



## Atelier de consultation collective et territoriale

**Votre organisation / juridiction :** Maison d'arrêt de Fleury-Mérogis – groupe avec les organisations syndicales

**Date de l'atelier :** 5 novembre 2021

**Nombre de participants à l'atelier :** 8 personnes

**Informations sur les participants<sup>1</sup>** (exemples : fonction, ancienneté professionnelle, tranche d'âge, genre...) : 4 femmes et 4 hommes, 3 directeurs et 5 représentants du personnel,

### Restitution des échanges :

<b>Thématique : Proximité de la Justice</b>	
<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
L'accès à la justice est conditionné par les contingences matérielles notamment par la disponibilité des agents	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recruter des personnels dans toutes les filières (police, magistrats, greffe, etc...)</li></ul>
La mise en œuvre de l'action de la Justice, encadrée par la procédure pénale, au service des citoyens et des usagers est méconnue et incomprise	<ul style="list-style-type: none"><li>- Assurer une prise en charge bienveillante des plaignants et victimes</li><li>- Simplifier les procédures</li></ul>
La longueur du traitement des affaires éloigne les justiciables de ce service public	<ul style="list-style-type: none"><li>- Redéfinir des champs de compétences selon la gravité des situations</li><li>- Simplifier les procédures</li></ul>

<b>Thématique : Surpopulation carcérale</b>	
<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
Un effectif surnuméraire de personnes détenues engendre une détérioration des conditions de vie et de travail faisant également éclater des points de tensions et favorisant la violence	<ul style="list-style-type: none"><li>- Créer de nouveaux établissements</li><li>- Rénover des établissements plus anciens</li><li>- Travailler une nouvelle classification des établissements pénitentiaires</li></ul>
Les alternatives à l'incarcération existent déjà et une partie de la population pénale est éligible à un placement sous bracelet électronique or cet outil est peu utilisé et peu efficace	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accroître le nombre de bracelets électroniques disponibles</li><li>- Commander des bracelets adaptés au contexte et à l'évolution technologique</li></ul>

---

<sup>1</sup> Veuillez à ne renseigner aucune donnée à caractère personnel : les informations renseignées ne doivent pas permettre d'identifier les participants



<b>Thématique</b> : Evolution du métier du surveillant pénitentiaire, attractivité de la filière et revalorisation professionnelle	
<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
La détention est au cœur du métier du surveillant pénitentiaire qui exerce également avec fierté de nouvelles missions périphériques conduisant à une spécialisation et une professionnalisation à effectif constant et sans reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"><li>- Réinterroger la spécialisation par l'adéquation des organigrammes</li><li>- Assurer une formation adaptée et régulière</li><li>- Reconnaître des filières spécifiques (ex : greffe pénitentiaire)</li></ul>
Le rythme de travail et l'engagement demandé au sein du service public pénitentiaire peuvent limiter son attractivité lors du recrutement	<ul style="list-style-type: none"><li>- Commander une étude scientifique sur la pénibilité et l'impact du rythme de travail sur la santé</li></ul>
La fidélisation des agents	<ul style="list-style-type: none"><li>- Étendre le recrutement régional</li><li>- Garantir une prime de fidélisation lors de l'affectation dans un établissement ciblé indépendamment du mode de recrutement</li><li>- Prendre en compte le cadre de vie (logement, transports en commun, écoles, etc...), accompagner les agents dans les démarches et développer des partenariats locaux</li></ul>
La revalorisation professionnelle des agents exerçant au sein de l'administration pénitentiaire	<ul style="list-style-type: none"><li>- Passage en catégorie B du personnel de surveillance</li><li>- Revalorisation de la rémunération des corps administratifs et techniques, supports indispensables au service de la détention</li></ul>

<b>Thématique</b> : Prise en charge de l'agent et reconnaissance de sa valeur professionnelle	
<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
La prise en charge administrative de l'agent est lente, complexe et décourageante	<ul style="list-style-type: none"><li>- Comblent les vacances de postes dans les services RH en DAP, DISP et établissements</li><li>- Simplifier les formalités administratives</li><li>- Développer le dépôt de pièces par Harmonie (ex : créer un onglet congés bonifiés)</li></ul>
L'accompagnement dans le déroulement de la carrière est superficiel	<ul style="list-style-type: none"><li>- Redéfinir le contenu de la notation annuelle et semestrialiser les entretiens</li><li>- Intensifier le recours aux marqueurs de reconnaissance (TOS, médaille, tableau d'avancement, etc..)</li></ul>



---

**Thématique** : Prise en charge de la population pénale

<b>Problématique / enjeu identifié :</b>	<b>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</b>
L'adéquation des moyens pénitentiaires et médicaux dans la prise en charge des profils psychiatriques et/ ou psychologiquement instables	<ul style="list-style-type: none"><li>- Développer des structures de type UHSA et SMPR</li></ul>
Sécuriser les détentions au regard de la diversité des profils accueillis	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revoir la classification des établissements pénitentiaires au regard des profils et du niveau de dangerosité</li></ul>

