



# CPIP // RECRUTEMENT ET FORMATION

## Un chantier enfin ouvert

Un groupe de travail sur les arrêtés de recrutement et de formation des CPIP a été mis en place au sein de la DAP. La réunion de présentation de ce groupe de travail s'est tenue le 12 septembre 2014, présidée par la directrice. Les organisations syndicales représentatives au CTAP et aux CAP de la filière d'insertion et de probation y étaient invités et étaient également présents la DRH, le directeur de l'ENAP, les bureaux PMJ1 et RH7.

L'annonce de ce chantier a eu lieu lors du CTAP du 25 juin 2014, auquel la CGT était présente pour réaffirmer les revendications de personnels en matière de formation et notamment l'abandon de la pré-affectation <http://www.cgtspip.org/spip-ctap-du-25-juin-2014-formation-et-antennes>.

Il a été également question lors de ce CTAP de la question de la modification de l'arrêté du 10 novembre 2006 visant à adapter la taille du jury aux promotions importantes à venir de CPIP.

### Des modalités d'organisation et un timing serrés !

Le groupe de travail qui regroupe PMJ, RH7 (Bureau du recrutement et de la formation) et l'ENAP, 2 CPIP et une DPIP, se réunira entre septembre 2014 et avril 2015. Les organisations syndicales seront consultées et informées durant cette période.

Les arrêtés seront ensuite proposés au CT-SPIP. L'entrée en vigueur est prévue en septembre 2015 (20ème promotion) pour l'arrêté de formation des CPIP et pour janvier 2016 (21ème promotion) concernant l'arrêté de recrutement.

Le calendrier prévisionnel est beaucoup plus long pour la modification des arrêtés de recrutement car la procédure pour soumettre les projets à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) est davantage contraignante.

**Les thématiques abordées seront : la diversification du recrutement, la durée et le contenu de la formation et la pré-affectation.**

**Une audience en bilatérale avec la CGT est prévue courant octobre concernant exclusivement le recrutement et seulement entre décembre 2014 et mars 2015 pour la formation.**

**La CGT se félicite de l'ouverture tant attendue de ce chantier ! En effet cela fait longtemps que la CGT réclamait la remise à plat de la formation avec comme préalable la remise en cause de la pré-affectation.**

**Concernant le recrutement**, la DAP semble revenir sur sa politique et souhaite que le concours soit plus ouvert afin que les parcours universitaires et professionnels soient davantage diversifiés. La CGT porte cet objectif depuis longtemps et attend de connaître les propositions concrètes de l'administration.

### Allez on y croit à la fin de la pré-affectation !

Pour rappel, la pré-affectation a été mise en place en janvier 2007. Cela fait donc 7 ans que ça dure !

La pré-affectation a été un coup de force imposé par l'administration à l'ensemble des organisations professionnelles et surtout à l'ensemble des personnels.

**Depuis le début de sa mise en place, la CGT n'a eu de cesse de dénoncer les effets désastreux de ce système.** Affectés sur les sites les plus en pénurie d'effectifs, les stagiaires CPIP sont amenés à immédiatement combler les manques en faisant l'économie du temps et de la progression nécessaires à un apprentissage de qualité.

Mis en situation extrême et dans les conditions de travail les plus dégradées, les futurs CPIP sont encadrés par des tuteurs qui sont le plus souvent de jeunes titulaires faisant face eux-mêmes à des charges de travail démesurées.

La pré-affectation implique nécessairement une inégalité entre les SPIP puisque les stagiaires ne sont pas répartis sur l'ensemble du territoire et que l'effort d'accueil est concentré sur le Nord, l'Île de France et l'Est.

**La DAP veut « aller vite et être proactive » dans ce domaine !**

**La CGT veillera au respect de cet engagement !**

**La CGT a toujours dénoncé ce système et les autres organisations professionnelles partagent désormais le même avis, au-delà de leurs visions respectives du métier.**

C'est d'ailleurs grâce à la persévérance de la CGT et de ses militants que cet avis a même un temps été porté par l'administration pénitentiaire. En effet, l'administration avait officiellement annoncé la fin de la pré-affectation en novembre 2010 pour ensuite faire volte-face à la suite d'un simple changement de DRH !

La DAP déclare aujourd'hui avoir clairement entendu les critiques sérieuses contre ce dispositif et s'autorise à pouvoir le remettre en cause dans la mesure où les SPIP se trouvent dans un contexte de création d'emplois.

**Sur cette question, la CGT est et demeure intransigeante. Il n'est plus temps de tergiverser : la pré-affectation doit purement et simplement être abandonnée.**

## **Quelles perspectives pour la durée et le contenu de la formation initiale et continue ?**

Dans la continuité des changements apportés par la réforme pénale qui met en valeur une approche humaniste de la probation, **il est en effet urgent que nos futurs collègues bénéficient d'une formation de qualité.**

**Cela suppose qu'elle apporte aux professionnels les fondamentaux et le cadre éthique de l'accompagnement socio-éducatif, une méthodologie en travail social permettant de se recentrer sur les besoins de la personne et sur une approche globale de celle-ci.**

L'administration et l'ENAP souhaitent rénover la formation en développant la professionnalisation de celle-ci tout en ayant comme charte d'action les Règles européennes de la probation (REP). Ainsi avec ce cadre, l'administration souhaite que la formation soit davantage tournée vers l'évaluation des publics à l'aide d'outils RBR (Risques, Besoins et Réceptivité).

**La CGT se réjouit que les REP deviennent un enjeu majeur au sein de l'administration pénitentiaire puisque celle-ci porte une vision progressiste de la probation.** Cependant la CGT le martèle : la DAP ne doit pas transposer de manière mécanique un outil d'évaluation sans réflexion et sans consensus. Pire, il est surprenant de constater que le RBR est devenu la seule référence en la matière, alors que ce type d'outil est décrié et a montré ses limites.

En effet dans le Plan National de Formation 2015 (présenté lors du CTAP du 15 septembre), la CGT a dénoncé fermement les orientations prises par la DAP qui axent les formations sur les outils d'évaluation fondés principalement sur le RBR et a été entendue sur ce point.

**Non la CGT n'est pas fermée à ce type d'approche mais rappelle que cet outil ne peut pas être l'alpha et l'oméga. Il existe aussi d'autres approches et d'autres méthodologies déjà pratiquées par les professionnels sur le terrain.**

Concernant la formation continue, un exemple démontre à quel point l'offre de formation est excessivement guidée par les orientations politiques prises par la DAP. En effet la prise en charge collective est devenue le dispositif à la mode au détriment d'autres modes de prises en charge. Ainsi 1 CPIP sur 3 est aujourd'hui formé à la prise en charge collective alors que seulement 1 CPIP sur 100 est formé à l'entretien motivationnel. Pourtant on sait que la technique de l'entretien motivationnel est une de celles qui permet d'établir une relation de confiance et positive avec la personne prise en charge.

**Plus largement, la formation initiale et continue doit prioritairement favoriser l'acquisition de savoirs en sciences humaines, apporter aux professionnels les techniques d'entretien et de communication nécessaires pour intervenir auprès des publics et assurer une réflexion déontologique sur la portée des gestes professionnels grâce aux retours d'expérience.**

Concernant la durée de la formation, la DAP souhaite travailler avec « *une enveloppe de deux ans* », sans davantage de précisions pour l'instant.

Qu'est ce que cela signifie : une année de forma-

tion initiale et une affectation directe avec un accompagnement et une formation continue obligatoire ? Deux années de formation initiale ? Pour l'instant cela reste flou et tout reste à construire.

Pour l'administration, rien ne prouve que la durée de deux ans soit efficace et pertinente mais n'avance pas non plus davantage d'arguments pour expliquer un recul allant vers une formation plus courte.

Il est indéniable que les contraintes budgétaires n'y sont pas pour rien : il est inacceptable de sacrifier ainsi la profession et la formation !

La CGT sera force de propositions et sera vigilante afin qu'une nouvelle mouture de la formation ne réintroduise pas une pré-affectation déguisée.

**La CGT milite pour un retour à une formation de deux ans en alternance sanctionnée par un titre de niveau II.** Cela impliquerait une validation du cahier des charges de l'ENAP par l'université, favorisant ainsi une meilleure diffusion des savoirs auprès des professionnels et le décroisement de l'institution, et surtout l'acquisition d'un diplôme reconnu par l'Etat.

Une véritable alternance doit être rétablie et améliorée en donnant aux tuteurs de stage les moyens et la formation pour accompagner les stagiaires dans les meilleures conditions possibles. **En effet les allers-retours entre la théorie et la pratique permettent aux futurs collègues d'acquérir un recul nécessaire sur leur pratiques professionnelles ainsi qu'un enrichissement continu de celles-ci.**

Nous ne pouvons qu'être perplexes sur des perspectives satisfaisantes au regard du **triste bilan 2013 de la formation continue** (présenté lors du CTAP du 15 septembre). En effet le budget de la formation continue a diminué de 30% engendrant une baisse notable du nombre de stagiaires et du nombre de formations proposées.

**Ainsi, il est bien beau de vouloir améliorer la formation des agents, encore faut-il allouer les moyens à la hauteur des enjeux !**

**La CGT, forte de sa représentativité au sein des SPIP, portera auprès de la DAP les revendications et les attentes des personnels !**

**Elle prendra sa place dans les discussions et sera force de propositions.**

**La CGT est combative :**

**Pour une formation initiale et continue de qualité, gage d'un service public de qualité.**

Montreuil, le 29 septembre 2014