

Atelier de consultation collective et territoriale

Votre organisation / juridiction : DISP de Paris – ARPEJ/PREJ

Date de l'atelier : 26/11/2021

Nombre de participants à l'atelier : 9

Informations sur les participants¹ (exemples : fonction, ancienneté professionnelle, tranche d'âge, genre...) : Quatre surveillants PREJ, un premier surveillant PREJ, une adjointe administrative ARPEJ, une surveillante ARPEJ, un premier surveillant ARPEJ, une officier ARPEJ

Restitution des échanges :

Thématique : En tant que personnel pénitentiaire quelles sont vos attentes de l'action de l'administration pénitentiaire et de la Justice ?	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
Manque de moyens destinés au service public de la justice	Plus de moyens en détention pour favoriser la réinsertion et éviter la récurrence (cours, formations, travail...)

Thématique : Comment renforcer l'attractivité du métier de surveillant pénitentiaire, notamment celui d'agent d'escorte, et accompagner son évolution ?	
Problématique / enjeu identifié :	Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu :
De nombreux agents PREJ partent en détachement dans la police municipale	<ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation indemnitaire et salariale - Prime d'armement pour les agents PREJ à l'instar des FSI armées - Développer les actions visant à la fidélisation des personnels : Titre de transport pris en charge à 75 % et non plus à 50 % ; augmenter le nombre de places disponibles pour les personnels pénitentiaires dans les crèches disposant d'horaires atypiques ; aide à l'installation dans le poste par l'administration notamment en termes d'aide au logement ; élargir la prime de fidélisation à l'ensemble de l'Île de France et non uniquement au 93
Manque d'attractivité de l'administration pénitentiaire	- Moderniser la tenue d'uniforme et améliorer sa qualité (les nouveaux polos en matière synthétique sont de mauvaises qualités. Le polyester est inadapté au gilet pare-balles en faisant augmenter la chaleur corporelle)

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

	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la communication et la promotion des métiers pénitentiaires : la campagne de communication ne montre que la détention, alors qu'il y a une multitude de métiers pénitentiaires. Il serait intéressant que les campagnes de communication montrent la cyno, l'ERIS, les PREJ... - Proposition de mise en place d'un centre d'information et de communication pour diffuser de l'information sur le métier de surveillant et éviter de laisser la communication aux mains des réseaux sociaux qui véhiculent des informations parfois anxiogènes sur la prison.
<p>Professionaliser les missions d'escortes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evolution de l'équipement PREJ (gilet tactique, holster de cuisse) permettant de se mettre au niveau des autres FSI - Améliorer les moyens de communication : SAGEO ne fonctionnent pas partout, déployer davantage d'émetteurs-récepteurs en plus sur les missions sensibles, dotation d'oreillettes pour tous les agents - Améliorer la formation continue des agents pour gagner en compétence professionnelle - Création d'un uniforme spécifique pour les PREJ afin d'identifier la mission/fonction par rapport aux autres agents pénitentiaires - Port de la cagoule pour assurer la sécurité des personnels lors des extractions judiciaires des profils sensibles médiatisées ou présentant un risque d'évasion (DPS, TIS, grand banditisme) - Développer la collaboration avec les FSI partenaires
<p>Sentiment d'un manque de considération, d'infériorité par rapport aux autres FSI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uniformes de mauvaises qualité qui fait ressentir aux agents un manque de considération par l'administration : proposition visant à garantir une meilleure qualité des uniformes réalisés par la RIEP ; tee-shirt en dotation comme aux Antilles pour les fortes chaleurs en été. - Sentiment de ne pas être sollicité ou associé à la réflexion sur le choix des équipements alors que les agents en sont les utilisateurs et les principaux concernés (gilet lourd, gilet tactique...). - Sentiment d'un manque de considération de la part des magistrats par rapport aux gendarmes et police.
<p>Manque de promotion interne</p>	<p>Favoriser l'avancement professionnel en valorisant le mérite professionnel</p>