
Atelier local

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

Votre organisation / juridiction : Centre pénitentiaire de Rennes

Date de l'atelier : le 25 octobre 2021

Nombre de participants à l'atelier: 19

Informations sur les participants : échanges organisés lors d'une réunion inter services hebdomadaire, à laquelle participent l'ensemble des représentants de services de l'établissement.

Remarque: les données personnelles permettant d'identifier des individus ont été anonymisées.

Restitution des échanges :

| Thématique : | |
|--|---|
| Problématique / enjeu identifié : | Idées /propositions d'amélioration pour répondre à la problématique / enjeu : |
| Tutorat des élèves surveillants | Afin de parfaire la formation de nouveaux surveillants, mettre ne place de véritable surveillant tuteur formé, et disposant de temps utile à cette mission dans l'organisation du service au sein d'un établissement. La formation initiale de 6 mois n'apparaît pas toujours suffisante au regard du niveau de recrutement des surveillants, de la connaissance des établissements et des problématiques liées au surencombrement. |
| Améliorer l'appropriation d'une culture commune et la connaissance de l'environnement professionnel | Chaque personnel titulaire intégrant l'AP devrait bénéficier d'un stage de découverte du milieu fermé, stage de surveillant y compris pour les techniques et tous les administratifs |
| Favoriser l'accès à l'information AP information sur les réformes en cours et l'actualité du MJ | Prévoir la mise en place de borne d'accès intranet, accessible et sécurisé par exemple au vestiaire ou en salle d'appels dans les établissements à l'attention des agents |
| Formations ENAP, difficultés à suivre des formations continues malgré leur intérêt car l'école éloignée des lieux de travail | Comme pour d'autres écoles de administration (ENM) une délocalisation de la formation continue ENAP à Paris |
| Postes vacants souvent occupés par des agents contractuels motivés et efficaces, notamment postes administratifs ou au greffe dont la durée limitée des contrats | Pérennisation facilitée des postes contractuels lorsque les postes restent vacants ou assouplir les accès sans concours sans obligation de mobilité |

| | |
|---|---|
| obligent à rechercher de nouvelles recrues et de nouveau à les former | |
| Prévoir une approche plus dynamique et révisable des organigrammes de référence en établissements qui sont parfois éloignés de la réalité des postes couverts et du fonctionnement opérationnel d'une structure | Prévoir une revue systématique de tous les organigrammes tous les 5 ans afin de les adapter et servir de base utile à la motivation de demandes RH en adéquation avec les besoins |
| La question de la surpopulation en MA , la réflexion sur un numerus clausus nécessitent articulation et concertation avec les magistrats. Reprendre la méthode qui a eu cours lors de la crise sanitaire afin de diminuer les écrous | Instituer des instances locales avec EP concernés, parquets et JAP locaux pour 1 fois par trimestre envisager les options de sortie systématique de détention (seuil fixé en fonction du bâti et des espaces disponibles) aménagement de peine, assignation à résidence. |
| Le temps de détention trop long pour les condamnés en MA et rallongé par les délais attente CNE (orientations) | Prévoir des affectations provisoires en CD en attente du passage CNE après condamnation (notamment dans les établissements bénéficiant d'un double régime de détention) Décentraliser plus de décisions d'affectations et de transferts aux DI conserver les affectations centralisées, compétence AC pour profils terro, DPS, sensibles, RCP |