
Atelier EGJ de consultation collective

Date de l'atelier : 18/11/2021

Nombre de participants à l'atelier : 9 surveillants en stage de mise en situation+CE+formateur+psychologue des personnels et de l'ASS

Restitution des échanges :

La parole était libre mais nous avons organisé l'échange afin d'aborder dans un premier temps la formation, le sens du métier, l'inscription du métier dans la sphère professionnelle, hiérarchique et familiale.

Thématique : Attentes des jeunes surveillants dans le cadre des états généraux de la justice	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Formation	
	<p>De manière unanime, la formation est jugée trop courte. Ils regrettent notamment le déséquilibre entre cours pratiques et cours théoriques, et ciblent notamment le manque de cours pratiques comme l'intervention en cellule : 1h30 de cours avec seulement 2 élèves employés pour la démonstration, ou encore 4 séances de techniques d'intervention en dojo. Ce manque de formation nourrit des inquiétudes et un manque d'assurance dans les pratiques professionnelles car ce type d'intervention demeure abstrait. Il en va de même pour les interventions lors d'incendie où ils n'ont même pas pu s'équiper.</p> <p>La formation comporte des incohérences dans la distribution des stages avec des élèves affectés sur des établissements qui ne les préparent pas aux établissements dans lesquels ils seront réellement affectés. Sont surtout visées les petites maisons d'arrêt lesquelles, malgré leur taux d'occupation très élevé, ne</p>

	<p>connaissent pas le même rythme que les établissements plus vastes.</p> <p>La question des stages est également prégnante. Pour pallier le nombre de stages que l'école doit retenir considérant le nombre d'élève par promotion, il est proposé que le stage de découverte jugé trop long, soit raccourci et qu'un second stage de mise en situation de 6 semaines soit mis en place, ce qui permettrait à la majorité de connaître un établissement francilien ou au moins un grand établissement.</p>
<p>L'inscription de leur métier dans leur univers :</p>	
<p>Avec les collègues,</p>	<p>Ils attendent du collectif de travail une véritable intégration dans les équipes, de l'entraide, de la solidarité et de la cohésion. L'esprit d'équipe est à leurs yeux essentielle car elle les protège et les aide à supporter la charge de travail. Le partage d'expérience est également fondamental.</p>
<p>Avec leur hiérarchie</p>	<p>Ils souhaitent que leur hiérarchie soit présente, les accompagne, les corrige dès le départ afin qu'ils adoptent les bonnes réactions. Ils souhaitent également des briefings à la prise de poste.</p> <p>Ils attendent de l'administration un accompagnement à la prise de fonction et notamment pour les logements qui est donnée essentielle en terme de fidélisation et de bien être permettant de concilier sphère privée et professionnelle. Il convient pour cela que l'ENAP ne les informe pas une semaine avant de leur affectation car il est impossible de s'organiser et de trouver un logement en si peu de temps. Ils ne disposent pas d'informations sur le numéro unique et ne sont pas assez accompagnés sur ce plan à l'école.</p> <p>Ils souhaitent que leur métier soit reconnu au même titre que la police car ils estiment leur mission essentielle. Cela passe par la catégorie B comme les gardiens de la paix, mais pas seulement. Ils souhaitent une meilleure coordination du travail en établissement et une réflexion sur les conditions de travail, la charge de travail et le rythme notamment quant au matin/nuit qui est destructurant, avec comme objectif d'enrayer l'absentéisme et de fidéliser.</p> <p>Ils reconnaissent néanmoins que la possibilité d'obtenir un poste près de chez eux les motivera à muter en dépit des améliorations consenties.</p>

Avec leur sphère privée	<p>Ils estiment que leur métier est trop méconnu et mal perçu. Cela se traduit dans leur famille pas des retours négatifs notamment quant à la sécurité et à la violence perçue de ce milieu. Si cette violence existe, ils estiment qu'elle fait partie des risques comme pour les forces de l'ordre et qu'il ne faut pas réduire le métier à cela.</p> <p>Ils souhaitent être mieux reconnus grâce à des immersions, de la communication afin de n'être plus perçus comme « les méchants » notamment pas les familles des personnes détenues.</p>
Conclusion	
<p>Les attentes des jeunes agents restent classiques :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une formation adaptée à la réalité de leur métier, plus longue, plus riche, plus pratique, pour lutter contre les démissions, donner de l'assurance aux jeunes agents dans leurs pratiques professionnelles ;- Une meilleure arrivée dans le métier avec notamment des facilités pour trouver un logement ;- Un travail sur les rythmes, la coordination du travail, l'encadrement par la hiérarchie ;- Ils souhaitent que leur métier soit reconnu pour ce qu'il est, dans le rôle réel des surveillants et que la communication soit axée par tous les acteurs sur ce sujet, plutôt que sur la violence subie, l'enfermement... ils plébiscitent les évolutions de carrières offertes par l'administration ;- Ils souhaitent un travail sur la fidélisation des agents en prenant en considération la vie privée, le niveau de reconnaissance statutaire, et un travail sur l'absentéisme pour assurer une meilleure répartition de la charge de travail.	
