

# LE RÉVEIL PÉNITENTIAIRE

n° 149

ufap.fr

LE SERVICE PUBLIC  
PÉNITENTIAIRE  
SACRIFIÉ PAR LE  
SILENCE D'ÉTAT



## 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



LA SOLIDARITÉ EST DANS NOS GÈNES  
**ASSURANCE, ÉPARGNE, SANTÉ, PRÉVOYANCE**



**ALEXANDRE CABY**

**SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
UFAP UNSa Justice**

L'année 2025 s'achève et, une fois encore, elle aura mis en lumière les failles béantes d'une administration pénitentiaire trop souvent reléguée au second plan, alors même qu'elle encaisse de plein fouet l'explosion carcérale, la montée de la violence et le délitement des moyens humains. Partout, la surpopulation poursuit sa progression délirante. Les établissements et services saturent, les équipes s'épuisent, les agressions se multiplient et les personnels paient chaque jour le prix d'un système à bout de souffle. Rien n'a changé, c'est encore et toujours sur leurs épaules que repose la continuité du service public pénitentiaire.

Face à cette réalité, l'**UFAP UNSa Justice** ne cesse d'alerter, de dénoncer, d'exiger : plus d'effectifs, et une stratégie nationale cohérente pour enrayer cette spirale infernale. Car comment mener nos missions, comment garantir la sécurité des personnels, lorsque tant de structures et services fonctionnent en sous-effectif, avec des postes fermés, des renforts introuvables et des agents qui « tiennent » simplement parce que le service doit être assuré de manière continue ? Le courage ne peut pas éternellement remplacer les moyens, et l'engagement ne doit plus masquer l'incurie de l'administration.

À cela s'ajoute un phénomène devenu quotidien, la violence. Agressions individuelles, attaques collectives, coups portés, jets de projectiles, armement sauvage... Le climat carcéral se durcit, les personnels en sont les premières cibles et les premiers oubliés. L'**UFAP UNSa Justice** ne cesse de rappeler qu'aucune politique pénitentiaire ne pourra être viable si la sécurité des agents n'est pas enfin assurée.

# L'É DI TO

Récemment, le garde des Sceaux a lancé deux grandes offensives médiatisées : l'opération « zéro portable » et les « fouilles XXL ». Oui, l'**UFAP UNSa Justice** y est favorable. Oui, il est urgent de frapper durement le trafic, la violence, la criminalité organisée en détention. Oui, les fouilles généralisées sont un outil indispensable. Mais une question demeure : après ces coups d'éclat, que faisons-nous ? Que se passe-t-il une fois que les caméras sont parties ? Avec quels effectifs mène-t-on ces opérations sur la durée ? Quels moyens pour empêcher que tout recommence le lendemain ? Où sont les renforts, les équipements, la législation adaptée ? Sans ces réponses, de telles annonces resteront de simples gestes symboliques, incapables de transformer la réalité du terrain.

Dans le même temps, les personnels du SPIP, eux-mêmes en sous-effectif, continuent d'être régulièrement, pointés du doigt à chaque affaire médiatique, caricaturés, finalement rendus responsables de tout ce que l'État refuse de regarder en face. L'**UFAP UNSa Justice** le rappelle avec force : les SPIP sont un pilier essentiel de la chaîne pénitentiaire, pas des boucs émissaires. Ils appliquent la loi, si celle-ci ne convient plus, que le parlement légifère ! Le travail d'insertion, l'évaluation, la prévention de la récidive, les avis rendus : tout cela participe directement à la cohésion sociale et à la sécurité collective. Il est temps que ceux qui s'acharnent à dénigrer ces professionnels assument enfin que l'État ne peut pas réclamer de la réinsertion sans donner les moyens pour y travailler.



La carence en personnels administratif et technique impose un état des lieux sincère des effectifs et l'établissement de véritables organigrammes de référence dans toutes les structures et services prenant en compte les réalités du terrain. Ces personnels, pourtant essentiels au bon fonctionnement du service public pénitentiaire en ont plus qu'assez d'être au mieux oublié, au pire maltraités dans l'indifférence générale.

L'année qui s'ouvre devra être celle du courage politique. Celui qui consiste à admettre la situation, à assumer des choix forts, à investir véritablement dans la pénitenciaire, à arrêter les réformes bricolées et les annonces sans lendemain. L'UFAP UNSa Justice continuera, comme elle l'a toujours fait, de porter la voix des personnels, sans compromission, et sans renoncer à ce qui est essentiel : sécurité, effectifs, moyens, considération et reconnaissance pour le travail accompli chaque jour.

À l'heure où chacun s'apprête à retrouver un temps pour soi et pour ses proches, l'UFAP UNSa Justice tient à saluer l'engagement, la dignité et la force de l'ensemble des personnels pénitentiaires, tous corps confondus. Malgré la fatigue, malgré les risques, malgré les carences de l'administration, vous tenez l'institution debout. Vous en êtes la colonne vertébrale.

À toutes et tous, ainsi qu'à vos familles, l'UFAP UNSa Justice vous souhaite de belles fêtes de fin d'année en ayant une pensée particulière pour celles et ceux qui assureront le service et vous souhaite une année 2026 porteuse d'avancées, de sécurité retrouvée et de combats gagnés. Nous serons, plus que jamais, à vos côtés !

Amicalement,

Alexandre CABY  
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 : communication@ufap.fr  
Directeur de la publication : Alexandre Caby | Photos : UFAP, Agence Originis | Création : Originis - originis.fr |  
Impression : Tactic Impressions - 01 39 86 19 08 | CPPP N° 0611S077926 - 0,30€ - Imprimé en France à 9 000 exemplaires.

SOM  
MAIRE

06

AUTONOMIE DE SERVICE, TRAVAIL  
D'ÉQUIPE, PRÉROGATIVES  
PROFESSIONNELLES : L'AVENIR DE  
LA DÉTENTION

08

INSERTION ET PROBATION

09

LES TABLEAUX D'AVANCEMENT  
DU CORPS DE COMMANDEMENT

10

PERSONNELS ADMINISTRATIFS :  
CE N'EST PAS ASSEZ !

11

LES ADJOINTS TECHNIQUES  
DE LA FILIERE TECHNIQUE  
MINISTERIELLE

14

ENTRE « SERVICES VOTÉS » ET  
INCERTITUDE SUR LE VOTE  
DU BUDGET, BEAUCOUP DE  
QUESTIONS POUR 2026...

16

LA CRÉATION D'UN PÔLE  
JURIDIQUE AU SEIN DE L'UFAP  
UNSA JUSTICE : ENJEUX,  
MISSIONS ET PERSPECTIVES

18

INCARVILLE : DES ENGAGEMENTS  
MINISTÉRIELS AUX RÉALITÉS DU  
TERRAIN

20

CP NOUMÉA - CAMP-EST :  
QUAND L'ÉTAT JOUE AVEC  
L'ALLUMETTE

23

MAISON D'ARRÊT DE BASSE-  
TERRE : LA FIN D'UNE ÉPOQUE, LE  
DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE

27

QUESTION DE POINT DE VUE :  
INTERVIEW DE BRUNO

# | AUTONOMIE DE SERVICE, TRAVAIL D'ÉQUIPE, PRÉROGATIVES PROFESSIONNELLES : L'AVENIR DE LA DÉTENTION

Depuis le début des années 2000, l'administration pénitentiaire a connu de profondes mutations. De nouvelles missions ont vu le jour, traduisant une volonté d'adapter l'institution aux nouvelles menaces et aux nouvelles exigences sécuritaires : ERIS, unités hospitalières, PREJ, ELSP... L'administration repense les contours de la détention, développe des missions périphériques, investit de nouveaux champs d'intervention.

Mais pendant que l'on modernise en périphérie, le cœur du système, lui, reste figé. Et les agents affectés sur les étages, au sein même des détentions, continuent d'exercer dans une organisation que l'on peut qualifier, sans détour, d'archaïque.

**Le premier exemple frappant est celui du service des agents.** Certains rythmes de travail fêtent aujourd'hui leurs 120 ans d'existence. Plus d'un siècle plus tard, les contraintes sont toujours les mêmes. Les rappels imposés pleuvent, souvent dans l'urgence, et s'exercent sur des personnels déjà éprouvés, affectés sur des coursives surchargées sous l'effet direct de la surpopulation carcérale.

Aucune marge de manœuvre, aucune flexibilité réelle, aucune certitude sur la stabilité du planning à sept jours. Les conséquences humaines sont désastreuses. La vie de famille est directement impactée : absence parentale forcée, fatigue chronique, déséquilibre durable dans la vie de couple. Quant à la vie sociale, elle devient rare, parfois même inexistante, favorisant l'isolement de nombreux agents.

**Le second exemple concerne l'affectation des agents sur les étages.** Là encore, le modèle n'a pratiquement pas évolué. L'isolement du surveillant sur une coursive est devenu une norme, malgré les risques accrus, malgré la violence latente, malgré les tensions permanentes. Cette organisation fragilise les personnels, affaiblit leur sécurité et accroît leur exposition aux incidents.

Depuis de nombreuses années, L'UFAP UNSa Justice porte une revendication claire et structurante : l'autonomie de service. Donner le service aux agents, c'est faire le choix de la confiance, de la responsabilisation et de l'intelligence collective. Cela signifie permettre aux collègues de s'auto-gérer par secteurs de détention, de positionner eux-mêmes leurs congés annuels et leurs jours de travail. C'est aussi offrir la possibilité de poser un repos au moment le plus utile de sa vie personnelle, et non plus seulement lorsque l'administration l'autorise ou parfois l'impose sans aucune concertation.

Cette autonomie de service doit impérativement s'articuler avec une gestion de la détention en équipe mobile. Il ne s'agit plus d'affecter un surveillant isolé sur un étage, mais bien d'affecter un groupe d'agents sur un secteur de détention. Cette organisation collective mettrait fin à l'isolement, renforcerait mécaniquement la sécurité et améliorerait la réactivité en cas d'incident. Elle redonnerait également du sens au travail d'équipe, aujourd'hui trop souvent malmené.

Ce chantier est indispensable. Il représenterait la première véritable évolution du métier de surveillant depuis des décennies dans un secteur trop longtemps oublié par les décideurs. Pendant que l'administration multiplie les réformes structurelles et les réorganisations périphériques, le quotidien des agents de détention, lui, reste figé dans des schémas du siècle dernier.

Il est temps qu'un courant volontariste voie réellement le jour. Il est temps de cesser d'ignorer ceux qui tiennent chaque jour les étages, dans un contexte de surpopulation, de violence et de sous-effectifs chroniques. Moderniser la pénitencière sans moderniser l'organisation du travail des agents est une impasse. C'est en redonnant de la maîtrise, de la visibilité et de la dignité aux personnels que l'on pourra, enfin, espérer sortir de ce marasme dans lequel la profession est enfermée depuis trop longtemps.

Ces évolutions structurelles majeures doivent ouvrir la voie à une véritable réflexion sur le métier, réflexion qui a d'ores et déjà émergé dans certaines structures du territoire. Expertiser le métier de surveillant pénitentiaire, c'est redonner du sens aux missions confiées, mais aussi garantir et préserver l'emploi statutaire.

L'autorité naturelle du surveillant ne repose pas uniquement sur sa présence, mais également sur sa capacité à peser sur les décisions. Intervenir pleinement dans le parcours de peine des personnes détenues, notamment au sein des commissions d'application des peines et des commissions pluridisciplinaires uniques, constitue un levier essentiel. Affirmer cette place, c'est envoyer un message clair au sein des détentions : aucune

décision ne peut être prise sans l'avis et l'expertise des personnels qui exercent au quotidien en détention.

Ainsi, le ou la surveillant(e) se voit reconnaître de véritables prérogatives professionnelles, renforçant son autorité légitime face à une population pénale qui cherche en permanence à tester et contourner le cadre.

**L'UFAP UNSa Justice défend cette vision d'avenir, déjà éprouvée sur le terrain, car il est urgent de réinvestir cette dimension essentielle d'un métier trop longtemps négligée.**

**Thomas JACQUOT**  
Secrétaire général adjoint





## | INSERTION ET PROBATION

Depuis plusieurs mois, les personnels des Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) subissent une mise en cause récurrente de leurs missions et de leur engagement professionnel, relayée par des prises de position ministérielles, avec la complicité active de la direction de l'administration pénitentiaire. Ils pâtiennent également des postures politiques et médiatiques simplificatrices et accusatoires. Cette campagne entraîne des conséquences concrètes : perte de sens au travail, démobilité, insécurité des pratiques professionnelles. Elle engendre une montée des risques psychosociaux, fragilisant par là-même les services et mettant en danger la qualité du service public de l'insertion et de la probation.

Les SPIP exercent des missions complexes : évaluation, accompagnement socio-éducatif, aide à la décision judiciaire, préparation à la sortie, suivi des peines en milieu ouvert etc. Quand ces missions sont dévalorisées ou caricaturées, que les personnels sont empêchés d'utiliser les moyens à leur disposition, le travail quotidien perd de sa cohérence. Les agents voient leurs décisions contestées a priori, leurs compétences remises en cause, et leur légitimité professionnelle niée. Le stress, l'épuisement moral et le sentiment d'injustice se multiplient, au détriment de la santé des agents et de l'efficacité des prises en charge. Il est déjà assez difficile de subir la surpopulation pénale et le manque de moyens RH, alors à quoi bon tourner toute la journée comme un hamster dans sa roue, si on ne peut même plus être utiles à qui que ce soit ?

L'obsession de l'ultrasécurité, présentée comme la panacée, se révèle pourtant toujours contreproductive. Multiplier les mesures de restriction sans renforcer les moyens d'accompagnement ne réduit pas la récidive ; au contraire, elle fragilise les parcours de réinsertion et favorise la commission d'infractions. Les réponses purement sécuritaires ignorent les déterminants sociaux et psychologiques de la récidive et privent la société d'outils efficaces pour protéger durablement les citoyens.

Dans ce cadre, il est nécessaire de rappeler que les activités en détention, les permissions de sortir et les aménagements de peine ne sont pas des « privilèges » : ce sont des leviers de prévention, de réhabilitation et donc de sécurité. Ils permettent la consolidation de projets professionnels et familiaux, l'évaluation et la mise à l'épreuve des personnes détenues, ainsi que la réduction des tensions en établissement.

La tentation de la facilité dans la pensée et le discours a gagné jusqu'au plus haut de l'Etat. Ce qui n'empêche pas les hypocrites de se parer des atours de l'humanisme. Les États généraux de l'insertion et de la probation (EGIP) affichent des objectifs de modernisation, de reconnaissance des métiers et de renforcement des parcours d'insertion. Or, ces orientations se heurtent à des déclarations publiques et à des postures politiques qui stigmatisent les pratiques professionnelles et remettent en cause des outils éprouvés. Aujourd'hui, ce sont les personnels eux-mêmes qu'on attaque suite à l'évasion d'un détenu lors d'une permission de sortie au planétarium de Rennes : chef d'établissement limogé, DFPIP démissionnaire, CPIP convoqués à la gendarmerie.

Cette dissonance nourrit la défiance et interroge la sincérité des engagements affichés : comment construire des politiques d'insertion si, en parallèle, on dénigre ceux qui les mettent en œuvre ?

Face aux polémiques récentes, à la mise en cause répétée des personnels et au sentiment croissant que les décisions sont déjà écrites, l'**UFAP UNSa Justice** a décidé de suspendre sa participation aux EGIP. Cette décision n'est pas prise à la légère : elle traduit notre refus d'être associés à un processus vidé de sa substance, sans aucun engagement sur les moyens et sourd aux besoins exprimés par les professionnels de terrain et leurs représentants.

Nous appelons à un changement de cap : reconnaître la valeur du travail des SPIP, restaurer le sens professionnel, investir dans les moyens humains et matériels, et privilégier des politiques fondées sur l'évaluation et la prévention plutôt que sur la stigmatisation. La sécurité durable se construit par l'accompagnement, la confiance institutionnelle dans les professionnels de la réinsertion et l'utilisation d'outils validés par la science et l'expérience. Pas par la démagogie.

Le syndicat **UFAP UNSa Justice** continuera de défendre les personnels et les missions des SPIP, pour une justice qui protège, répare et prévient.

**Simon-Pierre LAGOUCHE**  
Secrétaire national

## | LES TABLEAUX D'AVANCEMENT DU CORPS DE COMMANDEMENT

Suite à la dernière réforme menée par l'administration pénitentiaire ayant pour conséquence d'entraîner les officiers dans un cimetière statutaire, les tableaux d'avancement sont la seule porte de sortie d'une grande partie d'entre eux pour prétendre à retrouver un grade qu'ils avaient avant 2025.

En effet, suite au passage en catégorie A, certains commandant du B ayant obtenu leur grade à la suite d'un examen professionnel difficile et d'une mobilité obligatoire, se retrouvent rétrogradés capitaine pénitentiaire. C'est pourquoi, dès le début, l'**UFAP UNSa Justice** s'est battue pour que l'administration assure un avancement prioritaire à ces officiers, pour qu'ils puissent retrouver un grade qu'ils avaient durement gagnés auparavant.

L'administration, à-travers ses décideurs RH4 et SDRH, s'était engagée à prioriser ces candidatures afin de les régulariser lors de ces fameux tableaux d'avancement de capitaine classe supérieure, de commandant et de commandant divisionnaire.

Mais, comme à son habitude, l'administration ne tient ni ses promesses ni ses engagements. Lors du dernier TA de commandant pénitentiaire, l'administration s'est contentée de suivre les dossiers présentés par les DISP, laissant sur le carreaux bon nombre d'officiers et anciens

CSP méritants et anciens commandants du B, dont le seul tort aura été de ne pas être dans les petits papiers de chefs d'établissements ou de DI.

Une honte qui a suscité une grande colère du terrain comme dans les établissements. Notre papier « TA du CDC Cacocratie ou médiocratie d'esprit » n'est pas resté lettre morte puisque notre équipe a été reçue par l'administration qui a reconnu des défaillances réelles dans les dossiers présentés par les DISP. S'il n'était plus possible d'agir pour le TA de Commandant 2025, les choses ont été faites autrement lors de la bilatérale pour le TA de capitaine classe supérieure 2025. Nous restons cependant vigilants car l'administration sait retourner sa veste avec rapidité et agilité.

En tous cas, l'**UFAP UNSa Justice** s'efforcera de continuer à défendre et à soutenir les personnels, et suivra de très près les avancements de la prochaine année (2026) qui, rappelons-le, auraient dû être programmés avant le 15 décembre de l'année 2025. A ce titre, les retards semblent se perpétuer et les réformes successives de services de la DAP resteront l'alibi parfait pour ne pas se remettre rapidement dans un calendrier acceptable.

**Amandine CORDIER**  
**Éléonore SCHREINER**  
Secrétaires nationales



# | PERSONNELS ADMINISTRATIFS : CE N'EST PA ASSEZ !

En 2025, le ministère de la Justice a engagé une série de mesures visant à améliorer la rémunération et l'évolution de carrière des personnels administratifs, une demande portée de longue date par l'**UFAP UNSa Justice** et l'UNSa Justice.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a été revalorisée tous corps confondus, +600 € brut par an pour les adjoints administratifs, +700 € pour les secrétaires administratifs et +800 € pour les attachés d'administration. Cette mesure de revalorisation sera reconduite en 2026 et en 2027. Elle sera également accompagnée d'une diminution de l'abattement de l'IFSE lié à la perception de la PSS et d'une hausse des socles de l'ensemble des groupes RIFSEEP.

Cette mesure est perçue comme un petit « signal » en faveur de la « valorisation des métiers invisibles » du ministère, mais qui assurent le quotidien, la continuité administrative, le soutien logistique. Mais cela n'est pas à la hauteur du retard pris par l'administration pour reconnaître enfin le rouage essentiel que nous sommes, nous, les éternels oubliés du système.

Outre la revalorisation indemnitaire, l'**UFAP UNSa Justice** et l'UNSa Justice ont négocié la mise en place d'un nouveau plan de requalification de C en B.

Les mesures de revalorisation et de promotion montrent que le ministère prend enfin conscience de l'importance du rôle et des missions des personnels administratifs. Mais pour transformer ces avancées en un véritable regain d'attractivité et de fidélisation, plusieurs conditions devront être réunies :

- ▀ Prendre en compte les conditions de travail de plus en plus exigeantes en termes de charge, de stress, d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle notamment dans un contexte de modernisation et de fortes attentes.
- ▀ Continuer à valoriser toutes les catégories d'agents : adjoints, secrétaires, attachés, pour que chacun se sente reconnu et qu'aucun corps ne soit négligé en termes indemnitaire mais également indiciaire.

Pour cela, l'administration doit enclencher la vitesse supérieure, pour qu'à l'avenir, les corps communs deviennent des carrières attractives, valorisantes, durables et respectueuses.

L'**UFAP UNSa Justice** va continuer de se battre pour garantir la répétition, au titre du budget 2026 et 2027, des mêmes montants annuels permettant une revalorisation triennale globale de l'IFSE pour les adjoints administratifs de + 1800 € bruts, les secrétaires administratifs + 2100 € bruts annuels et les attachés d'administration + 2400 € bruts annuels.

L'**UFAP UNSa Justice** restera également mobilisée s'agissant du plan de requalification de C en B pour qu'il soit réellement ambitieux (1 000 promotions en plus de celles pérennes sur trois ans 2026 - 2028) et du doublement des promotions de B en A.

Un autre dossier sur lequel l'**UFAP UNSa Justice** continuera d'exiger l'établissement et la mise en œuvre d'organigrammes de référence pour les personnels administratifs dans tous les services et structures afin de connaître les réels besoins en effectifs et de permettre des recrutements pour une véritable amélioration de leurs conditions de travail.

Nous l'affirmons avec force, sans administratifs rien ne fonctionne, aucun service ne tient, l'administration s'effondre... Il est temps que l'institution le comprenne et agisse pour que nous obtenions enfin la reconnaissance, les moyens, la rémunération ainsi que les conditions de travail que nous méritons.

Unissons-nous pour que 2026 soit l'année du changement pour les personnels administratifs !

**Damien METRY**  
Secrétaire national

# | LES ADJOINTS TECHNIQUES DE LA FILIERE TECHNIQUE MINISTERIELLE

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026

La filière technique ministérielle devrait voir le jour avec des dispositions transitoires pendant 3 ans. En attendant le reclassement des adjoints techniques (AT) de la DAP dans les grilles indiciaires de techniciens du ministère de la justice, le corps est mis en extinction et les modalités d'avancement restent les mêmes.

Grilles indiciaires du corps des AT DAP en extinction

| ADJOINTS TECHNIQUES 2 <sup>e</sup> classe |             |               |       | ADJOINTS TECHNIQUES 1 <sup>re</sup> classe |             |               |       |
|-------------------------------------------|-------------|---------------|-------|--------------------------------------------|-------------|---------------|-------|
| Echelon                                   | Indice Brut | Indice majoré | Durée | Echelon                                    | Indice Brut | Indice majoré | Durée |
| 1                                         | 385         | 372           | 1 an  | 1                                          | 429         | 384           | 2 ans |
| 2                                         | 386         | 373           | 1 an  | 2                                          | 456         | 404           | 2 ans |
| 3                                         | 394         | 374           | 1 an  | 3                                          | 484         | 424           | 2 ans |
| 4                                         | 397         | 375           | 2 ans | 4                                          | 504         | 439           | 2 ans |
| 5                                         | 404         | 376           | 2 ans | 5                                          | 518         | 450           | 2 ans |
| 6                                         | 420         | 378           | 3 ans | 6                                          | 554         | 475           | 3 ans |
| 7                                         | 437         | 390           | 3 ans | 7                                          | 570         | 487           |       |
| 8                                         | 463         | 410           | 3 ans |                                            |             |               |       |
| 9                                         | 491         | 429           | 4 ans |                                            |             |               |       |
| 10                                        | 514         | 447           |       |                                            |             |               |       |

| ADJOINTS TECHNIQUES |             |               |       |
|---------------------|-------------|---------------|-------|
| Echelon             | Indice Brut | Indice majoré | Durée |
| 1                   | 367         | 366           | 1 an  |
| 2                   | 368         | 367           | 1 an  |
| 3                   | 370         | 368           | 1 an  |
| 4                   | 371         | 369           | 1 an  |
| 5                   | 374         | 370           | 1 an  |
| 6                   | 378         | 371           | 1 an  |
| 7                   | 381         | 372           | 3 ans |
| 8                   | 387         | 373           | 3 ans |
| 9                   | 401         | 376           | 3 ans |
| 10                  | 419         | 377           | 4 ans |
| 11                  | 432         | 387           |       |



| ADJOINTS TECHNIQUES 1 <sup>re</sup> classe |             |               |       | ADJOINTS TECHNIQUES 2 <sup>e</sup> classe |             |               |       |
|--------------------------------------------|-------------|---------------|-------|-------------------------------------------|-------------|---------------|-------|
| Echelon                                    | Indice Brut | Indice majoré | Durée | Echelon                                   | Indice Brut | Indice majoré | Durée |
| 1                                          | 388         | 373           | 1 an  | 1                                         | 368         | 367           | 1 an  |
| 2                                          | 397         | 375           | 1 an  | 2                                         | 371         | 369           | 1 an  |
| 3                                          | 412         | 376           | 2 ans | 3                                         | 376         | 370           | 1 an  |
| 4                                          | 430         | 385           | 2 ans | 4                                         | 387         | 373           | 1 an  |
| 5                                          | 448         | 398           | 2 ans | 5                                         | 396         | 374           | 1 an  |
| 6                                          | 460         | 408           | 2 ans | 6                                         | 404         | 376           | 1 an  |
| 7                                          | 478         | 420           | 3 ans | 7                                         | 416         | 377           | 2 ans |
| 8                                          | 499         | 435           | 3 ans | 8                                         | 430         | 385           | 2 ans |
| 9                                          | 525         | 455           | 3 ans | 9                                         | 446         | 397           | 3 ans |
| 10                                         | 558         | 478           |       | 10                                        | 461         | 409           | 3 ans |
|                                            |             |               |       | 11                                        | 473         | 417           | 4 ans |
|                                            |             |               |       | 12                                        | 486         | 425           |       |

Grilles indiciaires des AT ministère de la justice

Les AT de la DAP seront reclassés dans le nouveau corps des techniciens entre 2026 et 2028 en commençant par les AT 1re classe à hauteur d'environ 70 AT par an selon les tableaux de reclassement suivant.

| Situation ancienne                    |               |                      | Situation nouvelle              |               |                      |                                    |
|---------------------------------------|---------------|----------------------|---------------------------------|---------------|----------------------|------------------------------------|
| Adjoints Techniques 1ère classe (DAP) |               |                      | B1 - Techniciens de 2ème classe |               |                      |                                    |
| Echelon                               | Indice majoré | Durée dans l'échelon | Echelon                         | Indice majoré | Durée dans l'échelon | Ancienneté conservée               |
| 7                                     | 487           |                      | 13                              | 508           |                      | Sans ancienneté                    |
| 6                                     | 475           | 3                    | 12                              | 482           | 4                    | Ancienneté acquise majorée de 1 an |
| 5                                     | 450           | 2                    | 11                              | 462           | 3                    | Ancienneté acquise majorée de 1 an |
| 4                                     | 439           | 2                    | 11                              | 462           | 3                    | Sans ancienneté                    |
| 3                                     | 424           | 2                    | 10                              | 446           | 3                    | Sans ancienneté                    |
| 2                                     | 404           | 2                    | 9                               | 436           | 3                    | Sans ancienneté                    |
| 1                                     | 384           | 2                    | 8                               | 420           | 2                    | Sans ancienneté                    |

| Situation ancienne                    |               |                      | Situation nouvelle              |               |                      |                             |
|---------------------------------------|---------------|----------------------|---------------------------------|---------------|----------------------|-----------------------------|
| Adjoints Techniques 2ème classe (DAP) |               |                      | B1 - Techniciens de 2ème classe |               |                      |                             |
| Echelon                               | Indice majoré | Durée dans l'échelon | Echelon                         | Indice majoré | Durée dans l'échelon | Ancienneté conservée        |
| 10                                    | 447           |                      | 11                              | 462           | 3                    | Sans ancienneté             |
| 9                                     | 429           | 4                    | 9                               | 436           | 3                    | Ancienneté acquise          |
| 8                                     | 410           | 3                    | 8                               | 420           | 3                    | Ancienneté acquise          |
| 7                                     | 390           | 3                    | 7                               | 401           | 2                    | Ancienneté acquise          |
| 6                                     | 378           | 3                    | 6                               | 386           | 2                    | Ancienneté acquise          |
| 5                                     | 376           | 3                    | 5                               | 377           | 2                    | Ancienneté acquise          |
| 4                                     | 373           | 2                    | 5                               | 377           | 2                    | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 3                                     | 373           | 1                    | 5                               | 377           | 2                    | Sans ancienneté             |
| 2                                     | 373           | 1                    | 4                               | 376           | 1                    | Ancienneté acquise          |
| 1                                     | 372           | 1                    | 4                               | 376           | 1                    | Sans ancienneté             |

La création de la filière technique entraîne également une évolution du régime indemnitaire avec le même système d'abattement du montant de l'IFSE en raison de la perception de la PSS que les personnels administratifs pour les AT affectés en services déconcentrés de la DAP. Une revalorisation de l'IFSE de 950 euros bruts annuels est prévue à compter du 1er janvier 2026.

| Groupe RIFSEEP | Socles IFSE DAP 2025 | Socles IFSE 2026 |
|----------------|----------------------|------------------|
| 1              | 2 720 €              | 2 900 €          |
| 2              | 2 030 €              | 2 400 €          |

Exemple : je suis adjoint technique en services déconcentrés sur un poste du groupe1, je perçois une IFSE mensuel de 226,67 euros bruts. Avec la revalorisation de 950 euros, je vais percevoir à compter du 1er janvier 2026, 305,83 euros.

L'UFAP UNS Justice restera vigilante sur la mise en œuvre de la création de la filière ministérielle.

David PAYET  
Pascal FALEK  
Secrétaires nationaux

# | ENTRE « SERVICES VOTÉS » ET INCERTITUDE SUR LE VOTE DU BUDGET, **BEAUCOUP DE QUESTIONS POUR 2026...**

Comme chaque fin d'année, les axes budgétaires de l'an prochain auraient dû être connus avec un Projet de Loi de Finances adopté généralement courant septembre, permettant ainsi de discuter sur le déploiement des orientations 2026... Mais depuis l'an dernier, ce principe est devenu mouvant...

Après une période dite des « services votés » début 2025, et malgré une phase préparatoire, les travaux ont pu réellement s'ouvrir opérationnellement qu'au mois de mars 2025.

Il a fallu rattraper le temps de l'incertitude pour les différents segments de développement relevant des arbitrages Nationaux (logements, Petite Enfance, Fondation d'Aguesseau...), mais aussi et surtout appuyer les actions de proximité relevant des Conseils Régionaux d'Action Sociale (CRAS) particulièrement sur le volet associatif et de Restauration.

Sur le vecteur du logement, tout en s'appuyant sur le parcours résidentiel initié depuis plusieurs années, la dimension du logement temporaire a été confortée en optimisant d'une part les logements en colocation de la Fondation d'Aguesseau, mais aussi par le soutien actif des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS).

Ce fut particulièrement le cas pour l'accueil des Personnels sorties de l'ENAP dans les régions de primo affectation, mais aussi lors d'extension d'établissements pénitentiaires, comme à Marseille par exemple.

La bourse au logement Locjustice (gérée par la Fondation d'Aguesseau), a soutenu aussi massivement les recherches de logements lors de mobilité – carrière, mais aussi pour la primo affectation, notamment pour la 220ème promotion qui a eu massivement recours à ce dispositif novateur.

Coté logement social, malgré un contexte extrêmement difficile (face au faible taux de disponibilité), le nombre

de réservations a poursuivi son développement favorable, permettant l'accès à des loyers modérés. Par ailleurs, une impulsion a été initiée pour développer des réservations sociales dans des pavillons et des maisons, particulièrement en Ile de France et en PACA afin de favoriser la fidélisation géographique des familles.

Seule ombre au tableau, le Prêt Bonifié Immobilier (PBIMJ) qui n'a pas atteint ses objectifs nécessitant une révision interne de la prestation pour Janvier 2026.

Sur le versant Petite Enfance, avec les deux CESU gérés par le Ministère de la Justice, avec respectivement le CESU Horaires Atypiques majoritairement dévolu aux agents de l'Administration Pénitentiaire et le CESU Périscolaire dédié aux enfants de 6 à 12 ans, la croissance a été notable au cours des derniers mois, notamment grâce à la mise en place de la digitalisation.

L'Oprhelinat, a tristement connu le nombre de 700 enfants pris en charge, avec des travaux sur le renouvellement de la convention avec Orphéopolis qui devraient permettre d'augmenter les prestations dévolues aux enfants de personnels.

Coté Fondation d'Aguesseau, une aide dédiée de 1,6 Million d'Euro a pu être débloquée pour aider et soutenir les collègues de Mayotte touchés par le cyclone CHIDO, et très rapidement derrière un soutien a été apporté aux agents de la Réunion suite au passage du cyclone GARANCE.

Ces aides sont venues en complément des aides financières octroyées au quotidien tant par la Fondation d'Aguesseau que par les CRAS.

Les séjours jeunes (colonies de vacances), ont continué à progresser, tant sur les séjours linguistiques, d'activités culturelles, que désormais la remise en place de séjours « longues » destinations (USA en 2025).



Les amicales et associations de site ont bénéficié de la dotation annuelle, ainsi que les Associations Régionales Socio Culturelles, avec pour certaines d'entre elles des compléments de financement pour répondre favorablement au financement des aides financières de proximité portées par le service social du personnel.

Enfin, la « brique » restauration qui représente plus de 30% du budget a dû être travaillée de près, afin d'éviter les dérapages budgétaires qui ont été connus en 2024 par un pilotage d'une efficacité discutable dans certains DRHAS (Départements Régionaux) ...

Il n'en demeure pas moins, que le plafond de reste à charge permet désormais un accès au prix du repas minoré pour la majorité des personnels, et qu'une volonté forte est affichée d'offrir des solutions de restauration à l'ensemble des collègues.

Pour répondre aux attentes et besoins de l'année 2026, il est nécessaire qu'un budget d'action sociale soit présenté en augmentation dans le prochain Projet de Loi de Finances, afin de répondre aux attentes légitimes des agents, et aux besoins croissants dans le volet social.

Il est impérieux que cette revendication essentielle soit intégrée dans le PLF 2026, en espérant que celui soit voté rapidement, sans quoi, l'année prochaine va à nouveau être une année à « marche forcée ».

**Frédéric GALLIERE**  
Secrétaire national



# | LA CRÉATION D'UN PÔLE JURIDIQUE AU SEIN DE L'UFAP UNSA JUSTICE : ENJEUX, MISSIONS ET PERSPECTIVES

Les évolutions récentes du fonctionnement de l'administration pénitentiaire, conjuguées à la multiplication des litiges individuels, ont mis en lumière la nécessité pour notre organisation syndicale, de renforcer ses capacités d'action juridique. Face aux débordements constatés dans l'application des règles statutaires, indemnitaires et disciplinaires, l'**UFAP UNSa Justice** a pris la décision stratégique de formaliser la création d'un pôle juridique autonome, doté de moyens propres et pérennes.

Cette initiative, entérinée lors du congrès national d'octobre 2025, marque une étape décisive dans l'accompagnement des personnels pénitentiaires de tous corps et grades. Elle répond à une double exigence : garantir la défense individuelle des agents confrontés à des décisions contestables de l'administration, et assurer une régulation collective des pratiques administratives afin de préserver l'équité, la transparence et le respect du droit.

## LES FONDEMENTS DE LA CRÉATION

### DU PÔLE JURIDIQUE

#### Constat des dysfonctionnements administratifs

- **Complexité croissante des règles** : Les réformes successives en matière de rémunération, de temps de travail ou de congés ont généré une mosaïque de textes parfois contradictoires.
- **Inégalités d'application** : Selon les établissements, les directions locales ou régionales interprètent différemment certaines dispositions, créant des disparités entre agents.
- **Contentieux récurrents** : Les juridictions administratives sont régulièrement saisies de litiges relatifs aux carrières, aux congés maladie ou aux sanctions disciplinaires.

#### Nécessité d'une structuration interne

L'**UFAP UNSa Justice**, en tant qu'organisation représentative, se devait de doter ses adhérents d'un outil spécialisé, capable de :

- analyser les textes et leur mise en œuvre,
- conseiller les agents dans leurs démarches,
- engager des recours lorsque l'administration outrepassse ses prérogatives.

## LES DOMAINES D'INTERVENTION DÉTAILLÉS

Le pôle juridique assure une assistance personnalisée notamment dans les domaines suivants :

#### La rémunération

La question indemnitaire constitue l'un des principaux motifs de litige. Les agents se trouvent confrontés à :

- des litiges concernant le montant de leur CIA,
- La nécessité de réaliser un contrôle de paie,
- des situations d'écrtage,
- des difficultés liées au paiement des heures supplémentaires ou de la prime de sujétions spéciales (PSS).

Le pôle juridique intervient pour rétablir l'équité et garantir la correcte application des textes.

#### Les congés

Les congés sous toutes leurs formes (CA, CET, CMO, CLM, CLD, CB, ...). Les refus de congés bonifiés, le calcul des périodes de droit ou les contestations liées aux CLM/CLD sont fréquents. Le pôle juridique veille à ce que les droits des agents soient respectés, en s'appuyant sur la jurisprudence et la doctrine.

Congés annuels et CET peuvent aussi, dans certaines circonstances particulières, faire l'objet de contentieux.

#### La carrière

La reprise d'ancienneté et l'inversion de carrière sont des problématiques récurrentes. Le pôle juridique accompagne les démarches de régularisation et, le cas échéant, engage des recours.

#### La discipline

La procédure disciplinaire, lorsqu'elle est mal conduite, peut porter atteinte aux droits fondamentaux des agents. Le pôle juridique veille au respect de la procédure et de la proportionnalité des sanctions.

#### Les accidents et maladies professionnelles

La reconnaissance de l'imputabilité au service est essentielle pour garantir la prise en charge des soins et la juste rémunération des agents placés dans cette situation. Le pôle juridique intervient pour faire valoir

les droits des personnels, notamment en cas de refus injustifié de l'administration.

#### Les dispositions spécifiques ultramarines

Les agents exerçant outre-mer sont confrontés à des règles particulières (absence de cherté de vie durant un CLM/CLD,...). Le pôle juridique veille à leur correcte application et lutte contre les discriminations éventuelles.

#### Le temps de travail

Télétravail, astreintes, temps partiel : autant de dispositifs qui nécessitent un accompagnement des agents en cas de litige avec l'administration.

#### La retraite

Les erreurs de calcul ou les omissions peuvent avoir des conséquences financières lourdes. Le pôle juridique engage si nécessaire, des recours devant les juridictions compétentes.



La création du pôle juridique de l'**UFAP UNSa Justice** constitue une avancée majeure dans la défense des personnels pénitentiaires. En offrant un accompagnement individualisé, ce dispositif répond à une exigence de justice et d'équité. Il s'inscrit dans une dynamique de modernisation syndicale, où la compétence juridique devient un levier essentiel pour protéger les agents.

Nous rédigeons régulièrement des articles dans le Réveil au sein d'une rubrique intitulée « Droit Devant » sur tous les thèmes qui concernent les fonctionnaires pénitentiaires.

**Dominique VERRIERE**  
Secrétaire national

# | INCARVILLE : DES ENGAGEMENTS MINISTÉRIELS AUX RÉALITÉS DU TERRAIN



Les dernières instances programmées ont, une nouvelle fois, mis en lumière la réalité quotidienne vécue par les personnels engagés dans les missions extérieures : PREJ, ELSP, UH, ENT et ERIS. Le COSUI Incarville, tenu avant même la rencontre avec Gérald Darmanin, avait déjà mis en évidence la fragilité des dispositifs actuels et l'exposition permanente des équipes. Les constats dressés par la suite n'ont fait que confirmer ce que l'**UFAP UNSa Justice** dénonce depuis longtemps : nos collègues partent chaque jour en mission avec des moyens insuffisants, sous une pression opérationnelle constante, pendant que l'administration multiplie les annonces sans jamais les traduire concrètement sur le terrain.

Lors de la rencontre ministérielle, les engagements affichés en matière de sécurité et de renforts ont rapidement été relativisés par la réalité des faits. Les effectifs annoncés ne sont toujours pas au rendez-vous. Les créations de postes prévues dans le cadre du protocole Incarville sont absorbées par l'ouverture de nouveaux établissements, laissant les unités existantes durablement en sous-effectif. Les PREJ, ELSP, UH, ENT et ERIS continuent ainsi d'évoluer dans un climat de tension extrême, contraints de fonctionner en mode dégradé, sommés de « faire quand même », parce que l'administration privilégie la continuité de l'activité à la sécurité des personnels.

Le COSUI du 23 octobre a confirmé l'ampleur de ces dysfonctionnements. Concernant le parc automobile, le protocole prévoit 75 % de véhicules banalisés, mais certaines DISP, dont celle de Paris, plafonnent encore à 60 %. Les véhicules livrés restent hétérogènes : certains sont adaptés et appréciés, d'autres totalement inappropriés aux missions d'escorte. Les récupérations via l'AGRASC demeurent marginales, freinées par des procédures toujours aussi lourdes. Les demandes de protections balistiques sont renvoyées de réunion en réunion, tandis que la généralisation des « dashcams » reste suspendue à des validations réglementaires qui n'aboutissent jamais. Quant aux feux pénétrants arrière, pourtant indispensables à la sécurité des convois, ils demeurent bloqués pour des raisons juridiques ubuesques remontant à 1987.

S'agissant de l'armement, 338 APC9 ont été commandés pour 2025 : 256 ont déjà été livrés et 80 sont en cours d'acheminement. En revanche, le déploiement des caméras-piétons accuse toujours un retard important. 292 caméras sont prévues pour les ERIS, 137 pour les PREJ et 82 pour les établissements, tandis qu'une seconde vague d'environ 1 700 caméras reste à déployer. Cette situation a une conséquence directe : seuls 120 pistolets à impulsion électrique ont pu être distribués, 80 restent à livrer et 300 sont encore en commande, les PIE ne pouvant être déployés tant que les caméras ne sont pas opérationnelles. Il est inadmissible qu'en 2025, des

mois soient encore nécessaires pour doter les personnels de moyens de sécurité essentiels. Les holsters poitrine, indispensables pour les agents positionnés à l'avant des véhicules, ne sont toujours pas généralisés. L'**UFAP UNSa Justice** a néanmoins obtenu qu'ils soient désormais attribués à l'ensemble des agents à l'avant, et non plus uniquement au conducteur.

En matière d'équipements de protection individuelle, le retard est considérable. La généralisation des nouveaux gilets pare-balles issus du marché national, censés équiper l'ensemble des personnels des missions extérieures, semble aujourd'hui hors de portée. Si chaque agent dispose bien d'un gilet, ceux-ci sont hétérogènes et, pour beaucoup, incompatibles avec l'ajout de plaques balistiques lourdes pourtant indispensables sur certaines missions. Cette situation est aggravée par des achats directs réalisés par certaines DISP ou établissements, en dehors du marché national. Les plaques balistiques lourdes continuent d'être repoussées de réunion en réunion, et la prise en compte de la morphologie féminine demeure inexistante.

Les ESR restent, elles aussi, loin d'être pleinement opérationnelles. La formation initiale, limitée à cinq jours, permet tout au plus d'acquérir un socle minimal, mais elle ne donne en aucun cas les compétences nécessaires pour assurer en sécurité les escortes les plus sensibles. Ce format est clairement insuffisant. La mise en place d'une véritable formation continue n'est plus une option, mais une obligation, si l'administration souhaite réellement permettre aux agents des ESR de monter en compétences et d'exercer leurs missions dans des conditions dignes et sécurisées.

Du côté des ERIS, la situation est tout aussi préoccupante. Sur-sollicitées, elles interviennent sur tous les fronts : sécurisation des établissements QLCO, transferts, fouilles, interventions, tout en assurant une part majeure de la formation. Pourtant, les inégalités entre directions interrégionales restent flagrantes : doctrines d'emploi différentes, priorités variables, organisations hétérogènes. Cette absence d'harmonisation nationale génère des écarts inacceptables. Il est désormais impératif que la DAP mette en place un véritable commandement central des ERIS, capable d'imposer une organisation claire, cohérente et uniforme sur l'ensemble du territoire.

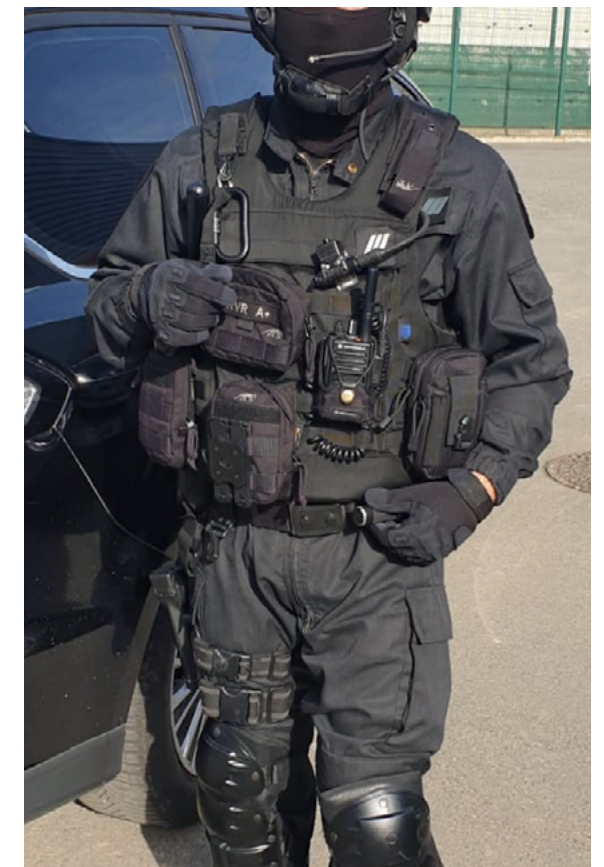
Enfin, l'**UFAP UNSa Justice** porte depuis de nombreux mois la revendication du port de l'arme administrative en dehors des missions. Plus largement, nous demandons que tout personnel pénitentiaire qui en fait la demande puisse bénéficier d'une autorisation de port d'arme.

La nature même de nos missions, l'exposition permanente aux risques et les menaces inhérentes à notre profession justifient pleinement cette exigence de sécurité.

Concernant le port de l'arme administrative, le ministre a indiqué avoir entendu cette revendication et à proposer, dans un premier temps, d'inscrire cette mesure dans la loi au bénéfice des personnels exerçant en missions extérieures. Nous attendons désormais que cet engagement soit tenu et qu'il constitue une première étape vers une généralisation à l'ensemble des personnels pénitentiaires volontaires qui en ferait la demande.

L'**UFAP UNSa Justice** continuera de défendre sans relâche les personnels des ELSP, PREJ, UH, ENT et ERIS. Nous continuerons d'exiger des actes concrets, et non des promesses. Et nous rappellerons inlassablement à l'administration que la sécurité des agents a un coût... mais qu'elle n'a jamais de prix.

**Cyrille JACQUET**  
Secrétaire national





# | CP NOUMÉA - CAMP-EST : QUAND L'ÉTAT JOUE AVEC L'ALLUMETTE



Né dépôt du bagne en 1864, devenu prison civile en 1927, le CP Nouméa n'a jamais été pensé pour la détention moderne. On a repeint, rafistolé, ajouté un centre de détention, même empilé des conteneurs à quelques mètres de la plage pour un « provisoire » qui dure... mais le cœur du problème n'a jamais été traité : on demande à une structure du XIXe siècle d'encaisser les violences du XXIe.

Pendant que la communication officielle promettait pour la Nouvelle-Calédonie « parmi les meilleures structures pénitentiaires de France », les personnels, eux, voyaient surtout la rouille gagner les murs et les aménagements modulaires se transformer en installations définitives.

Mutineries, agressions, tentative d'homicide, prises d'otages, évasions... À chaque crise, les mêmes promesses de renforts et d'« enseignements tirés ». Puis tout recommence. Ce n'est pas une malédiction locale, c'est un choix politique : celui de laisser un établissement au bout de souffle tenir debout grâce à la seule conscience professionnelle des personnels.

À Nouméa, les collègues font barrage avec leur santé, leur fatigue, leurs familles. Les plannings éclatés, les rappels incessants, les mouvements à flux tendu sont devenus la norme. On leur demande d'être à la fois surveillants, médiateurs, pompiers, boucliers humains... Sans leur donner l'essentiel : un outil de travail sûr, cohérent, à la hauteur des risques.

Dans un contexte calédonien explosif, maintenir le CP Nouméa dans cet état relève de l'irresponsabilité. Quand la rue s'embrase, le moindre incident à l'intérieur peut virer au drame majeur. Ici, l'embrasement n'est pas une hypothèse théorique : il a déjà eu lieu. Et tant que rien ne change en profondeur, il reviendra.

Derrière chaque uniforme, il y a pourtant des vies réelles. Celles des agents, qui prennent leur service avec l'incertitude sortir sain et sauf. Celles de leurs proches, pour qui chaque coup de fil en journée peut être celui qu'on redoute. Au CP Nouméa, il ne s'agit ni de confort ni d'esthétique : il s'agit de rentrer chez soi vivant et en bonne santé.

Face à cette réalité, l'**UFAP UNSa Justice** exige un véritable choc de sécurité. À court terme, cela passe par des effectifs à la hauteur, une protection concrète des personnels, des transferts systématiques après chaque agression grave, des moyens visibles de sécurisation intérieure et périmétrique. Les collègues ne peuvent plus être envoyés « au front » avec, pour seule armure, leur dévouement et quelques rustines budgétaires.

À moyen terme, il faut une stratégie claire pour en finir avec la logique du bricolage permanent. Nouméa ne peut plus être la caricature de la prison qu'on laisse vieillir loin des caméras, avec des aménagements provisoires qui deviennent définitifs, des équipements inadaptés et des renforts promis mais jamais pérennisés. La montée en puissance des équipes locales spécialisées, la formation, la modernisation des moyens de sécurité doivent être planifiées, assumées, financées, et évaluées dans la durée.

À long terme enfin, il faudra avoir le courage de trancher : la Nouvelle-Calédonie a besoin d'un établissement pénitentiaire moderne, pensé dès l'origine pour la sécurité, les flux, les mouvements, et non pour survivre au rythme des crises. L'actuel Camp-Est doit être repensé dans un projet global : outil spécialisé pour la santé mentale, la préparation à la sortie, la formation ou la semi-liberté, au service de parcours de peine sécurisés.

Ce qui se joue à Nouméa dépasse largement ses murs. Partout en Outre-mer, les personnels connaissent la

même équation impossible : établissements vétustes ou inadaptés, sous-effectifs chroniques, exposition permanente à la violence, sentiment d'abandon. Ce que nous revendiquons pour Nouméa doit s'inscrire dans un plan pénitentiaire Outre-mer, avec des engagements écrits, datés, évalués dans la durée, et pas seulement des annonces au gré des tensions locales.

Notre Organisation Syndicale ne réclame ni privilège ni statut à part : elle demande simplement que la sécurité, la dignité et les moyens ne s'arrêtent pas aux frontières de l'Hexagone. Les collègues d'Outre-mer servent la même pénitentiaire, portent les mêmes responsabilités, font face aux mêmes dangers, souvent aggravés par l'isolement géographique et le coût de la vie. Ils ont droit à la même protection, au même respect, à la même ambition pour leurs établissements.

Le CP Nouméa est aujourd'hui l'un des miroirs les plus cruels de ce retard pénitentiaire en Outre-mer. Soit l'État accepte enfin de le regarder en face et de tracer une trajectoire claire, datée et financée, soit il continue de jouer avec l'étincelle au milieu des poudrières, en pariant que, comme toujours, ce sont les collègues qui paieront l'addition à sa place.

**Eddy TEAGAI,**

Secrétaire Général UFAP UNSa Justice Pacifique

**Mikaele KAFIKAILA**

Secrétaire Local UFAP UNSa Justice CP Nouméa





ACCOMPAGNER  
LES AGENTS DU  
SECTEUR PUBLIC  
DANS LEURS  
PROJETS,

C'EST ÇA  
ÊTRE À LA  
HAUTEUR DE  
NOS CLIENTS.

**BANQUE FRANÇAISE  
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

**Banque Française Mutualiste** - Société anonyme coopérative de banque au capital de 169 353 659,50 EUR. 326 127 784 RCS Paris.  
Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris.

**SG** - S.A. au capital de 1 003 724 927,50 EUR. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris.  
SG est une marque de Société Générale.

## | MAISON D'ARRÊT DE BASSE-TERRE LA FIN D'UNE ÉPOQUE, LE DÉBUT D'UNE NOUVELLE ÈRE



La Maison d'arrêt de Basse-Terre tourne une page historique. Après plus de deux siècles et demi d'activité carcérale, l'établissement, longtemps considéré comme l'un des plus vétustes de France, a cessé de fonctionner ce dimanche 16 novembre avec le transfert de 208 personnes détenues vers la nouvelle Maison d'arrêt de Basse-Terre 2.

Un événement majeur pour le personnel pénitentiaire comme pour l'administration, tant les anciens bâtiments ne répondaient plus aux exigences modernes.

Les origines de l'ancienne prison remontent à 1664, date à laquelle les bâtiments furent construits comme couvent-hôpital, avant d'être transformés en prison en 1792. Avec le temps, l'usure des lieux s'est accentuée, rendant le quotidien des agents extrêmement difficile. Un établissement conçu pour 130 places, mais accueillant régulièrement plus de 200 détenus, affichait un taux d'occupation de plus de 190 %. Certains dortoirs pouvaient compter jusqu'à 15 détenus, dans des conditions d'hygiène déplorables.

Ce contexte, dénoncé par plusieurs Ministres comme « une honte de la République », favorisait tensions, violences, reconstitution de groupes criminels et développement de trafics internes.

Depuis des années, l'**UFAP UNSa Justice** s'est battue pour obtenir la construction d'une nouvelle structure à Basse-Terre. Les agents exerçaient dans des conditions indignes : manque d'espace, insécurité permanente, locaux dangereux, absence de moyens adaptés. Malgré cela, les personnels ont tenu l'établissement à bout de bras, faisant preuve d'un professionnalisme remarquable.

Le transfert du 16 novembre va bien au-delà d'un simple changement de lieu : il symbolise l'aboutissement de ce long combat pour des conditions de travail dignes, un service public renforcé et une prise en charge pénitentiaire respectueuse des droits fondamentaux.

La première phase du projet a vu l'ouverture de la nouvelle Maison d'arrêt de Basse-Terre 2, laquelle offre désormais des cellules adaptées, des espaces dédiés à la préparation à la sortie, des ateliers modernes, ainsi que des locaux permettant un accompagnement social et médical renforcé. L'équipe soignante dispose enfin d'espaces fonctionnels pour assurer un suivi de qualité. L'architecture a été pensée pour garantir une meilleure surveillance, une circulation fluide et une séparation sécurisée des différents régimes de détention.

Pour les agents, ce changement constitue une véritable révolution. Ils bénéficient désormais de locaux propres, ergonomiques et sécurisés, de postes de travail adaptés, et d'un environnement qui réduit fortement les risques professionnels. Le bien-être au travail, longtemps relégué au second plan dans l'ancien établissement, retrouve toute sa place. Les équipes redécouvrent une cohésion renforcée, une organisation plus lisible et un cadre professionnel enfin à la hauteur de leurs missions.

La seconde phase du chantier permettra la démolition totale de l'ancienne maison d'arrêt historique et la construction d'une extension, portant la capacité globale du site à 200 places, soit 70 places supplémentaires. Cette évolution s'inscrit pleinement dans la stratégie nationale visant à lutter contre la surpopulation carcérale tout en améliorant la qualité de prise en charge.

L'ouverture de cette nouvelle structure marque donc une renaissance pour la pénitentiaire en Guadeloupe :

- Amélioration significative des conditions de détention ;
- Modernisation des infrastructures ;
- Valorisation et protection du travail des agents.

Ainsi s'achève l'histoire de l'une des plus anciennes prisons de France, et s'ouvre un nouveau chapitre placé sous le signe de la dignité, de la sécurité et du progrès.

Hommage aux personnels mobilisés lors du transfert des détenus

L'UFAP UNSa Justice adresse ses félicitations les plus chaleureuses à l'ensemble des personnels ayant pris part à cette opération exceptionnelle :

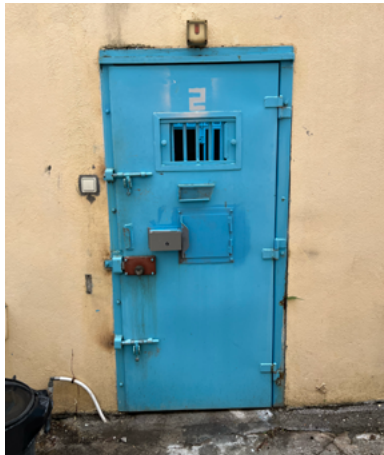
- Les agents de la Maison d'arrêt de Basse-Terre ;

- Les équipes de la Sécurité pénitentiaire de Guadeloupe ;
- Les équipes de la Sécurité pénitentiaire de Martinique et de Guyane venues en renfort ;
- Ainsi que les Forces de Sécurité Intérieure.

Grâce à leur professionnalisme exemplaire, leur rigueur et leur sens du devoir, le transfert, entamé dès 4h30 du matin, s'est déroulé dans des conditions de sécurité parfaitement maîtrisées et irréprochables. Leur engagement a permis de mener à bien cette opération sensible et d'assurer une transition fluide vers la nouvelle structure.

Cette réussite collective illustre une nouvelle fois la solidarité, la détermination et la compétence des personnels pénitentiaires et des forces engagées.

**Jean-Jacques RACAMY**  
Secrétaire Général UFAP UNSA Justice Guadeloupe



# TÉMOIGNAGE D'UN PERSONNEL ADMINISTRATIF

## Maison d'arrêt de Basse-Terre



**Maud**  
Responsable des ressources humaines

Elle a débuté sa carrière dans cette structure le 14/01/1982.

Elle l'a quittée en 1989 pour rejoindre l'ENAP et y est revenu en 1996 et depuis 2007 y exerce de manière continue. Elle témoigne de l'évolution de l'établissement et de l'engagement du personnel.

Ses parents y ont également travaillé comme surveillants. Elle rappelle qu'à l'époque, l'établissement accueillait un quartier pour femmes, rapidement transféré à Pointe-à-Pitre, car les surveillantes souvent contractuelles assumaient seules les fouilles, la garde et l'accompagnement des détenues.

Sa mère, après la fermeture du quartier des femmes, a occupé diverses fonctions tout en accueillant les femmes détenues de passage lors des audiences de Cour d'Assises, notamment secrétaire de direction, puis responsable du magasin de production et de ventes. Ce magasin, situé à l'emplacement actuel des parloirs, exposait et vendait les nombreux objets réalisés par les détenues. La Régie était florissante car les ateliers étaient alors très développés : reliure pour les Archives départementales et des particuliers, travail de la corne de bœuf et de l'écaille de tortue, confection d'objets en vêtiver, paniers, tapis, poupées habillées par les

femmes détenues, etc. Les livres de la responsable RH elle-même ont été reliés dans ces ateliers.

À cette époque, la détention était moins marquée par la violence : la discipline en détention était une règle et les détenus travaillaient quotidiennement dans de nombreux secteurs (soudure, mécanique, ferronnerie, entretien du bâtiment). Une véritable main-d'œuvre pénale qui contribuait à l'entretien et à la fabrication de meubles et d'équipements.

Elle souligne enfin l'esprit de mobilisation et la disponibilité exceptionnelle du personnel de Basse-Terre, capable de se rendre au travail même en période de vigilance climatique.

De même, on ressentait dans les paroles de ceux qui y exerçaient une grande fierté de servir cette institution.

Selon elle, cette solidarité et cette implication constituent « l'âme de Basse-Terre » et doivent absolument être préservées dans le futur établissement « Basse-Terre II ».



# 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



## | QUESTION DE POINT DE VUE : INTERVIEW DE BRUNO



Bruno

Maison d'arrêt de Saintes

### Parle-nous de ton parcours professionnel

J'ai intégré l'ENAP à Agen le 12 janvier 2004. À l'issue de ma scolarité, j'ai choisi en premier poste le Centre Pénitentiaire de Fleury-Mérogis.

Le 03 juillet 2006, j'ai été affecté au CP Bordeaux-Gradignan, puis le 12 janvier 2009 à la Maison d'Arrêt de Saintes, où j'exerce encore aujourd'hui.

### Pourquoi le combat syndical ?

Je suis adhérent à l'UFAP UNSa Justice depuis janvier 2007, alors que j'étais affecté au CP Bordeaux-Gradignan.

Tout est parti d'une histoire simple : des collègues de mon équipe, déjà engagés à l'UFAP, m'ont convaincu. Je suis contre l'injustice et pour moi le combat syndical doit être fait dans un esprit de camaraderie

### Ton meilleur souvenir ?

Je retiens notre mobilisation acharnée pour éviter la fermeture de notre structure en 2010-2011. Nous avons sollicité un député afin de l'alerter sur nos réalités, l'impact sur nos familles et notre attachement à l'établissement.

Nous avons même été reçus au ministère de la Justice par le chef de cabinet du Garde des Sceaux de l'époque, afin de défendre les intérêts des personnels.

Cette période reste pour moi une grande fierté syndicale et humaine...

### Et le pire ?

La mutinerie du 31 décembre 2016 dans mon établissement.

Ce jour-là, au retour de promenade, plusieurs détenus avaient reçu des projections d'alcool – à l'époque nous n'avions pas de filets anti-projection. Certains étaient fortement alcoolisés et ont refusé de réintégrer, dégradant la cour de promenade.

Il a fallu l'intervention des ERIS dans la soirée pour rétablir l'ordre. Deux détenus ont été transférés immédiatement et un autre placé au QD.

Les agents de l'après-midi, ainsi que les postes fixes, sont restés mobilisés jusqu'à environ 23h... Un moment éprouvant, que je n'oublierai jamais.

### Que dirais-tu à nos jeunes collègues ?

Se lancer dans l'aventure UFAP UNSa Justice, c'est avant tout avoir le sens des autres, l'envie de défendre ses camarades face à une administration souvent déconnectée.

L'engagement syndical se vit au quotidien : on rejoint une équipe soudée, une vraie famille professionnelle.

### Des plans pour ta retraite ?

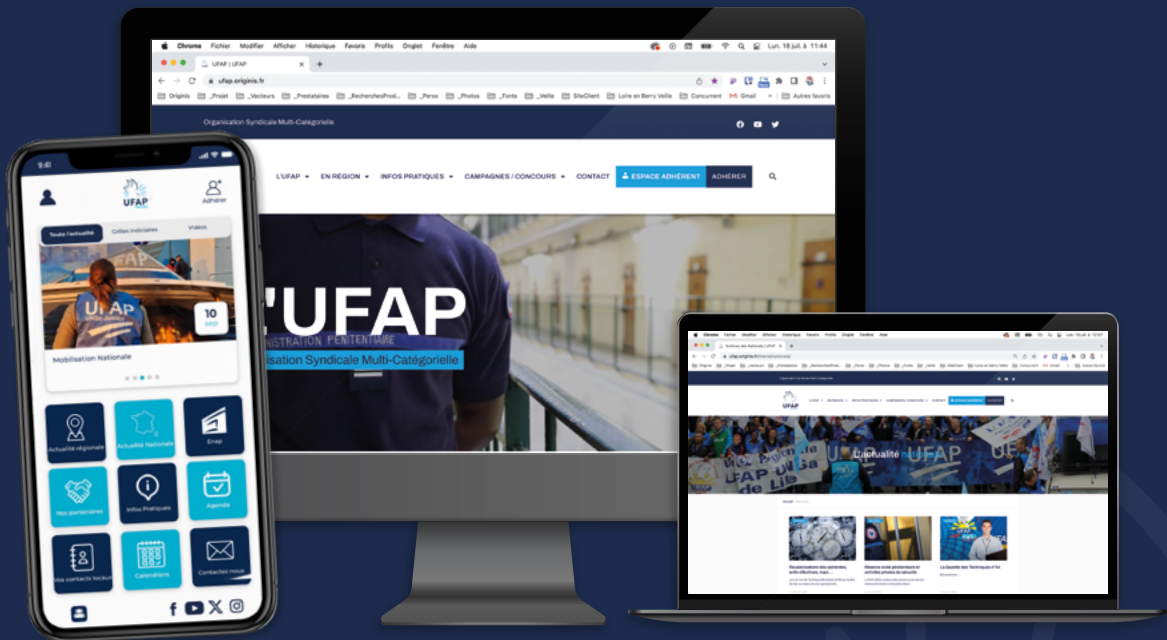
Profiter, profiter, profiter...

Après tant d'années à naviguer dans les coursives et à adapter ma vie au planning, je rêve de l'inverse.

Je pourrai enfin organiser mon emploi du temps en fonction de ma famille, de mes envies et de mes projets.

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

sur ufap.fr ou sur notre application !



FLASHEZ MOI

ET SUIVEZ NOUS !

