

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

RÉMUNÉRATIONS ET CARRIÈRES RECONNAÎTRE ENFIN CELLES ET CEUX QUI FONT VIVRE LE SERVICE PUBLIC PÉNITENTIAIRE



Depuis des années, les personnels pénitentiaires voient leur rémunération s'éroder, leurs carrières se figer et leur pouvoir d'achat reculer. Cette dégradation s'est accélérée sous l'effet combiné du gel prolongé du point d'indice de ces 4 dernières années et d'une inflation grandissante et persistante. Cette politique d'austérité a produit une « smicardisation » massive et sans précédent des rémunérations : de nombreux agents débutent ou effectuent une grande partie de leur carrière à des niveaux indiciaires situés en dessous du SMIC. Et l'indemnité différentielle de compensation révèle bien la faillite d'un système où le traitement de base ne garantit plus le minimum légal.

Pendant que les missions se complexifient, que la surpopulation explose et que les responsabilités augmentent, la reconnaissance financière et statutaire, elle, reste dramatiquement en retard. Les agents constatent chaque jour que les dispositifs censés protéger leurs revenus sont affaiblis ou supprimés.

« **LA CGT PÉNITENTIAIRE AFFIRME QU'IL EST TEMPS DE ROMPRE
AVEC CETTE LOGIQUE D'USURE ET DE DÉVALORISATION.** »

Le cœur du problème réside dans des **grilles indiciaires** devenues obsolètes. Elles ne reflètent plus ni la pénibilité, ni les compétences, ni les responsabilités exercées. Les débuts de carrière sont trop faibles et les progressions trop lentes. **A titre d'exemple, en 19 ans de carrière, un adjoint administratif ne gagne que 11 points d'indice soit moins de 55 € sur sa fiche de paye.** Une revalorisation globale des grilles est indispensable pour restaurer l'attractivité du service public pénitentiaire (mais pas que...) et redonner du souffle aux carrières.

La CGT Pénitentiaire réaffirme son opposition totale et sans ambiguïté au dispositif RIFSEEP (IFSE+CIA). Outil d'individualisation des rémunérations, d'arbitraire et de mise en concurrence des agents, ce régime indemnitaire dégrade le statut collectif et masque l'insuffisance du traitement indiciaire. **La CGT Pénitentiaire** revendique l'abandon du RIFSEEP et la refonte du système par l'intégration des primes dans le point d'indice, seul garant d'un salaire décent et égalitaire, prise en compte dans le calcul de la retraite.

La question des **promotions et avancements** est tout aussi centrale. Trop souvent, les agents ont le sentiment que les règles sont floues, que les critères ne sont pas explicités et que les décisions manquent de transparence. La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a instauré de nouvelles règles perçues par les agents comme étant trop opaques, laissant la place aux logiques discrétionnaires contraire à l'égalité de traitement. **La CGT Pénitentiaire** exige l'abrogation immédiate de la loi de transformation de la fonction publique et exige le rétablissement intégral des compétences des commissions administratives paritaires (CAP). C'est la seule garantie de retrouver des règles claires, équitables et contrôlées démocratiquement par les représentants élus du personnel. La publication annuelle des ratios, des critères d'appréciation, des tableaux d'avancement, des listes d'aptitude et des résultats doit être transparente.





REVALORISATION

C'est une condition indispensable pour restaurer la confiance.

Face à ce constat général, **La CGT Pénitentiaire** porte une orientation structurante : **sortir de la logique indemnitaire**. Les positions de notre organisation syndicale sont sans équivoque : **les primes doivent être progressivement supprimées en tant que dispositifs indemnitaires pour être converties en points d'indice, afin d'être pleinement prises en compte dans le calcul de la pension**. Cette transformation n'est pas un détail technique. C'est un choix stratégique qui permet de sécuriser durablement le pouvoir d'achat, de sortir de l'arbitraire indemnitaire et de garantir que la rémunération des personnels soit enfin reconnue dans leur retraite. Tant que les primes resteront hors

du traitement indiciaire, elles seront soumises à l'érosion et à la modulation. Leur intégration dans l'indiciaire est une mesure de justice sociale, mais également une mesure de fidélisation des agents.

Si la situation des bas salaires exige des réponses urgentes, la revalorisation générale des salaires, du point d'indice et des grilles indiciaires est une priorité absolue pour l'ensemble des personnels, sans distinction. Qu'ils appartiennent aux catégories C, B ou A, tous les agents subissent le tassement des grilles, la perte d'attractivité des métiers et le décrochage salarial face au coût de la vie. La reconnaissance du travail et de la pénibilité doit s'appliquer de manière juste et équitable à toutes les catégories.



La CGT Pénitentiaire le dit avec force : **sans revalorisation des salaires, de l'indiciaire et des carrières, il n'y aura ni attractivité, ni fidélisation, ni service public pénitentiaire digne**. Les agents méritent une reconnaissance réelle, durable, inscrite dans les textes, dans les grilles, dans l'évolution de leur rémunération et dans des parcours professionnels enfin lisibles. Le ministère doit cesser les mesurette et engager une réforme structurelle, à la hauteur des enjeux et du travail accompli par les personnels.

La CGT Pénitentiaire restera aux côtés des agents pour imposer ces avancées et défendre une rémunération qui reconnaît enfin la réalité de leurs missions.

Montreuil,
le 15 Octobre 2026.

