



mardi 4 août 2026

CSA IP Formation spécialisée

Du 1^{er} juillet 2026

C'est dans un contexte d'épisodes caniculaires sans précédent avec des records de températures en France que s'est ouvert le CSA SPIP réuni en Formation Spécialisée.

Une nouvelle fois, le **SNEPAP-FSU** a rappelé à la DGAP son manque :

- **D'anticipation avec des consignes communiquées aux terrains** (quand elles y arrivent !) qui relèvent d'une réaction - face à des épisodes qui perdurent - et non d'un protocole déployé, dès la fin du printemps, pour anticiper au mieux ces vagues dont le rythme et l'intensité s'accroissent.
- **D'actions où les conseils sont de l'ordre de la rustine sur des années de négligence écologique.**

Que reste-t-il du colloque organisé par la DAP le 21 mars 2024 sur « Anticiper 2050 dans les établissements pénitentiaires » ? Boire de l'eau et éteindre les appareils non utilisés...

- **D'ambition** lorsque l'on constate encore qu'en DISP, les missions relatives à la transition écologique demeurent annexes, sans réel temps plein dédié, que les budgets de fonctionnement du LAB' sont réduits d'année en année, que les crédits bâtimentaires sont presque exclusivement dédiés à l'aspect sécuritaire des nouveaux établissements et non l'amélioration thermique.

Depuis plus de 3 années, le **SNEPAP-FSU** explique que **l'écologie est l'affaire de tous**.

Sous le prisme de quotidiens professionnels à repenser, l'ordre du jour de ce CSA était riche en supports et fiches pratiques, à parfaire certes mais, vis-à-vis desquels nos remarques et amendements ont été pris en compte par la DGAP. C'est pour cela que le **SNEPAP-FSU** a voté en faveur du **PAPRI Pact** relatif aux risques.

Concernant la semaine en 4 jours, le pilotage de cette expérimentation est porté actuellement par le secrétariat général du ministère de la justice, pour une durée de 12 mois (fin en septembre 2026). Les principes directeurs de cette expérimentation ont été le volontariat, le respect des volumes horaires travaillés, à effectifs constants des services expérimentateurs avec l'idée de mesurer in fine les impacts organisationnels, psychosociaux et la qualité du service rendu d'une telle organisation.

La DGAP a retenu 4 sites : la DISP de Rennes, le SPIP 69, l'ENAP (bien que l'école fonctionne depuis plusieurs années en semaine de 4,5 jours) et le SNRP (sorti du dispositif avant son terme).

Le bilan présenté par la DGAP se veut satisfaisant pour les agents avec des impacts sur :

- Le télétravail suspendu en raison de l'exigence d'être présent sur site 3j/semaine.

- Les horaires fixes imposés, ne permettant plus aux agents la modulation de leur temps de travail.
- Le temps partiel. Ainsi, les personnels expérimentateurs ont pu, par cette semaine en 4 jours, reprendre à temps plein et bénéficier à nouveau d'un salaire complet (et de re-cotiser à taux plein pour leurs droits retraite). Le **SNEPAP-FSU** salue ce point crucial.

S'agissant du service rendu au public, ce rythme de travail a permis une amplitude d'ouverture plus grande, facilitant ainsi les rendez-vous avec les usagers en position d'emploi.

Pour le **SNEPAP-FSU**, ce 1er bilan encourageant est à pondérer car l'expérimentation n'a pas été déployée sur de petits services, empêchant ainsi d'apprécier sa faisabilité dans ce cadre.

Par ailleurs, une **organisation de service doit être votée en CSA et non imposée**. Elle ne doit pas porter atteinte aux droits des agents, notamment en limitant l'accès au télétravail - reconnu par la circulaire ministérielle - ni aux récupérations de crédit temps liées aux horaires variables.

Enfin, le SPIP du Rhône précise au **SNEPAP-FSU** que le logiciel Origine n'est pas paramétré pour permettre une expérimentation plus souple en termes d'horaires et le nombre de jours de télétravail est réduit.

La DGAFP doit désormais se prononcer sur les suites à donner à cette expérimentation dont le déploiement serait laissé, en opportunité, dans les mains de chaque ministère.

Concernant les **documents relatifs à la santé et la sécurité au travail**, les 5 fiches pratiques (trousses de 1er secours, exposition à la tuberculose et au radon et registres « Santé et Sécurité au Travail » et « danger grave et imminent ») et une note DISP relative à la réglementation en matière de santé et sécurité au travail (agent de prévention, DUERP et PAPRIACT) étaient soumis à approbation.

Tous ayant été régulièrement travaillés, amendés et débattus avec la DGAP en instances multilatérales, le **SNEPAP-FSU** a voté pour ces écrits.

Ils offrent aux personnels de terrains – chefs de service et agents de prévention – des outils opérationnels clairs pour accompagner les professionnels exposés à ces risques.

S'agissant du DUERP, bien que nous nous réjouissons de son caractère contraignant car obligatoire pour les services, le **SNEPAP-FSU** déplore qu'il soit si peu adapté aux SPIP.

Lexique :

Le DUERP -Document Unique D'évaluation des risques professionnels – est le document obligatoire dans lequel l'employeur recense et évalue tous les risques professionnels auxquels ces salariés peuvent être exposés. Le DUERP constitue la pierre angulaire de la prévention des risques professionnels en France.

-> Il constitue un moyen de préserver la santé et la sécurité des travailleurs en fournissant un diagnostic systématique des risques,

-> L'employeur est tenu de mettre à jour ce document en fonction des évolutions des conditions de travail et des nouvelles informations sur les risques,

-> Il doit inclure une évaluation des risques physiques et psychosociaux

-> Il est également un outil de prévention des risques permet d'en identifier et de hiérarchiser les risques pour définir des actions de prévention appropriées.

Le PAPRI Pact - Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail - est un document obligatoire qui doit être élaboré tous les ans et à chaque modification du DUERP. L'idée est celle d'une mise à jour constante avec la volonté de réduire les risques voire de les supprimer autour :

1° Les actions de prévention primaire qui visent à supprimer les risques ou, à défaut, de les réduire ;

2° Les actions de prévention secondaire dont l'objectif se situe plus en amont en la détection des risques ;

3° Les actions de prévention tertiaire, en aval, qui visent au maintien dans l'emploi et à limiter toutes les conséquences d'un dommage réalisé.

Le PAPRI Pact :

1° Précise la liste détaillée des actions de prévention et autres mesures qui doivent être prises au cours du calendrier, à savoir les mesures de prévention aux risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, les conditions d'exécution, des indicateurs et leurs coûts ;

2° Identifie les ressources de l'administration concernée ;

3° Définit le calendrier de mise en œuvre.

Concernant le **sujet des accidents de travail et de l'absentéisme** (7,8% en moyenne, 5,9% chez les CPIP contre 9% chez les PS), le **SNEPAP-FSU** salue l'étude récente réalisée par la DGAP.

Si ces documents mettent en lumière une diminution de leur nombre, ils pointent aussi de grandes disparités entre DISP sans que les raisons de ces écarts soient expliquées.

En outre, ces données ne permettent pas une analyse plus fine des solutions qui devraient être apportées pour y remédier.

À titre d'exemple, sur certaines DISP, le nombre de CMO (congrés pour maladie ordinaire) augmente plus (DSPOM) par rapport à d'autres (Marseille et Lille). Comment doit-on interpréter ces faits objectifs ? Est-ce que certaines DISP sont plus respectueuses des procédures de prévention des risques ou ont-elles mis en place des actions pour remédier aux phénomènes qui engendraient jusqu'alors les arrêts ?

Interpellée unanimement par les OS, la **DGAP s'est engagée à élaborer une fiche relative à l'imputabilité au service des accidents de travail. Nous constatons encore trop souvent que cette la présomption d'imputabilité n'est pas appliquée systématiquement.**

Concernant la **lutte contre l'absentéisme**, la SDRH de la DGAP poursuit le travail mené avec des indicateurs et des axes de travail qui devraient nous être présentés à la rentrée 2026.

Une vigilance doit toutefois être portée sur les difficiles **distinctions entre les accidents de travail et l'absentéisme médical**. En effet, les causes de la maladie sont légalement inconnues de l'employeur. S'il est difficile d'influer sur le contexte de travail qui a pu engendrer cet arrêt, pour le **SNEPAP-FSU**, la récurrence de certains accidents de travail et arrêts maladie doit permettre de s'intéresser au contexte général dans lesquels ils se jouent et d'abonder ainsi le DUERP pour tenter de les prévenir.

Dans cette analyse chiffrée des accidents, le « choc émotionnel » est le 3eme indicateur des Risques Psychosociaux avec 88% de leur survenance dans les bureaux et la totalité ayant conduit à des arrêts de travail.

Le syndrome de compassion serait enfin reconnu ?

Notre désillusion a été totale lorsque notre organisation syndicale a dû expliquer ce qu'est le traumatisme vicariant... Pour le **SNEPAP-FSU**, sa reconnaissance et sa prévention paraissent indispensables, les risques sur la santé des agents exposés à la souffrance d'autrui et aux récits traumatisants des usagers étant bien réels !

DUERP, prises en compte et analyses des données relatives aux difficultés et maux rencontrées par les agents en milieu ouvert et en milieu fermé... , s'il nous semble important d'encourager la dynamique du changement dans laquelle la DGAP s'inscrit, pour le **SNEPAP-FSU**, l'urgence n'est malheureusement pas que climatique.

Comptez sur le SNEPAP-FSU pour continuer d'être force de proposition pour que la santé et la sécurité des agents soient à la hauteur de leurs attentes !