, et plus largement dans l'ensemble de l'AP. Ces thématiques feront l'objet d'un document dédié.

L'UFAP UNSa Justice s'engage pour la carrière des agents pénitentiaires et propose des solutions en termes de :

- Formation initiale et reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle
- Mobilité verticale et progression hiérarchique
- Mobilité géographique et fonctionnelle
- Inclusion professionnelle des personnels en situation de handicap









I. Formation initiale et ENAP

Le concours demeure le principe de recrutement de la fonction publique, et une réussite à celui-ci marque le début de la carrière du fonctionnaire. S'agissant des corps propres de l'administration pénitentiaire et, notamment de ceux présents dans les organigrammes des SPIP, les lauréats du concours sont appelés à suivre une formation initiale plus ou moins longue.

L'UFAP UNSa Justice est attachée à l'existence d'une école nationale de l'administration pénitentiaire unique, à condition qu'elle soit proportionnée aux besoins et qu'elle s'insère dans un cadre administratif protecteur pour les agents qui y exercent ou qui y sont formés.

La qualité du fonctionnaire et la confiance qu'il construit dans ses capacités professionnelles et dans la capacité de l'administration à lui assurer un épanouissement professionnel prennent leur appui sur la qualité de l'accueil et du contenu qu'il reçoit lors de sa formation initiale.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- La création d'**antennes délocalisées** de l'ENAP pour augmenter ses capacités formatives ;
- La **création de Centres de Formation Continue Régionaux** dans chaque DISP et DROM-COM ;
- Une **politique d'accompagnement** des élèves, stagiaires et mutés, notamment une diffusion annuelle du « Quid action sociale » à l'ensemble des personnels, ainsi qu'à l'ENAP ;
- Le **retour de la gratuité** de la restauration pour l'ensemble des apprenants, l'anticipation des frais de déplacement, le maintien de la prise en charge de l'hébergement et des activités socio culturelles/sportives ;
- Une **politique en faveur de l'hébergement** des élèves et des stagiaires pendant les périodes de stage.

Les élèves et les stagiaires doivent être sécurisés tout au long de leur formation. D'une part, en tant que personnes hébergées par l'ENAP, ils doivent pouvoir être consultés sur la politique de l'école relative à l'hébergement, la restauration et la vie culturelle et sportive sur site.

D'autre part, ils doivent bénéficier de réelles garanties procédurales sur la validation de leur formation.







L'UFAP UNSa Justice revendique :

- L'**installation d'une commission** des usagers, organe permanent et paritaire regroupant les représentant de l'administration et de l'ensemble des personnels en formation traitant des questions d'hébergement et de restauration à l'ENAP ;
- La **suppression ou la clarification** de la mention du « positionnement professionnel compatible avec les missions des personnels » dans les différents arrêtés de formation des corps concernés, notamment de CPIP. Cette notion est trop floue et laisse une marge d'appréciation subjective beaucoup trop importante à la DAP ;
- La **modification de la composition des COMAPRO** pour y intégrer au moins un représentant de chaque organisation syndicale représentative à la CAP des corps concernés ;
- Que les élèves et les stagiaires soient **obligatoirement auditionnés** par la COMAPRO dès lors qu'ils en font la demande et puissent être accompagnés par une personne de leur choix.

L'UFAP UNSa Justice revendique également :

- Une **réforme du tutorat** des élèves et des stagiaires. Les élèves et les stagiaires doivent être pris en charge par un formateur des personnels tout au long de leurs stages. L'évaluation et la notation doivent être réalisées par un professionnel de la formation ;
- Une **formation spécifique obligatoire** pour les professionnels de terrain chargés de l'accompagnement pédagogique des personnels en apprentissage, comprenant notamment une sensibilisation aux attendus de l'ENAP sur les savoir-être et savoir-faire à acquérir ;
- La **reconnaissance du contenu** de la formation à l'ENAP par la délivrance d'un titre universitaire.

II. Mobilité verticale et progression hiérarchique

Les perspectives d'évolution de carrières se retrouvent souvent bouchées par le peu d'attractivité des corps et grades supérieurs. L'obligation de mobilité géographique ou l'absence de promotion sur place, la centralisation de la formation







à Agen et la durée des formations initiales sont un frein à la progression de carrière, en particulier pour ceux qui ont une situation de famille, des proches dépendants ou qui possèdent des biens. Il est également essentiel de rappeler que pour attirer et fidéliser des personnels compétents et investis, il faut des carrières et des rémunérations à la hauteur de leurs attentes.

En particulier, **s'agissant des personnels administratifs,** l'indigence des grilles indiciaire et le gain pécunier associé à une évolution de carrière sont dissuasifs pour passer d'adjoint à secrétaire administratif.

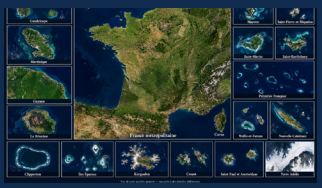
Pour les CPIP, l'accession au corps de DPIP, suite logique en termes d'évolution hiérarchique, ne fait pas rêver car le gain salarial est trop faible au regard des nouvelles contraintes : responsabilités, non contingentement des horaires, astreintes, mobilité obligatoire etc. L'absence de logement de fonction est également un frein, notamment en raison de l'obligation de mobilité.

Pour les ASE, la réforme du CEA bâclée par la DAP sur les conseils de Force ouvrière a dévalué la filière « encadrement » des brigadiers-chefs.

Pour les psychologues, il n'existe pas de débouché « naturel » au sein de l'administration pénitentiaire en termes de métiers ou de progression hiérarchique. En conséquence, la constitution actuelle du corps en deux grades rend le déroulé de carrière peu dynamique.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- Le **maintien du bénéfice de la PSS** du corps d'origine pendant la formation pour les candidats internes et la création d'une PSS de scolarité à 14 % pour les externes quand ils sont à l'ENAP ;
- Des **grilles indiciaires décentes** pour l'ensemble des corps et grades des personnels administratifs, à la hauteur de leur expertise et de leur importance dans la chaîne pénale ;
- Le bénéfice d'un **véritable CTI** pour les CPIP ainsi que pour les DPIP de proximité et chefs d'antenne, et l'élargissement du dispositif pour tous les corps exerçant en SPIP, y compris psychologues et assistants de service social ;
- L'**attribution de la PSS** aux assistants de service social et aux psychologues ;
- Une **réforme du grade** de brigadier-chef sous une filière unique et en deux grades ;
- L'**accès des DPIP** à un logement de fonction dès lors que leur présence est requise à proximité du siège de leur service ;
- La **création d'un 3e grade** pour les psychologues du ministère de la Justice.







III. Mobilité géographique et fonctionnelle

La perspective d'une mobilité géographique, ou a contrario l'absence de perspective de mobilité, est souvent un critère primordial pour s'engager dans une carrière ou réfléchir à un changement de carrière. Concernant l'Outre-mer, l'Etat doit s'engager davantage pour favoriser le retour des détenteurs de CIMM qui le souhaitent vers leur territoire d'origine.

Les mobilités fonctionnelles (changement de fonction) permettent aux agents publics d'évoluer de manière horizontale en découvrant de nouvelles missions, de nouveaux environnements professionnels, de nouveaux services.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- Une **deuxième campagne** de mobilité par an pour les CPIP pour combler les besoins des services les plus en difficulté ;
- La **priorité aux originaires** pour tous les corps concernant la mobilité vers les Outre-Mer ;
- Une **politique d'action sociale** ambitieuse pour faciliter l'installation des personnels qui déménagent dans le cadre de la mobilité ;
- Une **politique de prise en charge** et d'accompagnement des agents mutés en Outre-Mer, compte tenu des spécificités des services ultramarins ;
- L'**augmentation** des réservations de places en crèche et de halte-garderie ainsi que l'augmentation du montant des CESU, notamment pour garde d'enfants et horaires atypiques.

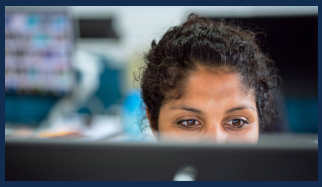
Enfin, l'UFAP UNSa Justice demande :

- Le **renforcement du réseau** des référents mobilité carrière, avec la garantie pour chaque agent de pouvoir les rencontrer au moins une fois par an à leur demande.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- Un **module spécifique sur le SPIP** (missions, articulation avec les autres services de l'AP, place dans la chaîne pénale, méthodes de travail ...) dans toutes les formations initiales des corps du ministère de la Justice ;
- Une **formation d'adaptation** au poste obligatoire pour tout agent nouvellement affecté en SPIP dès lors qu'il n'y a jamais exercé ou qu'il n'a pas bénéficié d'une formation initiale spécifique.







Pour les corps propres de l'administration exerçant en SPIP, ces dernières années ont vu se multiplier les postes et emplois spécifiques (DPIP partenariat, référent territorial du TIG) et l'accès des personnels d'insertion et de probation à la filière formative ainsi qu'à certains réseaux (MLRV et renseignement pénitentiaire). Cette situation a ouvert de nouvelles perspectives professionnelles mais a aussi conduit à priver les SPIP des ressources humaines précieuses dans un contexte d'absence de créations de postes depuis 2022. Il en est de même pour les postes proposés à la mobilité des CPIP et des DPIP en administration centrale et en DISP.

Par leur connaissance fine des métiers et de leur expérience en SPIP mais aussi des établissements pénitentiaires, des partenaires privés et institutionnels, **les personnels d'insertion et de probation ont une expertise à faire valoir dans la conception des politiques publiques.** Il convient de protéger leur mobilité vers ce type de postes mais aussi de sanctuariser les ressources humaines des services prenant en charge le public.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- La **création d'une cartographie** des postes « hors SPIP » accessibles/réservés aux personnels d'insertion et de probation ;
- De **créer une campagne de mobilité** dédiés à ces postes « hors SPIP » alimentés par des créations de postes spécifiques.

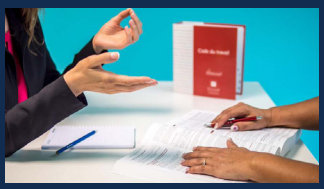
Les personnels d'insertion et de probation doivent être pleinement intégrés dans la filière formative.

L'UFAP UNSa Justice revendique :
Que chaque pôle, et a minima chaque département, soit doté d'un responsable de formation CPIP. Ces derniers doivent pouvoir accéder à des postes d'adjoint au chef de pôle et au chef d'URFQ.

Ouvrir des perspectives professionnelles, c'est aussi harmoniser les statuts pour favoriser les mobilités entre corps et entre administrations.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- Le passage des **CPIP en catégorie A** « type » et le passage des **DPIP en catégorie A+.**







IV. Egalité et inclusion professionnelle des agents reconnus RQTH

L'administration pénitentiaire est particulièrement maltraitante avec ses agents reconnus travailleurs handicapés. L'aménagement des postes de travail est systématiquement un chemin de croix pour les personnels RQTH :

- **sur le plan matériel :** défaut d'accompagnement dans le montage des dossiers de financement des aménagements, complexité des procédures, exercice des missions dans des locaux inadaptés et, parfois, inadaptables…
- **sur le plan de l'accompagnement :** absence de médecin de prévention sur certains sites, absence de référents handicap ou référents handicaps ne disposant pas de décharge suffisante, absence de formation des cadres sur le sujet du handicap…

Pour ceux qui sont recrutés sous le régime des emplois réservés, la formation à l'ENAP et en stage est semée d'embuches et, souvent, l'administration utilise tous les artifices possibles pour leur refuser la titularisation. Favoriser l'inclusion professionnelle des personnels RQTH est d'abord une obligation légale autant que morale.

A l'inverse, l'échec de la politique d'inclusion des personnels RQTH les contraint également à une sédentarité professionnelle. Les difficultés d'accès aux aménagements de postes ou les brimades subies font perdre de la confiance en soi et créent un plafond de verre psychologique. Favoriser l'inclusion professionnelle c'est aussi ouvrir des horizons de carrière et d'épanouissement professionnel.

C'est pourquoi, l'UFAP UNSa Justice revendique :

- Un **état des lieux immobilier,** pour recenser ceux permettant l'accès aux personnels à mobilité réduite, et à l'inverse ceux ne pouvant les accueillir. Cet état des lieux doit aboutir à une cartographie des lieux adaptés aux personnes à mobilité réduite et à un calendrier de mise en conformité pour les autres ;
- De **faciliter l'accès à la médecine de prévention** lorsque l'agent souhaite une consultation, notamment par la création d'une plateforme autonome, confidentielle, sans passer par les RH ou la direction de proximité, pour éviter la stigmatisation ;







- Dans tous les cas, les personnels **doivent pouvoir bénéficier, en amont** de leurs visites médicales, d'un accompagnement par CAP emploi et avoir accès, le cas échéant, à un ergonome, afin d'apporter une expertise sur le sujet au médecin de prévention ;
- Une **meilleure communication** sur les plateformes d'aide (Inclusion, Allo Discrim' ...) et sur les dispositifs d'accompagnement – en particulier les programmes d'accompagnement spécialisés (PAS) de CAP emploi, dès l'entrée en formation ;
- Le **renforcement du réseau des référents** handicap qui doivent, par ailleurs, pouvoir bénéficier d'une formation idoine. Un temps de décharge suffisant doit pouvoir leur être octroyé sur la base d'un texte légal ou réglementaire ;
- La **création d'une ligne budgétaire spécifique** dédiée aux sièges des SPIP, plutôt qu'en DISP, pour faciliter les achats de matériel adapté, ou aménager les espaces de travail aux pathologies ou handicap. Les aménagements de poste ne doivent plus être financés sur le budget de fonctionnement du SPIP et encore moins sur celui des ACT ;
- **Favoriser l'achat de matériel** informatique et de téléphonie compatible avec les logiciels d'aide au handicap visuel et avec le Bluetooth pour faciliter leur interconnexion avec des dispositifs d'aide auditive ;
- **Simplifier le dossier** et **la procédure** de demande d'aménagement de poste auprès du FIPHFP, reconnaitre à un droit à l'erreur dans la constitution des dossiers pour ne pas avoir à recommencer les procédures à zéro si la procédure est légitime mais mal montée.







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

Pour un nouvel horizon **pour les SPIP, reprenez votre destin en main !**
Ne **votez** pas pour des promesses mais **pour un engagement de terrain.**

Avec L'UFAP UNSa Justice,
exigez le respect, protégez vos métiers
et construisez votre avenir
face à une administration
qui vous divise pour mieux vous ignorer !

UFAP
UNSa Justice

Crédits photos : UFAP UNSa Justice, Pixabay

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice

UNSa Justice
L'action utile !