UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !



Technicien du ministère de la Justice

UNSa Justice
L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Techniciens du ministère de la justice : une filière à reconnaître

Les techniciens jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement quotidien du ministère de la Justice. Maintenance, immobilier, numérique, logistique, restauration, hygiène et sécurité : leurs compétences sont indispensables à la continuité du service public. La création de la filière technique ministérielle au 1er janvier 2026, à laquelle **l'UFAP UNSa Justice** a activement participé depuis 2023, constitue une avancée importante : elle fait évoluer les personnels techniques d'une logique jusqu'alors principalement directionnelle vers une filière reconnue à l'échelle de l'ensemble du ministère, ouvrant des perspectives plus larges en matière d'affectation, de mobilité et de parcours professionnel. Elle doit désormais se traduire par une véritable reconnaissance des missions, des responsabilités et des contraintes exercées. Ce livret présente les principales règles relatives au recrutement, à la carrière, à la rémunération, à la mobilité et à la formation, ainsi que les revendications portées par **l'UFAP UNSa Justice.**

Les personnels techniques sont indispensables au fonctionnement du ministère de la Justice : maintenance, immobilier, numérique, restauration collective, logistique, hygiène-sécurité et encadrement du travail pénitentiaire.

Avant 2026, les personnels techniques de l'administration pénitentiaire relevaient notamment de corps propres régis par le décret du 2 août 1999. Depuis le 1er janvier 2026, le décret n° 2025-1327 du 24 décembre 2025 a créé une filière technique du ministère de la Justice, composée des adjoints techniques, des techniciens et des ingénieurs.

Une avancée qui doit devenir concrète

Cette réforme doit maintenant participer à l'amélioration des carrières, des rémunérations, de la mobilité, de la formation et des conditions de travail. Elle ne doit pas se limiter à un simple changement d'appellation et de périmètre d'intervention.









I. Un corps de catégorie B en trois grades

Le corps comprend les trois grades suivants : technicien de 2e classe, technicien de 1re classe et technicien de classe exceptionnelle.

1. Ses missions principales

- **Préparer, organiser et suivre** des opérations techniques
- **Réaliser** des études, diagnostics et expertises
- **Contrôler les travaux,** installations, équipements et prestations
- **Suivre les marchés,** contrats de maintenance et prestataires
- **Coordonner une équipe**, une activité ou un secteur
- **Garantir la sécurité** et la continuité de fonctionnement des équipements
- **Conseiller** la hiérarchie et participer à la programmation des investissements

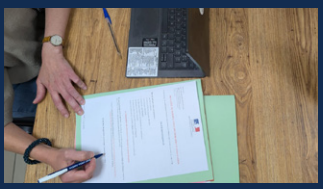
2. Ses spécialités

- **Immobilier** et maintenance
- **Informatique** et numérique
- **Restauration** collective
- **Hygiène** et **sécurité**
- **Services intérieurs** et logistique
- **Marchés publics** et partenariats
- **Formation professionnelle,** travail pénitentiaire et commercialisation des productions.

3. Un corps qui doit faire face à des difficultés persistantes

Les techniciens sont confrontés à des **problématiques d'effectifs insuffisants et de nombreux postes vacants.** Dans de nombreux établissements, ils exercent seuls dans leur spécialité et doivent assurer la continuité du service sans possibilité de relais, tout en cumulant parfois plusieurs domaines techniques d'intervention et des responsabilités supérieures à celles normalement attendues.

Cette réalité est aggravée par des **moyens matériels et budgétaires souvent inadaptés,** des opérations de maintenance ou des ordres de réparation qui ne peuvent être réalisés dans des délais satisfaisants. Le recours croissant à des personnels contractuels, dont la situation demeure précaire et les perspectives d'évolution limitées, illustre également les difficultés structurelles auxquelles la filière technique reste confrontée. La non-application des organigrammes de référence contribue au maintien d'un sous-effectif chronique, d'organisations hétérogènes et d'une reconnaissance insuffisante au regard des responsabilités réellement exercées.







II. Rejoindre le corps des techniciens

Le recrutement est organisé par spécialité, selon les besoins du ministère.

Voie	Technicien de 2e classe	Technicien de 1re classe
Concours externe	Baccalauréat, diplôme de niveau 4 ou équivalence	Diplôme de niveau 5 (bac + 2) ou équivalence
Concours interne	Au moins 4 ans de services publics.	Au moins 4 ans de services publics
Troisième concours	Au moins 4 ans d'activités professionnelles, mandats d'élu local ou de responsabilités associatives éligibles.	Au moins 4 ans d'activités professionnelles, mandats d'élu local ou de responsabilités associatives éligibles.
Examen professionnel	Adjoints techniques justifiant d'au moins 7 ans de services publics au 1er janvier de l'année de l'examen professionnel	Adjoints techniques justifiant d'au moins 11 ans de services publics
Liste d'aptitude	Adjoints techniques justifiant d'au moins 9 années de services publics	

Stage et titularisation

Les lauréats des concours sont nommés stagiaires pendant un an. Les agents promus par liste d'aptitude ou examen professionnel sont titularisés dès leur nomination et bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi.







III. Le déroulement de la carrière

L'avancement d'échelon est automatique selon l'ancienneté. L'avancement de grade intervient par examen professionnel ou tableau d'avancement.

Accès au grade	Examen professionnel	Tableau d'avancement
Technicien de 1re classe	6e échelon de 2e classe + 3 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent.	1 an dans le 8e échelon de 2e classe + 5 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent. • **Mesures transitoire du 1er janvier 2028 au 31 décembre 2031 :** 1 an dans le 6e échelon de 2e classe + 2 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent.
Classe exceptionnelle	1 an dans le 6e échelon de 1re classe + 3 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent.	1 an dans le 7e échelon de 1re classe + 5 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent.

1. Taux de promotion

Technicien de 1re classe : 16 % en 2026 et 18 % en 2027. Classe exceptionnelle : 13 % en 2026 et 14 % en 2027. Remplir les conditions ne garantit pas une promotion : le nombre de possibilités reste contingenté.

2. Reclassement après promotion

Le nouvel échelon, l'indice, l'ancienneté éventuellement conservée selon les règles de reclassement et la prochaine date d'avancement sont déterminés par un tableau réglementaire de correspondance. Chaque agent doit vérifier son arrêté et son bulletin de salaire.

3. Accès au corps des ingénieurs

- **Examen professionnel :** 6 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent au 1er janvier de l'année de l'examen.
- **Liste d'aptitude :** 9 ans de services publics, dont 5 ans de services effectifs en catégorie B ou niveau équivalent.

Notre exigence : L'UFAP UNSa Justice revendique que chaque agent soit **clairement informé,** lors de son entretien professionnel, de sa proposition ou non-proposition à un avancement de grade ou à une promotion de corps, ainsi que des motifs ayant conduit à cette décision. Cette transparence est indispensable pour garantir un échange de qualité dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et une application équitable des lignes directrices de gestion (LDG).







IV. La rémunération des techniciens

1. Le traitement indiciaire

La rémunération comprend le traitement indiciaire et, selon le poste, l'IFSE, le CIA, la PSS, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les majorations applicables en outre-mer.

Grade	Nombre d'échelons	Pied de grille	Sommet de grille
Technicien de 2e classe (B1)	13	IM 373	IM 508
Technicien de 1re classe (B2)	12	IM 376	IM 534
Technicien de classe exceptionnelle (B3)	11	IM 397	IM 592

Les techniciens détiennent des grilles indiciaires « types » de catégorie B, identiques à celles des secrétaires administratifs. Les grilles B1 et B2 ont subi un nouveau tassement à la suite de la revalorisation du SMIC intervenue au 1er juin 2026 : 5 échelons en dessous du SMIC pour le B1 et 2 pour le B2. Ces grilles ne reconnaissent suffisamment ni le niveau de responsabilité, ni les contraintes, ni la technicité propre aux différentes spécialités.

2. Les principales primes et indemnités

- **IFSE :** versée mensuellement selon les fonctions occupées, les responsabilités assumées, les sujétions liées au poste et l'expertise.
- **Le CIA** constitue la part variable et facultative du RIFSEEP. Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'UFAP UNSa Justice exige la fixation de critères objectifs et équitables connus de tous pour l'attribution de son montant.

- **PSS :** 24 % du traitement indiciaire brut pour les techniciens exerçant dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire. **L'UFAP UNSa Justice revendique** une revalorisation à hauteur de 29 %.
- **Revaloriser et étendre la prime** de surencombrement au corps des techniciens exerçant dans les établissements concernés.

Nos revendications pour défendre le pouvoir d'achat :

- **Instaurer une règle d'indexation automatique** du point d'indice sur l'inflation pour éviter le décrochage







salarial persistant constaté depuis plusieurs années.

- **Réviser les grilles indiciaires** afin de garantir un début de carrière nettement supérieur au SMIC et une progression à la hauteur des compétences exercées et de l'expérience acquise.
- **Etablir une cartographie nationale**, transparente et cohérente des groupes RIFSEEP, prenant notamment en compte les techniciens exerçant seuls dans leur spécialité, qui assurent de fait les responsabilités d'un responsable de service.

V. Mobilité, formation et droits

1. La mobilité

La mobilité permet aux techniciens **d'évoluer au sein du ministère de la Justice** en rejoignant un autre service, un autre établissement ou une autre direction. Elle constitue un levier d'évolution professionnelle et de diversification des parcours.

2. Les difficultés rencontrées

L'ensemble des postes vacants n'est pas systématiquement publié lors des campagnes de mobilité, limitant les possibilités offertes aux techniciens. Les critères retenus pour départager les candidatures manquent parfois de lisibilité, ce qui peut conduire à une prise en compte insuffisante des priorités légales ou des critères subsidiaires prévus par les lignes directrices de gestion.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- **La publication** de l'ensemble des **postes vacants** lors de chaque campagne de mobilité
- Le strict **respect des priorités légales** et des critères subsidiaires
- **Une transparence** accrue sur les décisions d'affectation
- **Une meilleure information** des agents sur les critères ayant conduit aux choix de l'administration

Le détachement et l'intégration directe permettent de rejoindre un autre corps comparable dans un autre ministère ou une autre fonction publique.

3. La formation

Les techniciens bénéficient d'un droit à la formation tout au long de leur carrière. Celui-ci comprend notamment la formation







initiale, la formation d'adaptation à l'emploi, la formation continue, la préparation aux concours et aux examens professionnels, ainsi que les formations nécessaires à l'exercice de leurs missions et au maintien de leurs habilitations.

4. Les difficultés rencontrées

La formation d'adaptation à l'emploi n'est pas systématiquement mise en œuvre pour les techniciens nouvellement affectés. Les sous-effectifs, les vacances de postes et les contraintes de service limitent également l'accès à la formation continue, alors même que celle-ci constitue un droit et un élément indispensable au maintien et à l'évolution des compétences.

L'UFAP UNSa Justice revendique :

- **Une formation d'adaptation** à l'emploi systématique pour chaque technicien
- Un véritable **plan de formation** par spécialité
- Un accès effectif à la **formation continue,** malgré les difficultés en termes d'effectifs
- **La prise en charge** par l'administration des **formations réglementaires** et des habilitations nécessaires à l'exercice des missions

5. Des droits essentiels

Ils bénéficient également de droits essentiels tels que la protection fonctionnelle, la protection de la santé et de la sécurité au travail, le droit d'alerte et de retrait, l'accès à leur dossier administratif, les recours contre les décisions individuelles faisant grief et l'accompagnement syndical.

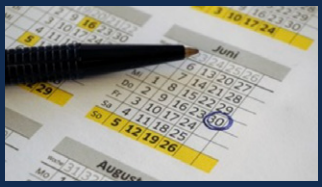
VI. Les revendications de l'UFAP UNSa Justice

La création de la filière technique ministérielle est une avancée. Elle doit maintenant produire des effets concrets pour tous les personnels techniques.

1. Renforcer les effectifs et les moyens avec

- **Le comblement des postes vacants** et **créations de postes** selon les besoins réels
- **Des organigrammes** de référence dans chaque direction
- Des **concours** et **recrutements** réguliers
- Des **budgets,** équipements et moyens adaptés







- Une **réalisation** effective des travaux et ordres de réparation

2. Pour reconnaître les responsabilités

- **Adapter la cartographie des postes,** et leur classement dans les groupes de fonctions du RIFSEEP aux responsabilités réellement exercées, comme pour les techniciens exerçant seuls dans leur spécialité, qui assurent sans relais la continuité du service dans leur établissement ou structure et cumulent souvent plusieurs domaines d'activités
- **Établir une cartographie nationale** et transparente des postes dans les groupes RIFSEEP selon les fonctions exercées
- **Valoriser les fonctions d'encadrement,** de coordination et d'expertise
- **Mettre fin aux disparités** entre directions et établissements

3. Revaloriser les rémunérations avec

- **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.
- Une **refonte complète des grilles indiciaires** avec des débuts de carrière largement au-dessus du SMIC
- Une **revalorisation de la PSS** à hauteur de 29 %
- La **suppression de l'abattement de l'IFSE** pour les agents affectés en services déconcentrés de la DGAP et la revalorisation des socles de l'IFSE des groupes de fonctions
- L'attribution du **montant du CIA** selon des critères objectifs pour une réelle équité

4. Promouvoir les carrières avec

- **L'augmentation** des taux et volumes de **promotion**
- **L'organisation d'examens professionnels** chaque année
- Un **accès facilité** au corps des ingénieurs
- Une **meilleure prise en compte** des compétences, de l'expérience et des responsabilités
- Une **information claire** sur l'avancement et le reclassement

5. Garantir la formation et les conditions de travail avec

- Des **formations d'adaptation** et continues par spécialité
- Une **préparation** effective aux concours et examens professionnels
- Une meilleure **reconnaissance** des qualifications et habilitations







- La **compensation des astreintes** et interventions
- La **prévention des risques,** des équipements adaptés et une sécurisation des locaux techniques
- Une **reconnaissance de la pénibilité** et de la charge de travail

6. Mieux reconnaître les contractuels avec

- Une **rémunération cohérente** avec les fonctions occupées
- Une **reconnaissance de l'expérience** acquise
- La **sécurisation** des parcours et l'accès au CDI lorsque les conditions sont réunies
- **L'intégration facilitée,** même temporaire, dans les services
- Des dispositifs de **titularisation** pour en finir avec la précarité

7. Une filière à reconnaître

Les techniciens assurent chaque jour la continuité technique, la sécurité et la modernisation des services du ministère de la Justice. Reconnaître la filière technique, c'est reconnaître celles et ceux qui permettent à la Justice de fonctionner au quotidien.

VII. Une filière à faire vivre et à valoriser

La création de la filière technique ministérielle doit maintenant **produire des effets concrets.** Effectifs, moyens, rémunérations, carrières, formation et conditions de travail doivent être à la hauteur des responsabilités exercées. **L'UFAP UNSa Justice continuera** de défendre une filière attractive, équitable et pleinement reconnue. Les techniciens assurent chaque jour la continuité, la sécurité et la modernisation des services. **Reconnaître les techniciens, c'est reconnaître leur rôle essentiel dans le fonctionnement de la Justice.**







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

L'UFAP UNSa Justice se bat pour que votre métier soit enfin reconnu à sa juste valeur : un métier exigeant, qualifié, indispensable. **Nous porterons vos revendications avec force,** sans compromis, parce que vous méritez un statut digne, des moyens réels et le respect de votre autonomie.

Avec l'UFAP UNSa Justice,
défendons ensemble votre métier.

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 !