

## Compte-rendu de la Formation spécialisée du CSA SPIP du 13 juin 2024



La formation spécialisée (FS) du CSA SPIP était présidée par le Directeur de l'administration pénitentiaire adjoint.

En réponse à notre [déclaration liminaire](#), il a confirmé que le contexte actuel (surpopulation carcérale, augmentation du nombre de probationnaires) avait un impact direct sur les conditions de travail des personnels en SPIP.

Se disant conscient de l'importance des enjeux de sécurité et de santé au travail, l'administration a rappelé les difficultés RH auxquelles elle est confrontée, obstacle notamment à la proposition de binôme des agents de surveillance électronique que nous appelions de nos vœux. L'ouverture de nouveaux établissements, requérant un nombre croissant de personnels de surveillance, n'est manifestement pas propice à ce que cette exigence, pourtant de bon sens en matière sécuritaire, puisse être rapidement entendue par notre administration !

Le **SNEPAP-FSU** continuera à l'exiger.

Les points abordés lors de cette FS ont été nombreux :

### La cartographie des assistants de prévention (ADP)

L'administration a engagé une dynamique visant à créer un **réseau d'agents de prévention** (assistants et conseillers de prévention), en prévoyant une décharge d'activité pour ces missions techniques et essentielles ([cf note DAP du 4 juin 2021](#))

Un état des lieux est fait régulièrement sur le déploiement de ce réseau.

Si l'évolution semble aller dans le bon sens, elle n'est pas encore idéale.

Que ce soit au niveau du nombre d'ADP, de la manière dont ils sont recrutés, du temps de décharge dont ils bénéficient et de leur formation initiale.

Le **SNEPAP-FSU** a procédé à plusieurs propositions pour affiner les données présentées par l'administration et pour améliorer l'attractivité de ces fonctions.

Ainsi, nous avons proposé à la DAP de se renseigner sur le délai dans lequel la formation initiale des ADP intervenait suite à leur prise de fonctions. Car si elle est prévue par les textes comme un préalable, force est de constater qu'elle intervient généralement plusieurs mois après leur prise de poste. Tous les ADP actuels n'en ont d'ailleurs pas encore bénéficié. Nous avons également suggéré de modifier le calendrier des formations, pour que les formations ADP

prennent en compte les dates de prise de poste habituelles, pour tenir compte du turn-over dans les services.

S'agissant de la prévention des risques, la DAP nous a présenté des chiffres relatifs aux **exercices incendie**. L'obligation légale, qui prévoit 2 exercices incendie par an, est encore loin d'être respectée en tous lieux dans les SPIP.

## Le réseau des référents handicap

Il se met en place et se construit. La DAP a rappelé son engagement d'être inclusive et de mettre tout en place pour accueillir et maintenir ses agents en poste dans les meilleures conditions possibles.

Des questions ont émergé sur la sélection des référents, la formation qui leur est dispensée, le temps consacré à ces fonctions, la visibilité du référent, ainsi que sur les limites à l'inclusion pour occuper certaines fonctions.

Le **SNEPAP-FSU** a demandé qu'un effort de communication soit fait sur les conditions d'exercice sur le poste visé auprès des candidats aux postes et des médecins experts devant se prononcer sur l'aptitude au poste (recrutement RTH).

## Les arrêts maladie

A la demande des organisations syndicales, l'administration nous a également présenté des chiffres relatifs aux **arrêts maladie** des CPIP.

Le **SNEPAP-FSU** a sollicité des données plus précises, car ces chiffres peuvent constituer un indicateur d'un problème de santé au travail (ex : nombre croissant d'arrêts maladie sur une antenne).

Le médecin du travail, présent en formation spécialisée, a appuyé notre analyse, en rappelant les indicateurs des difficultés au travail, établis par la DGAFP en 2014.

Nous avons demandé à ce que les chiffres soient établis par corps, car l'impact de l'absence de certains personnels pèse plus lourdement sur l'organisation du service (ex : absence d'un personnel administratif).

## Les départs de personnels

A la demande des organisations syndicales, l'administration nous a également présenté quelques chiffres relatifs aux sorties des personnels :

- **Ruptures conventionnelles** : de 2020 à 2024, 11 demandes sur 32 ont été acceptées par l'administration
- **Autres sorties (détachement, disponibilité, exclusion temporaire)** : en 2023, 64 départs chez les CPIP, 21 chez les DPIP.

L'administration déclare que ces chiffres restent relativement stables sur les dernières années, tout en concédant qu'une analyse plus fine serait utile pour penser une politique d'attractivité et de fidélisation au sein de la DAP. Le **SNEPAP-FSU** relève toutefois un nombre en hausse chez les DPIP.

## Le plan national de lutte contre les violences (PNLV)

Le CSA FS était aussi l'occasion pour l'administration de proposer un point d'information relatif au [plan national de lutte contre les violences](#) : 50% des actions prévues dans ce plan ont été réalisées selon l'administration.

L'administration est revenue sur plusieurs de ces actions :

- Le [Guide de prise en charge des agents victimes](#) a vocation à être connu de tous. Sa diffusion se veut être accompagnée pour que tous les personnels puissent s'en saisir. Des formations à la bonne utilisation de ce guide seront proposées.
- Le **baromètre des violences** a vocation à être expérimenté dans 2 SPIP (Tours et Essonne).
- Les **diagnostics locaux de violences** ont été expérimentés en établissements pénitentiaires, et non encore dans des SPIP.
- La **déclinaison de POI et PPI en SPIP** : l'administration mène notamment une réflexion pour munir chaque personnel menant des missions à l'extérieur des locaux SPIP d'un téléphone portable avec bouton d'alarme et géolocalisation (différent de SAGEO).
- La **charte des bonnes conduites** en SPIP : Le SNEPAP-FSU a fait part de ces observations sur cette charte, en étant davantage favorable à un affichage en salle d'attente qu'à un document à faire signer par chaque personne suivie en début d'accompagnement.
- **Services publics +** : l'administration mène une réflexion à son adaptation en SPIP milieu ouvert, partant du constat de l'importance de la qualité de l'accueil de l'usager sur la prise en charge.

## La prévention du suicide des personnels

Pour l'administration, ce sujet revêt une importance majeure. Aucun agent ne devrait décéder dans ces conditions. Une attention particulière est portée à la formation des cadres. Le marché d'écoutes téléphoniques existant a été renouvelé, une communication sera faite dans tous les établissements et services du ministère pour partager le nouveau numéro d'écoute, à destination des personnels.

Un plan de prévention suicide est en cours de travail à la DAP, il sera par la suite présenté aux OS.

## La programmation des visites sur site en 2024

Le **SNEPAP-FSU** a œuvré pour que la formation spécialisée exerce sa prérogative de procéder à des visites de SPIP.

Pour le **SNEPAP-FSU**, la liste des services à visiter est longue tant des problématiques et dysfonctionnements de tous ordres nous parviennent.

Dans la kyrielle de sites pouvant retenir notre attention, la formation spécialisée a décidé de procéder à deux visites pour l'année 2024 : St Omer et Thionville.

## Le **SNEPAP-FSU** tient à souligner la qualité des échanges au sein de l'instance.

**Le **SNEPAP-FSU** continuera à travailler de concert, avec l'administration et les autres organisations syndicales, pour améliorer concrètement les conditions de travail des personnels en SPIP.**

**Au vu des enjeux pour les personnels, ce sujet nous engage toutes et tous.**