

La CGT Pénitentiaire sur la faisabilité de l'extension de la formation des surveillants pénitentiaires à 8 mois

Impact du passage de 6 à 8 mois sur les infrastructures de l'ENAP

L'ENAP dispose d'un campus important, avec environ 2 500 lits répartis dans 4 villages d'hébergement (1250 chambres) suite à l'ouverture du quatrième village de RIAC en 2022. Toutefois la capacité d'accueil réelle est de 1750 élèves Maximum car suite les trois villages historique ne sont plus utilisés pour doubler les élèves en chambre.

Outre les infrastructures d'hébergement, on trouve également sur le campus :

- un bâtiment d'enseignement principal ;
- des salles modulaires « provisoires » ;
- un bâtiment de simulation pour les exercices pratiques ;
- deux amphithéâtres de respectivement 150 et 300 places (450 places au total) ;
- un gymnase et des dojos ;
- et seulement **2 stands de tir** (18 pas de tir au total) pour l'entraînement aux armes.

Ces infrastructures, bien que conséquentes, seront sollicitées plus intensément avec l'allongement de la formation, la généralisation de l'habilitation ESP, et l'augmentation du nombre d'élèves.

Actuellement, environ **6 000 apprenants** passent par l'ENAP chaque année, dont **4 000 en formation initiale** (surveillants, CPIP, lieutenants, directeurs, etc.). La formation des surveillants représente la majeure partie de ce volume. Avec une formation de 6 mois, plusieurs promotions de surveillants se chevauchent déjà sur le campus. Par exemple, lors de la cérémonie de fin de formation de la 219e promotion en janvier 2025 (469 élèves), d'autres promotions d'élèves étaient présentes simultanément : élèves lieutenants (officiers), élèves conseillers d'insertion et de probation, etc..., totalisant **720 élèves et stagiaires** réunis ce jour-là. Cela illustre qu'en régime normal, l'ENAP fait cohabiter de multiples cohortes de divers corps.

En passant à 8 mois de scolarité, chaque promotion de surveillants sera en présentielle à l'ENAP entre 16 à 19 semaines contre 13 auparavant. Le **risque de saturation** des infrastructures d'hébergement et de salles de cours est réel. Certes, la capacité théorique en lits pourrait absorber jusqu'à ~2000 élèves simultanément, **mais cela ne tient pas compte du fait que les chambres sauf « périodes exceptionnelles » ne sont jamais doublées et ne doivent pas l'être pour des raisons évidentes de conditions de vie des élèves.**

De plus, l'augmentation du nombre d'élèves présents implique aussi une pression logistique accrue sur le **restaurant collectif et les services quotidiens** (accueil, sécurité du site, entretien), qui devront servir et encadrer plus de résidents en continu.

Côté salubrité, L'ENAP éprouve déjà des difficultés à entretenir et sélectionner des marchés suffisants pour assurer la propreté réelle du campus. Soulignons que cela n'est en rien le fait des agents de propreté qui sont sur-exploités car en réalité le marché est presque sous-dimensionné face aux besoins actuels. Économies obligent.

Ensuite, les installations spécialisées pourraient devenir des **goulets d'étranglement**. En particulier, il n'y a que deux stands de tir sur le campus. Or comme dit plus haut, la réforme prévoit que l'ensemble des surveillants soient désormais formés au tir et obtiennent une habilitation ESP. Avec potentiellement des centaines d'élèves à former au maniement des armes chaque année, la disponibilité des stands de tir risque d'être insuffisante. Un calendrier réaliste devra être établi pour que toutes les promotions pratiquent le tir, ce qui pourrait engendrer des séances à effectif très élevé ou des horaires étendus, au détriment de la qualité pédagogique ou de la fatigue des formateurs.

Comble de l'ironie, le module Tir ne sera en plus assuré qu'en partie à l'ENAP, 2.5 Jours à l'ENAP puis 5 jours durant le stage 1. Ce qui implique que les établissements et les DISP recevant des élèves seront dans l'obligation d'assurer la formation de ces apprenants, alors même qu'actuellement la totalité des agents titulaires ne bénéficient pas -fautes de moyens- de séances de recyclage au tir.

Le coût global est estimé à 1 Million d'euros par promotion pour assurer les 5 jours de formation du module TIR durant le stage 1 en DISP (Munitions, location des stands, transports et hébergements).

De même, le **bâtiment de simulation ENAP** sera davantage sollicité pour les exercices pratiques, ainsi que le **gymnase** et les **dojos** pour la formation physique et aux techniques d'intervention. **L'ENAP propose ironiquement de dresser un chapiteau sur les pelouses du campus afin d'apporter un espace supplémentaire pour les modules Techniques Interventions Opérationnelles (TIO). Un cirque en devenir.**

En somme, **l'allongement de la scolarité aura un impact direct sur l'occupation du campus**, avec un taux d'occupation qui pourrait frôler le plein régime en permanence, là où auparavant des périodes plus creuses alternaient avec les pics.

Même si l'ENAP a récemment accru sa capacité d'hébergement et de formation (modulaires) cette réserve de capacité sera rapidement absorbée par les AUTRES formations assurées par l'ENAP (autres formations initiales et continues).

Besoins supplémentaires en formateurs, équipements et supports pédagogiques

Allonger la durée de formation de 33 % implique mécaniquement une **augmentation du volume horaire d'enseignement** par promotion. De nouveaux modules vont s'ajouter (formation au tir, usage du pistolet à impulsion électrique, conduite opérationnelle, techniques d'escorte sur la voie publique, etc.), en plus du renforcement de certains enseignements existants. Pour dispenser ces cours supplémentaires, **des formateurs supplémentaires ou des moyens pédagogiques accrus sont nécessaires**. La direction de l'ENAP estime son besoin à 11 ETPT supplémentaires (et c'est sans parler des postes actuellement non-pourvus).

Une solution proposée par l'ENAP est de demander (faute d'ETPT) des renforts DISP très réguliers et l'intervention de professionnels non pénitentiaires. Une rustine de plus sur la bouée de ce naufrage.

Actuellement, l'ENAP emploie environ 275 agents équivalent temps plein (ETPT) dont une partie significative de personnels enseignants permanents. Ces formateurs sont spécialisés par département (sécurité, droit, TIO, management ... etc.). Sans renfort d'effectifs, la charge de travail de chaque formateur va augmenter : davantage de cours à assurer sur l'année, des groupes d'élèves plus nombreux, et potentiellement moins de temps disponible pour le suivi individuel ou la préparation des cours.

La **qualité de la formation pourrait en pâtir**, malgré toute la bonne volonté des équipes pédagogiques. La CGT pénitentiaire a d'ailleurs souligné durant le dernier COPIL que la réussite de cette réforme dans l'administration pénitentiaire repose sur l'octroi de moyens suffisants, sans lesquels les initiatives risquent de ne pas produire les effets escomptés.

En l'occurrence, former les élèves au maniement d'armes à feu exigera par exemple un taux d'encadrement renforcé pour des raisons de sécurité (petits groupes sur le stand de tir). Si le nombre de moniteurs de tir n'est pas augmenté, il faudra allonger les plages d'entraînement ou faire appel à des renforts externes (par exemple des instructeurs de l'armée), ce qui pose des questions budgétaires et d'organisation. Mais surtout une question sur l'application des pratiques pénito-pénitentiaires. Ajoutons aussi à cela que les 18 pas de tir existants à l'ENAP ne suffisant pas il est probable que les élèves devront prendre des cars pour aller tirer hors ENAP.

- Pour compléter cela, il faut rappeler qu'en plus, l'ENAP sous loue à la Gendarmerie ses propres stands de tir. Il faut donc composer avec le poids formatif d'autres armes au détriment de nos propres élèves. De plus, quand l'ENAP s'est renseignée auprès du Régiment de Transmission d'Agen (47eme RTI), l'ironie fait que les responsables de l'armée ont dit à la direction de l'ENAP qu'en cas de besoin ils annuleraient nos séances de tir chez eux car nous ne serions pas prioritaires sur leurs effectifs. -

En termes d'**équipements**, l'ENAP possède une flotte de véhicules et du matériel pour les simulations, mais pas forcément calibrés pour former *chaque* surveillant à ces missions extérieures qui étaient jusqu'alors réservées aux personnels spécialisés. Former une promotion entière aux escortes de détenus pourrait nécessiter de mobiliser plusieurs fourgons ou véhicules simultanément, ce qui n'est peut-être pas envisageable avec le parc actuel. Quid au passage d'un terrain de conduite opérationnelle qui serait autre chose qu'un parking? L'ENAP ne dispose pas de telles structures et doit former à la conduite opérationnelle, soit en dehors du campus, soit sur des parkings internes qui ne sont pas prévus pour cela.

Du côté des supports pédagogiques et des infrastructures informatiques, l'allongement de la formation signifie aussi plus d'évaluations à corriger, plus de suivi administratif par élève, etc. Le service scolarité de l'ENAP devra gérer un **flux plus important d'élèves** présents (dossiers, affectations de stages, etc.) en parallèle. Là encore, sans personnel administratif additionnel, la charge par gestionnaire augmentera.

Il faut noter qu'en 2017, lors d'un précédent effort de recrutement massif (accueil de 340 élèves surveillants supplémentaires) et d'adaptation de la formation, l'ENAP s'était vu allouer 6 ETPT de formateurs supplémentaires pour accompagner la montée en charge. De même, en 2018, la réduction de la durée de formation de 8 à 6 mois (décidée pour accélérer la sortie d'élèves) s'est accompagnée d'une augmentation de cadence et de besoins, que l'ENAP a gérée en maximisant son plafond d'emplois autorisés. Par analogie, la situation actuelle demanderait un **renforcement en formateurs** (ne serait-ce que quelques dizaines d'équivalents temps plein de plus) afin de couvrir les nouveaux enseignements et d'encadrer des effectifs plus nombreux.

Or, la consigne de la DAP est de ne pas augmenter les effectifs réels : cela crée une tension entre les nécessités pédagogiques et la contrainte de ressources humaines.

En résumé, sur le plan des moyens pédagogiques, la réforme nécessite **plus d'heures de cours et de pratique**, donc potentiellement **plus de formateurs, de moniteurs**. Sans recrutement ni budget supplémentaires, l'ENAP devra chercher des solutions internes : mutualisation de cours, hausse du nombre d'élèves par groupe (au risque de diminuer l'attention accordée à chacun), ou surcharge de travail pour les équipes existantes. Aucune de ces options n'est idéale et comporte des risques : dilution de la qualité de formation, fatigue accrue du personnel formateur, voire désengagement.

La DAP veut un miracle à « Moyens constants »

L'une des principales difficultés de cette réforme réside dans l'absence de moyens supplémentaires alloués. La DAP souhaite en effet que la mise en place de la formation de 8 mois se fasse « à *moyens constants* », c'est-à-dire sans budget additionnel spécifique pour le structurel et le matériel, ni création de postes dédiés (ETPT). Cela signifie que l'ENAP devra financer et organiser l'allongement de la formation sur son budget courant et avec son organigramme actuel. Pour 2021, le budget annuel de l'ENAP était d'environ 34,9 M€ ; il avoisinera 36-37 M€ en 2025 selon les documents budgétaires prévisionnels, ce qui correspond tout juste à l'inflation et au fonctionnement standard.

Cette contrainte oblige l'ENAP à **absorber en interne** tous les surcoûts induits par l'extension de la scolarité. Or, il y aura forcément des surcoûts, même si l'on optimise : par exemple, les indemnités versées aux élèves (ce sont des agents stagiaires rémunérés pendant leur formation) devront être versées 2 mois de plus pour chaque surveillant formé. Sauf à réduire le nombre de recrutements, cela alourdira la masse salariale des élèves.

De même, les dépenses de fonctionnement quotidiennes (restauration, hébergement, fluides) augmenteront avec la présence prolongée des élèves sur le campus. À moyens constants, cela implique de **rogner sur d'autres lignes budgétaires** pour compenser (par ex. réduire certaines formations continues, repousser des investissements, ou limiter les heures supplémentaires du personnel encadrant malgré la surcharge).

L'**organisation** devra également gagner en efficacité sans filets supplémentaires. La planification des formations initiales deviendra plus complexe avec des promotions de 8 mois. L'ENAP est contrainte de revoir son calendrier annuel avec des formations plus longues ce qui revient à **compresser le calendrier** et faire se chevaucher davantage de sessions, d'où des emplois du temps plus denses, peu de marge entre les promotions et un risque de désorganisation.

La DAP impose en outre cette réforme dans un contexte où elle maintient ses objectifs opérationnels : les établissements pénitentiaires attendent toujours un flux régulier de nouveaux surveillants pour compenser les départs à la retraite et les créations de postes liés aux nouvelles prisons. Il y a donc une forte contrainte de rendement : former plus longtemps sans former moins de monde. C'est un véritable défi d'efficience pour l'ENAP.

Le risque, si l'on tente de tout faire à moyens constants, est de **dégrader certaines prestations** pour tenir le budget. De même, l'ENAP pourrait être tentée de réduire certaines dépenses "non essentielles" pour dégager des marges pour la formation initiale des surveillants, au détriment peut-être de la formation continue ou d'autres projets internes.

D'un point de vue managérial, l'absence de postes supplémentaires signifiera probablement plus de **polyvalence exigée du personnel existant**. Il est même envisagé de demander à des formateurs ou agents administratifs de prendre en charge des tâches additionnelles liées à la nouvelle organisation. Une telle réaffectation de ressources internes n'est pas simple et pourrait rencontrer des résistances ou atteindre ses

limites. **La CGT Pénitentiaire**, de toutes façons, ne cautionnera pas une sur-exploitation des personnels de l'ENAP pour permettre à la DAP de faire des économies.

En somme, la directive de moyens constants crée une **équation difficile** : comment faire « *plus et mieux* » avec strictement la même enveloppe ? Le risque identifié par les observateurs est que cette équation se résolve en pratique par des compromis dangereux : soit en diminuant le volume de surveillants formés (inacceptable au vu des besoins), soit en tirant sur la corde des ressources (au risque d'épuisement du personnel et de baisse de qualité), soit en rognant ailleurs (au risque d'affecter d'autres missions de l'ENAP). Aucune de ces solutions n'est satisfaisante, d'où la nécessité d'arbitrages hauts placés pour éventuellement assouplir la contrainte budgétaire, ou phaser la réforme plus progressivement.

Il convient de rappeler que lors de son allocution du 23 janvier 2025 à l'ENAP, Gérald Darmanin, Garde des Sceaux, a annoncé « des changements profonds et radicaux » pour l'administration pénitentiaire en promettant de mobiliser les moyens nécessaires, notamment en matière de sécurité. Un tel volontarisme affiché paraît en décalage avec l'instruction simultanée de n'accorder aucun moyen supplémentaire pour la formation des personnels de surveillance.

LA CGT PÉNITENTIAIRE VEILLERA À RAPPELER LES ÉCARTS ENTRE LES ANNONCES DU MINISTRE ET LA RÉALITÉ DES CHOSES.

Lors de la cérémonie de fin de formation de la 219^{ème} promotion à l'ENAP fin janvier 2025, le garde des Sceaux, Gérald **Darmanin**, a tenu un discours ambitieux, mettant en avant la nécessité de transformations majeures pour relever les défis de l'administration pénitentiaire. Parmi les annonces phares figuraient la création de prisons de haute sécurité, le renforcement des équipes d'intervention (ERIS), la création d'une police pénitentiaire en 2026, et plus généralement un meilleur soutien aux personnels de surveillance et d'insertion. Il a souligné que « *les révolutions* » engagées devront s'accompagner des moyens adéquats, citant par exemple le renseignement pénitentiaire qui « *devra disposer de davantage de moyens technologiques et humains* », ou encore la politique d'insertion pour laquelle il faudra « *y mettre les moyens* » afin de réussir la lutte contre la récidive.

Toutefois, s'agissant de la formation des surveillants, une **certaine incohérence** apparaît entre le discours et la réalité opérationnelle. D'un côté, le ministre insiste sur la montée en compétence des agents et la valorisation de leur métier (il a, par exemple, encouragé l'accès des surveillants au concours d'officier de police judiciaire pour élargir leurs prérogatives). Cela sous-entend un investissement accru dans la formation, pour doter les surveillants des compétences élargies correspondant à ces nouvelles missions. D'un autre côté, l'exigence de mettre en œuvre la réforme de la formation initiale à moyens constants semble en contradiction avec cette volonté de renforcer significativement la préparation des agents.

En termes simples, **comment concilier un enrichissement du contenu de formation avec l'absence de ressources supplémentaires ?** Si réellement « *rien ne sera plus comme avant* » selon les mots de Gérald Darmanin, on pourrait s'attendre à ce que des budgets exceptionnels soient débloqués pour soutenir ces changements, notamment dans le domaine de la formation initiale qui est le socle de la compétence des futurs surveillants. Or, pour l'instant, ce n'est pas le cas : le plan ambitieux doit être réalisé dans le cadre budgétaire existant. **C'EST UNE ABERRATION !!!**

Un point de discours particulièrement sensible est la question de la **sécurité des agents**. Ce prolongement de formation à 8 mois a été pensé, entre autres, en réaction au drame d'Incarville (mai 2024) où deux de nos collègues ont été froidement assassinés lors de l'extraction de Mohamed AMRA. Le ministre a rendu hommage aux victimes et promis que « *ce drame ne restera pas sans conséquences* », s'engageant à corriger les failles mises en lumière. La principale réponse est précisément de mieux former et équiper les

surveillants pour ces missions à risque. Dès lors, ne pas allouer de moyens additionnels pour améliorer la formation pourrait être perçu comme contradictoire avec la promesse de ne pas lésiner sur la sécurité du personnel. La tragédie d'Incarville impose de mettre l'accent sur la qualité de la formation initiale des surveillants.

En somme, il y a un **décalage** entre le discours officiel qui se veut volontariste et rassurant, et la ligne directrice administrative qui, elle, est restrictive. Le ministre a publiquement affirmé son soutien aux personnels pénitentiaires et annoncé des réformes structurelles – ce qui a pu susciter de l'attente (meilleures conditions, plus de moyens sur le terrain comme en formation). **Si, dans les faits, l'ENAP et les futurs surveillants ne voient pas arriver les moyens nécessaires à la hauteur des nouvelles exigences, le message ministériel ne sera plus audible. Ni par la CGT Pénitentiaire qui ne jouera pas comme certains la carte de la collusion à peine dissimulée, ainsi que pour les agents qui ne douteront plus qu'on se moque d'eux une fois de plus. Une réforme aussi importante que l'extension de la formation initiale ne peut avoir lieu sans une révision et une augmentation complète des moyens.**

Par ailleurs, le discours du 25 janvier insistait sur la **reconnaissance et la valorisation** des métiers pénitentiaires. Allonger la formation peut contribuer à professionnaliser davantage le métier de surveillant, mais cela doit s'accompagner d'une valorisation concrète (moyens pédagogiques, encadrement renforcé, perspectives de carrière). Si l'expérience des élèves en formation prolongée se dégrade (infrastructures saturées, formateurs épuisés, etc.), on assistera à l'effet inverse de celui recherché : au lieu de valoriser le métier, on risque de **démotiver** les recrues.

En conclusion de cette partie, il est clair que pour rester cohérente avec les annonces ministérielles, la réforme de la formation à 8 mois devrait idéalement s'accompagner d'un **soutien en moyens**. À défaut, l'administration pénitentiaire donne l'image de prôner le changement sans s'en donner réellement la force.

Effet de la réforme sur les autres publics formés à l'ENAP

L'ENAP ne forme pas que les surveillants pénitentiaires. **De nombreux autres corps** y reçoivent leur formation initiale ou continue : les lieutenants et capitaines pénitentiaires (personnels de commandement), les directeurs des services pénitentiaires, les conseillers pénitentiaires d'insertion et probation (CPIP), les directeurs pénitentiaires d'insertion et probation (DPIP), les personnels techniques et administratifs en formation d'adaptation, sans oublier les formations spécifiques des ERIS (équipes régionales d'intervention et de sécurité), des formateurs, des moniteurs de sport, etc.

À tout moment, le campus accueille donc une **mixité de promotions**. Par exemple, en janvier 2025 étaient présents sur site la 29^{ème} promotion d'élèves capitaines, la 29^{ème} promotion d'élèves CPIP, la 17^{ème} promotion d'élèves directeurs techniques, la 21^{ème} promotion d'élèves techniciens, ainsi que diverses sessions de formation continue en greffe et en médiation.

Lorsque la priorité sera donnée à l'allongement de la formation des surveillants, il faudra veiller à ce que cela ne **pénalise pas les autres publics formés**. Le risque, avec des ressources figées, est que l'ENAP doive réaffecter certains moyens (humains, matériels, créneaux d'utilisation des infrastructures) au bénéfice des élèves surveillants, au détriment d'autres filières. Mais souvenons-nous que l'AP est un ensemble de corps et de personnels qui œuvrent et doivent être formés ensemble. On ne peut donc pas envisager de ce côté, de restrictions sur les autres formations, ni une délocalisation de celles-ci qui serait un gage de dés-harmonisation de nos pratiques internes.

Les formateurs, de leur côté, interviennent souvent transversalement. Un formateur en sécurité pénitentiaire peut être amené à enseigner à la fois aux surveillants et aux lieutenants, par exemple. S'il est

accaparé par un surcroît d'heures devant les élèves surveillants, il sera moins disponible pour les officiers ou les directeurs.

On peut aussi s'inquiéter de l'**encombrement du planning** des salles spécialisées. Le bâtiment de simulation sert tant aux surveillants qu'aux ERIS pour leurs manœuvres d'entraînement, qu'aux officiers pour certains exercices de gestion de crise. Si les surveillants mobilisent le bâtiment de simulation plus fréquemment, il restera moins de créneaux pour les entraînements ERIS ou pour les mises en situation des autres stagiaires. Là encore, l'ENAP devra arbitrer, ou comme elle le dit monter des chapiteaux pour former des élèves dans des conditions plus que ridicules.

Les **projections actuelles** sur l'allongement de la formation des surveillants a été faite en se focalisant sur le flux des surveillants uniquement (nombre de surveillants formés par an, capacité d'hébergement requise, etc.), sans intégrer pleinement la **contrainte des autres formations en parallèle**.

Enfin, il convient de souligner un point positif envisagé : la **période de pré-affectation d'un mois en établissement** en fin de formation. Cette mesure, si elle est mise en place, pourrait atténuer la pression sur l'ENAP en toute fin de scolarité (puisque pendant un mois les élèves seraient hébergés et encadrés dans les prisons d'affectation, et non plus sur le campus). Cela libérerait temporairement des capacités d'hébergement à l'ENAP pour d'autres promotions ou pour la rentrée suivante. De plus, l'obligation d'hébergement durant cette pré-affectation garantirait que les jeunes surveillants ne se retrouvent pas livrés à eux-mêmes. **L'exemple malheureux des 89 stagiaires envoyés à la prison des Baumettes 3** sans solution de logement fin 2024 illustre l'importance de cette précaution : faute d'anticipation, ces collègues auraient dû dormir sous des tentes *Quechua* en plein hiver, ce qui a été évité de justesse grâce à l'intervention syndicale de **la CGT Pénitentiaire**. Toutefois, n'oublions pas que cela reporte partiellement la charge d'encadrement sur les établissements pénitentiaires d'accueil, qui devront mobiliser des tuteurs et des moyens locaux pour loger et former ces élèves en situation réelle. Il faut donc s'assurer que, d'un niveau à l'autre (ENAP vs DISP), on ne déshabille pas Paul pour habiller Jacques en termes de moyens.

En résumé, l'impact de la réforme sur les autres publics de l'ENAP n'est pas négligeable et doit être anticipé. L'ENAP devra jouer un numéro d'équilibriste pour **maintenir l'ensemble de ses missions de formation** : continuer à former efficacement les officiers, directeurs, CPIP, etc., tout en accordant plus de temps et d'attention aux surveillants.

Résumons donc les incohérences !

- **Saturation des infrastructures** : La capacités d'hébergement et d'équipements pédagogiques sollicitées à 100 %, engendrant promiscuité, problèmes logistiques et potentielle dégradation des conditions de vie et d'apprentissage des élèves.
- **Insuffisance de personnel formateur** : charge accrue sur les formateurs actuels, menaçant la qualité du suivi des élèves et l'efficacité de l'enseignement (notamment sur des modules techniques sensibles comme le tir). Cela pourrait conduire à une formation "au pas de course" plutôt qu'approfondie, ce qui est contraire à l'esprit de la réforme.
- **Contradiction objectif/moyens** : inadéquation entre l'ambition affichée (former des surveillants polyvalents, mieux préparés et armés pour de nouvelles missions) et les moyens alloués (zéro effectif en plus, budget constant). Cette incohérence pourrait aboutir à une réforme inaboutie, où l'on allonge la durée **sans améliorer proportionnellement le contenu** faute de ressources, ce qui réduirait l'intérêt même de l'opération.

- **Effets collatéraux sur les autres formations** : risque de désorganiser ou de diminuer l'offre de formation pour les autres catégories de personnels (officiers, CPIP, etc.), créant un goulot d'étranglement plus large dans la chaîne de formation de l'administration pénitentiaire.

Face à ces constats La CGT Pénitentiaire exige une prise de conscience ministériel et une exécution sans compromis des engagements pris par Mr Darmanin !

L'allongement de la formation initiale des surveillants pénitentiaires à 8 mois est porteur de progrès (professionnalisation, compétence accrue des agents, meilleure préparation aux missions dangereuses) et répond à une attente légitime de sécurité. Néanmoins, « *la montagne* » que représente cette réforme ne pourra accoucher de résultats tangibles que si on lui en donne les moyens concrets.