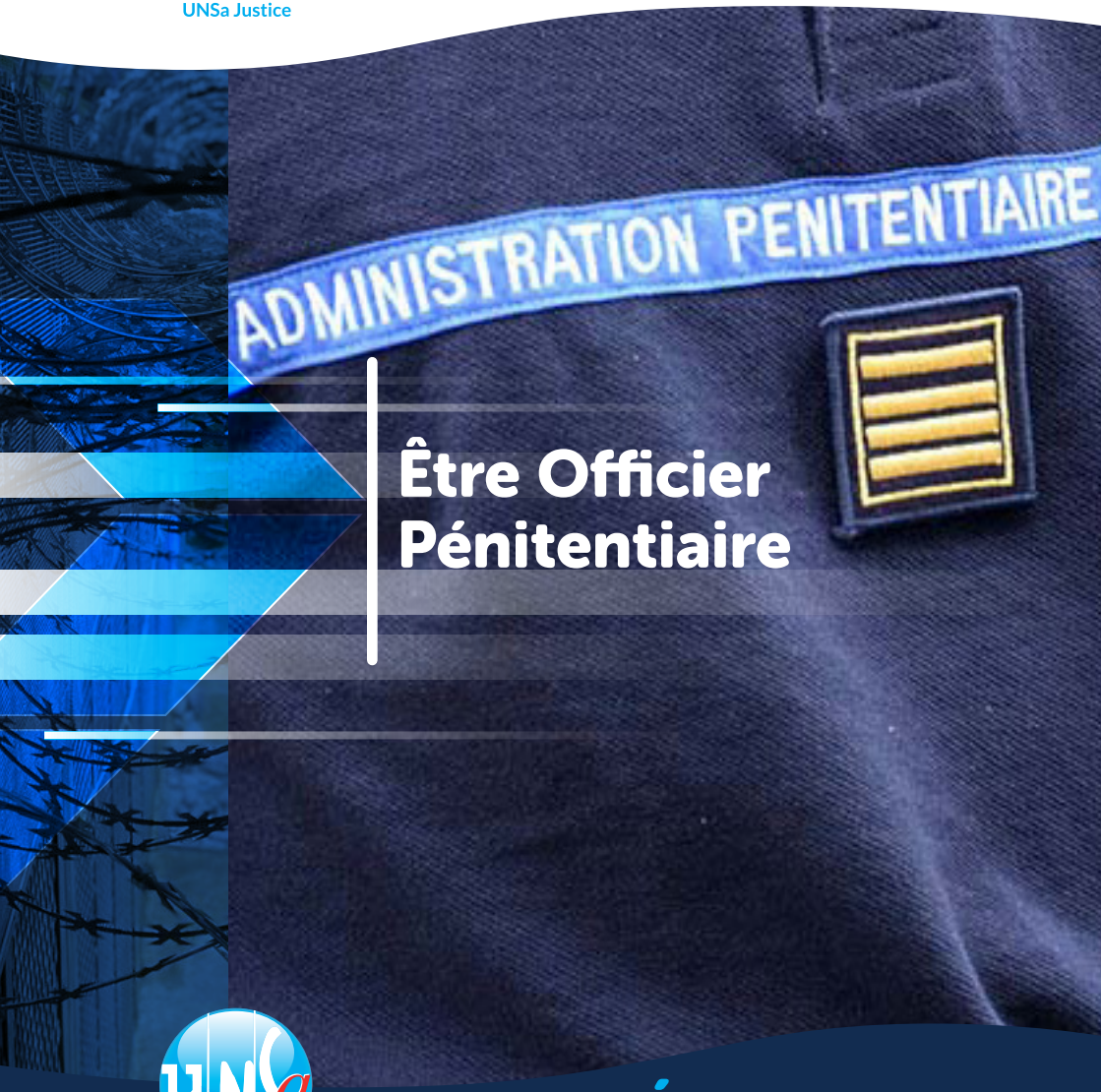
UFAP
UNSa Justice

Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !



Être Officier Pénitentiaire

UNSa Justice
L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles
Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Choisir de **devenir officier pénitentiaire,** c'est accepter un engagement fort au service de l'État et de l'institution pénitentiaire. C'est occuper une place centrale dans le fonctionnement des établissements, au carrefour de la sécurité, du management, du pilotage opérationnel et de la décision.

Le rôle de l'officier s'exerce dans **une grande diversité de fonctions** : responsables d'unité d'hébergement, adjoints ou responsables de service, chef de détention, jusqu'aux fonctions de chef d'établissement. À chaque niveau, l'exigence est la même : **décider vite, arbitrer juste, assumer pleinement.**











I. Responsabilité, engagement, reconnaissance

1. Un corps profondément bouleversé

Ces dernières années, les missions du corps de commandement ont été profondément modifiées par des réformes successives. La dernière en date a été conduite sans vision d'ensemble.

L'ouverture, en 2025, d'une campagne de mobilité spécialisée « criminalité organisée », fondée sur un raisonnement strictement catégoriel et non sur la valeur professionnelle ni l'expérience, en est une illustration révélatrice.

En 2024, **une nouvelle restructuration du corps de commandement a supprimé les Chefs des Services Pénitentiaires (CSP)** pour instaurer une organisation pyramidale articulée autour des grades suivants :

- Capitaine de **classe normale.**
- Capitaine de **classe supérieure.**
- Commandant **pénitentiaire.**
- Commandant **divisionnaire.**

Cette réforme s'est accompagnée d'un droit d'option entre maintien en catégorie B ou intégration en catégorie A. Pour de nombreux officiers, anciens commandants **pour la plupart, ce choix s'est avéré contraint : rester en catégorie B ou subir une perte indiciaire significative.**

2. Une mise à l'écart inacceptable

Aujourd'hui, ces officiers restés en catégorie B par la force des choses sont **doublement pénalisés.** Ils sont exclus de certains postes lors des campagnes de mobilité et se retrouvent bloqués dans leur évolution de carrière.

L'administration a fait le choix assumé de réserver les postes à responsabilités aux seuls officiers de catégorie A, **marginalisant délibérément ceux restés en catégorie B.** La ligne est désormais explicite : conduire à l'extinction progressive de ce corps par la mise à l'écart.

Ces agents ne disposent **plus d'aucune perspective d'avancement interne** : ni par examen professionnel, ni par tableau d'avancement, ni par liste d'aptitude. Leur seule issue réside désormais dans le concours interne, parfois vers d'autres corps. **Une impasse professionnelle organisée.**







3. La position de l'UFAP UNSa Justice

L'UFAP UNSa Justice dénonce fermement la situation et **exige** l'ouverture de l'ensemble des postes à tous les officiers, sans distinction artificielle de catégorie, afin de garantir l'égalité de traitement.

Elle **revendique un corps unique des officiers pénitentiaires,** doté d'une **grille indiciaire de catégorie A cohérente et attractive,** permettant aux commandants restés en catégorie B d'intégrer la catégorie A sans perte.

L'UFAP UNSa Justice constate par ailleurs que les engagements pris par l'administration à l'égard des commandants passés en catégorie A ne sont pas tenus. Lors des examens de dossiers pour les tableaux d'avancement, ces agents sont systématiquement relégués au second plan, au profit de personnels exerçant des responsabilités moindres.

C'est une remise en cause grave de leur reconnaissance.

II. La formation : un levier stratégique

1. Conditions matérielles et sociales

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.

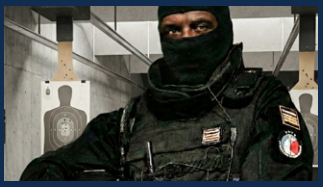
Les coûts liés à la formation constituent aujourd'hui un frein réel à la promotion sociale.

L'UFAP UNSa Justice revendique donc le maintien du régime indemnitaire pour les lauréats du concours interne et la création d'une indemnité compensatoire pour les lauréats du concours externe, fixée à 14 % du taux de la PSS.









2. Une formation à la hauteur des réalités

La scolarité constitue une étape déterminante : elle marque le changement de corps pour les internes et l'entrée dans l'administration pour les externes.

Elle doit former des officiers capables de faire face à des situations complexes, parfois extrêmes, dans des délais contraints.

Les événements récents (violences accrues, criminalité organisée, narcotrafic, surpopulation pénale chronique, attaque d'Incarville) démontrent l'impérieuse nécessité d'une formation ancrée dans la réalité contemporaine du terrain.

Dès 2022, l'UFAP UNSa Justice revendiquait la création d'un cahier des charges de formation intégrant pleinement :

- Des **personnels-ressources** issus du terrain.
- Des RETEX **opérationnels.**
- La criminologie, la psychopathologie.
- **L'évaluation** et la **gestion** des violences.
- La **radicalisation** et la **criminalité organisée.**

L'enseignement doit reposer sur un binômage systématique entre formateurs institutionnels et intervenants de terrain expérimentés.

3. Organisation de la scolarité et stages

La formation initiale doit tenir compte des parcours professionnels antérieurs.

Les lauréats issus du CEA doivent intégrer la formation à partir du deuxième cycle, le premier étant dédié aux externes pour l'acquisition des fondamentaux déjà maîtrisés par les internes.

S'agissant de stages, **l'UFAP UNSa Justice est attachée au maintien de la diversité des régimes de détention rencontrés** (maisons d'arrêt et établissements pour peine).

Elle exige toutefois un accompagnement renforcé, assuré par un tuteur volontaire issu du même corps, lors des stages de mise en situation.

Enfin, la formation continue obligatoire doit être effectivement **appliquée tout au long de la carrière,** avec des modules spécifiques pour les officiers exerçant des fonctions sensibles : sécurité-infrastructure, détention, PREJ, ELSP, Services des agents, renseignement pénitentiaire, etc.







III. Statut particulier et perspectives de carrière

1. Une réforme destructrice

La réforme de 2017 avait permis de clarifier la hiérarchie des responsabilités et d'ouvrir des perspectives d'évolution réelles.

La réforme plus récente, a déconstruit cet équilibre : désorganisation des grades, progression indiciaire gelée, confusion entre responsabilités et niveaux hiérarchiques.

Aujourd'hui, des capitaines peuvent exercer des fonctions de chef d'établissement avec sous leurs ordres des commandants et commandants divisionnaires. Une aberration statutaire sans équivalent dans la Fonction publique.

Le pyramidage actuel enferme près de 85 % des officiers dans le grade de capitaine, **sans perspective réelle d'évolution,** pour preuve seulement une cible avec 10 % de commandants et 5 % de commandants divisionnaires.

2. Revendications sur le pyramidage

L'UFAP UNSa Justice exige une révision profonde du pyramidage :

- **30 % de commandants.**
- **10 % de commandants divisionnaires.**

Cette évolution permettrait d'ouvrir davantage de responsabilités aux membres du CDC, notamment :

- Chefs d'établissement jusqu'à **une capacité de 350 places.**
- Adjoints chefs d'établissement **jusqu'à une capacité de 500 places.**

Dans le même temps **l'UFAP UNSa Justice revendique** également une modification de l'arrêté du 25 novembre 2024 relatif aux fonctions de niveau élevé de responsabilité afin d'élargir les critères et les fonctions permettant ainsi l'accès au grade de Commandant Divisionnaire à un plus grand nombre d'officiers.

3. Grilles indiciaires

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 également une refonte complète des grilles indiciaires des trois grades.







CAPITAINE

UFAP
UNSa Justice
PROPOSITION

Grille actuelle CAPITAINE PÉNITENTIAIRE :

Capitaine CN

Echelon	Durée	Indice majoré
Élève	1	369
1	1	380
2	2	387
3	2	414
4	2	445
5	2,5	482
6	2,5	517
7	2,5	545
8	2,5	575
9	2,5	605
10	3	639
11	/	655
12*	/	678
13*	/	738
14*	/	761

Capitaine CS

Echelon	Durée	Indice majoré
Élève Provisoire		371
1	1,5	395
2	2	415
3	2	435
4	2	455
5	2,5	485
6	3	518
7	3	550
8	3	580
9	3	610
10	4	645
11		678
12*		738
13*		761

Reclassement des deux grades au 1er janvier 2027

Capitaine

Echelon	Élève Provisoire	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12*	13*
Durée		1,5	2	2	2	2,5	3	3	3	3	4			
Indice	371	395	415	435	455	485	518	550	580	610	645	678	738	761

* provisoire

Capitaine

Echelon	Durée	Indice majoré
Élève	1	390
Stagiaire	1	415
1	0,5	440
2	1	460
3	1	485
4	2	518
5	2	545
6	2	578
7	2	615
8	2,5	648
9	2,5	678
10	2,5	716
11	3	740
12		770

Durée de grille :
23 ans contre 26 ans à ce jour

L'UFAP UNSa Justice revendique une Grille indiciaire comportant **12 échelons** avec un indice sommital de **770 points.**







COMMANDANT

Grille actuelle COMMANDANT PÉNITENTIAIRE :

Commandant (B)		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	517
2	2	545
3	2	573
4	2	611
5	2	631
6	2,5	648
7	2,5	678
8		738
Fonctionnel		761

Commandant (A)		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1provisoire	2	480
2	2	505
3	2	540
4	2	580
5	2	610
6	2	655
7	2,5	695
8	2,5	735
9	3	773
10	3	811
11		826

UFAP
UNSa Justice

PROPOSITION

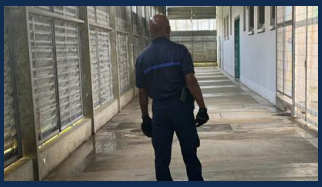
Commandant		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	1	550
2	2	590
3	2	625
4	2	660
5	2	699
6	2,5	740
7	2,5	775
8	3	815
9		835

Durée de grille :
17 ans contre 21 ans à ce jour

L'UFAP UNSa Justice revendique une Grille indiciaire comportant **9 échelons** avec un indice sommital de **835 points.**







COMMANDANT DIVISIONNAIRE

Grille actuelle COMMANDANT DIVISIONNAIRE PÉNITENTIAIRE :

Commandant Divisionnaire		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	2	660
2	2	700
3	2	735
4	2,5	773
5	3	811
6	1	835
HEA1		895

Les personnels du corps de commandement restés en catégorie B doivent pouvoir intégrer le premier grade de catégorie A sur la base de cette nouvelle grille.

UFAP UNSa Justice

PROPOSITION

Commandant Divisionnaire		
Echelon	**Durée**	**Indice majoré**
1	1	700
2	1	735
3	2	775
4	2	815
5	3	835
HEA1	1	895
HEA2	1	930
HEA3	1	977
HEB2	1	1 018
HEB3		1 072

Durée de grille :
9 ans contre 11.5 ans à ce jour

L'UFAP UNSa Justice revendique une grille indiciaire avec un indice sommital à **1 072 points d'I.M en linéaire (HEA-HEB).**







IV. Temps de travail, astreintes et reconnaissance

1. Un état des lieux national sur les chartes des temps est indispensable

Le recours abusif à l'horaire variable permet aujourd'hui de dissimuler une part significative du travail réel effectué par les officiers, au détriment de leur santé et de leur protection.

L'UFAP UNSa Justice s'oppose fermement à la généralisation de l'article 10 du décret du 25 Août 2000 (ARTT).

Concernant les astreintes, **l'UFAP UNSa Justice revendique :**

- **Une revalorisation substantielle des montants : 225 € / semaine** contre 150 € actuellement, ou 250 € / semaine incluant dans le forfait l'ajout de 50 € de jour férié lorsqu'il est positionné sur un jour ouvré.
- **Un forfait réévalué** à compter de la 15e semaine d'astreinte à hauteur de 400 €.
- Lorsque le délai de prévenance pour la réalisation de l'astreinte est inférieur à 15 jours, **l'application d'un coefficient de 1,5 en sus.**

Elle exige également la **fin des disparités** locales entre permanences et astreintes, sources d'inégalités manifestes.

Enfin, l'UFAP UNSa Justice revendique, pour les agents pénitentiaires le 1/4e en lieu et place du 1/5e et son déplafonnement.

2. Équipement, logement, indemnitaire

L'UFAP UNSa Justice demande :

- **Un gilet pare-lames et pare-balles** de dernière génération, ajusté en fonction de la morphologie des personnels.

S'agissant du logement de fonction, **elle revendique une indemnité indexée sur le marché locatif local,** dès lors que les conditions de continuité de service sont remplies.

Sur le plan indemnitaire, elle exige :

- Une **revalorisation significative de la PSS** à hauteur des personnels du CEA.
- Une **revalorisation significative de l'IFO** avec un plancher minimal de **5 500€,** ainsi que son intégration dans le calcul des droits à pension.
- Le versement d'une **majoration de l'IFO pour les détenteurs de monitorat** à l'instar du complément forfaitaire de l'ICP pour les membres du CEA.
- L'**élargissement** de la prime de surpopulation à **l'ensemble des personnels du CDC** et sa revalorisation à hauteur de **100 € par mois.**







- **La fin** de toute logique de **prime au mérite.**
- Un entretien professionnel obligatoire, **équitable et conforme aux textes.**

3. Accroissement du travail et moyens humains

La charge administrative imposée aux officiers est devenue excessive : statistiques, rapports, commissions pluridisciplinaires et procédures disciplinaires de plus en plus complexes.

L'UFAP UNSa Justice dénonce une administration qui exige toujours plus sans donner les moyens nécessaires.

Elle exige :

- Un **recrutement massif** de personnels administratifs.
- La **résorption** immédiate des **vacances de postes d'officiers.**

L'épuisement des officiers n'est pas une fatalité : c'est une conséquence directe de choix politiques et organisationnels contestables et inadaptés.

V. Mobilité et gestion RH

L'UFAP UNSa Justice exige une transparence totale dans les campagnes de mobilité :

- Critères **clairs.**
- Classement **communiqué aux agents.**
- **Entretiens obligatoires** pour les postes profilés.

Les affectations doivent respecter la logique hiérarchique : **les responsabilités doivent en priorité correspondre aux grades.**

Les jeunes officiers affectés sur des postes sensibles doivent bénéficier **d'un accompagnement renforcé.**

L'UFAP UNSa Justice s'oppose à toute mobilité imposée hors cadre statutaire ou disciplinaire.

L'UFAP UNSa Justice exige, enfin, la réécriture du décret n° 2024-454 du 21 mai 2024 relatif à l'indemnité de changement de résidence des DSP afin qu'il soit appliqué aux chefs d'établissement et adjoints issus du corps de commandement.







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

L'UFAP UNSa Justice poursuit son combat avec détermination.

Défendre les officiers pénitentiaires, c'est défendre l'efficacité, la stabilité et crédibilité du service public pénitentiaire.

Statut, carrière, reconnaissance, conditions de travail : rien ne doit être abandonné !

L'État et la Direction Générale de l'Administration Pénitentiaire doivent se ressaisir : les officiers pénitentiaires méritent mieux !

Avec l'UFAP UNSa Justice,
défendre les officiers
pénitentiaires, c'est œuvrer pour l'efficacité,
la stabilité et la crédibilité
du service public pénitentiaire.

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 !