

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Paris, le 22 NOV. 2018

La Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

Mesdames et Messieurs les directeurs interrégionaux des services pénitentiaires
Madame la directrice de l'école nationale d'administration pénitentiaire

NOR :	JUSK1824812C
N° de la circulaire	
Objet	Socle commun de formation des personnels de surveillance en matière de sécurité
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none">- Code pénal, notamment l'article 223-6- Loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de sécurité civile- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique- Décret n° 2011-980 du 23 août 2011 relatif à l'armement des personnels de l'administration pénitentiaire- Circulaire du 25 octobre 1994 relative à l'organisation du dispositif de la formation continue des personnels de l'administration pénitentiaire- Circulaire du 27 décembre 2001 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire- Circulaire du 27 janvier 2004 relative à la formation continue des personnels de l'administration pénitentiaire- Circulaire du 17 juin 2004 relative à l'emploi des équipes régionales d'intérim pour la formation- Circulaire du 12 décembre 2012 relative à l'usage de la force et des armes dans l'administration pénitentiaire

La formation continue, levier essentiel pour l'accomplissement des politiques pénitentiaires en matière de sécurité et de maîtrise de l'environnement professionnel, est dans sa mise en œuvre largement déconcentrée ; elle doit cependant répondre aux objectifs et besoins définis au niveau national par l'administration pénitentiaire.

La présente circulaire a pour objet la définition de ce cadre permanent ; elle énonce :

- les principes d'actions pour la mise en œuvre du socle commun de formation,
- la politique de management au service de ce socle commun de formation,
- l'intégration de la formation dans les cycles de travail comme levier de transformation.

Conformément au plan national de formation, les plans interrégionaux doivent inscrire le socle commun de formation dans le cadre des principes énoncés par la présente ; ces plans doivent être adaptés aux réalités et aux besoins propres à chacune des directions interrégionales et aux établissements pénitentiaires s'y rattachant.

La présente circulaire est complétée chaque année par une note fixant des objectifs opérationnels à chaque direction interrégionale des services pénitentiaires.

I. - LES PRINCIPES D'ACTIONS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU SOCLE COMMUN DE FORMATION

1- Un socle commun fondamental à l'exercice des missions de sécurité

L'administration pénitentiaire est confrontée à des contraintes opérationnelles fortes, dans un environnement en évolution constante : elle doit donc faire évoluer régulièrement ses modes d'intervention et garantir la meilleure adéquation des qualifications et des compétences de ses personnels avec ses besoins pour développer une action performante au sein des établissements.

La formation des personnels pénitentiaires en matière de sécurité constitue l'un des axes majeurs de la professionnalisation des personnels de surveillance et de l'adaptation de leurs compétences.

L'exercice des missions de surveillant pénitentiaire requiert non seulement la maîtrise des connaissances de l'environnement professionnel mais également une appropriation des gestes professionnels constitutifs de la fonction occupée par l'agent.

L'ensemble des formations nécessaires à l'acquisition de ces connaissances ou qui concourent au maintien des compétences constitue le socle commun de formation ; la durée minimale de formation obligatoire annuelle est fixée à cinq jours pour l'ensemble des personnels de surveillance quel que soit le lieu d'exercice des fonctions (établissement, PREJ, unité hospitalière, SPIP...).

Le socle commun ne se substitue pas aux formations réglementaires permettant le maintien des habilitations.

1-1- La maîtrise nécessaire de l'environnement professionnel

Le mouvement de modernisation dans lequel est engagée l'administration pénitentiaire a notamment eu pour conséquence de rendre les conditions d'exercice du métier de surveillant pénitentiaire plus complexes. Dès lors, la maîtrise de l'environnement professionnel est un gage de performance dans la réalisation des missions de l'agent qui lui assure une sécurité à la fois juridique et institutionnelle.

L'appréhension des risques rencontrés dans le milieu professionnel, et de leur gestion, est un axe essentiel de la maîtrise de l'environnement professionnel ; cette démarche de reconnaissance d'un événement soudain et imprévisible peut conduire à élaborer des protocoles de prévention sur la base de retour d'expériences ou de formations-actions.

Les thématiques de formation énoncées ci-après seront dispensées aux agents sur une durée de cinq jours au moins, fractionnables dans l'année :

1-1-1 Notion du service public pénitentiaire

- Connaissance de l'environnement professionnel et des procédures,
- Principe hiérarchique : l'organisation hiérarchique de l'administration pénitentiaire, sa structuration en corps et grades...
- Rapport aux usagers du service public pénitentiaire : droits et obligations, évolution des caractéristiques de la population pénale et ses comportements face aux situations générées par l'enfermement.

1-1-2 Les valeurs et la déontologie

- Procédures administratives : distinguer notamment les mesures faisant grief des autres,
- Droits et obligations du personnel pénitentiaire, les différents statuts (général, particulier et spécial),
- Principes déontologiques : présentation du code de déontologie aux agents,
- Règles relatives au port de l'uniforme et au positionnement attendu de l'agent en uniforme, dépositaire de l'autorité publique,
- Principes généraux en matière de prévention : obligation des employeurs et des travailleurs (articles L4121-1 et suivants code du travail) ; responsabilité des chefs de service en matière de santé au travail (circulaire du ministère de la Justice du 10 juin 2014).

1-2- Des formations incontournables dans le socle commun de formation

Confronté à une réalité carcérale complexe et plurielle, le surveillant doit non seulement être capable d'anticiper les comportements grâce à l'analyse du risque et des réactions de la population pénale, mais aussi réagir de manière adaptée face à l'inattendu. A cet égard, les formations visant à la défense individuelle et à l'emploi de la force doivent constituer un axe central du maintien des compétences de l'agent en matière de techniques d'intervention.

Les thématiques en lien avec la maîtrise des gestes professionnels portent sur :

1-2-1 Les gestes techniques

- La défense individuelle (self-défense) : à distinguer des techniques d'intervention (ou opérationnelles) qui visent soit à la maîtrise d'un individu, soit à une intervention en cellule ou dans un local dans lequel une ou plusieurs personnes détenues sont retranchées,
- La maîtrise d'individus par le biais des techniques d'intervention.

1-2-2 La conception de l'intervention et ses suites :

- Le raisonnement tactique lié au déploiement de la force : la connaissance de la structure pénitentiaire et des procédures de sécurité existantes sont un préalable au déploiement de la force ; le cadre juridique relatif à l'emploi de la force doit être connu de l'ensemble des acteurs de l'intervention,
- L'intervention spontanée ou préparée : la méthodologie de l'intervention est une donnée qui doit être connue de l'ensemble de l'encadrement afin d'assurer son exécution dans des conditions optimales,
- Les briefings et débriefing d'intervention : il est nécessaire de connaître les différentes phases de l'intervention dans son élaboration et sa mise en œuvre mais tout aussi indispensable de réunir l'ensemble des participants pour qu'un retour d'expérience soit assuré après celle-ci,
- Les écrits professionnels (formes et rédaction attendues du compte-rendu d'incident, du compte-rendu professionnel et de la transcription de l'observation).

La formation des personnels pénitentiaires en matière de sécurité est une obligation mais d'abord un moyen pour l'agent de maintenir ses compétences pour faire face aux situations d'urgence.

La formation au secourisme et à la sécurité incendie constituent un autre moyen pour accomplir les missions imparties à l'administration afin de garantir la sécurité des personnes et des biens.

1-2-3 - Le secourisme

La loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile a engagé la France dans un enjeu majeur : avoir l'ensemble de sa population formée à la prévention des risques de toute nature et aux gestes de premiers secours.

L'évolution des métiers de l'administration pénitentiaire, des missions et des risques y afférents, rend nécessaire la mise en place d'un apport de connaissances supplémentaires sur les techniques et procédures permettant de réagir dans les meilleures conditions.

D'autre part, la non-assistance à personne en péril, réprimée par l'article 223-6 du code pénal, constitue une infraction à laquelle les surveillants, dans l'exercice de leurs fonctions, peuvent être exposés.

La formation au secourisme est donc nécessaire ; elle s'appuie sur un référentiel interne de formation et de certification PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1) et à terme, sur le référentiel S.I.P.S. (secours en intervention des personnels de surveillance), en cours d'élaboration.

1-2-4 La sécurité incendie

En matière de sécurité incendie, la formation doit contenir des enseignements relatifs à la procédure d'alerte et aux mesures à mettre en œuvre dans l'attente des secours.

Elle porte sur l'utilisation des matériels présents en établissement : extincteur, robinet d'incendie armé (R.I.A), port de la tenue d'intervention avec l'appareil respiratoire isolant (A.R.I).

Par ailleurs, la connaissance de la structure pénitentiaire et des voies d'accès vers le lieu du sinistre conditionnent la réussite de l'intervention des sapeurs-pompiers le cas échéant.

1-2-5 L'usage des armes

Le décret n°2011-980 du 23 août 2011 relatif à l'armement des personnels de l'administration pénitentiaire dispose en son article 5 que « *les personnels de direction et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire reçoivent une formation initiale au maniement des armes.*

A la suite de cette formation initiale, pour le maniement des armes des catégories A ou B, des séances d'entraînement se déroulent périodiquement. La formation reçue est attestée par un carnet de tir classé au dossier de l'agent ».

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la circulaire du 12 décembre 2012, relative à l'usage de la force et des armes dans l'administration pénitentiaire, « *il appartient à chaque responsable de structures, en lien avec le responsable de l'unité régionale de formation et de qualification de la direction interrégionale, d'organiser pour ses personnels des sessions périodiques de formation au maniement des armes et aux équipements de protection et d'intervention adaptées au poste qu'ils occupent.*

Des sessions de formation sur les armes en dotation au sein de l'établissement seront organisées au bénéfice des personnels des corps de commandement, d'encadrement et d'application des personnels de surveillance et des personnels du corps de direction, à minima une fois par an par agent. Les personnels sont tenus de participer aux sessions qui sont organisées à leur bénéfice ».

Quelle que soit la formation à l'usage des armes, celle-ci doit impérativement s'étendre sur trois heures au moins et comprendre les éléments suivants :

- Rappel du cadre réglementaire (la circulaire du 12 décembre 2012 servira d'appui à cette séquence et pourra être illustrée de faits survenus dans les établissements pénitentiaires ; ce texte est en cours de réécriture),
- Manipulation de mise en service et mise en sécurité,
- Tir dans les conditions réglementaires,
- Simulateur de tir (les exercices au simulateur ou en simulation ne peuvent se substituer aux séances de tir mais les complètent très utilement).

1-2-6 Le retour d'expérience, un outil au service du management et de la formation continue

Le bureau en charge des pratiques professionnelles en établissements pénitentiaires de l'administration centrale publie à intervalles réguliers un mémento sur les incidents marquants survenus dans les établissements pénitentiaires. Communiqués aux personnels pénitentiaires par tous moyens, notamment d'affichage, ces supports pédagogiques facilitent la construction d'actions de formation par les formateurs des personnels ; ces formations n'excèdent pas une demi-journée.

L'analyse du contexte de la survenue de l'incident et son traitement doivent permettre aux agents de formuler des propositions en vue d'améliorer les pratiques professionnelles et les procédures au sein de l'établissement, en conformité avec les doctrines nationales.

L'efficacité de la mise en œuvre du socle commun de formation, nécessite d'agir sur deux volets : l'un portant sur les acteurs de la formation et l'autre, sur l'organisation du temps de travail des personnels.

II – LA POLITIQUE DE MANAGEMENT AU SERVICE DE CE SOCLE COMMUN DE FORMATION

L'accompagnement à tous les niveaux de l'encadrement, du chef d'établissement aux gradés, est essentiel dans la mise en œuvre des politiques publiques en matière de sécurité. Ces objectifs de formation peuvent se traduire dans les plans d'objectifs prioritaires de la structure.

1 - Une implication à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique

De la prise de fonction des agents dans les établissements à leur entretien annuel d'évaluation, le processus de recueil des besoins en formation constitue un enjeu stratégique, pour asseoir une politique de formation permettant d'assurer dans les meilleures conditions, les missions qui sont confiées aux personnels pénitentiaires.

Ces données doivent traduire les besoins des agents et des établissements pénitentiaires et s'inscrire dans les plans interrégionaux et locaux de formation.

Ainsi comme le mentionne la circulaire DAP du 27 janvier 2004, *« la formation continue est placée sous la responsabilité des directeurs interrégionaux, qui disposent de l'ensemble des acteurs interrégionaux de la formation afin d'élaborer les plans interrégionaux de formation, lesquels doivent s'inscrire au plus près de la réalité des besoins des établissements et services et des situations de travail, puis de les mettre en œuvre ».*

Par conséquent, il appartient aux chefs d'établissements pénitentiaires, en lien avec les responsables des unités de recrutement, de formation et de qualifications ainsi qu'avec les pôles de formation, de développer leur propre programme d'actions (plan local de formation) décliné du plan interrégional de formation, tel qu'il est précisé dans la circulaire du 25 octobre 1994 relative à l'organisation du dispositif de la formation continue des personnels de l'administration pénitentiaire, toujours en vigueur.

Lors du cycle d'accueil du personnel nouvellement affecté en établissement pénitentiaire, le formateur des personnels réalise un bilan portant sur les connaissances et les acquis ainsi que sur les besoins en compétences immédiatement nécessaires à l'exercice des missions.

Dans le cadre de l'exercice des fonctions du surveillant, l'encadrement intermédiaire constitue un échelon fondamental dans l'analyse tant des connaissances indispensables à l'exercice des missions des agents que de leur positionnement professionnel.

L'entretien annuel d'évaluation s'inscrit dans les directives du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat.

2- Le rôle de l'encadrement dans la déclinaison du « socle commun de formation »

Le rôle de l'encadrement dans la prise en charge et l'accompagnement des personnels est fondamental : l'encadrement de proximité, constitué des premiers surveillants est une référence en matière de connaissances professionnelles et de positionnement professionnel pour les agents qu'il encadre. Il a, par conséquent, un rôle de formation et d'exemplarité auprès des surveillants.

Dans cette logique, l'encadrement de proximité doit non seulement bénéficier du socle commun de formation mais aussi participer à des modules complémentaires de formation qui lui sont spécifiques. Ils concernent les pratiques professionnelles de l'encadrement et son positionnement dans son environnement professionnel :

- La connaissance des procédures de sécurité dans l'établissement,
- Les méthodes de management (positionnement professionnel, élaboration et transmission des ordres, contrôle de l'activité des agents, passation de consignes, gestion de l'appel...),
- La gestion de crise, les briefings et débriefing,
- L'éthique et la déontologie,
- Les retours d'expérience,
- L'utilisation des logiciels internes (ex. GENESIS).

Les contenus de formation sont dispensés au sein des services déconcentrés sur la base du livret de formation rédigé par l'école ainsi qu'à partir de tous les documents produits par le bureau des pratiques professionnelles en établissements pénitentiaires. Le livret de formation répond lui-même au cahier des charges fourni par l'administration centrale.

III - L'INTEGRATION DE LA FORMATION DANS LES CYCLES DE TRAVAIL COMME LEVIER DE TRANSFORMATION

1- La formation est un temps de travail

Prise en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat, la circulaire du 27 décembre 2001 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire dispose dans son titre II - La durée du travail /Section 1 - La notion de temps de travail effectif – point 1.1 que *« le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles »*.

Il ressort de ces dispositions que la formation est un temps de travail effectif et que les actions de formation doivent être planifiées dans une organisation de service réalisée à l'année. Les sessions de formation ne doivent pas être considérées comme des temps d'absence du service et être planifiées sur les repos prévus et dus aux agents : en conséquence, il n'est pas envisageable qu'un agent soit rappelé sur son repos hebdomadaire afin qu'il se rende à une session de formation.

2- L'adaptabilité des cycles de travail

Les principes généraux en termes de cycles de travail ont été établis dans la circulaire du 27 décembre 2001, précisant que les cycles de travail en établissements pénitentiaires étaient mis en œuvre après un examen approfondi des caractéristiques de l'établissement et de la typologie des personnels.

De même, *« le choix des cycles et l'élaboration du service des agents relèvent de la responsabilité des chefs d'établissement et s'effectue obligatoirement après consultation des personnels de surveillance concernés et en concertation avec les représentants des personnels »*. (§ III.1.1.3 de la circulaire du 27 décembre 2001).

La programmation des actions de formation dans l'annualisation du temps de travail permet d'atteindre l'objectif de 5 jours de formation dans l'année.

En tenant compte de la situation des effectifs propre à chaque établissement pénitentiaire, trois modalités d'organisation de service au moins, déjà expérimentées, permettent d'atteindre l'objectif de cinq jours de formation annuelle ; cette programmation est adaptable selon le contexte (ressources humaines, organisation de service, taille de l'établissement...). Les organisations ci-après ne sont, en conséquence, pas exclusives et selon les réalités des établissements pénitentiaires, elles peuvent se décliner différemment localement :

- un socle de formation de cinq jours consécutifs planifié avant ou au retour d'une période de congés annuels : ce dispositif est efficient si les effectifs de détention sont répartis entre six équipes d'agents (planification du service sur 48 semaines dont 7 semaines de congés annuels et une semaine de formation ; les quatre autres semaines sont positionnées de telle façon à assurer le lien entre deux années),
- un socle de formation fractionné en cinq jours positionnés au retour d'une période de repos hebdomadaire (ce dispositif s'insère dans un cycle composé de journées longues, d'un service de nuit et d'une journée dite de coupure),

- une demi-journée de formation obligatoire positionnée dans la semaine de travail. Ce dispositif suppose qu'au préalable la journée de détention ait été réorganisée afin de dégager un temps de formation pour les agents.

Enfin, pour les établissements pénitentiaires qualifiés d'établissements à faible effectif de personnels, les directions interrégionales des services pénitentiaires doivent réactiver les équipes régionales d'intérim pour la formation (ERIF) telles qu'elles ont été organisées par la circulaire du 17 juin 2004, qui rappelle que « *la mission des ERIF consiste, dans le contexte du travail pénitentiaire, à assurer le remplacement des personnels en formation. Elles représentent un levier essentiel pour le développement de la formation* ».

Aussi, pour que le socle commun de formation puisse être mis en œuvre dans ces établissements pénitentiaires, il est nécessaire que les organisations de service intègrent dès leur élaboration l'un ou l'autre des cycles de travail présentés ci-dessus.

Un comité national d'évaluation de la politique de formation continue obligatoire en matière de sécurité, piloté par la direction de l'administration pénitentiaire, évaluera la mise en œuvre du socle commun de formation et l'atteinte des objectifs qui l'accompagnent.

Je vous demande d'assurer la plus large diffusion de la présente circulaire aux services et personnels relevant de votre autorité et de m'informer, sous le présent timbre, de toutes difficultés éventuelles dans sa mise en œuvre.

Pour la Garde des sceaux, ministre de la Justice, et par délégation,
Le directeur de l'administration pénitentiaire,



Stéphane BREDIN