



Syndicat Interco Cfdt Pénitentiaire

Adresse : 505 rue de Cuincy, BP 707, 59507 DOUAI Cedex

Mail : cfdt@cfdtpenit.org

Site : www.cfdtpenit.org

Douai , le 02 Mars 2026

REFORME : QUAND L’AFFICHAGE NE SUFFIT PAS !

Au vu des récentes publications syndicales se félicitant de « résultats excellents » dans les diffusions des TA du corps de commandement, ... » Chacun pourra apprécier l’enthousiasme affiché. Peut-être, en effet, certains chiffres permettent-ils de revendiquer une satisfaction !

Mais au-delà des formules et des effets d’annonce, la réalité vécue par certains.es sur le terrain est toute autre !

Car ces « excellents résultats » ont aussi une conséquence bien concrète : un certain nombre d’officiers dits historiques sont restés sur le carreau, au profit d’officiers récemment promus. Derrière les statistiques flatteuses se cachent des parcours écartés, des expériences mises de côté et un profond sentiment d’injustice.

Si être « ravi des réformes » signifie accepter qu’elles aient généré disparités et frustrations, alors il est légitime de s’interroger sur le sens même de cette satisfaction affichée.

Une réforme ne peut être considérée comme pleinement réussie lorsqu’elle divise, fragilise des parcours établis et laisse s’installer un sentiment d’iniquité. L’excellence ne se mesure pas seulement en chiffres, mais aussi en équité, en reconnaissance de l’engagement et en cohésion.

Certes, au 1er janvier 2027, 100 % des capitaines de classe normale accéderont à la grille définitive de capitaine de catégorie A.

L’objectif affiché est clair. L’ambition est affirmée. Et sur le principe, une revalorisation collective ne peut qu’être saluée.

Mais une réforme ne se résume pas à une échéance commune ni à un pourcentage annoncé.

Car derrière ce « 100 % » se trouvent des parcours bien réels, et parfois très contrastés. Certains officiers ont vu leur carrière évoluer rapidement, bénéficiant d’avancements successifs. D’autres, en revanche, sont restés plusieurs années sans progression significative, avec le sentiment d’un mérite peu reconnu et d’un engagement insuffisamment valorisé.

Il ne s’agit pas d’opposer les collègues entre eux. Il s’agit de rappeler une exigence simple : l’équité doit accompagner la réforme.

Nous appelons à une analyse lucide et à un rééquilibrage permettant de restaurer la confiance et de garantir que l’évolution de notre institution ne se fasse pas au détriment de ceux qui l’ont portée pendant des années.

Lorsque des écarts importants se creusent dans les trajectoires, lorsque l'expérience accumulée et l'ancienneté semblent moins déterminantes que d'autres critères, la question du mérite se pose naturellement. Et cette question mérite d'être entendue, non éludée.

Qualifier une réforme d'«historique» suppose qu'elle rassemble, qu'elle corrige les déséquilibres et qu'elle renforce la cohésion. Or, pour nombre de collègues, elle a aussi généré incompréhensions, frustrations et sentiment de disparité.

Au-delà même des tableaux d'avancement, cette réforme a fait émerger d'autres problématiques : organisationnelles, statutaires, humaines. Ces sujets ne sont pas secondaires. Ils touchent au fonctionnement quotidien et à la confiance dans les perspectives de carrière. Organisation du travail, lisibilité des parcours, reconnaissance de l'expérience et cohérence des décisions : autant de sujets qui méritent d'être posés sereinement mais clairement. Nous y reviendrons, car il est essentiel d'examiner l'ensemble des effets produits afin que les ajustements nécessaires puissent être envisagés dans un esprit d'équité et de responsabilité.

Le bureau national **CFDT Pénitentiaire**