



Compte-rendu CSA SPIP du 6 novembre 2025

En propos introductifs, **le sujet des permissions de sortir** a été abordé suite à la note DAP du 31 octobre 2025 sur la conception, préparation et mise en œuvre des permissions de sortir, transmise aux services sans que les représentants du personnel en SPIP n'aient été associés à ce sujet, malgré son impact considérable sur les missions.

Cette note réduira les possibilités de mise en œuvre de permissions de sortir (PS), en exigeant notamment la présence d'un personnel de surveillance parmi les accompagnants. Face aux difficultés RH dans les établissements, nous craignons l'annulation de PS pour impossibilité matérielle, en cas d'indisponibilité de personnel.

Le **SNEPAP-FSU** a dénoncé des **consignes exorbitantes sur certaines DISP**, telle la DISP de Strasbourg, qui va jusqu'à se substituer aux décisions des magistrats en refusant la participation de certaines personnes détenues à des permissions de sortir collectives. La DAP s'est engagée à regarder de plus près cette situation.

A l'évocation du malaise exprimé par les personnels en SPIP face aux directives actuelles sécuritaristes, le DAPA, qui présidait l'instance, indique être sensible à leur inquiétude, tout en renvoyant la souffrance des personnels au motif principal du manque d'agents dans les SPIP. Pour le **SNEPAP-FSU**, la dimension RH, certes criante, ne doit pas effacer l'impact des orientations politiques actuelles sur la **perte de sens et le conflit de valeurs vécus par les personnels en SPIP**.

S'agissant des points à l'ordre du jour de ce CSA :

- **Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 7 décembre 1990 fixant les modalités de la notation des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire**

L'administration a apporté des modifications à cet arrêté, **supprimant le niveau d'appréciation "très insuffisant"** qui entraînait une minoration de 20% de la note finale de l'agent. Elle a également actualisé le texte pour qu'il soit conforme aux modalités de notation du corps d'encadrement et d'application (CEA), différentes des autres corps de la DAP.

Le **SNEPAP-FSU** a interrogé la DAP sur la pertinence de maintenir le système de notation, alors que la fonction publique a globalement abandonné ce système depuis plusieurs années, au profit de la seule évaluation. Bien que sensible aux arguments présentés, la DAP a indiqué ne pas vouloir modifier le décret de 1966 lié au **statut spécial**, qui entraîne le maintien de la

notation pour les personnels pénitentiaires en services déconcentrés qui y sont soumis.

Favorable à l'abandon du niveau « très insuffisant », le **SNEPAP-FSU** a voté pour le projet ainsi présenté.

- **Les rapports sociaux uniques (RSU) de 2021 à 2023**

La présentation d'un RSU est une obligation légale de l'administration, qu'elle ne respectait pas jusqu'à présent.

Suite à un engagement pris en CSA ministériel, la DAP nous a présenté des chiffres clefs RH sur la période de 2021 à 2023. Les données portent sur les effectifs, les carrières et sanctions, le temps de travail et le recrutement.

La DAP reconnaît que ces éléments restent perfectibles mais veut s'engager dans une démarche progressive. Elle tentera pour 2024 et 2025 de présenter ces données en CSA SPIP de manière concomitante à leur présentation au CSAM.

Elle tentera également d'apporter les précisions demandées par les organisations syndicales (**ex : nombre d'heures écrites / année**).

La poursuite de cette démarche devrait permettre à l'administration, en lien avec les organisations syndicales, d'établir une analyse plus fine de la situation RH en SPIP et de développer des politiques de ressources humaines adaptées.

A titre d'exemple, face au constat d'une **faible proportion de femmes aux postes de DFSPIP**, l'administration se doit, pour le **SNEPAP-FSU**, d'être davantage pro-active pour atteindre l'égalité femmes-hommes au sein de son administration.

De plus, le nombre restreint d'agents promus au sein de la filière IP met en exergue la nécessaire revalorisation du **taux de pro/pro**. Si la DAP se félicite de saturer le nombre d'agents promus, contrairement à d'autres ministères, le **SNEPAP-FSU** appelle à ce qu'elle vise un taux bien plus ambitieux pour la filière IP dans son ensemble !

La **part des agents non titulaires (ANT)** dans les SPIP doit aussi interroger sur la politique de recrutement et le nombre de postes ouverts aux concours dans l'administration pénitentiaire !

Le **SNEPAP-FSU** a rappelé que la **féminisation de la filière IP** est un argument supplémentaire en faveur de l'introduction du TCCBS (Taux de Calcul pour la Compensation des Besoins du Service) tenant compte notamment des absences prévisibles (dont le congé maternité, temps partiel, etc), lors des **organigrammes de référence**. Le **SNEPAP-FSU** ne partage pas l'avis de l'administration selon laquelle établir des OR avec ces éléments entraînerait une désespérance plus forte des terrains, face aux postes vacants, en l'absence de budgets permettant de les couvrir. **Pour le SNEPAP-FSU, il est indispensable que les OR correspondent aux besoins réels des terrains**, pour que l'administration soit en mesure d'obtenir les moyens RH adéquats. Et c'est la non prise en compte des besoins réels qui crée chez les agents un sentiment de lassitude et d'agacement.

Pour le **SNEPAP-FSU**, nombreux sont les sujets à débattre de manière plus approfondie, sur la base de ces données, pour améliorer la politique RH de notre administration, un enjeu primordial pour les personnels et nos services. Le RSU présenté en instance est une 1ère étape que l'administration doit renforcer et poursuivre.

Et si l'administration tend à oublier d'associer les OS aux décisions prises, le SNEPAP-FSU continuera de porter la voix des personnels et d'être force de propositions.