



FORMATION DES MAJORS DE LA FILIÈRE EXPERTISE : UNE RÉFORME SANS CAP NI LÉGITIMITÉ

Ce jour se tenait à la Direction de l'administration pénitentiaire une réunion avec les organisations syndicales représentatives consacrée au projet d'arrêté relatif à la formation des majors de la filière expertise.

Pour rappel, la réforme statutaire engagée depuis 2023 a profondément modifié le statut des personnels de surveillance, avec la création de deux filières distinctes au sein du corps d'encadrement et d'application : la filière encadrement et la filière expertise.

Dans ce cadre, les brigadiers-chefs relevant de la filière expertise promus au grade de major sont soumis à une obligation de formation spécifique.

Une réforme toujours contestée, des effets délétères désormais avérés

En préambule, **La CGT Pénitentiaire** a réaffirmé avec force son opposition de principe à la création de ces deux filières, réforme que nous avons combattue dès son origine tant elle portait en germe des inégalités, des dérives organisationnelles et une perte de lisibilité des missions.

Aujourd'hui, les faits nous donnent raison.

Les grands perdants de cette réforme sont incontestablement les agents de la filière encadrement :

- des personnels ayant passé un concours exigeant ;
- assumant des responsabilités managériales lourdes ;
- ayant souvent subi des mobilités géographiques et des contraintes personnelles importantes pour une rémunération identique à celle d'agents n'exerçant pas de fonctions d'encadrement.

Cette situation était prévisible et ne pouvait que générer frustration, sentiment d'injustice et désorganisation des collectifs de travail.

Des dérives de terrain inacceptables !

La CGT Pénitentiaire a également dénoncé les dérives constatées dans de nombreux établissements, où des chefs d'établissement utilisent la filière expertise pour confier de facto des missions d'encadrement à des personnels qui ne relèvent pourtant pas statutairement de cette filière.

Ces pratiques entretiennent la confusion des rôles, fragilisent la chaîne hiérarchique et exposent les agents à des responsabilités qui ne correspondent ni à leur statut ni à leur reconnaissance indemnitaire.

Une formation sans ambition ni contenu spécifique.

La DAP a présenté une formation d'une durée totale de **18 heures**, intégralement réalisée **en distanciel**. La première session n'interviendra qu'à partir de septembre 2026, une fois l'arrêté publié et permettra d'organiser les plannings des agents promus.

Les modules proposés portent notamment sur :

- la communication professionnelle à l'oral ;
- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les enjeux du développement durable et de la transition écologique ;
- la déontologie du service public pénitentiaire ;
- le risque corruptif ;
- la laïcité ;
- la prévention des évasions ;
- le numérique.

Pour **La CGT Pénitentiaire**, cette formation n'apporte **strictement aucune plus-value**. Ces thématiques relèvent de la formation continue commune à l'ensemble des personnels et ne justifient en rien une formation spécifique liée à l'accès au grade de major dans la filière expertise.

Elles ne répondent ni aux enjeux professionnels réels, ni aux besoins opérationnels, ni aux problématiques de reconnaissance et de clarification des missions.

Une opposition claire et assumée !

Face à une réforme incohérente, à une formation creuse et à des dérives déjà largement constatées sur le terrain, **La CGT Pénitentiaire** a annoncé qu'elle votera contre le projet d'arrêté lors du prochain comité social de l'administration pénitentiaire du 12 février.

La CGT Pénitentiaire continuera d'exiger :

- **une clarification immédiate des missions des filières ;**
- **la fin des usages détournés de la filière expertise ;**
- **une véritable reconnaissance statutaire et indemnitaire des fonctions d'encadrement ;**
- **et plus largement, la remise à plat d'une réforme qui affaiblit l'administration pénitentiaire au lieu de la renforcer.**

à Montreuil,
le 30 Janvier 2026