
Atelier de consultation collective et territoriale

Votre organisation / juridiction : DISP de BORDEAUX / MC ST MARTIN DE RE

Date de l'atelier : Le Lundi 22 Novembre 2021 de 14 H 30 à 17 H 30

Nombre de participants à l'atelier : 14

Informations sur les participants : cadres des services administratifs, de la détention , de l'infrastructure , personnels de direction , cadre USMP et ULE

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 : Justice pénitentiaire et de réinsertion

A) Quelles mesures pour une meilleure adaptation à l'évolution et la spécialisation des métiers ainsi qu'à la complexité des procédures ?

B) Quelles propositions pour une meilleure prise en charge des publics ?

A) Quelles mesures pour une meilleure adaptation à l'évolution et la spécialisation des métiers ainsi qu'à la complexité des procédures ?

Problématique / enjeu identifié :

A-1 .Augmentation des tâches et charges dans tous les services et secteurs

A-2 .Lourdeur, complexité et surcharge de certaines procédures

A) Quelles mesures pour une meilleure adaptation à l'évolution et la spécialisation des métiers ainsi qu'à la complexité des procédures ?

Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :

- quantification nécessaire des charges et tâches pour abonder les effectifs (tous secteurs concernés) pour redonner du sens aux métiers avec les moyens de les exercer dans les règles de l'art.

Simplification des procédures administratives sans déshumaniser (dématérialisation = déshumanisation alors que le contact et l'échange sont essentiels (pour les personnels et pour les personnes détenues); Plus de moyens humains pour création d'un super BGD à l'intérieur de la détention et plus d' attribution de matériels pour assurer les missions

<p>A-3. Délai de plus en plus contraints pour toutes les commandes institutionnelles et de plus en plus courts pour exécuter les tâches.</p>	<p>forte pression du: tout est urgent voir TTU avec saturation des services : travailler sur les priorisations , définir les priorités et organiser une meilleure gestion des demandes pour éviter la redondance , la dispersion et faire baisser la tension génératrice de stress et de RPS.</p>
<p>A-4. Défauts de moyens (ressources humaines et matériels)</p>	<p>Mettre en adéquation les ressources et matériels pour assurer des dispositifs nouveaux , cesser le « faire plus à moyens constants »</p>
<p>A-5. Nouvelles procédures , nouvelles applications informatiques</p>	<p>nombreuses et très technocratiques complexifient parfois plus qu' aident ou simplifient: demander davantage l'avis aux personnels de terrains , aux utilisateurs</p>
<p>A-6. Comment améliorer le fonctionnement dans les situations de crise ? (CF crise sanitaire)</p>	<p>La crise sanitaire a pointé les limites au-delà desquelles il y a saturation . Développer le partage d'information en décloisonnant et en élargissant la concertation. Améliorer la communication , diminuer les aspects statistiques , tableaux ... très chronophages</p>
<p>A-7. Evolution des métiers et conséquences</p>	<p>Quantification des charges nouvelles , de leur impact sur le quotidien , prendre en compte le temps passé pour garantir la traçabilité des pratiques professionnelles , temps au détriment d'autres missions en prenant en compte les publics et leurs besoins.</p> <p>Réévaluation du nombre de personnels par rapport aux contenus du travail. (exemples : mise en place de CPU indispensables mais avec des personnels présents au détriment de leurs autres tâches toutes aussi indispensables – baisse des assistants aux tâches administratives pour ULE; création des ELSP à moyens constants ne permettant pas de déployer ce dispositif sur tous les axes / doctrine et besoins. téléphonie sans création de postes dédiés donc très peu d'écoute , de compte rendu ; PS encadrées sans agents en plus)</p>
<p>A-8. Evolution des métiers – recrutement</p>	<p>Repenser le recrutement et le développer au niveau local , réfléchir à des engagements contractualisés sur des périodes pluriannuelles .</p>

<p>A-9. Evolution des métiers et Formations</p> <p>A-10. Absence d'organigramme pour les services administratifs et techniques</p> <p>A-11. Contentieux : Beaucoup de recours (détenus et personnels)</p>	<p>En matière de formation : les évolutions nécessitent d'augmenter les temps de formation continue avec incidence sur le TTCBS pour le calcul des effectifs</p> <p>A établir avec évaluation juste des RH en adéquation aux besoins</p> <p>Service juridique pour le traitement des recours des personnes détenues et des personnels à créer à l'échelon local (comme fait en DISP)</p>
<p>B) Quelles propositions pour une meilleure prise en charge des publics ?</p> <p>Problématique / enjeu identifié :</p>	<p>B) Quelles propositions pour une meilleure prise en charge des publics ?</p> <p>Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :</p>
<p>B-1. Gestion détention : Profils très différents de personnes détenues aux problématiques variées .</p> <p>B-2. Gestion détention – prises en charge spécifiques</p> <p>B-3. Accès aux soins spécifiques insuffisants</p> <p>B-4. Parcours d'exécution de peine et évolution au cours de la détention</p> <p>B-5. Parcours d'exécution de peine et affectation en EPP</p>	<p>Mise en place de sous quartiers par rapport aux spécificités des publics pris en charge: → secteur troubles psy avec renfort de personnels spécialisés – type SMPR décliné à l'échelon local en SMPL ;</p> <p>→ secteur violence type UDV , → secteur addictions, alcoologie, toxiques,jeux... → secteur dépendance: personnes âgées ou en perte d'autonomie avec les personnels dédiés indispensables pour une détention dans la dignité et travail pour réaffectation en détention classique .</p> <p>Développer les modules de prise en charge spécifique (violences , addictions , troubles du comportement , AICS)</p> <p>Elargir l'offre de soins</p> <p>Développer des groupes de parole (médical).</p> <p>Développer les actions d'éducation à la santé avec une révision par l'ARS des ressources affectées sur l'établissement</p> <p>Alléger les procédures, les temps d'études de transfèrements pour accéder à un établissement plus favorable à la préparation à la sortie.</p> <p>Prioriser les affectations proches des centres d'intérêts notamment liens familiaux</p> <p>Construire des établissements pour peine ,</p>

	<p>notamment des CD dans les régions en déficit pour cesser les droits de tirage sur les autres DISP</p> <p>Respecter les parcours au regard des qualifications des établissements (CD– MC)</p> <p>Repenser les établissements pour adaptation aux profils des personnes détenues avec des prises en charges multiples ou pas permettant de continuer à bénéficier du travail ou des formations</p> <p>Effectifs pluridisciplinaires et partenaires supplémentaires nécessaires</p>
<p>B-6. Les Cadres se sentent peu crédibles</p>	<p>Compte tenu du peu de pouvoir décisionnaire en établissement , des argumentaires peu suivis par les décisionnaires(en matière de gestion des isolements, de propositions de transferts...) et de la mise en cause récurrente sur tout signalement par les personnes détenues</p> <p>travailler sur la confiance accordée aux services déconcentrés par la hiérarchie notamment sur les remontées d'informations établissements vers DISP ou Administration Centrale.</p>