



# LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

n° 143

ufap.fr



# LA MGP, PREMIÈRE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE\*



## VOTRE SATISFACTION, NOTRE MISSION

Classement

Opinion  
Assurances

\*Depuis 2021, le classement des « meilleures assurances et mutuelles santé », établi de façon indépendante par le site [opinion-assurances.fr](https://www.opinion-assurances.fr), place la MGP en tête sur le critère de la satisfaction à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>



# MGP

**mgp.fr — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)**

Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - immatriculée sous le n°775 671 894 - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 06/24 - Document non contractuel à caractère publicitaire.



**EMMANUEL CHAMBAUD**

**SECRÉTAIRE GÉNÉRAL**  
**UFAP UNSa Justice**

Le 14 mai dernier, à la barrière de péage d'INCARVILLE, un horrible drame a frappé la pénitentiaire. Cinq de nos camarades ont été victimes d'une embuscade meurtrière, coûtant la vie à Arnaud et Fabrice et laissant nos trois autres collègues grièvement blessés Arnault, Nicolas et Damien.

L'**UFAP UNSa Justice** et toute la famille pénitentiaire sont en deuil et adressent leurs plus sincères condoléances aux familles et proches de nos camarades tombés dans l'exercice de leurs fonctions. La nation entière a rendu hommage à Arnaud et Fabrice dans l'ancienne Maison d'Arrêt de Caen. Les témoignages de soutien de la population ont également été nombreux et empreints d'émotion.

L'ensemble des établissements et services pénitentiaires, dans un élan de solidarité, ont déposé les clés à la suite de cette tragédie. Dès le lendemain, le ministre de la Justice a souhaité ouvrir des discussions avec les Organisations Syndicales représentatives, réunies en Intersyndicale.

Le vendredi 17 mai 2024, après plus de 8 heures de discussions à Vendôme, un relevé de décisions était proposé. L'**UFAP UNSa Justice**, en organisation responsable, a refusé de le signer le jour même car le terrain devait être consulté au préalable, quand bien même, les autres organisations syndicales l'avaient validées dès le vendredi soir. Mardi 21 mai, après la consultation des personnels, L'**UFAP UNSa Justice** acceptera de signer ce relevé. Le 13 juin, après d'après négociations, le protocole d'accord sera signé avec le ministre.

# L'É DI TO

Depuis, un calendrier de mise en œuvre des 33 points du protocole a été établi pour permettre leurs réels déploiements. En effet, le drame du 14 mai dernier est un révélateur des dérives dénoncées et constatées par les personnels pénitentiaires en missions extérieures comme en détention.

La commande politique visant à réduire les Impossibilités De Faire est une priorité pour la DAP. Peu importe que pour cela les niveaux d'escorte soient revus à la baisse ! Peu importe que pour cela la sécurité des agents ne soit plus assurée ! Ce protocole devra redéfinir les différents niveaux d'escortes et développer les visioconférences pour faire diminuer le nombre de sorties pour les EJ (170 000 en 2023). Dans le même temps, des moyens matériels et humains nécessaires seront déployés. L'intégration, des modules ESP, dans la formation initiale du CEA permettra, à terme, d'augmenter de manière significative le nombre d'agents habilités.

Dans les détentions, le constat est le même : à force de courir plusieurs lièvres à la fois sans avoir les ressources nécessaires, on fragilise les établissements pénitentiaires dont les feuilles d'appel ressemblent désormais à un gruyère. Les effectifs en personnels sont au plus bas car les métiers liés à la détention ne sont pas attractifs. L'arrivée de contractuels sous-payés ne résoudra pas nos problèmes. L'administration doit prendre en compte nos alertes et nos mises en garde, surtout après la récente découverte d'un pistolet automatique chargé à la maison centrale de St Martin de Ré. Pour renforcer la sécurité des établissements, le protocole prévoit le déploiement de la télémédecine pour diminuer le

nombre d'extractions médicales (environ 70000 en 2023). La mise en place effective du « surveillant acteur » participera à la fin de l'isolement en détention des personnels par un travail en îlotage et permettra aussi d'obtenir une autonomie de service pour garantir un équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Le renforcement de la sécurité pénitentiaire va être accéléré par le déploiement plus rapide des systèmes de brouillage téléphonique et anti-drone. Ces seuls dispositifs ne suffisant pas à lutter contre l'introduction de drogue ou d'armes dans les détentions, des Portiques à Ondes Millimétriques (POM) seront installés dans 5 Maisons Centrales pour contrôler les visiteurs des détenus. Après l'expertise, le déploiement des filets anti-projections au-dessus des cours de promenades devra compléter ces moyens matériels. Pour lutter contre l'introduction d'objets prohibés, le protocole prévoit une réflexion sur l'élargissement du recours aux fouilles à corps dès lors que la personne détenue aura un contact avec l'extérieur. De plus, une expérimentation de chiens « stup » sera menée sur 4 établissements avant une éventuelle généralisation.

Pour finir, depuis bien longtemps, les départements et territoires d'Outre-Mer étaient les éternels oubliés des différents relevés de décisions et autres protocoles. Ceci vient d'être en partie gommé : le protocole prévoit l'affectation d'agents supplémentaires dès 2025, pour les équipes ELSP existantes et acte la création de celles du CD LE PORT et de la MA SAINT PIERRE à La Réunion. De plus, l'ouverture d'une base cynotechnique

dans la zone Antilles Guyane est entérinée. Ces points constituent un premier pas vers une réelle égalité Outre-Mer/Métropole défendue par l'**UFAP UNSA Justice** !

L'**UFAP UNSa Justice** s'est engagée, par sa signature, à ce que tout soit mis en œuvre pour que nous ne revivions pas un tel drame. Notre Organisation Syndicale est résolument déterminée à améliorer les conditions de travail afin que les missions dévolues aux personnels de tous corps puissent s'exercer à minima dans des conditions de sécurité préservant leur intégrité physique.

Mes pensées vont à tous nos camarades et collègues qui ont été profondément affectés par ce drame. Je sais que certains ont été confrontés à des situations similaires ou vécus des événements d'une rare violence. Je tiens à leur exprimer tout mon soutien. Leur peine est la nôtre et nous les accompagnerons avec une solidarité indéfectible dans cette épreuve difficile.

**Emmanuel CHAMBAUD**  
Le Secrétaire Général

## LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

**Trimestriel d'Informations Syndicales | UFAP UNSa Justice**

14, rue Scandicci - Tour Essor 93500 Pantin | Tél. : 01 84 87 01 10 | mail : contact@ufap.fr

Directeur de la publication : Emmanuel Chambaud | Photos : UFAP, Agence Originis | Création : Originis - originisfr

| Impression : Tactic Impressions - 01 39 86 19 08 | CPPP N° 0611S077926 - 0,30€ - Imprimé en France à 9 000 exemplaires.

# SOM MAIRE

07

**PROTOCOLE D'ACCORD**

10

**L'ADMINISTRATION AURAIT DU APPRENDRE DE SES ERREURS**

13

**CRÉATION FILIÈRE TECHNIQUE MINISTERIELLE**

19

**GROUPE DE TRAVAIL MISSIONS  
AGENT DE SURVEILLANCE ELECTRONIQUE**

23

**MOBILITÉ DES CONSEILLERS PÉNITENTIAIRES  
D'INSERTION ET DE PROBATION (CPIP)**

25

**LA PAROLE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION  
RÉGIONALE DE LYON**



AGENTS ACTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT  
**Préparez votre budget vacances et loisirs  
 avec le Chèque-Vacances !**

**Bonification de 35%** pour les - de 30 ans

**Bonification de 30%** pour les agents en situation de handicap

**Abattement de 20%** sur le RFR pour les Ultramarins

**NOUVEAU**  
 + 5% sur les barèmes du Revenu Fiscal de Référence pour tous les Agents

**Le Chèque-Vacances, 2 formats disponibles et toujours les mêmes avantages.**

Utilisable dans les 5 domaines suivants :

- HÉBERGEMENT
- SÉJOURS & TRANSPORTS
- LOISIRS & CULTURE
- LOISIRS SPORTIFS
- RESTAURATION

**NOUVEAU**

 **CHÈQUE-VACANCES CONNECT**  
 l'application de paiement 100% digital

**CHÈQUE-VACANCES CLASSIC**  
 le format papier 

**Épargnez quelques mois et bénéficiez d'une bonification de l'État.  
 Pour en savoir plus : [www.fonctionpublique-chequesvacances.fr](http://www.fonctionpublique-chequesvacances.fr)**



# | PROTOCOLE D'ACCORD

À la suite de l'attaque meurtrière, à l'arme lourde, d'un convoi pénitentiaire du PREJ de Caen, deux de nos collègues Arnaud et Fabrice sont tombés sous les balles de voyous sans foi ni loi et trois autres Arnault, Nicolas et Damien ont été lourdement blessés.

Les personnels, choqués, meurtris et en colère ont massivement bloqué les services et établissements pénitentiaires 3 jours de suite.

Les quatre organisations syndicales représentatives, réunies en Intersyndicale, ont négocié un protocole d'accord avec le ministre de la Justice.

**En voici les grands axes :**

## MATÉRIELS ET ÉQUIPEMENTS SÉCURITAIRES / LUTTE CONTRE LES STUPÉFIANTS

### I | Parc de véhicules

- ▶ Banalisation des véhicules : chaque DISP déterminera le nombre de véhicules concernés, avec au minimum 75% de la flotte.
- ▶ Augmentation du parc véhicules des PREJ : acquisition de 138 véhicules sur trois ans, soit 46 véhicules par an, année en cours incluse.

Le type de véhicule recherché pour les trois acquisitions supplémentaires par PREJ est un monospace puissant (170 cv au moins), doté de portes coulissantes et de sièges modulables.

- ▶ Protection balistique de deux véhicules par PREJ, soit 92 au total.
- ▶ Mise à niveau du parc des ESP : renouvellement de l'ensemble du parc sur quatre ans, année en cours incluse.

### II | Armement et matériel de sécurité

- ▶ Dotation en armes longues et armes d'épaules automatiques de munitions 5,56 et 9 mm, accompagnée de formations dès le 1er trimestre 2025 et d'une dotation des ESP en 2025.
- ▶ Déploiement durant l'été 2024 et généralisation du holster polyvalent (ceinture, hanche, cuisse, poitrine).
- ▶ Déploiement à l'été 2024 du PIE, de la caméra-piéton

et de la bombe incapacitante à grande capacité, accompagnée d'une note DAP.

- ▶ Dotation pour chaque agent des ESP d'un gilet pare-balle individuel et d'une housse tactique MLE, qui permet l'ajout de plaques additionnelles et d'obtenir un gilet pare-balle lourd avec l'élaboration d'une doctrine d'emploi.



### III | Dispositifs anti-drone et de brouillage des téléphones portables

- ▶ Brouillage des téléphones portables : couverture de 22 sites fin 2024 et 16 sites supplémentaires en 2025, soit 38 sites au total.
- ▶ Dispositifs anti-drone : couverture de 60 sites fin 2024 et 30 sites supplémentaires en 2025, soit 90 au total.
- ▶ Etat des lieux des matériels de communication et d'alarme dans l'ensemble des établissements, avec une priorisation définie par les DISP, fin du recensement Octobre 2024.

## IV | Chiens de spécialité stupéfiants

- ▶ Expertiser la possibilité de doter chaque établissement (au service parloir pour le contrôle des familles), d'un chien en spécialité stupéfiants (coût / moyens / équipement / dressage / formation) et examen des mutualisations possibles PN et GN. Expérimentation sur quatre établissements, dont certains avec hébergement du chien en base cynotechnique et d'autres avec hébergement à domicile.

### PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- ▶ Généralisation de l'accès à GENESIS à tous les agents PREJ. Accès à GENESIS aux chefs de PREJ (et d'ERIS) déjà accordé en mai 2024.
- ▶ Renforcement des escortes 3 par les FSI ou ERIS, conformément à la doctrine ESP.
- ▶ Refonte des niveaux d'escortes et des compositions des équipes en vue de mettre un terme aux « escortes panachées ». Un groupe de travail associant les organisations syndicales sera mis en place à l'été 2024 et une note DAP plus formelle en déclinera les conclusions.
- ▶ Possibilité de faire usage du deux-tons et du gyrophare pour l'ensemble des escortes.
- ▶ Harmonisation nationale du port de l'uniforme ou de la tenue civile en fonction de la mission et du port d'armes.
- ▶ Conformément à la charte du « surveillant acteur », organisation des services en vue de favoriser un travail en binôme ou îlotage. Une note d'organisation locale sera établie.
- ▶ Signature et mise en œuvre de la circulaire MJ/MIOM concernant le « prêt de main forte » lors des extractions judiciaires.
- ▶ Expertise de la possibilité de réécriture de l'article L 225-1 du code pénitentiaire (concernant les fouilles intégrales) qui sera intégrée au Projet de Loi (P JL) de lutte contre la criminalité organisée prévue à l'automne 2024.
- ▶ Poursuite et extension des opérations de lutte contre les portables et l'usage de stupéfiants en détention (opérations de fouilles notamment). Plein usage des possibilités offertes par le cadre juridique actuel de

fouilles intégrales ponctuelles, systématiques et sectorielles. Augmentation du rythme des fouilles, rotations de cellule et rotations de sécurité des personnes détenues dont le profil et la dangerosité le justifient. Augmentation de la sensibilité de réglage des portiques de détection dans les quartiers qui le justifient.

### LIMITER LES EXTRACTIONS, EN PARTICULIER LES PLUS DANGEREUSES

- ▶ Développement du recours à la visio-conférence pour les interrogatoires et privilégier les déplacements des magistrats et greffiers au sein des établissements.
- ▶ État des lieux des accès sas et circuits internes au sein des juridictions et adaptations des doctrines de l'administration pénitentiaire selon la configuration locale.

### EXTRACTIONS MEDICALES

- ▶ Un travail, d'ores et déjà initié, par le cabinet du garde des Sceaux est effectué afin de limiter les extractions médicales dans les établissements pénitentiaires en développant la télé-médecine ou tout autre dispositif, de jour comme de nuit, et de faire un état des lieux des conventions avec la médecine de régulation.
- ▶ Etat des lieux des dispositifs de sécurité en lien avec les partenaires locaux (chambres sécurisées et locaux d'attente).
- ▶ Evolution de la formation initiale des élèves-surveillants pour mettre fin aux extractions médicales non armées.

### RESSOURCES HUMAINES ET POLITIQUE RH

- ▶ Publication des postes ouverts à la mobilité des surveillants à la mi-septembre 2024, dans l'objectif de combler les vacances de poste et permettre un rééquilibrage entre les ELSP et les agents en détention.
- ▶ Déplafonnement et décloisonnement du 1/5ème portés au niveau Interministériel.



- Prorogation de la dérogation à la condition de diplôme pour le concours de surveillant (maintien du recrutement en catégorie C).

## FORMATION DES PERSONNELS

- Pour les ESP, transformation des formations validantes et recyclantes actuelles par une formation initiale validante et des formations continues annuelles obligatoires non validantes correspondant aux fonctions occupées. Une mise en place, à titre complémentaire, de formations relatives au module ESP pour les agents volontaires en établissements.
- Systématisation de la formation au Secourisme Opérationnel Pénitentiaire (SOP) pour les membres des ESP, prenant en compte l'intervention auprès des victimes de plaies par balles et l'intervention en situation de multiples victimes.
- Plan de formation continue pour le maintien du niveau de compétences des agents.

## OUTRE-MER

- Recalibrage des ELSP, adapté aux spécificités des territoires afin de renforcer les effectifs des 2025 (7 agents supplémentaires) et de répondre aux besoins les plus importants en matière de sécurité pénitentiaire (Baie-Mahault, Basse-Terre, Ducos, Majicavo, Nouméa, Rémire-Montjoly, Saint-Denis).
- Deux établissements verront la création d'une ELSP : le CD le Port et de la MA de Saint Pierre à la Réunion.
- Expérimentation d'une équipe cynotechnique dans la zone Antilles Guyane, avec un recrutement début 2025. Formation, rédaction de la doctrine d'emploi, construction du chenil, achat de véhicule et affectation en cours d'année 2025 (13 postes).

## SURPOPULATION CARCERALE

- Mise en œuvre d'une large concertation pluridisciplinaire, avec la participation des organisations syndicales, sur la surpopulation carcérale afin d'identifier des leviers pour l'endiguer.

## GRAND CHANTIER RH

- Lancement d'un grand chantier sur les cycles de travail afin de mieux concilier les équilibres de temps vie professionnelle / personnelle et de mettre un terme au mode dégradé.
- Lancement des groupes de travail incluant les organisations syndicales en Octobre 2024, pour une échéance au premier trimestre 2025.
- Lancement d'une expertise sur l'impact de la révision des organigrammes de 39h à 35h.



# | L'ADMINISTRATION AURAIT DÛ APPRENDRE DE SES ERREURS....



Lundi 28 janvier 2019, un équipage du PREJ de Béziers prend son service très tôt le matin. Il est à peine 6h00 et trois de nos collègues préparent ensemble l'extraction d'un détenu classé alors en escorte 2. Comme sur beaucoup de base, lors de la prise de service matinale, le café est chaud et les agents échangent quelques banalités. La veille au soir, ces 3 agents s'endormaient paisiblement sans se douter du drame qu'ils allaient vivre le lendemain.

Vers 8H30, nos collègues se retrouvent devant le SAS véhicule du tribunal de Tarascon. Le chef d'escorte descend de la voiture pour sonner à l'interphone du tribunal et demander l'ouverture du SAS. Dans le véhicule, règne le calme. Soudain, des individus surgissent et se précipitent vers nos collègues. Alors que le chef d'escorte est à l'extérieur du véhicule, il est violemment attaqué par un coup de cross à l'arrière de

la tête, le projetant au sol. Un deuxième individu armé d'une arme de guerre fait le tour du véhicule et se place à l'avant pour empêcher toute tentative de fuite du chauffeur.

Alors que l'un des assaillants ordonne au chef d'escorte de rester à terre en le menaçant de son arme, le second ouvre la portière coulissante du Kangoo de l'administration pénitentiaire pour faire sortir le détenu. À l'arrière du véhicule, notre collègue refuse de se soumettre au détenu qui lui tend ses menottes pour être libéré. Une lutte commence, puis la décision de prendre la fuite est prise.

En enclenchant la première vitesse, le conducteur fait avancer le véhicule dans une ruelle à l'arrière du tribunal. L'homme équipé d'une arme de guerre, voyant la fuite du véhicule, presse la gâchette et une rafale de balles transperce le véhicule pénitentiaire de part en part.

La fuite est de courte durée, le véhicule d'escorte étant bloqué par un véhicule civil arrivant en face dans la ruelle. Une femme au volant, horrifié par la scène bloque le passage. Le conducteur et cette femme échangent un regard qui en dit long sur la situation.

L'homme armé rejoint le véhicule pénitentiaire, libère le détenu et s'enfuit pour retrouver son complice qui tient toujours le chef d'escorte en joue. Les impacts de balles ont perforé le véhicule de part en part. Le chauffeur ne doit sa survie qu'à son réflexe de baisser la tête lors de la fuite, une balle ayant traversé le pare-brise à hauteur de sa tête.

Malgré le traumatisme encore vif pour nos trois collègues, il est miraculeux que personne n'ait été physiquement blessé ou pire encore. Nous exprimons toute notre compassion envers nos collègues qui tentent de surmonter cette épreuve.

À la suite de cet incident, tous les collègues du PREJ de Béziers ont décidé de boycotter les missions. Nous étions tous sous le choc, mais déterminés à nous réunir pour parler des failles de sécurité dans les extractions judiciaires avec le directeur interrégional.

Ainsi, et ce dès le 29 janvier 2019 dans un courrier adressé au directeur interrégional, les agents ont exigé des mesures de protection simple tel que :

**La fin des escortes à 2 agents**

**La banalisation du parc automobile pénitentiaire**

**L'accès à GENESIS pour l'affinage des niveaux d'escortes**

**Une gestion séparée et plus sécuritaire des détenus classés escortes 3**

**La redéfinition des niveaux d'escortes**

**La sécurisation des juridictions**

Etc...

Après avoir obtenu seulement 3 miettes de reconnaissance régionale, les agents ont rapidement réalisé que la Direction de l'Administration Pénitentiaire resterait aveugle face à un événement qu'elle considèrerait comme isolé et ne nécessitant aucune mesure particulière. Malheureusement, la suite a été tragique : deux de nos collègues ont perdu la vie et trois autres ont été grièvement blessés lors de l'attaque sanglante du péage d'Incarville...

Nous pensons à ces héros victimes de la barbarie. Le protocole signé récemment aurait dû fêter ses 5 ans cette année si l'administration avait alors compris l'urgence sécuritaire après le drame de 2019. Malgré cela, nous constatons encore aujourd'hui un manque de prise en compte de la sécurité des agents dans certaines missions potentiellement dangereuses...

Les événements de Tarascon et d'Incarville laisseront une empreinte indélébile dans la mémoire des agents en mission extérieure. Les agents pénitentiaires armés sur la voie publique prennent conscience à chaque sortie de la possibilité d'être confrontés à une situation similaire...

À l'**UFAP UNSa Justice**, nous refusons d'accepter ces fatalités tant que les autorités ne mettent pas en place toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité des agents. Le gouvernement et l'administration ont ce devoir envers nous, et nous devons faire preuve de force et de résilience.

Nous sommes TARASCON ! Nous sommes INCARVILLE !

**Thomas JACQUOT**  
Secrétaire national

Partager nos  
bons plans avec  
votre entourage,  
c'est ça être  
assurément  
humain.



## PARRAINAGE

# 25€ OFFERTS\*

POUR VOUS ET VOTRE FILLEUL



Assurément  
Humain

\* Vous avez le choix entre une carte cadeau dématérialisée d'une valeur de 25 euros à valoir dans de nombreuses enseignes partenaires ou un cadeau d'une valeur comprise entre 20 et 30 euros à choisir dans notre catalogue. Les montants indiqués ainsi que les modalités du parrainage sont susceptibles d'évoluer, le règlement applicable sera celui en vigueur à la date de la validation du parrainage par le filleul.

Retrouvez le règlement du parrainage sur : [gmf.fr/parrainage](https://gmf.fr/parrainage)

**GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF.

© Getty images - Juin 2024.

# | CRÉATION FILIÈRE TECHNIQUE MINISTÉRIELLE

Les 13 et 24 juin, l'**UFAP UNSa Justice** a été conviée à deux réunions concernant la réforme des Personnels Techniques de la DAP par le Secrétariat Général, pour accéder aux corps de la prochaine filière technique du Ministère de la Justice.

## LA FUTURE FILIÈRE TECHNIQUE MINISTÉRIELLE SERA STRUCTURÉE EN 3 CORPS :

**Corps de catégorie C**  
Adjoints Techniques, en 3 grades

**Corps de catégorie B**  
Techniciens en 3 grades

**Corps de catégorie A**  
Ingénieurs anciens Directeurs  
Techniques en 3 grades

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### ADJOINTS TECHNIQUES

Les Adjoints Techniques de la DAP seront reclassés dans le corps de catégorie B au grade de Techniciens 1ère classe (gain jusqu'à 22 points d'indice) du MJ via un plan de requalification sur 3 ans, en passant par la Liste d'Aptitude :

**La première année** les AT 1<sup>ère</sup> cl ainsi que les AT 2<sup>ème</sup> cl des échelons 9 et 10

**La deuxième année** les AT 2<sup>ème</sup> cl aux échelons 6,7 et 8

**La troisième année** les AT 2<sup>ème</sup> cl des échelons 1 à 5

Pour rappel, l'**UFAP UNSa Justice** avait demandé à plusieurs reprises le reclassement des Adjoints Techniques de la DAP dans le grade de Technicien 1ère cl pour éviter des inversions de carrière ainsi que pour compenser la perte de 1 point de PSS. L'**UFAP UNSa Justice** se réjouit d'avoir été entendue.

### TECHNICIENS

Les Techniciens 1<sup>ère</sup> cl et 2<sup>ème</sup> classe de la DAP seront reclassés dans le grade de Technicien Classe Exceptionnelle du MJ et se traduira par des gains pouvant aller jusqu'à 32 points d'indice.

Les grilles de catégorie B proposées par le Secrétariat Général sont des grilles B-type (Grille de SA), le corps ainsi constitué comportera trois grades :

Technicien Classe **Normale**

Technicien Classe **Supérieure**

Technicien classe **Exceptionnelle**

### DIRECTEURS TECHNIQUES

Les Directeurs Techniques de la DAP seront reclassés dans le corps des Ingénieurs du Ministère de la Justice de la manière suivante :

**Les DT de classe exceptionnelle** sont reclassés dans le grade d'**Ingénieur de classe exceptionnelle**.

Les DT de 1<sup>ère</sup> classe sont reclassés dans le grade d'Ingénieur de 1<sup>ère</sup> classe.

Les DT de 2<sup>ème</sup> classe sont reclassés dans le grade d'Ingénieur de 2<sup>ème</sup> classe.

Les grilles indiciaires proposées aux ingénieurs seront celles des ITPE du Ministère de l'Intérieur (les durées entre échelons sont plus courtes que dans d'autres Ministères).

## INDEMNITAIRE

L'UFAP UNSa Justice a réaffirmé son opposition à la minoration appliquée à l'IFSE des personnels administratifs de l'administration pénitentiaire en raison de la perception de la PSS et demande que les Personnels Techniques ne subissent pas à leur tour cette injustice. Concernant l'augmentation de la PSS pour les Personnels Techniques de la DAP soutenue par notre organisation syndicale, le SG reste sourd à cette demande.

## MONTANTS IFSE PERSONNELS TECHNIQUES MJ

### SOCLES APPLICABLES AUX ADJOINTS TECHNIQUES EN SD

Groupe	Socle IFSE DAP 2024	Socle IFSE MJ	Socle IFSE proposé	Minoration	Gains par mois
1	2 720 €	5 300 €	5 300 €	2900 €	+15 €
2	2 030 €	4 800 €	4 800 €	2400 €	+30,83 €

### SOCLES APPLICABLES AUX TECHNICIENS EN SD

Groupe	Socle IFSE DAP 2024	Socle IFSE MJ	Socle IFSE proposé	Minoration	Gains par mois
1A	3 580 €	7 100 €	7 100 €	4050 €	+39,16 €
1B	3 180 €				+ 72,50 €
2	2 930 €	6 600 €	6 600 €	3550 €	+51,66 €
3	2 330 €	6 100 €	6 100 €	3050 €	+60 €

SOCLES APPLICABLES AUX INGÉNIEURS EN SD					
Groupe	Socle IFSE DAP 2024	Socle IFSE MJ	Socle IFSE proposé	Minoration	Gains par mois
1	5 450 €	13 000 €	13 000 €	8000€	+212,50 €
2	4 800 €	11 500 €	11 500 €	6500€	+ 141,66€
3	4 450 €	11 000 €	11 000 €	6000 €	+ 129,16€

## MODALITÉS DE RECLASSEMENT DES CORPS TECHNIQUES DE LA DAP DANS LES CORPS TECHNIQUES MINISTÉRIELS

### I | RECLASSEMENT DES DIRECTEURS TECHNIQUES DE LA DAP DANS LE CORPS DES INGÉNIEURS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Les grilles indiciaires ne changent pas sauf en ce qui concerne la durée dans les échelons dans les premiers et deuxièmes grades.

La durée du temps passé dans chacun des échelons des grades du corps des ingénieurs du ministère de la justice est la suivante :

INGÉNIEUR DE CLASSE EXCEPTIONNELLE		INGÉNIEUR DE 1 <sup>ÈRE</sup> CLASSE		INGÉNIEUR DE 2 <sup>ÈME</sup> CLASSE	
GRADES, ÉCHELONS	DURÉE	GRADES, ÉCHELONS	DURÉE	GRADES, ÉCHELONS	DURÉE
Echelon spécial	-	9 <sup>ème</sup> échelon	-	10 <sup>ème</sup> échelon	3 ans
5 <sup>ème</sup> échelon	-	8 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	9 <sup>ème</sup> échelon	3 ans
4 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	7 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	8 <sup>ème</sup> échelon	3 ans
3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	7 <sup>ème</sup> échelon	3 ans
2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	5 <sup>ème</sup> échelon	3 ans	6 <sup>ème</sup> échelon	3 ans
1 <sup>er</sup> échelon	2 ans	4 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	5 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois
		3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans 6 mois	4 <sup>ème</sup> échelon	2 ans
		2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans	3 <sup>ème</sup> échelon	2 ans
		1 <sup>er</sup> échelon	2 ans	2 <sup>ème</sup> échelon	2 ans
				1 <sup>er</sup> échelon	1 an 6 mois

## II | RECLASSEMENT DES TECHNICIENS DE LA DAP DANS LE CORPS DES TECHNICIENS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Le corps des techniciens du ministère de la justice comprend trois grades :

Un grade de technicien de **2<sup>ème</sup> classe comprenant treize échelons**

Un grade de technicien de **1<sup>ère</sup> classe comprenant douze échelons**

Un grade de technicien de **classe exceptionnelle comprenant onze échelons**

Les techniciens de l'administration pénitentiaire sont intégrés dans le corps de technicien du ministère de la justice conformément au tableau de correspondance suivant :

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE DES SERVICES EXIGÉE POUR L'ACCÈS À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR
<b>Grade de technicien de l'administration pénitentiaire de 1<sup>ère</sup> classe</b>	<b>Grade de technicien du ministère de la justice de classe exceptionnelle</b>	
Echelon spécial	11 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	9 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Sans ancienneté
2 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
1 <sup>er</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
<b>Grade de technicien de l'administration pénitentiaire de 2<sup>ème</sup> classe</b>	<b>Grade de technicien du ministère de la justice de classe exceptionnelle</b>	
10 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	Sans ancienneté
8 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	3 / 4 de l'ancienneté acquise
7 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise
5 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise
4 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise
3 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1 / 2 de l'ancienneté acquise
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté



### III | RECLASSEMENT DES ADJOINTS TECHNIQUES DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE DANS LE CORPS DES TECHNICIENS DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

A titre exceptionnel et pendant une période de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, peuvent être organisés, dans le corps des techniciens du ministère de la justice des recrutements complémentaires à ceux ouverts par voies de concours et d'examen professionnel : au choix, après inscription sur la liste d'aptitude, les adjoints techniques de l'administration pénitentiaire justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle les nominations interviennent, de trois années de services effectifs dans leur corps.

Les adjoints techniques de l'administration pénitentiaire ainsi recrutés dans le corps de technicien du ministère de la justice, sont lors de leur nomination, classés conformément au tableau de correspondance suivant :

SITUATION ANCIENNE		SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE DES SERVICES EXIGÉE POUR L'ACCÈS À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR	
<b>Grade d'adjoint technique de 1ère classe de l'administration pénitentiaire</b>		<b>Grade de technicien de 1ère classe du ministère de la justice</b>	
7 <sup>ème</sup> échelon	11 <sup>ème</sup> échelon	4 / 3 de l'ancienneté acquise	
6 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	3 / 2 de l'ancienneté acquise	
5 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	3 / 2 de l'ancienneté acquise	
4 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	3 / 2 de l'ancienneté acquise	
3 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Sans ancienneté	
2 <sup>ème</sup> échelon	5 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise	
1 <sup>er</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise	
<b>Grade d'adjoint technique de 2ème classe de l'administration pénitentiaire</b>		<b>Grade de technicien de 1ère classe du ministère de la justice</b>	
10 <sup>ème</sup> échelon	8 <sup>ème</sup> échelon	3 / 4 de l'ancienneté acquise	
9 <sup>ème</sup> échelon	7 <sup>ème</sup> échelon	Ancienneté acquise	
8 <sup>ème</sup> échelon	6 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise	
7 <sup>ème</sup> échelon	4 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise	
6 <sup>ème</sup> échelon	3 <sup>ème</sup> échelon	2 / 3 de l'ancienneté acquise	
5 <sup>ème</sup> échelon	2 <sup>ème</sup> échelon	1 / 3 de l'ancienneté acquise	
4 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	1 / 2 de l'ancienneté acquise	
3 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté	
2 <sup>ème</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté	
1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté	

Le secrétariat général nous a informé qu'il allait saisir le guichet unique pour qu'enfin cette nouvelle réforme des personnels techniques se mette en place. L'[UFAP UNSa Justice](#) vous tiendra informés des avancées.

**Daniel CARRE**  
Secrétaire National

# INTÉRIALE

## LA SEULE MUTUELLE RÉFÉRENCÉE PAR LE MINISTÈRE DE LA JUSTICE

*La mutuelle qui s'adapte à tous  
vos besoins*

*Avec la téléconsultation  
médicale en illimitée,  
accessible*

**7j/7 et 24h/24**



**N°Cristal 0 970 821 222**

APPEL NON SURTAXÉ

[www.interiale.fr/ministere-justice](http://www.interiale.fr/ministere-justice)

*La confiance,  
notre force*

Intériale - Siège social: 32 rue Blanche - 75009 Paris - [www.interiale.fr](http://www.interiale.fr)

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, numéro SIREN 775 685 365

  
MUTUALITÉ  
MEMBRE DE LA FRANÇAISE

# | GROUPE DE TRAVAIL MISSIONS AGENT DE SURVEILLANCE ELECTRONIQUE

L'**UFAP UNSa Justice** a réuni des collègues Agents de surveillance électronique de toute la France afin d'améliorer leurs conditions de travail. Depuis la création du Placement Sous Surveillance Electronique Fixe (PSEF) en 1997, l'administration n'avait pas pris le temps de discuter des évolutions importantes de leurs missions.

L'évolution des modalités de placement sous surveillance électronique en France témoigne de la volonté d'adapter les mesures judiciaires aux besoins de la société. Les agents de surveillance électronique voient leur quotidien influencé par ces changements, qui modifient leur façon de travailler en tenant compte des risques liés à la société en évolution.

Ces changements obligent les agents de surveillance électronique à s'adapter aux nouvelles normes, souvent différentes d'une région à l'autre. Une formation continue et une adaptation constante sont devenues essentielles pour ces professionnels.

En résumé, la diversification des missions des agents de surveillance électronique a fait l'objet de discussions au sein du groupe de travail de l'**UFAP UNSa Justice**. Ce groupe, composé d'agents de diverses DISP, a collaboré à l'élaboration d'un livret revendicatif pour soutenir les agents exerçant ces missions.

## FORMATION

Nous, membres de l'UFAP, souhaitons mettre en avant une revendication essentielle pour améliorer les conditions de travail des agents de surveillance électronique. Nous proposons l'instauration d'une formation d'adaptation approfondie au poste conforme aux spécificités de nos missions, afin d'assurer une prise de fonction optimale.

L'administration vient de mettre pour la première fois en place une semaine de formation pour tous les agents ASE rejoignant un SPIP. Nous souhaitons

que cette formation soit suivie de trois semaines de doublure avec un agent expérimenté en surveillance électronique. Cette période de doublure permettra une transmission concrète des savoir-faire et une meilleure appropriation des procédures liées à la pose des bracelets électroniques. En raison du caractère nécessairement pluridisciplinaire des interventions en SPIP, les agents nouvellement affectés en poste pourraient utilement bénéficier d'une découverte des différents métiers exercés en SPIP.

Dans cette même logique, nous préconisons deux jours de formation au Pôle Centraliseur de Surveillance Électronique (PCSE), permettant aux agents de comprendre pleinement le fonctionnement de cet outil central dans leur mission et de mieux connaître les collègues avec qui ils travailleront quotidiennement.

Afin de faciliter la mise en place de ce processus de tuilage, nous demandons que la prise de fonction des agents mutés se fasse un mois avant ceux provenant de la mobilité classique. Cette temporalité élargie permettra une intégration plus sereine et un transfert de compétences optimal.

Nous croyons fermement que ces aménagements sont essentiels pour garantir la compétence et la sérénité des agents de surveillance électronique, contribuant ainsi à une exécution efficace de leurs missions.

Nous, membres de l'UFAP, mettons en avant plusieurs revendications essentielles visant à améliorer les conditions de travail au sein des services pénitentiaires.

## ORGANIGRAMME SPIP

► **Restructuration des Organigrammes** : Nous demandons une révision des organigrammes de référence en SPIP. Ils doivent refléter l'évolution du nombre de personnes placées ainsi que l'ensemble des missions confiées aux personnels, en particulier celles liées aux astreintes. Si besoin, le ratio de 1

ASE pour 50 placés doit être revu, assurant ainsi des conditions de travail équilibrées et adaptées. Les organigrammes doivent au minimum compter deux ASE par SPIP afin d'assurer le remplacement des congés et le roulement des astreintes.

- **Fin des SPIP à direction bi-départementale** : En cohérence avec les échanges entre 2015 et 2017 à la Direction de l'Administration Pénitentiaire, nous préconisons la cessation des SPIP à direction bi-départementale, favorisant ainsi une gestion plus efficiente des ressources humaines.
- **Prise en Compte des Astreintes** : Les astreintes, intégrées aux missions initiales, doivent être quantifiées en termes d'emplois et ajoutées aux organigrammes. Cela garantira une reconnaissance adéquate du travail des agents et une répartition équitable des charges.



- **Harmonisation des Chartes des Temps** : L'UFAP UNSa Justice rappelle en préambule qu'elle est contre toute forme d'écrêtage des heures effectuées par les agents. Les chartes des temps doivent être harmonisées pour assurer une uniformité dans les conditions de travail. Nous préconisons la mise en place d'un compteur RHS permettant la récupération ou le paiement des heures effectuées, conformément au protocole de 2009, laissant le choix à l'agent.
- **Ouverture de Postes d'Encadrement** : L'UFAP UNSa Justice n'est pas opposée à l'ouverture de postes de brigadiers chefs ou majors encadrants en SPIP, par contre cela ne doit pas se faire au détriment des postes de surveillant brigadier ou de brigadier-chef ou majors expertises mais venir en sus de l'effectif du SPIP, un poste d'encadrement à partir de six agents dans l'organigramme.

Nous croyons fermement que la mise en œuvre de ces revendications contribuera à une amélioration significative des conditions de travail de nos collègues au sein des services pénitentiaires.

## CONDITIONS D'EXERCICES

Harmonisation nationale des Procédures d'Intervention en Cas d'Incident Technique et des Déplacements liés aux Astreintes

Nous, membres de l'UFAP, souhaitons mettre en avant des revendications cruciales concernant les procédures d'intervention en cas d'incident technique lors des astreintes et les déplacements associés. Nous demandons une harmonisation nationale des pratiques pour assurer une cohérence dans les interventions.

- **Procédures d'Intervention en Cas d'Incident Technique** : Actuellement, il n'existe pas de procédure nationale pour gérer les incidents techniques lors des astreintes. Nous réclamons une harmonisation des pratiques et la mise en place de procédures nationales claires pour garantir une réponse efficace et uniforme en cas d'incident technique. Ces interventions doivent être exclusivement planifiées avec le concours des FSI.
- **Déplacements dans le Cadre des Astreintes** : Les déplacements pendant les astreintes de nuits, les weekends et les jours fériés sont délimités par une note nationale. Nous insistons sur la nécessité de déclencher ces déplacements uniquement après une évaluation conjointe de la permanence SPIP, du parquet en lien avec le permanencier de la DISP. Ces déplacements ne doivent concerner, que les mesures BAR (installation initiale et réparation), et les ARSE/ARSEM, et doivent avoir lieu dans un commissariat ou une gendarmerie sur toute la durée de l'intervention avec le placé. (Aujourd'hui, les astreintes sont déclenchées également pour les VIF et les AICS)
- **Situation des Personnes Présentant une Dangerosité Potentielle** : En cas de dangerosité potentielle importante d'une personne placée, en dehors des astreintes et pendant les heures ouvrées, le concours des FSI peut être sollicité. L'organisation de ces modalités de sécurisation doit relever de la responsabilité du DFSP/IP et/ou de ses représentants en accord avec les agents ASE, le parquet et les FSI. Il est impératif que les modalités soient communiquées en amont aux ASE et au PCSE pour une préparation adéquate et une adaptation de leurs interventions.

Nous croyons fermement que la mise en œuvre de ces revendications contribuera à une amélioration significative des conditions de travail et de sécurité des agents.

Nous, membres de l'UFAP, souhaitons attirer l'attention sur une revendication liée à la sécurisation des placements sous bracelets électroniques. Nous rappelons que ces placements doivent impérativement se faire à deux agents de surveillance électronique.

- ▶ **Principe du Binôme acté** : L'UFAP souligne l'importance du binôme dans le processus de placement sous bracelets électroniques. Il est impératif que cette opération se déroule avec la présence de deux agents de surveillance électronique. L'installation des bracelets électroniques comporte des risques potentiels pour les agents, les exposant à des situations d'agression ou de pression et notamment par la présence potentielle et difficilement anticipable des membres de la famille. La mise en place ou le maintien du binôme est essentiel pour assurer la sécurité des agents.
- ▶ **SAGEO ne se Substitue pas au Binôme** : Bien que le déploiement de SAGEO soit un progrès technologique, il ne peut en aucun cas se substituer au binôme. Nous reconnaissons les défis liés à la charge de travail et aux effectifs dévolus à ces missions, mais la sécurité des personnels demeure une priorité absolue.
- ▶ **Priorité à la Sécurité des Personnels** : Malgré les contraintes liées à la charge de travail et aux effectifs, l'UFAP insiste sur la nécessité de faire de la sécurité des personnels une priorité. Les risques associés aux placements sous bracelets électroniques ne peuvent être ignorés, et les moyens nécessaires doivent être déployés pour garantir des conditions de travail sécurisées.

Nous croyons fermement que la mise en place ou le maintien du binôme est essentiel pour la sécurité des agents, et nous demandons des mesures appropriées pour assurer la réalisation de cette procédure dans des conditions optimales.

## REVENDICATIONS INDEMNITAIRE ASE

Nous, membres de l'UFAP, présentons les revendications indemnitaires suivantes pour les agents de surveillance électronique, visant à reconnaître leur engagement.

- ▶ **Mise en Place d'une Draperie Civile** : L'UFAP réclame la mise en place d'une draperie civile pour

les agents de surveillance électronique, au moins équivalente à ce qui est octroyé aux moniteurs de sport, comprenant une indemnité spécifique pour les chaussures de travail. Les ASE n'étant plus dotés d'uniforme, (600 euros annuel), cette mesure vise à reconnaître leurs besoins spécifiques en matière d'équipement.

- ▶ **Mise en place d'un complément forfaitaire de 200 euros/mensuel pour les ASE** : À l'instar de la prime accordée aux CPIP en compensation du CTI, l'UFAP demande le versement d'une prime équivalente pour les ASE. Cette prime reconnaît l'engagement et les responsabilités accrues des ASE dans le cadre de leurs missions.
- ▶ **Revalorisation des Montants des Astreintes** : Contrairement à d'autres primes, les montants des astreintes n'ont pas été réévalués. L'UFAP réclame une revalorisation de ces montants pour refléter l'engagement constant des agents de surveillance électronique envers leurs missions, assurant ainsi une compensation juste pour leur disponibilité permanente.

Le groupe de travail était composé de Françoise GUEUGNEAU du SPIP 71 | Corinne KRZAK du SPIP 10/52 | Thierry BABIN du SPIP 26/07 | Johann BATAILLE du SPIP 06 | Eddy RUART SPIP 75 | Alain PLONQUET SPIP 49 | Fabrice RENO SPIP Tarn | Dany RINGOT SPIP Caen | Thierry CORDELETTE secrétaire général de l'union régionale de Dijon | Simon-Pierre LAGOUCHE secrétaire national et représentant de la filière insertion et probation | Emmanuel CHAMANBAUD secrétaire général.



# VOUS N'AVEZ PAS DE COMITÉ D'ENTREPRISE ?

NOUS AVONS LA SOLUTION POUR NE  
PLUS PAYER LE PRIX FORT !



DÉCOUVREZ VOTRE ASSOCIATION  
ET PROFITEZ D'UN MAXIMUM DE  
SERVICES ET D'AVANTAGES POUR  
TOUTE LA FAMILLE !

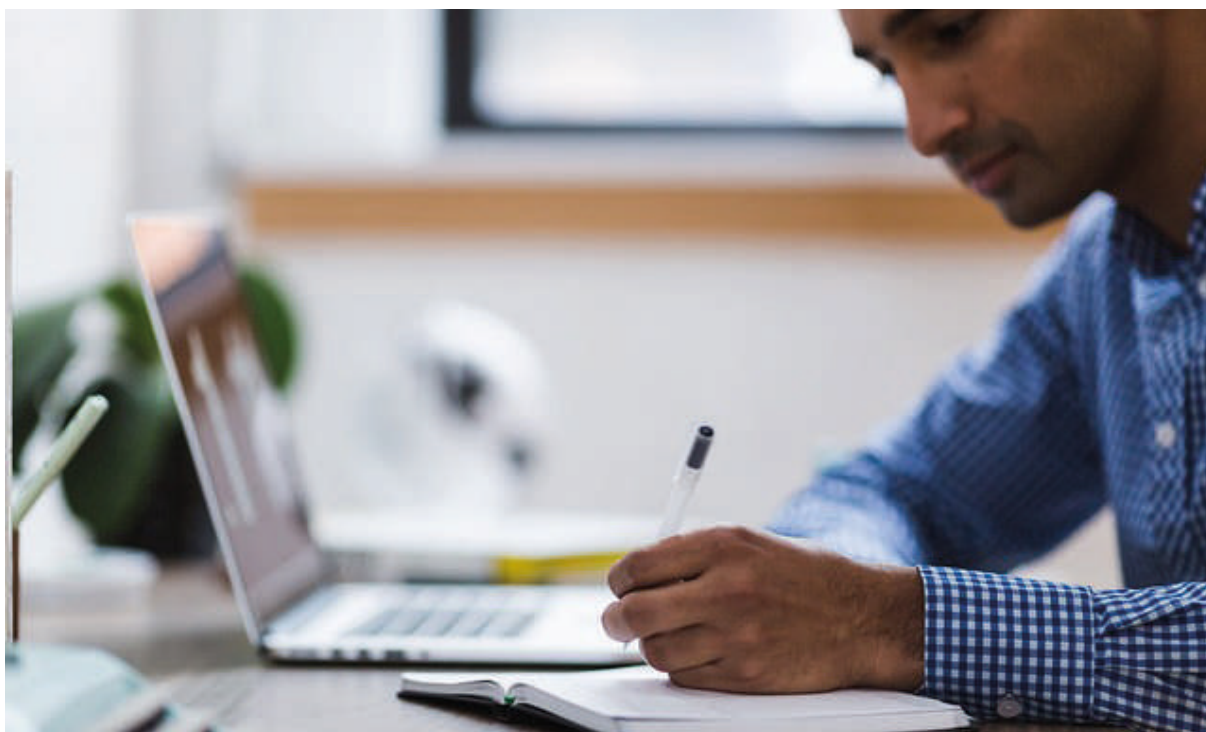
[www.ascap-cse.fr](http://www.ascap-cse.fr)

- 1 - Cliquez sur "inscrivez-vous"
- 2 - Remplissez le formulaire

Se munir de son numéro adhérent UFAP UNSa Justice



# | MOBILITÉ DES CONSEILLERS PÉNITENTIAIRES D'INSERTION ET DE PROBATION (CPIP)



En novembre 2023, la DAP, sous l'égide la Sous-Direction des Ressources Humaines, a mis en place un groupe de travail relatif à la mobilité des CPIP. Pour l'administration, l'objectif affiché à l'issue des trois réunions qui se sont tenues jusqu'au 11 mars 2024 était de mettre en place une nouvelle circulaire de mobilité, permettant de définir des règles claires et pérennes en remplacement de la note de 2019.

Ce groupe de travail était donc l'occasion de réaffirmer nos positions en matière de mobilité, et notamment :

- ▶ Le maintien du système de cotation par points et l'arrêt immédiat des priorisations réalisées par
- les DISP et les DSPIP : Pour la 1<sup>ère</sup> Organisation Syndicale du Ministère de la Justice, « le système de cotation par points » est la seule garantie d'équité de traitement pour les personnels dans le traitement de leur demande de mobilité.
- ▶ Une meilleure reconnaissance des priorités légales, en particulier celles sur les centres d'intérêts matériels et moraux (CIMM), leur rapprochement de conjoint et la qualité de travail handicapé. De la même manière, et dans la continuité des lignes directrices de gestion du ministère de la Justice, le statut de « proche aidant » doit être définitivement reconnu et intégré aux critères de mobilité.

- « La priorité ultramarine » : Pionnière sur cette question et forte de sa représentativité dans les départements et collectivités d'outre-mer, l'**UFAP UNSa Justice** a rappelé son attachement à la reconnaissance et à la priorisation du CIMM pour ces territoires.
- Une clarification de la notion de rapprochement de conjoint : La situation actuelle engendre un manque de transparence et une iniquité entre les agents qui ne sont pas admissible dans un Etat de droit. Par ailleurs, l'**UFAP UNSa Justice** a plaidé pour la reconnaissance d'un « CIMM assimilé » pour permettre aux ultramarins de retrouver leur conjoint plus rapidement qu'à l'heure actuelle.
- Le respect des règles de la fonction publique : Tout poste vacant doit être ouvert à la mobilité, y compris s'il est occupé par un contractuel ! De la même manière, aucun poste ne peut être offert en sortie d'école avant d'avoir été proposé aux agents titulaires.

Deux scénarios ont été proposés par l'Administration concernant l'attribution des mutations :

### SCÉNARIO 1

Les mutations sont octroyées prioritairement aux personnes disposant de priorités légales. En cas d'égalité sur les priorités légales, la mutation va à l'agent qui dispose de la plus forte cotation. En l'absence de candidat disposant de priorité légale, c'est l'agent à la plus forte cotation qui est muté.

### SCÉNARIO 2

Les mutations sont octroyées sur la base du seul barème de cotation, les priorités légales ne servant qu'à départager deux agents à égalité de points.

Fidèle aux personnels qu'elle représente et constante dans ses revendications, l'**UFAP UNSa Justice** a soutenu le SCENARIO 1 pour garantir l'effectivité des droits acquis par le code général de la fonction publique et la loi égalité réelle en outre mer du 28 février 2017. Or, ce n'est que grâce à la ténacité de nos représentants que le pire a été évité, notamment pour les personnels

originaires des DOM-COM ! En effet, dans le projet de note de mobilité présenté aux organisations syndicales le 06 mars, c'est bien le SCENARIO 2 qui était retenu, accompagné d'une proposition de barème trop indigent pour garantir aux personnels une réelle prise en compte de leurs priorités légales. En l'absence d'unanimité des organisation syndicales, seules les dispositions consensuelles ont été conservées pour la mobilité 2024.

Contrairement à ce qui a pu être dit, une meilleure valorisation des priorités légales ne lèse personne. D'une part, la prise en compte des situations personnelles n'est pas un fait nouveau. Il existe déjà des possibilités de dérogation à la mobilité de droit commun, notamment via les rapports sociaux, et le barème actuel prévoit déjà des points supplémentaires pour les priorités légales. D'autre part, en l'absence de candidat disposant de priorité légale et en fonction du nombre de postes vacants, la mutation se fait à l'ancienneté.

Le mauvais procès fait à l'**UFAP UNSa Justice** répond en réalité à des considérations électoralistes ou à des intérêts particuliers (notamment le souhait de passer une partie de sa carrière en outre-mer, par convenance personnelle). Au vu du nombre de postes non-pourvus mais aussi du nombre de demandes de mobilité chaque année (en moyenne 1700 vœux formulés), il y a suffisamment d'opportunités pour qui voudrait changer de territoire ou de type de structure. Forte de ce constat, l'**UFAP UNSa Justice** a choisi de militer pour l'ouverture de plus de postes à la mobilité plutôt que de lutter contre le droit des personnels à vivre une vie de famille normale ou à rejoindre leur territoire d'origine.

Nous continuerons donc à porter nos revendications et à défendre les priorités légales lors de la deuxième phase de négociations qui se tiendra durant le 2e semestre 2024.

**Simon-Pierre LAGOUCHE**

Secrétaire national

Représentant de la filière insertion et probation



# | LA PAROLE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION RÉGIONALE DE LYON



**DOMINIQUE VERRIERE**

Secrétaire Général  
de l'union régionale de Lyon

L'UR UFAP de Lyon constate comme partout, un déclin de notre administration, le bateau pénitentiaire semble bien prendre l'eau par toutes les écoutilles.

La perte de sens au travail n'épargne aucun corps de métier et chacun a bien du mal à savoir pourquoi il bosse au final, tant les objectifs poursuivis par nos technocrates de dirigeants sont difficiles à comprendre.

Car si les détentions sont pleinement touchées par les maux habituels que constituent la surpopulation pénale en face de laquelle, on a souvent que des feuilles de service dégarnies d'un nombre croissant d'agents, il s'avère que certaines problématiques déjà récurrentes auparavant, ne cessent de monter en puissance.

En effet, l'UR UFAP de Lyon combat depuis longtemps le mal être au travail dû dans certains cas, à un

management violent, malveillant et/ou sans la moindre recherche d'efficacité du service par ailleurs.

L'humanité qu'on demande d'appliquer aux personnes placées sous main de justice, nombre de corps de l'AP constatent qu'elle ne leur est pas appliquée au quotidien dans un cadre de travail toujours plus sous pression, dans une urgence toujours plus prégnante.

L'UR UFAP de Lyon ne cesse d'exhorter nos dirigeants à se montrer dans le dialogue, plus conciliants, plus accompagnants avec leurs personnels, plus à l'écoute de leurs difficultés pour à la fois les traiter, permettre à chacun de se sentir le moins mal possible au travail, et finalement, être le plus performant possible.

Au lieu de cela, l'institution semble ne répondre à la détresse des personnels que par la violence de ses actions, que par davantage de contraintes sans contreparties.

Sur la DISP de Lyon, la nouvelle technique est de développer des audits en management par le biais d'organismes privés (Psychologue indépendante, organisme COHESTIM, etc...) qui livrent à leur commanditaire, le résultat exhaustif de leurs analyses. Comme ça ils savent, et croient qu'on ne sait pas qu'ils savent...En attendant, rien ou pas grand-chose ne se passe...

Dans un moment où l'explosion des heures supplémentaires finalement payées en temps et heure pour personne, les PS du CEA cumulent pour certains plusieurs centaines d'heures sur un compteur qui leur seront peut être payées si un jour ils arrivent à épuiser leur stock.

En parallèle, d'innombrables agents soumis aux horaires variables subissent inmanquablement l'écrêtage.

Une nouvelle action contre l'écrêtage devrait prochainement voir le jour après l'absence de jugement par le TA de Lyon sur le recours que nous avons initié, l'UR UFAP de Lyon montant elle-même des recours

pour les collègues depuis des années, elle ne renoncera pas à ce combat.

Pour tenter de boucher un peu les trous, l'administration développe la contractualisation en l'intensifiant là où elle existait déjà (principalement PA et PIP) et en l'initiant là où elle n'existait pas encore (Surveillants).

Pas certain que cela suffise à éponger les besoins croissants en agents pour remplir les missions dites indues que la Police nous a refilées et que nous remplissons sous le format des PREJ ELSP et parfois même ERIS pour tenter de limiter les impossibilités de faire, notre DI étant championne toutes catégories sur les quelques années écoulées, entraînant ici ou là, quelques libérations malencontreuses.

Violences en prison, violence de l'institution, les parlementaires se mettent à visiter nos structures régionales pour venir constater eux-mêmes les dégâts : Au CP Varcès par exemple, l'administration a été condamnée par le TA. L'insalubrité, les conditions de travail et de détention ont été pointées du doigt.

De nombreux établissements ont été visités dans ce cadre-là et il apparaît qu'en général, les élus, entre autres constats, font celui des conditions d'exercice difficiles pour les personnels.

L'UR UFAP de Lyon est d'ailleurs ravie de les voir s'intéresser un peu à la pénitentiaire, eux qui ont si

souvent voté (ou laissé voter par leur absence dans l'hémicycle) des Lois régressives pour les personnels tout en multipliant les textes incohérents, inefficaces et de nombreux assouplissements à l'attention de la population pénale.

Les conditions d'exercice et de sécurité elles, en prenaient à chaque fois pour leur grade, le point d'achoppement de cela est l'exemple de la Loi de Novembre 2009 qui a ouvert la brèche à tous les possibles en interdisant les fouilles à corps systématiques.

Pour conclure, l'UR UFAP de Lyon attend de nos dirigeants un véritable virage à 180° dans la manière d'appréhender ce qu'est une détention, un SPIP, un service, et ce que sont les personnels qui y travaillent et les personnes qui y sont contraintes.

Il faut enfin estimer au plus juste ce qui est prioritaire et primordial de ce qui ne l'est pas, parce que sans cela, il n'y aura non seulement plus personne pour faire tourner la boutique, mais en plus, l'image que ces dirigeants tiennent tant à préserver, coûte que coûte, sera au final, bien loin de la vitrine qu'ils cherchent à tout crin à nous faire miroiter...

**Dominique VERRIERE**

Secrétaire général de l'union régionale de Lyon



**MA PROTECTION ?**

**BIEN TROP PRÉCIEUSE**

**POUR LA CONFIER**

**AU PREMIER VENU**

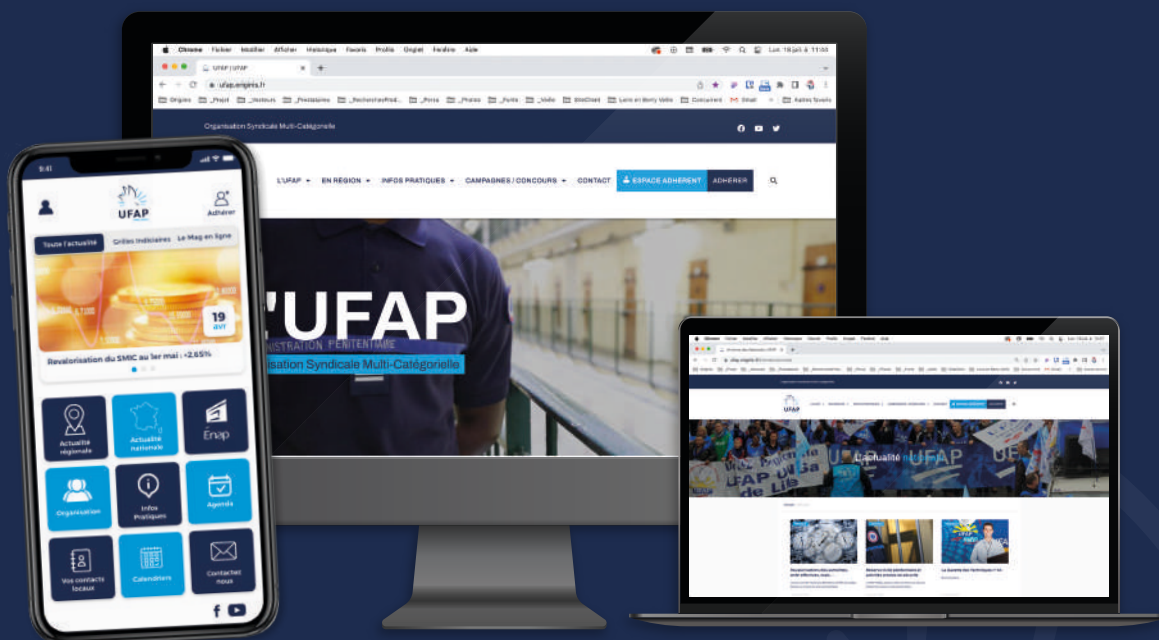
**PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE,**  
confiez votre protection à un groupe  
d'assurance mutualiste et d'éthique militaire.

Retrouvez les coordonnées  
du conseiller AGPM de votre secteur  
sur [www.agpm.fr](http://www.agpm.fr)

ou appelez le **32 22** Service gratuit  
+ prix appel

# SUIVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'UFAP UNSa JUSTICE

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

