



Compte-rendu CSA SPIP FS (formation spécialisée) du 1^{er} juillet 2025

Depuis l'installation de la formation spécialisée, fin 2023, le **SNEPAP-FSU** a œuvré pour que l'instance dispose **d'informations plus objectives sur la santé et la sécurité au travail des personnels exerçant en SPIP.**

Parmi ces données, la présentation du rapport de l'inspection du travail (ISST), de la médecine du travail, ainsi que les informations compilées par la DAP sur les arrêts maladies et les accidents de travail des personnels en SPIP.

Au début de notre mandat, l'administration présentait des données générales à l'ensemble de l'administration pénitentiaire. Elle a accepté d'effectuer un **travail d'extraction, depuis 2022, sur les informations spécifiques aux agents en SPIP.**

Le médecin du travail, conformément à ses engagements de l'an passé, a pu également nous confirmer que le rapport annuel de 2024 intègrerait un focus SPIP, malgré les difficultés liées à l'absence de logiciel.

Les **constats portés par les rapports** présentés à ce CSA-FS illustrent, pour le **SNEPAP-FSU**, les remontées des terrains que nous relayons :

- **Une méconnaissance encore importante des textes et de la démarche de prévention des risques** au sein de l'administration pénitentiaire (exercices de sécurité non réalisés, formation spécialisée par informée de certains événements, visites et enquêtes peu mises en œuvre, entretien des véhicules de service délaissé, etc)
- **Le non-respect de la quotité de temps dédiée aux assistants de prévention.** Si la DAP a eu une démarche pro-active en constituant un réseau d'ADP et en précisant un temps dédié à cette fonction, les moyens restent insuffisants et les carences RH au sein de notre administration font de la prévention des risques professionnels une variable d'ajustement !
- **Les visites médicales organisées ne sont réalisées que dans 63% des situations,** un chiffre en baisse par rapport à l'an dernier, témoignant de difficultés RH prégnantes au sein de l'ensemble de l'administration pénitentiaire.
- **Le nombre de visites du médecin de prévention à la demande d'un agent et le nombre des aménagements de poste ont connu une croissance** qui doit alarmer l'administration sur l'état de santé de ses personnels ! Ce sont des indicateurs à prendre en considération.

- **Les absences pour motifs de santé sont en hausse** chez de nombreux personnels en SPIP.

Pour le **SNEPAP-FSU**, les **PA semblent particulièrement exposés**. Le **SNEPAP-FSU** a rappelé que les PA sont aujourd'hui dans une situation difficile, que les organigrammes de référence ne tiennent pas compte des besoins des terrains, et que l'absence d'un PA désorganise, un service, plus que tout autre agent. Par ailleurs, le **SNEPAP-FSU** a dénoncé **l'indigence des grilles statutaires des PA** et exigé une réponse forte de l'administration pour fidéliser ses PA et reconnaître leur expertise.

S'agissant des accidents de travail, **ce sont les chutes/glissades et le risque routier qui sont à l'origine de la majorité des accidents au sein des SPIP**. Pour le **SNEPAP-FSU**, cela doit être l'un des points à travailler au sein de la formation spécialisée.

Le **SNEPAP-FSU** salue la qualité du dialogue social au sein de cette instance, qui permet, peu à peu, d'affiner le diagnostic santé et sécurité au travail.

Désormais, l'objectif est de se fonder sur les données obtenues depuis 2022, afin de **passer à la phase d'analyse des données et surtout l'élaboration d'un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**, obligation à laquelle l'administration est soumise ([Article R253-23 CGFP](#)).

Le DAPA, qui présidait l'instance, s'est engagé en ce sens.

Un point a été fait sur **la visite par la formation spécialisée, fin 2024, à Thionville dans le cadre notamment de l'expérimentation de PRISME**.

L'administration nous a fait part des mesures prises, suite aux demandes des organisations syndicales : renfort RH de l'équipe de Thionville (renouvellement d'une ANT, priorité donnée aux postes de DPIP Thionville et Sarreguemines), valorisation des personnels (Témoignage Officiels de Satisfaction (TOS) à l'ensemble des agents, élévation de grade via le tableau d'avancement de 2 agents de l'antenne). L'administration estime aussi que la charge liée à PRISME s'est retrouvée amoindrie par l'élargissement du déploiement sur la DISP Grand Est.

Le **SNEPAP-FSU** a demandé qu'un retour sur le rapport soit fait aux agents concernés, si cela n'avait pas encore été le cas.

Le **SNEPAP-FSU** a également interrogé l'administration sur les actions qu'elle comptait mener vis-à-vis de l'ensemble des agents aujourd'hui impactés par PRISME et qui continuent de contribuer à l'amélioration du logiciel. L'administration a indiqué y réfléchir...

Par ailleurs, le **SNEPAP-FSU** a demandé à la DAP quelles étaient les suites du comité stratégique du 25 juin sur PRISME : y a été acté le **déploiement début 2026 de PRISME sur l'ensemble du territoire, en 4 vagues successives sur une période de 3 mois**.

Cet échelonnement est justifié par la volonté de l'administration de pouvoir accompagner les équipes dans ce changement. L'administration réaffirme que la refonte de l'agenda est une condition du déploiement. Par ailleurs, l'équipe projet PRISME rappelle être prête à se déplacer auprès d'agents pour traiter des demandes d'évolution mais cela requiert une certaine disponibilité des personnels en SPIP ! Des ateliers éditiques vont être également proposés aux agents prochainement.

Pour le **SNEPAP-FSU**, il est impératif que les services soient dotés de PA en nombre suffisant pour éviter des difficultés lors du déploiement. L'administration reconnaît que la DISP Grand Est avait demandé des renforts RH à ce titre, mais que, au vu des contraintes budgétaires, cela n'a pas été possible ...

A la demande du **SNEPAP-FSU**, le **sujet de la canicule** a été évoqué. Si des directives du secrétariat général sont redescendues sur les terrains, certaines restent trop vagues. La situation de canicule se répète chaque année, elle va sans doute se dégrader à l'avenir. Pour le **SNEPAP-FSU**, il est impératif que la DAP puisse décliner des mesures concrètes, applicables de suite. L'exemple de l'adaptation des horaires de travail a été évoqué. S'il est indiqué comme possible, concrètement, quelle mise en œuvre est possible ? comment lever les freins liés aux impératifs familiaux des agents ? quel impact pour la prise en charge des usagers ?

Le DAPA s'est engagé à travailler sur ce sujet également.

Pour le SNEPAP-FSU, la formation spécialisée est une instance où la qualité du dialogue social doit être soulignée. Pour autant, la démarche de prévention des risques reste à son balbutiement au sein de la DAP.

Pour le SNEPAP-FSU, l'administration doit s'en saisir pleinement, car l'enjeu des conditions de travail des agents est essentiel.

La santé et la sécurité de ses personnels doivent être sa priorité.

Le SNEPAP-FSU continuera d'œuvrer pour rendre cette démarche plus visible et concrète !