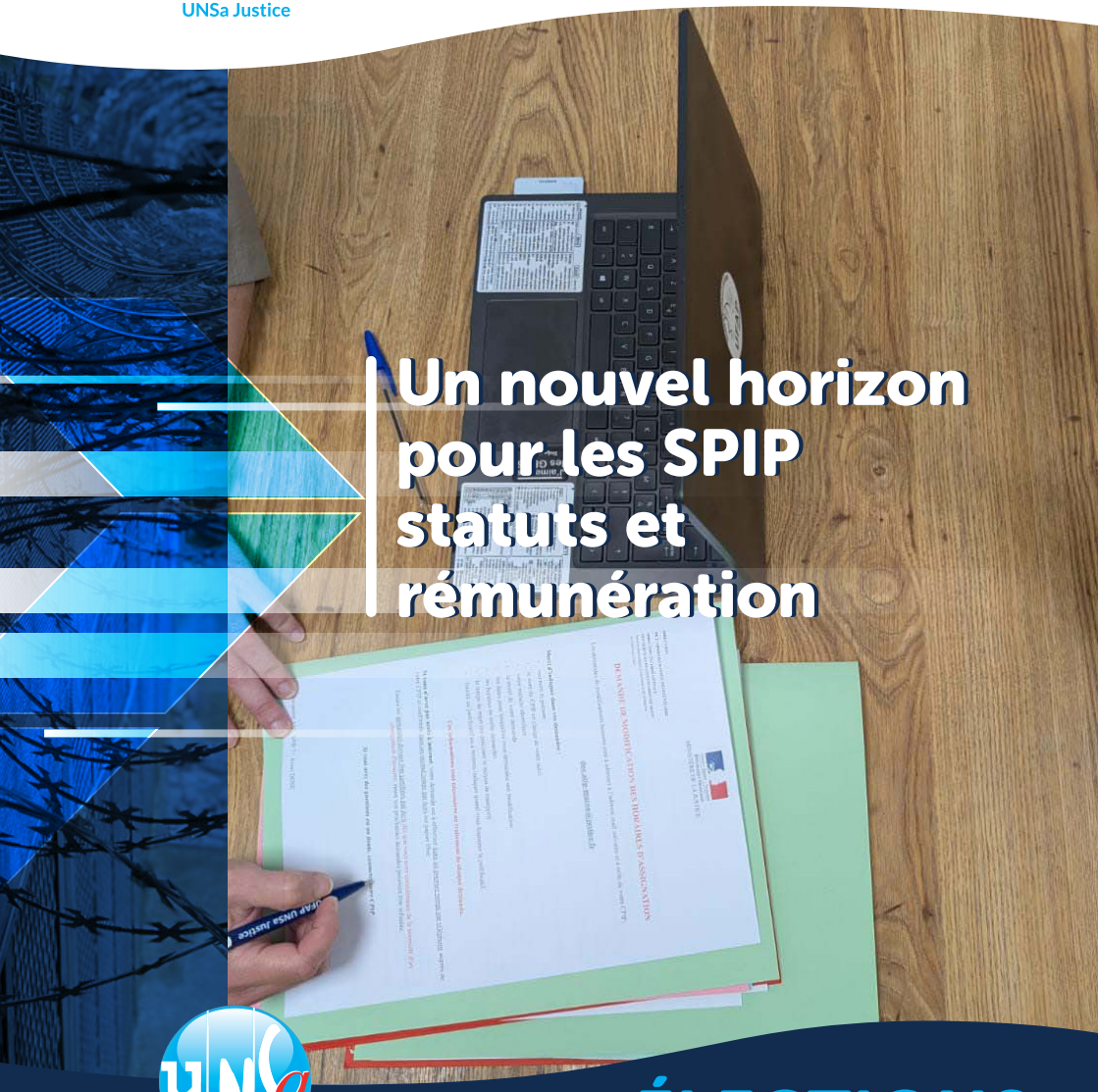
UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !



Un nouvel horizon pour les SPIP statuts et rémunération

UNSa Justice
L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Les SPIP assurent aujourd'hui le suivi de plus de 283 000 personnes placées sous-main de justice, dont une majorité en milieu ouvert (193 000).
Les profils sociaux et criminologiques de la population pénale sont de plus en plus complexes et lourds (grande précarité sociale, radicalisation, criminalité organisée, polyviolence, cas psychiatriques), ce qui exige un accompagnement renforcé et individualisé, et une technicité inédite.

Ce document doit être lu en complément de l'ensemble des revendications de ***l'UFAP UNSa Justice,*** *notamment celles concernant les statuts et les rémunérations propres au corps d'encadrement et d'application (CEA), aux personnels administratifs (PA), aux psychologues et aux assistants de service social.*









I. Le déploiement du RPO 1 : Une montée en compétence exigeante et non reconnue

L'introduction du Référentiel des Pratiques Opérationnelles n°1 (RPO 1) dans les SPIP marque une transformation profonde des métiers. Ce référentiel ne se contente pas d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire : il redéfinit significativement l'expertise attendue des personnels, notamment des CPIP, et élève significativement les standards professionnels au sein du service public de l'insertion et de la probation.

Le RPO1 structure le processus d'évaluation, d'accompagnement et de suivi des personnes placées sous main de justice. Ainsi, au travers du déploiement de ce référentiel, l'action des SPIP s'appuie désormais sur des outils évaluatifs standardisés concernant les facteurs de risque de récidive ou de protection, mobilise des méthodes d'entretien structurées (entretien motivationnel, pratiques correctionnelles fondamentales, communication non-violente), et nécessite une capacité d'analyse fine des situations ainsi qu'une argumentation structurée en vue de la rédaction des rapports. Cela implique une montée en compétences théoriques, techniques et cliniques, qui n'était pas attendue à ce niveau au moment de la construction statutaire actuelle de la filière insertion et probation.

Le RPO 1 atteste objectivement de la montée en compétences professionnelles des conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation. Il révèle aussi une montée des exigences de l'administration en termes de responsabilité, en niveau d'analyse, et en capacité de décision, qui n'a pas été suivie d'une reconnaissance statutaire adaptée.

En dépit de sa faible valeur réglementaire – notamment en comparaison des statuts particuliers et du code pénitentiaire -, le RPO1 est devenu un outil largement utilisé par les hiérarchies pour organiser les services et évaluer les agents.

Pour l'UFAP UNSa Justice, au travers du déploiement de cet outil, l'administration a voulu faire du CPIP un expert sans en lui donner le statut, le niveau indiciaire et la considération correspondant à cette expertise. Il en est de même avec les







personnels administratifs avec le projet Sé2Pro, ou des ASE au regard de l'ajout de nouvelles missions sur leur fiche de poste en 2025. Ce ne sont que quelques exemples de l'ambition de la DAP - parfois déconnectée des terrains ou contradictoire au regard des statuts particuliers – pour les SPIP et les agents qui y travaillent.

Au-delà de l'accompagnement, on attend aujourd'hui des personnels des SPIP qu'ils diagnostiquent, orientent, préconisent et assument la cohérence de leur intervention. Ils deviennent co-constructeurs de la politique pénale d'exécution des peines, et non de simples opérateurs.

II. Un enjeu majeur d'attractivité et de fidélisation

Les difficultés de recrutement et de fidélisation s'accentuent dans les SPIP. La faible rémunération d'entrée, la progression de carrière limitée, la charge mentale importante et l'absence de perspectives crédibles constituent des facteurs de désengagement et des freins au maintien dans les corps. Sans revalorisation, le risque est celui d'une fragilisation durable du service public pénitentiaire.

Pour **l'UFAP UNSa Justice, une réforme statutaire est aujourd'hui indispensable** pour :

- **Reconnaître l'expertise** professionnelle des personnels en SPIP.
- **Garantir des conditions de travail** permettant une mise en œuvre efficace des politiques de prévention de la récidive
- **Assurer** l'attractivité et la pérennité des métiers.

Cette réforme doit passer par :

- **La revalorisation des grilles** indiciaires de l'ensemble des corps exerçant en SPIP *(avec un focus pour les CPIP et des DPIP dans ce document).*
- **La revalorisation du régime indemnitaire** de tous les corps pour tenir compte de la spécificité des métiers et des conditions de travail dans les SPIP.

Pour aller plus loin sur nos revendications pour les PA, PT et CEA : (https://www.ufap.fr/elections2026/).









III. Les propositions de l'UFAP UNSa Justice

1. Mesures statutaires

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.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- **POUR TOUS :**

- 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.
- Bonification du 1/5e : **l'UFAP UNSa Justice** demande l'octroi du cadre actif et l'attribution du 1/5e au personnel d'insertion et de probation.
- 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.

CADRE ACTIF ET BONIFICATION DU 1/5e

Les métiers des personnels d'insertion et de probation revêtent une réelle pénibilité au travail qui doit être reconnue par la mise en place du cadre actif et de la bonification du 1/5e : surpopulation pénale en MO et en MF, sous-dotation chronique en personnels, responsabilité liée à l'aide à la décision judiciaire, confrontation à la dangerosité et à la détresse humaine.

Ces personnels prennent en charge le même public que les personnels de surveillance qui bénéficient de ces deux dispositifs pour leurs droits à la retraite.

Cette revendication légitime est essentielle pour l'UFAP UNSa Justice

- **Pour les personnels administratifs :**

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.

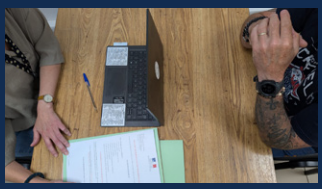
- **Pour le CEA :**

Une réforme du CEA avec un corps en deux grades : un premier grade unique et un deuxième grade en deux grilles.

- **Pour les psychologues :**

La création d'un 3e grade pour les psychologues du ministère de la Justice.







- **Pour les assistants de service social :**

L'attribution de la PSS aux ASS, ainsi qu'aux psychologues.

- **Pour les coordinateurs d'activités culturelles :**

Un statut digne de ce nom, en les rattachant au besoin à un corps existant.

- **Pour les CPIP et les DPIP :**

Les évolutions statutaires pour les CPIP et les DPIP décrites ci-dessous

Pour aller plus loin sur nos revendications : (https://www.ufap.fr/elections2026/).

2. Mesures Indemnitaires

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- Une remise à plat de la **Prime de Sujétions Spéciales (PSS).**

Celle-ci n'est pas une « prime de risque » mais une compensation des sujétions spéciales imposées par le statut spécial pénitentiaire. A ce jour, il existe toujours un décalage entre le Personnel de Surveillance qui bénéficie d'une PSS à 28,5 % et les autres personnels exerçant en SPIP (ex : 22% pour un CPIP), y compris quand ils travaillent au sein du même service.

Est-il nécessaire de rappeler que les personnels d'insertion et de probation sont soumis au même statut spécial que leurs collègues du Corps d'Encadrement et d'Application (CEA) ?

Pour cette raison, l'UFAP UNSa Justice réclame l'alignement du taux de PSS pour tous les personnels exerçant en SPIP sur celui des personnels de surveillance et le versement de la Prime de Sujétions Spéciales pour les personnels de corps communs (ASS et PSY).

- Une **revalorisation** de 40 % des montants d'IFSE et de 20 % pour le CIA.
- Le versement de **la prime de surpopulation pour les personnels des SPIP** qui exercent en milieu ouvert et/ou fermé, dès lors que les ratios fixés par les effectifs de référence sont dépassés.

Pour les personnels exerçant dans les établissements dont la surpopulation dépasse 100 %, **une prime de surencombrement de 100 €/mois** doit leur être également attribuée.

- La **création d'une prime de fidélisation de 1000 € bruts** pour l'ensemble des personnels d'insertion et de probation exerçant dans certaines régions ou services en tension, dès lors qu'ils y ont été affectés pendant 3 années consécutives.







IV. Focus sur les statuts des CPIP

1. CPIP : Un métier de plus en plus technique, spécialisé et diversifié

Depuis la dernière réforme statutaire parue en 2019, les missions et le cadre d'exercice des Conseillers Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (CPIP) ont connu une évolution profonde. La réalité actuelle du métier ne correspond plus au statut en vigueur, ce qui en nécessite une révision urgente pour garantir la cohérence entre les responsabilités confiées et leur reconnaissance.

Depuis 2019, il est demandé aux CPIP d'intervenir dans des champs élargis : évaluation criminologique structurée, prévention de la radicalisation, repérage des violences intrafamiliales, coordination d'acteurs de l'insertion (orientation sur la plateforme de l'inclusion) et peut-être bientôt, l'orientation des victimes.

Ils exercent aussi des missions de plus en plus diversifiées et avec des secteurs d'intervention de plus en plus larges (ATIGIP, formation, prévention SST, radicalisation, renseignement…).

De plus, les dernières études menées par l'ENAP montrent que, si le niveau minimal requis pour se présenter au concours est bac+3, les promotions récentes sont principalement constituées de candidats de niveau master (bac+5). Cela souligne un positionnement de plus en plus académique du métier, ainsi qu'un recrutement très orienté vers les profils issus du droit et des sciences humaines et sociales.

Pour l'UFAP UNSa Justice, ces compétences nouvelles découlent de la volonté de la DAP que les CPIP deviennent des experts reconnus, soutenus par des outils méthodologiques exigeants. Les évaluations et préconisations des CPIP sont une aide à la prise de décisions judiciaires. Ils assument aujourd'hui une responsabilité lourde dans l'aménagement des peines, la prévention de la récidive et la protection de la société. Pourtant, cette responsabilité n'est pas reconnue au niveau statutaire, contrairement à d'autres corps occupant des fonctions comparables.

De plus, les CPIP utilisent aujourd'hui de nombreux logiciels et plateformes, notamment : APPI/GENESIS (suivi des







PPSMJ), TIG et PE 360, IAE, Mon Suivi Justice. Ils doivent également être aptes à utiliser des outils d'évaluations liés aux programmes de prévention de la récidive, les plateformes interministérielles pour le logement (SIAO), l'emploi (France Travail), l'addictologie, la santé mentale, les outils internes de traçabilité et reporting spécifiques à la DAP et aux SPIP.

Pour l'UFAP UNSa Justice, ces outils se sont multipliés sans rationalisation ni harmonisation ergonomique. Ils nécessitent une adaptation continue, sans formation réelle mise en place par l'administration.

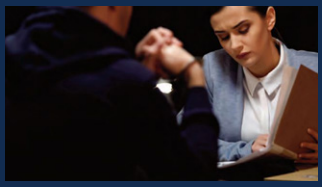
Force est de constater que les CPIP sont aujourd'hui des professionnels de la donnée sensible autant que de la relation socio-éducative. La montée en technicité et l'augmentation des attentes de l'administration envers ses personnels impliquent un niveau de compétences comparable à d'autres corps de catégorie A renforcée.

Enfin, la mission de réinsertion ne peut s'accomplir que par une coordination quotidienne avec les différents partenaires du SPIP : Services de santé (CSAPA, CMP, psychiatrie, médecine de ville), services sociaux départementaux, associations spécialisées (logement, violences, parentalité, insertion), collectivités territoriales, acteurs de l'emploi (France travail, mission locale). Les CPIP participent quotidiennement aux instances institutionnelles et judiciaires, aux différentes commissions pluridisciplinaires et aux réunions partenariales, en devant parfois se positionner au nom du service, en lieu et place des DPIP ou d'autres corps.

Le CPIP doit donc désormais maîtriser les réseaux et dispositifs territoriaux, adapter son accompagnement à des politiques publiques mouvantes, travailler dans des logiques de conduite de projet (coordination, négociation et ingénierie de projet).

Le travail du CPIP ce n'est plus qu'une mission d'accompagnement individualisée, mais aussi, une fonction d'articulation institutionnelle et partenariale, s'apparentant à des pratiques d'ingénierie sociale de haut niveau.





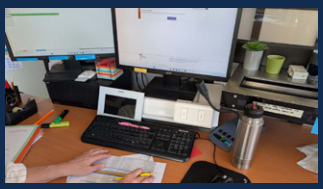


2. Nos propositions indiciaires

L'UFAP UNSa Justice revendique les grilles indiciaires suivantes :

CPIP 1er GRADE				
Echelon	**Durée**	**Indice brut**	**Indice majoré**	**Gain indiciaire / grille actuelle**
1	1 an	453	402	3
2	1 an	510	444	12
3	1 an et 6 mois	542	466	16
4	1 an et 6 mois	556	477	10
5	2 ans	579	494	10
6	2 ans	604	513	13
7	2 ans	622	527	13
8	2 ans	634	536	8
9	2 ans	660	556	19
10	2 ans	694	581	24
11	2 ans	729	608	26
12	2 ans	755	628	19
13		788	653	24

CPIP CLASSE EXCEPTIONNELLE				
Echelon	**Durée**	**Indice brut**	**Indice majoré**	**Gain indiciaire / grille actuelle**
1	1 an 6 mois	612	519	11
2	1 an 6 mois	630	533	13
3	2 ans	647	546	12
4	2 ans	673	566	19
5	2 ans	717	599	32
6	2 ans	751	625	25
7	2 ans 6 mois	788	653	27
8	3 ans	814	672	18
9	3 ans	850	700	27
10		897	735	-







Focus sur le statut des DPIP

a) DPIP : Un aboutissement statutaire attendu de longue date

Pour leur part, les DPIP doivent pouvoir accéder à la catégorie A+. Les sujétions qui pèsent sur les DPIP se sont accrues depuis la dernière réforme statutaire, notamment par la généralisation des astreintes, leur inclusion dans le réseau SNRP et leur participation au continuum de sécurité publique.

Ils accèdent désormais à des postes fléchés pour la haute fonction publique, comme celui de chef de service en administration centrale (« chef de service de l'insertion et de la probation »).

Depuis 2022, **l'UFAP UNSa Justice** a participé à l'ensemble des réunions relatives au statut et à la rémunération des DPIP, réclamant systématiquement l'ouverture de négociations sur l'ensemble des sujets qui intéressent le corps des DPIP, seule voie possible pour sortir de l'impasse dans laquelle ils se trouvent aujourd'hui. Il faut engager une réforme globale du corps des DPIP : statut, rémunération, carrière, formation initiale et continue, missions, cartographie des postes, inclusion dans l'équipe pluridisciplinaire en SPIP…

L'UFAP UNSa Justice revendique une cohérence statutaire dans la filière insertion et probation. Si les CPIP bénéficient du « A type », alors les DPIP doivent accéder à la catégorie « A+ ». Et réciproquement !

Il devient par ailleurs urgent d'harmoniser le régime des astreintes des DPIP au niveau national et de leur donner accès à un logement de fonction dès lors que leur présence est requise à proximité du siège de leur service.





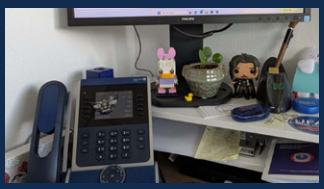


b) Nos propositions indiciaires

L'UFAP UNSa Justice revendique les grilles indiciaires suivantes :

DPIP CLASSE NORMALE				
Echelon	**Durée**	**Indice brut**	**Indice majoré**	**Gain indiciaire / grille actuelle**
1	6 mois	522	453	32
2	1 an	563	482	27
3	1 an 6 mois	611	518	40
4	1 an 6 mois	651	549	3
5	2 ans	706	591	4
6	2 ans	762	633	21
7	2 ans	811	670	2
8	2 ans	860	708	26
9	2 ans	912	748	3
10	3 ans	977	797	10
11	-	996	812	15

DPIP HORS CLASSE				
Echelon	**Durée**	**Indice brut**	**Indice majoré**	**Gain indiciaire / grille actuelle**
1	2 ans	672	565	20
2	2 ans	718	600	29
3	2 ans	758	630	22
4	2 ans	797	660	29
5	2 ans	826	682	7
6	2 ans	876	720	14
7	2 ans	927	759	16
8	2 ans	956	780	7
9	3 ans	1001	815	4
10		1027	835	
HEA	1 an	HEA1	895	
	1 an	HEA2	930	
		HEA3	977	







DPIP CLASSE EXCEPTIONNELLE

Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Gain indiciaire / grille actuelle
1	3 ans	862	710	30
2	3 ans	905	742	31
3	3 ans	945	772	29
4	3 ans	994	810	47
5	3 ans	1009	821	10
6		1027	835	
HEA	1 an	HEA1	895	
	1 an	HEA2	930	
		HEA3	977	
HEB	2 ans	HEB1	977	
	2 ans	HEB2	1018	
		HEB3	1072	
HEBbis	2 ans	HEBbis1	1072	
	2 ans	HEBbis2	1100	
		HEBbis3	1129	

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

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice

UNSa Justice
L'action utile !

Crédits photos : UFAP UNSa Justice/Pixabay