

Atelier de consultation collective et territoriale

Votre organisation / juridiction : Service pénitentiaire d'insertion et de probation du Loir-et-Cher

Date de l'atelier : 19/11/2021 – séance d'une durée de 2 heures animée par le DFSP/IP et le Chef d'établissement de la Maison d'Arrêt de Blois

Nombre de participants à l'atelier : 14 personnels issus des différents corps de l'administration

Informations sur les participants¹ : Personnels du SPIP et de la Maison d'Arrêt

- Personnels du SPIP : 6 CPIP dont 1 contractuelle et 1 stagiaire, 1 agent de surveillance électronique, 1 personnel administratif de l'unité accueil/greffe SPIP, 1 DPIP
- Personnels de la MA : 2 personnels administratifs, 1er surveillant, 1 adjointe au Chef de Détention), 1 surveillant

Restitution des échanges :

| Thématique : Justice pénitentiaire et réinsertion – Missions et statut des personnels | |
|--|---|
| <p><u>Sécurisation des conditions d'intervention</u> Acuité de la sécurisation des conditions d'intervention qui se pose tant en milieu fermé qu'en milieu ouvert au regard de l'augmentation du volume de public pris en charge et de l'évolution des profils.</p> <p>Problématique très présente en détention et beaucoup moins en SPIP (MO) où conscience moins forte du risque.</p> <p>Constat d'une amélioration globale de la sécurité passive en MO comme en MF avec sécurisation des nouveaux locaux pour le SPIP et une plus grande sécurisation des mouvements en détention mais des zones de fragilité qui persistent :</p> <ul style="list-style-type: none">- problématique de l'absence systématique de fouille par le FSI à l'arrivée à l'établissement- Problématique de la porte d'entrée de la Maison d'Arrêt inadaptée | <p>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</p> <ul style="list-style-type: none">- Intégrer les questions de sécurité dans la formation initiale des CPIP/DPIP- Accompagner la prise en compte de ce risque par l'élaboration d'un référentiel de sécurité et la réalisation d'exercices- Généraliser les portiques de sécurité à l'entrée des SPIP- Retravailler cette question de la fouille systématique à l'arrivée en détention- travaux programmés |

¹ Veillez à ne renseigner aucune donnée à caractère personnel : les informations renseignées ne doivent pas permettre d'identifier les participants

| | |
|--|---|
| <p>- Sécurisation des interventions non prise en compte en matière de surveillance électronique où les agents se déplacent seuls – risque repose souvent sur l’environnement ou les tiers présents au domicile plutôt que sur la personne placée. Problématique se posant avec de plus en plus d’acuité au regard de l’accès de ce mode de prise en charge à un public de plus en plus large</p> <p>Constat d’un moins grand nombre d’incidents en SPIP alors que le public est le même. Réflexions partagées autour de la sécurité dynamique et les postures professionnelles favorisant l’établissement d’une relation positive de travail et permettant de limiter les incidents et les violences en détention. Interrogation sur le tutoiement ou le vouvoiement : peu important dès l’instant qu’il s’inscrit dans une relation respectueuse et équilibrée. Le tutoiement peut même avec certaines personnes faciliter le travail d’accompagnement du quotidien du surveillant.</p> <p>Nécessité de favoriser l’adhésion de la personne sous-main de justice (en détention notamment) à tous les stades de la prise en charge : accent à mettre sur les conditions d’arrivée à l’établissement qui malgré la labellisation diffèrent selon le moment de l’écrou (soir et week-end). Problèmes de prise en charge à l’arrivée car pas de réponse immédiate possible pour personnes vulnérables au niveau psychologique ou confrontées à des problèmes d’addiction (complique le travail des surveillants)</p> | <p>- Renforcer les effectifs d’agents en charge de la surveillance électronique pour permettre les déplacements à 2 (1 en charge de l’installation du placé et l’autre chargé de recueillir les éléments utiles sur l’environnement et d’expliquer le dispositif à la famille)</p> <p>- Renforcer la formation initiale et continue des personnels de surveillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Communication * Postures professionnelles <p>- Définir en lien avec les autorités judiciaires une plage d’accueil à privilégier et un horaire buttoir à respecter (sauf urgences)</p> <p>- Anticiper l’arrivée en détention via la systématisation d’une information permettant à l’établissement de s’organiser pour favoriser les conditions d’accueil (exemple des FSI devant attendre devant la porte l’arrivée du gradé la nuit ou le week-end).</p> |
| <p><u>Renforcement de la coopération des professionnels et de la cohérence des prises en charge</u></p> <p>Réflexions menées à partir de l’exemple de l’intégration des surveillants dans le SPIP. Les agents de surveillance électronique du SPIP 41 ne se limitent pas à l’aspect technique. Ils interviennent dans la gestion des alarmes et des modifications horaires de 1^{er} niveau.</p> | <p>- Retravailler au niveau national la fiche de poste des ASE pour intégrer les différentes facettes de la surveillance électronique et valoriser les missions</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Cela a renforcé la coordination avec les CPIP et optimisé l'évaluation et la prise en charge par un regard croisé (important pour évaluer pertinence d'une sanction ou au contraire l'octroi des remises supplémentaires de peine)</p> <p>De plus, les agents de surveillance électronique sont connus et reconnus de l'autorité judiciaire. C'est valorisant !</p> <p>Parallèle fait avec la coopération du CPIP et du surveillant en détention.</p> <p>Réflexions partagées autour du dispositif « surveillant acteur » qui permet au personnel de surveillance de mener des audiences et donc d'avoir une approche différente et une meilleure connaissance de la personne détenue. Cela améliore la relation de travail avec le personne détenue (apaisement des relations) et contribue à travers les échanges avec le CPIP à assurer la cohérence des prises en charge. Action du SPIP plus efficace si objectifs partagés avec le surveillant.</p> <p>Favorise la cohérence de l'institution dans l'accompagnement en détention et la préparation à la sortie.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter les recrutements et le nombre d'agents pour permettre d'assurer une prise en charge pluridisciplinaire et de qualité - Favoriser les temps et instances d'échanges et de travail partagé entre les professionnels - Renforcer la formation continue des surveillants pour leur permettre de développer les compétences utiles |
| <p>Formation et adaptation à l'évolution des missions</p> <p>Question de la formation initiale ne favorisant pas une connaissance de l'ensemble des missions de l'administration pénitentiaire.</p> <p>Exemple positif des CPIP effectuant un stage de découverte du métier de surveillant alors que pas prévu pour les surveillants. Ne facilite pas les relations de travail sur le terrain.</p> <p>Mauvaise connaissance de l'environnement professionnel</p> <p>Pertinence de la délocalisation des pôles de formation interrégionaux qui favorise la participation des agents à la formation continue.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer un stage d'une semaine en SPIP dans la formation initiale des surveillants afin de leur permettre de comprendre le suivi des aménagements de peine et mesures alternatives (d'autant qu'ils vont devoir émettre des avis en CAP) - Institutionnaliser dans la phase de prise de poste de chaque agent pénitentiaire un parcours de découverte de l'environnement professionnel (services de l'AP, juridiction, FSI...) - Rendre la formation continue obligatoire (x jours ou sessions par an) pour faciliter adaptation à l'évolution des missions. |

| | |
|--|---|
| <p>Question de l'évolution des missions et de l'oubli parfois des « bonnes pratiques » notamment pour les gestes professionnels non quotidiens</p> <p>Question de l'éloignement de la région Centre de la DISP qui pénalise l'accès à certaines formations, réunions ou colloques organisés. L'éloignement géographique freine la participation des agents avec également parfois le sentiment d'être un peu oubliés.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Institutionnaliser des temps réguliers d'actualisation ou de révision des pratiques - Favoriser les formations sur site en réunissant personnels MA et SPIP pour renforcer coopération - Encourager les échanges et visites entre sites proches pour enrichir les pratiques locales d'expériences ou pratiques positives - Couverture territoriale des DISP à revoir pour favoriser un meilleur accompagnement des terrains. |
| <p>Attractivité / valorisation des métiers et des missions</p> <p>Certaines missions pourtant essentielles au fonctionnement des services sont peu reconnues. C'est le cas notamment des personnels administratifs dont le champ d'intervention est extrêmement large. La formation initiale généraliste ne correspond pas à la technicité croissante attendue sur certains postes.</p> <p>Les conditions d'exercice des missions varient de manière importante d'un service à l'autre en fonction des moyens alloués ce qui ne permet pas de s'investir dans des pratiques actualisées ou innovantes.</p> <p>Pas assez de reconnaissance de l'implication des agents dans des pratiques et projets innovants.</p> <p>Méconnaissance des métiers et des missions de l'administration pénitentiaire par le grand public. Peu d'attractivité de certains métiers comme celui de surveillant. Représentations désuètes de la prison et peu de lisibilité sur l'activité des SPIP notamment en milieu ouvert.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Engager au niveau de l'administration centrale un travail de clarification sur les métiers et postes susceptibles d'être occupés par les personnels administratifs / ajuster les besoins en formation - Reconnaître et accompagner les missions de greffe en établissement pénitentiaire et en SPIP - Actualiser les organigrammes des établissements pénitentiaires pour tenir compte des particularités de l'établissement (missions et publics pris en charge et non plus structure) - Publier pour les SPIP des organigrammes intégrant l'ensemble des métiers et compétences utiles (DPIP, CPIP, PA, ASE, ASS, psychologue, coordonnateur culturel...) - Valoriser l'évolution des pratiques professionnelles pour justifier évolutions statutaires et réévaluation salariales - Renforcer la communication vis-à-vis du grand public et des jeunes. Profiter de certaines occasions pour « Ouvrir les portes ! » aux familles, au public, aux scolaires. « Casser l'image de la prison ! » - Doter les services de moyens de communication et intégrer la mission de promotion des métiers au plan local (référents communication) en prenant appui |

Médiatisation des échecs (évasions, suicides, féminicides) mais pas assez des réussites.

sur un service dédié de la DISP (exemple positif de l'unité de promotion des métiers pénitentiaires expérimentée à Dijon mais un peu loin de la région Centre Val-de-Loire).
- Participer aux forums des métiers, mener des actions de sensibilisation à destination des scolaires