



# **Syndicat national Pénitentiaire des Surveillant(e)s - C.E.A.**

## **Compte rendu des ASSISES DE LA FORMATION**

### **Point d'étape du 30 avril 2025**

Le mercredi 30 avril 2025, à 14 h15, s'est tenue une multilatérale sur les Assises de la formation. Ce point d'étape démontre que les travaux avancent vers une profonde réorganisation des parcours de formation, de recrutement et de gestion des carrières concernant la filière de surveillance et de commandement.

Le modèle formatif étant « à bout de souffle » par des tensions énormes sur les ressources formatives (ENAP, DISP), l'objectif affiché est donc de dégager de nouvelles orientations permettant une meilleure montée en compétences des agents et une meilleure structuration des dispositifs.

Pour ce faire, il va être créé une nouvelle organisation territoriale pour renforcer l'action du terrain par la création d'un département du recrutement et de la formation au sein de chaque DISP. Ce département sera composé d'un nouvel organigramme intégrant tous les acteurs de la filière au niveau régional (DISP) et local (pôle de formation).

Une cartographie au niveau national va être réalisée afin de recenser les ressources des formateurs des personnels afin de les solliciter en dehors de leur établissement d'affectation (évaluation en cours par la MCI).

Le deuxième objectif est de rendre plus attractif la filière formative. 4 leviers sont en réflexion : organisation des concours, mobilité/promotion, statutaire, indemnitaire.

#### **1- Recrutement et mobilité**

Ouvrir tous les postes vacants de FP et RF à la campagne de mobilité. Ramener les délais de mobilité à 6 mois. Envisager une prime de fidélisation au bénéfice des SP au sein des établissements éligibles à celle-ci. Gain de points supplémentaires à la mobilité pour les agents qui s'inscrivent dans une carrière de formation. Supprimer le critère de l'obligation de mobilité des FP et RF affectés à l'ENAP après une période de 7 ans (4+3). Envisager une sélection régionale des FP en fonction des besoin (CNAL).

#### **2- Valoriser la carrière**

Rendre l'habilitation des FP et RH pérenne au même titre que les moniteurs de sport. Donner l'accès aux postes de CURFQ et CURFQ adjoint aux RF. Rendre le cursus RF et FP certifiant et non pas habilitant. Intégrer les formateurs dans les jurys d'examen. Développer les partenariats auprès d'autres administrations.

#### **3- Mobilisation des moniteurs**

Pousser les DISP à imposer aux CE, responsables des ESP, la mobilisation des moniteurs (note de priorisation). Réactiver les ERIF et les développer sur les établissements de plus grande importance concernés par un grand nombre de vacances de poste.

.../...

#### 4- Carrière et rémunération

- Réflexion en cours sur le système de primes et les barèmes de points (RIFSEEP, CURFQ, etc).
- Note attendue sur l'évolution des grilles de carrière, y compris pour les adjoints.
- Création de 22 fiches de poste et fiches métiers actualisées non transmises à ce jour (CURFQ, Adjoint CURFQ, assistant et gestionnaire de formation, RF et FP, ERIF et ENAP).

#### 5- Formation et parcours professionnels

- Volonté de structurer davantage les parcours dès le recrutement jusqu'à la prise de poste.
- Développement de la formation continue de proximité.
- Renforcement des missions des pôles locaux (DISP/établissements).
- Projet de cycle de hautes études pour l'encadrement supérieur.

#### 6- Communication / Valorisation

- Plan de communication en préparation sur les métiers de la formation.
- Capsule vidéo en projet pour promouvoir les fonctions internes.
- Valorisation du tutorat chez les CPIP (tous tuteurs).
- Abrogation d'une ancienne note du 25/10/1994 (COSTRAT) et de l'arrêté du 05/04/994 (CIF).
- Mise en place d'une nouvelle organisation des instances de suivi (comités, rétroplannings).

Suite à cette présentation, le SPS-CEA réagit sur plusieurs points :

- Si effectivement, il est prévu une cartographie des formateurs, qu'en sera-t-il concernant les moniteurs ? Car ils sont des acteurs incontournables de la formation et certains sont oubliés au fil des mutations et non utilisés comme ressource. Il serait dommage de se priver de personnels compétents et déjà formés !!!

⇒ Il nous est répondu qu'une cartographie des moniteurs n'est pas envisagée.

- Au sujet des URFQ (Unité Recrutement, Formations et Qualification), seront-elles abondées en ETP ?

⇒ Il nous est répondu que les URFQ seront à effectif constant.

- Concernant la réactivité et l'élargissement des ERIF, il y aura-t-il un abondement en ETP ?

⇒ Réponse apportée : à moyen constant.

En conclusion, le SPS-CEA souligne le travail fourni par la DAP et par tous les participants aux Assises de la formation afin d'aboutir à la mise en place d'une formation de qualité.

Malheureusement, le manque crucial de 4000 agents risque fortement de rendre ces efforts amoindris, car la formation restera la variable d'ajustement afin de pallier les carences en effectifs.

C'est pourquoi, le SPS-CEA considère que la première des solutions pouvant améliorer la qualité de la formation serait **l'ouverture d'une 2ème école (ou annexe), ce qui permettrait un plus grand et plus rapide recrutement de personnel tant attendu.**

**Suite à la sollicitation du SPS-CEA (en déclaration liminaire lors du COPIL de l'ENAP du 18/04/2025) sur cette faisabilité, la Directrice de l'ENAP nous a informé qu'elle venait justement d'être missionnée par le DAP pour en étudier la possibilité.**