

Atelier de consultation collective et territoriale

Afin de faciliter l'analyse de vos contributions, nous vous invitons à suivre le modèle ci-dessous.

Votre organisation / juridiction : Maison d'arrêt des femmes de Fleury-Mérogis

Date de l'atelier : le 15 novembre 2021

Nombre de participants à l'atelier : 10

Informations sur les participants¹ (exemples : fonction, ancienneté professionnelle, tranche d'âge, genre...) : **1 personnel administratif, 5 surveillantes détention/Quartier Mineurs/ QI/QD/nursery/UOS/ un officier, CSP, DFSP, DSP.**

Jeunes professionnels

Restitution des échanges :

Les échanges doivent être restitués sous forme de tableau. Un tableau doit correspondre à une thématique. Si plusieurs thématiques ont été abordées au cours de l'atelier, nous vous invitons à dupliquer le tableau.

Chaque ligne du tableau doit correspondre à une problématique. En face de chaque problématique doivent être associées les idées/propositions correspondantes. Si plusieurs problématiques ont été identifiées, merci de rajouter une nouvelle ligne. Il n'est pas obligatoire d'associer une idée/proposition à chaque problématique.

Thématique : « les femmes incarcérées »	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Accueil de la personne détenue : Arrivée trop tardive pour les arrivantes	Accueillir des femmes en journée avec un primo-accueil
Douche collective et état des douches respectueuses de la dignité des personnes détenues.	Douche en cellule devrait être la règle pour le public féminin
Maintien des liens familiaux	Développer la visiophonie à des coûts raisonnables Manque de moyens pour les contrôles téléphoniques.

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

Manque d'établissement pour peines pour les femmes Manque de place en CNE	Créer des EP pour peines pour les femmes au moins un par DISP avec délai de transfert et passage limité en CNE.
Question de la prise en charge des TIS femmes Sous-estimation de la dangerosité	Réflexion à mener sur la prise en charge en France (gestion spécifique et adaptée de ce profil).
Plus-value de la création micro-crèche à la nursery	Expérimentation à développer prise en charge adaptée pour les enfants et possibilité pour les mères de travailler ou suivre des formations.

Thématique : « quelle est votre attente pour votre profession pour l'avenir ? »	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Rythmes de travail matin/nuit Risques médicaux /chrono biologie néfaste Nuit active : Accueil toute la nuit des personnes détenues : accueil pas adapté de la PPSMJ Nuit trop chargée pour les agents.	Développer les rythmes des 12 heures Créer des brigades de nuit spécialisées Travailler sur rythmes 3x3 plus adaptés
Problématique des modes de garde des enfants pour les surveillantes femmes horaires décalées Beaucoup d'agents féminins qui s'occupent seuls de leur enfant Question du mode de garde la Nuit	Création de places fléchées pour le personnel pénitentiaire notamment pour les MAF Création de crèches inter ministérielles départementales « force de sécurité » Exemple de l'hôpital
Problématique des logements pour les stagiaires/fonctionnaires Région parisienne problème accès au logement	Logement fonctionnaire préfecture : Logements moins éloignés du lieu de travail Création de partenariat avec le parc privé Développer des garanties Etatiques
Manque de considération de l'AP au sein des forces de sécurité Manque de reconnaissance des métiers de l'AP Fierté des personnels malgré tout de leur métier (polyvalence des postes) Exemple Uniforme pas qualitatif /mal taillé Pas de tenue de cérémonie pour le PS Chaussures pas adaptées Dotation trop tardive pour les femmes enceintes	Forum / aller dans les lycées pour faire découvrir la diversité des métiers au sein de l'AP. Système de tutorat par des personnels de la justice avec les lycéens. Mettre en exergue la diversité par des parcours découvertes Besoin de reconnaissance de la part de la hiérarchie Valoriser les agents polyvalents par système de primes et lettres de remerciements

	<p>Des uniformes plus qualitatifs</p> <p>Dotation faite aux agents pour l'achats de chaussures choisis selon les normes en vigueur.</p>
<p>Meilleure prise en compte de la spécificité de l'agent féminin en tenue</p>	<p>Renouvellement des uniformes de façon régulière.</p> <p>Adapter les tenues de sécurité à la morphologie</p> <p>Proposition de davantage de postes protégés pour les femmes enceintes</p> <p>Respect des droits liés aux grossesses comme la possibilité d'accorder l'heure d'allaitement.</p>
<p>PA : même évolution quelle que soit son poste/ pas de prise en compte des spécificités des postes/ démotivation</p>	<p>Valoriser les parcours professionnels des PA</p> <p>Reconnaître les postes à profil au niveau des adjoints administratifs pour valoriser les parcours</p> <p>Circulaire du 5 décembre 2014 pas suffisamment appliquée.</p> <p>Manque de leviers pour la hiérarchie pour récompenser les agents plus méritants.</p>
<p>Le problème de l'accès à la formation pour les personnels de surveillance trop souvent refusé pour nécessité de service</p> <p>Développer les formations continues socle commun</p>	<p>Rapprocher les formations des EP exemple projet du Centre francilien de formation sur le site de Fleury-Mérogis</p>
<p>Absence de Comité d'Entreprise au sein de la direction de l'AP</p> <p>Absence d'avantages en nature</p>	<p>Création d'un arbre de Noël pour exemple les fêtes de l'année</p> <p>Bénéficiaire de tarifs préférentiels pour l'accès à la culture et aux transports.</p> <p>Création d'une action sociale au niveau de la DAP.</p>
<p>RPS : Absence de médecin de prévention et médecin traitant</p> <p>Conditions de travail</p>	<p>Postes de travail plus ergonomique</p> <p>Outils informatiques plus opérationnels</p>