UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Un nouvel horizon pour les SPIP



UNSa Justice
L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

L'engagement, l'action !

L'année 2026 sera celle du choix. Pour les personnels, celui de leurs représentants aux différentes instances de dialogue social à l'occasion des élections professionnelles du mois de décembre. Pour la DGAP, celui de choisir entre le courage de soutenir et de protéger ses agents ou de continuer la politique de l'autruche au service des ambitions politiques des Gardes des Sceaux. Pour la société, celui de sortir le système pénitentiaire de l'ornière dans laquelle il s'est enfoncé ou d'assister à son naufrage.

Pour l'UFAP UNSa Justice, le temps de la résignation est terminé. Il faut du courage, et vite !

Nous exigeons de la considération, du respect et des moyens.

Ce livret résume nos constats et nos propositions, pour donner aux SPIP un nouvel horizon. Ce livret est notre engagement. Chaque thématique a fait l'objet d'un développement détaillé. Vous retrouverez l'ensemble de ces contenus dans les prochaines semaines sur le site www.ufap.fr/nos-revendications/.

Il ne s'agit pas de vagues promesses, mais d'une feuille de route concrète pour les quatre prochaines années. **Brisons le plafond de verre et combattons, ensemble.**









I. Défendre nos carrières, revaloriser nos métiers

Le système de la carrière est le principe directeur de la fonction publique en France. Il doit être une protection autant qu'une promesse d'épanouissement. En 2026, il est devenu une source d'inquiétude et de découragement. Entre le concours et la retraite, le tunnel est trop long, trop sombre

1. Un système en péril

Aujourd'hui, le principe de carrière, socle de notre fonction publique, n'est plus qu'une illusion ou une coquille vide pour beaucoup d'entre nous.

Dans les SPIP, que vous soyez personnels d'insertion (CPIP, DPIP), personnels de surveillance ou issus des corps communs (administratifs, techniques, psychologues, assistants sociaux), le constat est identique : l'ascenseur social est en panne.

Résultat, les difficultés s'accumulent :

- **Fuite des personnels :** le manque de perspectives et la dégradation continue des conditions de travail provoquent une fuite massive des agents titulaires et contractuels.
- **Précarité des contractuels :** la précarité ne peut être un mode de gestion ! Ces agents subissent des contrats courts, sans aucune formation d'adaptation et sont privés de toute revalorisation automatique.
- **Un manque d'attractivité insultant :** pour certains corps, comme les personnels administratifs ou les CPIP souhaitant devenir directeurs (DPIP), le gain financier est dérisoire face aux nouvelles responsabilités et aux contraintes de mobilité.

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.







2. Pour une réelle professionnalisation, egixer l'excellence

L'accès aux métiers de l'insertion et de la probation via l'ENAP doit être un tremplin, pas un obstacle.

Notre organisation syndicale demande une refonte globale de l'accompagnement des élèves et des stagiaires.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- **La modernisation de l'ENAP :** par la création d'une antenne et l'installation d'une commission des usagers. Les élèves doivent être consultés sur leurs conditions de vie, notamment l'hébergement et la restauration.
- **Une vraie politique d'action sociale** dès l'entrée en formation : par la gratuité de la restauration, de l'hébergement et des activités à l'ENAP et une aide au logement pendant les périodes de stage.
- **La sécurisation des parcours et la fin de l'arbitraire :** les critères d'évaluation, notamment le flou artistique autour du « positionnement professionnel », doivent être clarifiés. Les garanties procédurales lors des validations de formation doivent être renforcées pour protéger les élèves.
- **Une professionnalisation du tutorat de terrain :** il est temps de réformer l'accompagnement en stage. Le tutorat doit être une mission à part entière, avec des formateurs dédiés et une notation effectuée par des professionnels de la formation.

3. Mobilité et évolution professionnelle : respecter l'humain

La gestion des carrières est **déshumanisée** par une vision archaïque de la société et un traitement technocratique des situations individuelles.

Elle doit prendre en compte les réalités géographiques et fonctionnelles de nos vies.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- **Une mobilité accompagnée et soutenue :** par une véritable politique d'action sociale incluant l'accès aux crèches et des aides au logement. Pour les CPIP, une deuxième campagne de mobilité dans l'année.
- **Outre-Mer :** nous exigeons le retour de la priorité absolue aux agents originaires de ces territoires.
- **Une reconnaissance de la diversification des missions :** l'expertise des personnels d'insertion doit permettre d'accéder plus facilement à des postes en administration centrale ou dans des réseaux spécifiques, sans pour autant déshabiller les effectifs de terrain. Il faut une cartographie et des emplois dédiés aux missions spécifiques.







- **De réelles perspectives statutaires pour tous les corps :** passage en catégorie A « type » pour les CPIP et A+ pour les DPIP, des grilles indiciaires décentes et une refonte des grades des personnels administratifs et psycho-sociaux, une réforme du CEA qui ne laisse personne sur le bord de la route.

4. Inclusion des personnels en situation de handicap (RQTH) : stop à l'abandon !

L'administration pénitentiaire échoue lamentablement dans l'accompagnement de nos collègues en situation d'handicap (RQTH).

L'UFAP UNSa Justice DÉNONCE ces défaillances et porte **des solutions concrètes :**

- **L'immédiateté des aménagements techniques :** création d'une ligne budgétaire locale dédiée pour l'achat de matériel (informatique, téléphonie). Il faut simplifier drastiquement les procédures auprès du FIPHFP. Les agents en situation de handicap ne peuvent rester sans solution pendant des mois.
- **Un suivi médical et un soutien humain renforcés** : accès facilité à la médecine de prévention via une plateforme confidentielle. Les référents handicap doivent bénéficier de décharges de temps suffisantes pour remplir leur mission et d'une formation de haut niveau.
- **L'accessibilité totale :** un recensement strict et une mise en conformité immédiate de tous les locaux pour garantir l'accueil décent des agents à mobilité réduite.

II. Conditions d'exercice en SPIP : place à la dignité !

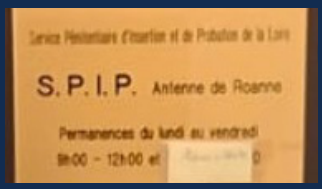
Chaque jour, dans nos antennes et lors de vos visites à domicile, nous portons à bout de bras un service public en souffrance.

L'UFAP UNSa Justice refuse de détourner le regard : nous vivons une crise de sens profonde, alimentée par un management vertical qui étouffe les énergies et ignore la réalité du terrain.

La sécurité n'est également pas une option et notre santé mentale n'est pas négociable.

Nous dénonçons le déni institutionnel face aux agressions et à la crise de la psychiatrie qui nous place en première ligne de la souffrance humaine sans moyens adaptés.







Enfin, il est temps de dire **stop à l'écrêtage de nos heures, aux « nocturnes » qui sacrifient vos vies de famille** et à la transformation de nos personnels administratifs en « couteaux suisses » corvéables à merci.

1. Management et organisation : briser la verticalité

Dans les services, nous observons un management hors-sol qui génère une souffrance des personnels et une perte de sens généralisée.

Le constat est alarmant : burn-out, perte de sens, ordres qui tombent sans concertation, dérives autoritaires de certains managers locaux couvertes par un silence complice, politique du "faire plus avec moins" qui broie les collectifs de travail.

L'UFAP UNSa Justice dénonce ce mépris managérial et EXIGE :

- **De l'horizontalité réelle :** les réunions de service doivent devenir des espaces de débat constructif où l'autonomie des agents est encouragée et respectée. Le dialogue social doit être investi par les cadres et devenir leur boussole pour l'organisation des services.
- **Une protection face aux risques psycho-sociaux (RPS) :** création immédiate de cellules de veille dans chaque DISP pour traiter les alertes et mener des enquêtes sérieuses et rigoureuse sur la souffrance au travail.
- **Des cadres formés :** la communication non-violente et l'écoute active doivent être la règle, pas l'exception, dans la formation des managers.

2. Temps de travail : maîtriser nos vies

Le bien-être des agents passe par une maîtrise réelle de leur emploi du temps. L'optimisation de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un levier majeur de santé au travail.

L'administration ne peut plus disposer de notre vie privée à sa guise.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- **De la flexibilité choisie :** application stricte des circulaires télétravail et expérimentation de la semaine de 4 jours pour les volontaires.
- **La sanctuarisation du repos :** fin définitive des ouvertures le week-end, des "nocturnes" imposées.

AGENCE
DU TRAVAIL D'INTÉRÊT GÉNÉRAL ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE





- **Le paiement du dû :** chaque heure travaillée doit être intégralement récupérée ou payée, nous exigeons l'abandon de l'écrêtage scandaleux des heures. Nous refusons le travail gratuit !

3. Cartographie et services : rendre l'administration accessible

L'UFAP UNSa Justice DÉNONCE l'éloignement des directions qui fragilise le lien avec les agents et la déshumanisation des structures.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- **Une nouvelle cartographie des SPIP :** pour que l'organisation administrative soit conforme aux réalités du terrain et aux besoins des professionnels.
- **Un socle RH de référence :** garantir la présence systématique d'au moins un administratif, un psychologue, un ASS et un directeur par antenne.
- **La fin des directions bi départementales,** pour restaurer une proximité immédiate, un lien direct et humain entre la direction et les agents de terrain.
- **Des structures adaptées :** face à la surpopulation et à la multiplication des profils psychiatriques en détention, nous exigeons la création d'établissements spécialisés et adaptés, à taille humaine, où les détenus seront orientés selon les spécificités de leur profil (radicalisation, troubles psychiatriques, ultraviolents,...) et de leur parcours pénal.

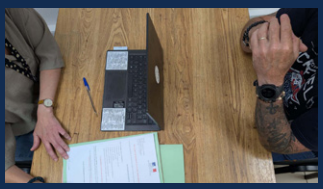
4. Sécurité et statuts : sortir du déni institutionnel

La sécurité en SPIP ne doit plus être un tabou. **L'UFAP UNSa Justice refuse que les agents soient les cibles d'un système défaillant.**

NOS REVENDICATIONS sont fermes :

- **Une sécurité physique absolue :** audit immobilier national, généralisation du binôme en extérieur et traçage systématique de chaque incident, y compris les agressions verbales.
- **Non à la privatisation :** Nous nous opposons farouchement à toute privatisation ou délégation de nos missions de service public à des organismes privés.
- **Des rôles clarifiés :** définition de fiches de poste nationales pour les personnels administratifs afin de stopper l'extension indéfinie de leurs missions.

Revalorisation et passerelles : Amélioration du traitement indemnitaire et facilitation de l'accès au 3e concours pour nos collègues contractuels.







III. Sens et pratiques professionnelles : agir pour ne plus subir

Nos constats de terrain sont sans appel : **on n'a jamais aussi mal travaillé en SPIP que ces dernières années !**

Le personnel subit de plein fouet la « probation de masse » (surveillance de masse) et une surpopulation carcérale explosive, alors que les effectifs fondent depuis trois ans.

Le travail s'est « robotisé », sacrifiant l'accompagnement humain sur l'autel de processus vides de sens. Les services sont devenus des usines à dossier.

L'UFAP UNSa Justice constate une réelle crise des vocations. Celle-ci frappe particulièrement les jeunes professionnels dont les attentes métiers sont rapidement défaites devant les réalités du travail au quotidien.

1. Un plan Marshall pour les SPIP

Pour **l'UFAP UNSa Justice, restaurer la crédibilité de l'institution est vital et passe par un investissement massif.**

NOUS DÉNONÇONS le manque de moyens actuel qui met en danger les personnels et la société. La surcharge ne peut être un mode de fonctionnement pérenne.

Les agents doivent « respirer » pour travailler. L'empilement des normes, les nouvelles missions incessantes et les rapports inutiles étouffent le terrain.

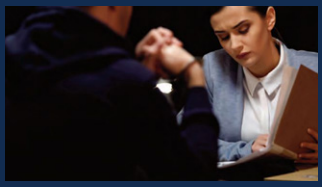
NOUS EXIGEONS :

- **Un recrutement d'urgence :** 1 000 CPIP, 100 DPIP, 150 Agents de Surveillance Électronique (ASE) et 150 personnels administratifs ainsi que le renforcement des pôles ACP. Le recrutement de 100 Psy et de 100 ASS dans le plan Marshall.
- **Une charge de travail limitée** à **40 dossiers par CPIP,** conformément aux Règles Européennes de la Probation (REP). En cas de dépassement, l'administration doit assumer et prendre ses responsabilités. Des modes de fonctionnement dégradés ou adaptés doivent être définis en concertation avec les agents.
- **Fin de l'inflation des normes** à travers les guides, les doctrines, les référentiels...

2. Redéfinir les pratiques professionnelles : un retour au cœur du métier

D'une manière générale, **l'UFAP UNSa Justice reconnait autant les apports de la méthodologie du travail social et du partenariat que les apports de la criminologie dans la pratique quotidienne de nos métiers.** Le tout dans une logique de







décloisonnent, faisant la part belle à la pluridisciplinarité, au multicatégoriel et à la coopération entre les unités de travail (MO/MF/siège).

Il est impératif de revenir au « cœur de métier » et à l'individualisation des parcours.

Or, la « probation de masse », les innovations technocratiques et les lubies politiques nous ont fait perdre de vue le sens de nos missions. D'un côté, les dérives du RPO 1 ont dangereusement recentré le métier sur des évaluations stériles. De l'autre, l'expertise et l'autonomie des personnels sont niées par des dispositifs d'aménagements de peine automatiques qui cassent toute dynamique de travail.

NOUS EXIGEONS :

- **La réaffirmation de l'autonomie** et de l'expertise des personnels dans leurs avis professionnels.
- **La création d'une peine de probation autonome** pour valoriser l'action du SPIP et un retour au quantum de deux ans pour les aménagements de peine.
- **La promotion de méthodes éprouvées :** justice restaurative, médiation, entretien motivationnel et justice résolutive de problèmes.
- **Une globalité des prises en charge** plutôt que la multiplication des intervenants et le saucissonnage des mesures.

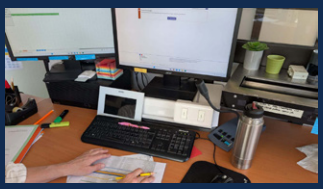
3. Le spip « maître d'ouvrage » de l'execution de la mesure

L'UFAP UNSa Justice défend une redistribution des rôles entre le JAP et le SPIP. Le SPIP doit devenir le véritable maître d'ouvrage du quotidien des mesures d'exécution des peines et des mesures.

Les exigences superflues des JAP, comme c'est le cas sur des procédures de gestion quotidienne dans l'exécution des DDSE, doivent cesser. Dans le contexte de crise, le SPIP n'a plus ce luxe de détailler sans fin une modification horaire.

- **Le respect de l'expertise** des SPIP doit être réaffirmé et respecté !
- **Le rôle du magistrat doit être plus affirmé au quotidien** en lui offrant davantage de temps et de réactivité pour suivre les mesures qu'il a en charge. En parallèle, il doit être davantage sensibilisé aux missions du SPIP et formé à leurs méthodes d'intervention.

Pour permettre de meilleures perspectives d'insertion et muscler les alternatives à l'incarcération, il convient de renforcer et de structurer nos partenariats avec les acteurs essentiels de la prévention de la récidive.







L'UFAP UNSa Justice REVENDIQUE de :

- **Poursuivre la politique de développement des Placements Extérieurs.** Trop de départements ont une offre dérisoire par rapports aux besoins !
- **Rendre obligatoire le conventionnement entre l'AP et les SIAO** pour prioriser des places et prévoir des financements spécifiques « Justice » pour les acteurs du secteur médico-social
- **Favoriser la mise en place des centres de soins publics pluridisciplinaires** dédiés aux soins pénalement ordonnés et à la prise en charge médicale des profils spécifiques.

IV. Statuts et rémunérations : l'expertise se paye !

L'heure n'est plus aux remerciements de principe, aux demi-mesures ou aux promesses de couloir…

L'UFAP UNSa Justice n'est pas là pour accompagner le déclin, mais pour exiger la revalorisation institutionnelle et pécuniaire de nos métiers.

L'administration ne peut continuer à décorréler la charge de travail de la fiche de paie. Elle ne peut plus ignorer nos collègues précaires et les inégalités de traitement. Nous gérons l'humain dans ce qu'il a de plus complexe : l'État doit désormais nous traiter avec la dignité qui nous est due.

1. Missions : une technicité sans précédent, un silence assourdissant

Nous vivons une mutation profonde et brutale de nos métiers.

Les SPIP assurent aujourd'hui le suivi de plus de 280 000 personnes.

Ce n'est plus seulement du volume, c'est une complexité explosive et des profils de plus en plus lourds : radicalisation, criminalité organisée, troubles psychiatriques, précarité sociale économique. Suivre ces individus n'est pas une tâche ordinaire. C'est un sacerdoce social.

Le cynisme de la DGAP, en imposant de faire toujours plus à moyens constant sous couvert du passage en catégorie A et du **Référentiel des Pratiques Opérationnelles n°1 (RPO 1), est inacceptable et honteux.**

Ce dispositif a élevé les standards professionnels et structuré l'évaluation de manière rigoureuse, sans qu'un seul centime ne vienne récompenser cet effort.







L'administration exige l'excellence mais paie au lance-pierre.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- **La reconnaissance** immédiate de la **charge liée à la mise en œuvre du RPO 1 :** l'expertise évaluative est une haute responsabilité. Cette montée en compétence doit immédiatement se traduire sur la fiche de paie.
- **Des moyens humains à la hauteur** de la complexité des profils suivis.

2. Reconnaissance des compétences : le décalage statutaire est une insulte

Il existe un fossé béant entre nos compétences réelles et le carcan statutaire dans lequel nous nous trouvons.

Ce décalage entre la réalité de nos compétences et nos statuts est insultant :

- **Pour les CPIP :** le RPO 1 a transformé notre métier en une profession d'expertise évaluative.
- **Pour les DPIP :** leurs responsabilités explosent (renseignement pénitentiaire, astreintes généralisées, haute fonction publique).

La dignité statutaire n'est pas une option, c'est un dû.

L'UFAP UNSa Justice EXIGE :

- Pour les CPIP, **le passage immédiat** en **catégorie A** « type ».
- Pour les DPIP, **le passage en catégorie A+**, l'harmonisation nationale du régime des astreintes et un accès facilité aux logements de fonction.

3. Indiciaire : en finir avec les grilles de misère

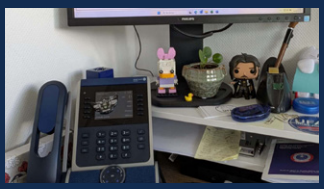
Les grilles indiciaires découragent l'ambition et la prise de responsabilités.

Elles sont des impasses professionnelles : aujourd'hui, évoluer signifie souvent perdre du pouvoir d'achat.

L'UFAP UNSa Justice DÉNONCE l'indigence des grilles des personnels administratifs et l'absence de perspectives pour certains corps.

Nos REVENDICATIONS sont claires :

- **Un gain indiciaire réel :** chaque promotion (Adjoint vers Secrétaire, CPIP vers DPIP) doit se traduire par une progression de rémunération nette, motivante et non symbolique.
- **Du dynamisme pour les psychologues :** création immédiate d'un troisième grade pour débloquer des carrières aujourd'hui dans l'impasse.







- **La fin de l'indigence pour les administratifs :** revalorisation globale pour des personnels qui sont la colonne vertébrale de nos services. Stop aux grilles de la misère qui sont comme des crachats lancés au visage de nos collègues !

4. Indemnitaire : à travail égal, PSS égale !

L'UFAP UNSa Justice DÉNONCE la hiérarchie des sujétions au sein de l'administration pénitentiaire.

Les personnels des SPIP ne sont pas des agents publics de seconde zone.

Nous EXIGEONS un choc indemnitaire :

- **Alignement de la PSS :** passage immédiat du taux de la Prime de Sujetions Spéciales de 22% à 28,5%, pour s'aligner enfin sur les personnels de surveillance.
- **IFSE/CIA :** revalorisation massive des planchers indemnitaires pour tous (administratifs, techniques, travailleurs sociaux) afin de briser les disparités territoriales entre les DISP.
- **Maintien des droits en formation :** aucune perte de prime (sanctuarisation de la PSS notamment) pour les agents en formation.

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 !