



Formation Spécialisée CSA-IP du 12.03.26

Monsieur le Président,

Le **SNEPAP-FSU** n'avait pas siégé au CSA SPIP FS du 12 mars 2026, estimant que les conditions du dialogue social n'étaient pas réunies, face au placement injuste en GAV de nos collègues. Le succès de la manifestation organisée Place Vendôme le 17 mars en soutien de ces derniers, et son relais dans les territoires, a démontré le fort émoi que cette situation a généré auprès de l'ensemble de la profession.

Aujourd'hui la 1^{ère} formation spécialisée de l'année se réunit donc, en repli suite à notre boycott le 12 mars.

Le SNEPAP-FSU est présent aujourd'hui, non que le contexte soit meilleur ! Mais il était essentiel pour nous de siéger pour vous rappeler les points de crispation persistants, alors que notre instance est dédiée à l'étude des conditions de travail et de sécurité des personnels.

La défiance d'institutions dans l'exercice de nos missions d'insertion et de probation est inadmissible. Et la DGAP a malheureusement démontré, lors du placement en GAV de nos collègues qui n'avaient qu'exécuté leurs missions, qu'elle ne sait pas protéger ses agents !

Si ces injustices sont en voie de réparation, la confiance est à restaurer urgemment, notamment en nous éclairant sur les mesures que l'administration compte prendre pour prévenir de telles situations à l'avenir et préciser les démarches réalisées par vos soins auprès de la DSJ, mais aussi, auprès de la direction des FSI. Ces réponses sont urgentes pour restaurer un climat de travail apaisé et respectueux des personnels.

Les tensions naissent aussi des **consignes – illégales** – qui se traduisent sur les terrains par la systématisation des avis défavorables, en matière de permissions de sortir déposées par des usagers placés sous OQTF ou ITF, quand il ne s'agit pas du ciblage des PS collectives.

Si les professionnels des SPIP ne peuvent se satisfaire de cet outrage à leur cœur de mission, à savoir l'individualisation de la peine et l'aide à la prise des décisions de justice, ils ne peuvent tolérer non plus ces violations au Droit.

Pour le **SNEPAP-FSU**, ces distorsions entre leurs valeurs professionnelles et les consignes imposées sont insupportables.

Les risques psychosociaux ont aussi de beaux jours devant eux au regard des annonces de **recrutements cosmétiques de CPIP et DPIP**, et nous ne parlons pas des manques colossaux en Personnels Administratifs et Psychologues et Assistants de Service Social, etc. !

Pour le **SNEPAP-FSU**, le constat est clair : **les équipes sont en souffrance.**

Depuis plusieurs mois, les professionnels cumulent des difficultés (manque criant de moyens humains, permissions de sortir et sanction médiatisées, surpopulation carcérale endémique, etc.). Les moyens RH alloués sont dérisoires et limitent encore davantage les perspectives de travail et d'accompagnement de qualité. Par exemples, la référence de 60 usagers par CPIP semble inatteignable et les charges des DPIP indécentes. En effet, comment un DPIP, seul à la tête d'une antenne mixte, peut-il accompagner plus de 20 agents et assumer toutes ses missions ?!

Pour le **SNEPAP-FSU**, ces conditions dégradées, ajoutées à une perte de sens au quotidien, pèsent lourdement sur l'engagement et la santé des professionnels.

Concernant les conditions de travail, le **déploiement imminent de PRISME** n'est pas sans laisser les personnels dans l'expectative, voire l'incertitude.

Pour le **SNEPAP-FSU**, l'accompagnement au changement de logiciel métier devra faire l'objet d'une attention particulière de l'administration, tant dans la dimension de la familiarisation des agents à l'outil que dans l'opérationnalité réelle de ce dernier et son adaptation aux pratiques professionnelles.

A ce jour, les utilisateurs de PRISME ont maintenu des tableaux en parallèle du logiciel, pour s'assurer des données conservées et des démarches professionnelles à réaliser. Ce filet de sécurité qui multiplie les tâches et le temps de travail, ne doit pas devenir l'usage dans les services.

De plus, si le **SNEPAP-FSU** salue le retour dans l'escarcelle des SPIP du **présentenciel et l'éventualité d'un recentrage des associations socio-judiciaires sur des missions sociales**, nous ne pouvons que nous inquiéter d'ores et déjà, en dépit de l'expérimentation projetée, de la réapparition de cette prérogative sur l'ensemble du territoire, à moyens constants.

Il serait de bon aloi que la DGAP nous précise le plan triennal de recrutements, tous corps confondus, qu'elle envisage ; tout comme il serait opportun qu'elle indique comment elle mettra en œuvre le projet du Garde relatif aux missions régaliennes du SPIP.

Pour terminer, l'absence de perspective est, elle aussi, génératrice de risques psychosociaux. Les SPIP veulent savoir ce qui les attend. L'**avenir incertain du CSA-SPIP** - l'instance nationale de dialogue social dédiée à l'étude des problématiques des SPIP - est en soi une maltraitance et un déni de ces services. Quel champ de compétences la DGAP envisage-t-elle dans le futur de notre instance ?

Pour le **SNEPAP-FSU**, la place accordée au CSA SPIP est déterminante de la manière dont la DGAP et le ministère considèrent les personnels en SPIP. Il est indispensable pour notre organisation syndicale que la voix des agents en SPIP dispose d'une instance spécifique, reconnue pour son expertise. Une instance « au rabais », dont les décisions peuvent être balayées par le CSA AP, sera un affront pour l'ensemble des personnels en SPIP.

Et le projet de PAPRIACT présenté aujourd'hui démontre combien l'administration est auto-centrée sur la détention et combien une représentation spécifique du SPIP est nécessaire.

Toutes ces tensions interrogent donc le sens de nos métiers et les conditions dans lesquelles nous les exerçons. Toutes ces tensions questionnent l'avenir de nos services et notamment la prise en considération des problématiques qui sont les siennes.

C'est dans ce contexte que la Formation Spécialisée se déroule aujourd'hui.

Le **SNEPAP-FSU**, en sa qualité de secrétaire ou secrétaire suppléant de l'instance depuis son installation en 2023, a œuvré afin que l'administration soit en mesure de présenter des données objectivées sur les risques principaux rencontrés par les personnels des SPIP, afin d'établir ensuite un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT).

Notre ténacité porte ses fruits : l'administration présentera en effet, courant 2026, 3 PAPRI Pact sur les risques professionnels principaux relevés pour les personnels en SPIP, à savoir : les agressions, les risques routiers et les risques psycho-sociaux (RPS).

Pour le **SNEPAP-FSU**, il s'agit d'une étape indispensable pour œuvrer activement sur les conditions de travail des agents en SPIP. Sans nous prononcer sur le contenu du PAPRI Pact, pour lequel nous proposerons plusieurs amendements, nous saluons d'ores et déjà le respect par l'administration de cet engagement.

Le **SNEPAP-FSU** sera force de propositions afin que le PAPRI Pact intègre réellement les personnels des SPIP.

Car, pour le **SNEPAP-FSU**, la formation spécialisée est une instance qui doit développer des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail des personnels.

Dans le contexte que nous avons décrit plus haut, ces mesures concrètes sont d'autant plus urgentes, et vous pouvez compter sur le **SNEPAP-FSU** pour poursuivre ces efforts en ce sens !