



Direction de
l'administration
pénitentiaire



© MJ/DICOM

ACTES
DE LA JOURNÉE
D'ÉTUDES
DU 17 NOV. 2017

Surveillant, un métier en mouvement

Collection
Travaux & Documents - n° 88

Maison d'arrêt
Lille-Sequedin (Nord)



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

Table des matières

Avant-propos Stéphane Bredin	3
Introduction générale <i>Penser le métier de surveillant, une nécessité</i> Annie Kensey	4
Partie 1 Le métier de surveillant : enjeux, besoins et perspectives Synthèse de la journée d'études <i>Surveillant, un métier en mouvement</i> (17 novembre 2017)	5
1 Qui sont les surveillants pénitentiaires, aujourd'hui ? 1.1 Les caractéristiques sociodémographiques des surveillants 1.2 La socialisation professionnelle des surveillants	
2 Rythmes et organisation du travail 2.1 Le cycle de travail matin/nuit : origines d'une singularité 2.2 Le travail de nuit des surveillants : une activité sous contrainte 2.3 Rythmes et bien-être au travail 2.4 Bilan, enjeux actuels et perspectives	
3 Un métier qui se renouvelle 3.1 Le renouvellement par l'organisation, le « binôme-ilotage » 3.2 Le renouvellement par le dispositif, les modules de respect 3.3 Le déploiement de compétences nouvelles, les pôles centralisateurs	
Partie 2 Un métier en constante évolution <i>Textes et documents</i>	16
1 Le parcours historique du métier de surveillant de prison : entre archaïsmes et modernité ? Laurence Soula	
2 L'évolution des pratiques professionnelles des surveillants pénitentiaires en France de 1945 à 1980 Jean-Lucien Sanchez	
3 Surveillant de prison : un métier sous tension Annie Kensey	
4 Travailler dans un contexte atypique : le service de nuit des surveillants Hadrien Le Mer	
5 Une nouvelle organisation du travail : le « binôme-ilotage » au centre de détention de Val-de-Reuil Muriel Guegan	
6 Le Conseil national de l'évaluation et le travail en interdisciplinarité Nathalie Hédon, Jérôme Limbourg et Sylvie Gomez	
Conclusion générale <i>Le métier de surveillant : invariants, évolutions et perspectives d'avenir</i> Dan Kaminski	76
Bibliographie sélective	82

Avant-propos

Cette publication des actes d'une journée d'études organisée par la direction de l'administration pénitentiaire aborde une thématique particulièrement importante pour notre administration, et qui se situe au cœur de nos missions.

Comme l'indique son titre « Surveillant, un métier en mouvement », l'ambition de cet évènement scientifique est de présenter les multiples facettes de ce métier et les opportunités qu'il offre tout au long d'une carrière. Loin d'être figé dans une image réductrice que certains nourrissent à son encontre, le métier de surveillant a connu de nombreuses évolutions historique, démographique et sociologique que les intervenants de ces Journées d'études sont venus exposer à un public fourni. Et je tiens ici à les en remercier. Car le sillon tracé par la recherche en sciences humaines et sociales nourrit la réflexion des agents et permet de penser l'avenir de notre institution.

C'est à n'en pas douter l'objectif parfaitement rempli par cette journée d'études qui a permis de faire dialoguer ensemble chercheurs et praticiens au cours d'échanges riches et variés. Les chercheurs sont invités à restituer les résultats de leurs travaux et les praticiens sont invités à témoigner de leurs pratiques professionnelles. Cette journée d'études constitue ainsi un évènement pensé pour les agents et destiné à leur permettre de disposer des analyses les plus récentes en matière de recherche.

Stéphane Bredin
Directeur de l'administration
pénitentiaire

Introduction générale

Penser le métier de surveillant, une nécessité

Annie Kensey
Cheffe du bureau des
statistiques
et des études de la
direction de l'administration
pénitentiaire (SDMe5)

Les personnels de surveillance sont au cœur des préoccupations de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP). Ils sont, même, le cœur de l'administration pénitentiaire, puisque ce sont eux qui, au quotidien, en détention, permettent aux établissements de fonctionner. Ils représentent aujourd'hui 70 % des effectifs de l'administration pénitentiaire, soit une population d'environ 24 000 personnes. Or, ce métier évolue grandement aujourd'hui compte tenu des différents lieux où il peut s'exercer, des modes d'organisation mis en œuvre ou encore des caractéristiques socio-démographiques des surveillants. De plus, de nouveaux enjeux et de nouvelles problématiques n'ont cessé d'émerger ces dernières années, de la prise en charge de vulnérabilités à celle de la radicalisation en passant par la féminisation du métier ou l'impact des nouvelles technologies. Par ailleurs, l'administration pénitentiaire connaît un fort besoin de recrutement de cette catégorie de personnel. Il convenait donc d'actualiser les connaissances sur cette profession.

Tel était l'objectif de la journée d'études *Surveillant, un métier en mouvement*, organisée par le bureau des statistiques et des études (SDMe5) de la direction de l'administration pénitentiaire le 17 novembre 2017. Trois axes de travail ont été retenus à cette occasion : la typologie des surveillants pénitentiaires, le rythme et l'organisation du travail et, enfin, les formes de renouvellement du métier. Des chercheurs de disciplines diverses (sociologues, historiens, démographes...) et des professionnels incarnant les différentes facettes du métier ont été conviés à intervenir pour alimenter la réflexion et animer le débat.

L'administration pénitentiaire a à cœur de poursuivre la réflexion entamée lors de cette journée. Une administration comme celle-ci a en effet besoin de s'appuyer sur la recherche. Et c'est pourquoi elle encourage, soutient, valorise le savoir. Diffuser les acquis de la recherche, confronter les regards, nourrir les échanges entre les différents acteurs de la prison, telle est la vocation des journées d'études. La publication proposée ici vise à restituer les grands enjeux, les questionnements et les avancées de cette journée d'études à travers une synthèse des communications. Pour aller plus loin, cette synthèse est suivie des textes qu'ont bien voulu nous adresser les intervenants, auxquels sont ajoutés quelques textes inédits et une bibliographie indicative. Puisse ce document accompagner l'évolution d'un métier encore trop méconnu.

01

Le métier de surveillant

/ enjeux, besoins et perspectives

Synthèse de la journée d'études
Surveillant, un métier en mouvement
(17 novembre 2017)

1.1 Qui sont les surveillants pénitentiaires, aujourd'hui ?



*Maison d'arrêt de la Santé,
Paris 14^e, le 10 juin 2014 (MJ/DICOM).*

La formation professionnelle, les missions et le contexte d'exercice de l'activité sont des enjeux invariants du métier de surveillant. De même, l'image sociale des surveillants a peu évolué au cours des dernières années. Pourtant, leur profil a connu d'importantes transformations. Il était donc crucial de décrire les transformations de cette « population » et de proposer un « portrait de groupe » des surveillants fidèle à ce qu'ils sont aujourd'hui.

Les caractéristiques sociodémographiques des surveillants

Florence De Bruyn (démographe, adjointe à la cheffe du bureau Me5) propose une description de la population à partir de données du Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) Harmonie (la population étudiée est donc celle des personnes dont les contrats sont gérés par les services ressources humaines de l'administration pénitentiaire). Elle montre ainsi qu'environ 7 personnes sur 10 à l'administration pénitentiaire occupent le métier de surveillant. Il s'agit donc d'un métier prépondérant au sein de l'administration. Le personnel de surveillance voit d'ailleurs ses effectifs croître de manière permanente depuis 1980. Effectif qui s'élève à plus de 27 000 personnes en 2017. Certaines périodes, notamment 1987-1993, 2003-2010 et 2014-2017, se caractérisent par des recrutements plus importants en matière de personnel de surveillance, qui correspondent à de grands programmes immobiliers, comme le « 13 000 ». En tout, le personnel de surveillance a été multiplié par 2,6 au cours des 36 dernières années. Durant la même période, le nombre de détenus a été multiplié par 1,7. Le ratio nombre de détenus par personnel de surveil-

lance a donc decru dans le temps et atteint 2,4 en 2017. Ce ratio varie cependant grandement selon les établissements, jusqu'au chiffre de 4 dans les centres de semi-liberté. De même, il est hétérogène selon les zones géographiques étudiées.

Au-delà de ces chiffres, on observe une féminisation et un vieillissement de la population. Le vieillissement s'explique notamment par l'augmentation de l'âge moyen des personnes recrutées (des besoins de recrutement encore plus grands apparaîtront donc dans les prochaines années). La féminisation des effectifs, qui a débuté dans les années 1980, s'est quant à elle accélérée dans les années 2000. Dans les faits, le personnel de surveillance est composé à 20 % de femmes. Ce mouvement de féminisation, compte tenu de la pyramide des âges, devrait se poursuivre dans les 10 prochaines années. Les entrées concernent d'ailleurs un personnel féminin à 24 %. Il convient de souligner que les femmes exercent principalement des fonctions d'officier ou de greffe et interviennent peu dans les Équipes Régionales d'Intervention et de Sécurité (ERIS) ou les Pôles de Rattachement d'Extractions Judiciaires (PREJ). Enfin, en matière de flux, la majorité des départs s'explique par des retraites, sorties qui seront remplacées par la présence de 2 500 élèves surveillants.

La socialisation professionnelle des surveillants

Une fois connues les caractéristiques générales de la population des surveillants, il convient de s'interroger sur la manière dont s'opère leur professionnalisation. C'est ce que propose Fabrice Guilbaud (sociologue, université de Picardie) à travers une étude de trajectoire portant sur une « génération » de surveillants, la 130^e promotion formée à l'école nationale



de l'administration pénitentiaire, interrogée 6 fois entre 1993 et 2017. Différents aspects du métier ont été abordés, notamment les raisons d'entrer dans la profession, la perception des missions, le rapport à la règle et à la loi, le rapport aux détenus et aux autres acteurs de la prison. La cohorte de base se composait de 445 personnes. Mais au moment du 5^e questionnaire, en 2007, il n'y avait plus que 340 participants et 227 répondants. Cette attrition s'avère cependant naturelle et ne modifie pas la morphologie globale de la cohorte.

Cette cohorte était composée en 1993 de 56 % de personnes de moins de 26 ans. Ils ont donc aujourd'hui en moyenne 50 ans. Ils sont principalement issus des classes ouvrières. Au moment du concours, 42 % des élèves suivis étaient au chômage et 45 % étaient en emploi. En matière de formation scolaire, un quart de la cohorte présentait un niveau dit faible et 27 % un niveau dit élevé (baccalauréat et supérieur).

Quelles sont les raisons de l'entrée dans le métier ? En 2007, 80 % des

surveillants ont répondu que ce métier ne constituait pas une vocation. Ce taux, plus élevé qu'en 1993, suggère une probable recomposition du passé. Les raisons du choix de l'entrée dans l'administration pénitentiaire ont été regroupées en 3 familles : raisons utilitaristes (sécurité de l'emploi, rémunération), raisons professionnelles (maintien de l'ordre) et hasard. Cette dernière réponse est de plus en plus plébiscitée par les élèves surveillants, à l'inverse des élèves policiers.

L'identité professionnelle des surveillants évolue également dans le temps. Plusieurs éléments de leur monde social ont évolué et ont conduit à une resocialisation (changements dans les lieux d'exercice ou la taille des structures, notamment).

Les surveillants ont également été interrogés sur la perception de leur métier. Les réponses positives proposées restent majoritaires en 2007 à 59 %, mais ont decru de 21 % par rapport à la première enquête de 1993. Le travail en équipe et l'aspect humain du métier sont mis en

*Maison d'arrêt de la Santé.
Paris 14^e, le 10 juin 2014 (MJ/DICOM).*

avant comme éléments positifs. En revanche, 41 % des surveillants se disent usés nerveusement et 20 % constatent un impact du métier sur leur vie de famille. Ce qui semble compter pour les surveillants n'est plus tant le travail en lui-même, mais l'équipe avec laquelle il est effectué et le climat dans lequel il est exercé. Ceci souligne l'aspect plus relationnel que technique du métier. La satisfaction professionnelle s'est en outre dégradée au fur et à mesure du suivi de la cohorte.

Toutefois, la satisfaction mesurée dépend des raisons (utilitaristes ou par hasard) ayant poussé à l'entrée dans l'administration pénitentiaire. Une part prépondérante de surveillants explique néanmoins qu'ils passeraient de nouveau le concours. En effet, pour nombre d'entre eux, l'entrée dans l'administration pénitentiaire constitue en effet un élément biographique prépondérant, leur conférant un statut social, un emploi à vie et un salaire décent.

Maison d'arrêt de la Santé.
Paris 14^e, le 10 juin 2014 (MJ/DICOM).



1.2 Rythmes et organisation du travail

La population des surveillants présente bien des singularités. Et le métier de surveillant est lui-même marqué par des spécificités, comme en attestent les rythmes de travail.

Le cycle de travail matin/nuit : origines d'une singularité

L'une des principales singularités de l'organisation du travail des surveillants repose dans le cycle « matin/nuit ». Quelle est l'origine de ce cycle ? Jean-Lucien Sanchez (historien, bureau Me5, DAP) propose un historique du cycle matin/nuit, qui date des années 1920 et a été importé en France par l'administration prussienne lors de l'occupation de l'Alsace-Lorraine. Sa mise en place ne relève pas d'un acte central, mais d'une dissémination progressive à l'échelle des établissements pénitentiaires. L'absence d'archives constitue cependant la première difficulté dans une démarche de recherche des origines du cycle de travail matin/nuit. Le sujet apparaît dans les documents détenus par la DAP à partir de 1993. La première référence au cycle 3/2, au-delà des documents de l'administration pénitentiaire, remonte à 1960. La genèse de ce cycle s'avère donc antérieure à 1960. En 1918, la direction de l'administration pénitentiaire cherche à améliorer les conditions de travail des surveillants pénitentiaires : le nombre de jours de congés annuels est ainsi passé à 15. En parallèle, un roulement de service doit être organisé au sein de chaque établissement afin de mieux répartir l'effort entre les surveillants. En 1920, la centralisation des horaires des surveillants est aménagée grâce à la fixation des heures de lever et de coucher des détenus. Le service de surveillance est lui aussi uniformisé. La journée de travail débute avec l'appel du matin et se conclut avec l'appel du soir. Elle représente

ainsi 8 heures de travail. Toutefois, tous les surveillants ne bénéficient pas du même traitement selon la taille de leur établissement. La loi sur le repos hebdomadaire est ainsi pleinement appliquée à Paris qui compte surtout des établissements de taille conséquente. Cependant, l'inspection générale des services administratifs se montre peu favorable au fonctionnement du cycle 3/2, particulièrement au sein des établissements parisiens, car elle argue du grand nombre de jours d'absence que ce système entraîne. De leur côté, nombre de surveillants se plaignent de l'impossibilité de bénéficier effectivement de leurs jours de congé. En 1927, il est proposé d'appliquer le modèle d'organisation retenu en Alsace/Lorraine au reste de la France. Celui-ci conduit à une unique pause de 2 heures. De plus, dans les établissements d'Alsace-Lorraine, le repos de descente de garde se décompose en deux modules, ce qui permet d'augmenter le nombre de surveillants disponibles. Mais le personnel se montre réticent à la mise en place de ce système qui débouchera in fine au fonctionnement en cycle de travail matin/nuit. La date précise de sa mise en œuvre reste inconnue, mais se situe dans les années 1920-1930. Afin de faire accepter ce fonctionnement au personnel, des modifications favorables à ce dernier lui sont apportées. Le personnel bénéficie ainsi, si l'effectif présent le permet, de deux jours de repos consécutifs.

Le travail de nuit des surveillants : une activité sous contrainte

Le travail nocturne induit par le cycle matin/nuit des surveillants présente des caractéristiques spécifiques. C'est ce dont témoigne la recherche menée par Hadrien Le Mer (sociologue, ENS Lyon). Ce dernier interroge, à partir d'une



Centre national d'évaluation (CNE),
Fresnes (Val-de-Marne) (MJ/DICOM).

enquête ethnographique menée dans trois établissements pénitentiaires, l'impact du travail de nuit sur le métier de surveillant. Il s'agit plus précisément d'analyser les interactions entre surveillants et détenus pendant le service de l'équipe de nuit, alors que les conditions d'exercice du métier se trouvent modifiées.

En effet, de 19 h à 07 h du matin, les portes de cellules sont fermées et les surveillants (à l'exception du premier surveillant) sont déposés des clés. Le personnel de surveillance n'a donc plus que des contacts « médiatisés » avec la population pénale. Médiatisés par l'œilleton de la porte de cellule, par la fenêtre de la cellule, ou par l'interphone pour le surveillant qui est au poste de contrôle. En fonction du moment de la nuit et de la nature du médium, les rapports entre surveillants et détenus se reconfigurent. Les rondes sont menées de manière variable selon les équipes mais revêtent une importance de premier ordre pour les surveillants, dans la mesure où ils pourraient être tenus responsables d'un éventuel suicide. La mission de maintien de l'ordre passe alors au second plan, derrière l'exigence de garantie de l'intégrité physique des détenus. Le métier s'apparente alors à une pratique du care anglo-saxon. Cependant, les surveillants étant dépourvus des clés, ils ne peuvent pas intervenir dans la cellule. Et le travail de vérification peut être compliqué par les pratiques des détenus (coloriage ou colmatage de l'œilleton par exemple). Les surveillants peuvent alors recourir à des expédients, comme faire le geste de vérification de l'œilleton, quand bien même celui-ci est bouché, afin que les caméras prennent acte de la démarche du surveillant. Le métier de surveillant de nuit constitue quoiqu'il en

soit un métier avec ses spécificités propres, rappelant combien le contexte impacte l'exercice de l'activité professionnelle.

Rythmes et bien-être au travail

Le cycle de travail matin/nuit, et plus largement les rythmes de travail méritent une attention particulière du point de vue de leurs effets sur la santé et le bien-être au travail, et donc sur la capacité à réaliser celui-ci de la manière la plus efficace. Régis Mollard (ergonome, Université Paris Descartes) a réalisé pendant deux ans une étude centrée sur l'articulation entre rythmes de travail et pénibilité. Il a étudié les grilles de service selon une lecture « chronobiologique » (étude des rythmes biologiques) afin d'analyser les cycles veille/sommeil des agents dans trois centres pénitentiaires présentant des caractéristiques différentes. Des entretiens ont également été réalisés avec les surveillants. Sur la base des données collectées et de simulations réalisées avec des modèles prédictifs du risque de fatigue, des préconisations ont été formulées pour une évolution des grilles et du contenu des activités des personnels de surveillance.

L'étude montre d'abord que le cycle de travail matin/nuit s'avère quelque peu contradictoire avec les principes de la chronobiologie. Le travail posté comporte des avantages (rémunération, temps libre, indépendance) mais également des inconvénients, puisqu'il trouble le rythme circadien du sommeil avec des conséquences négatives en termes de vigilance, ou de risque d'accident. Pour réduire cette pénibilité du travail posté, Régis Mollard recommande donc de mettre l'accent sur les facteurs d'optimisation tels que le sens et la vitesse de la rotation, l'heure de la prise de poste, la

durée du poste, la régularité des horaires et des rythmes de travail, la lumière et les caractéristiques individuelles. Il affirme notamment qu'il conviendrait de ne pas recourir aux cycles 3x2 ou 4x2 et de limiter le nombre de services différents. De plus, une attention particulière devrait être portée aux conditions matérielles d'exercice telles que les espaces de repos et le recours à des sources de lumière naturelle.

Bilan, enjeux actuels et perspectives

À partir de ces différentes interventions, Jimmy Delliste (sous-directeur des métiers et de l'organisation des services), rappelle que l'un des grands enjeux actuels pour l'administration pénitentiaire est de rendre le métier de surveillant attrayant. Il peut effectivement s'agir d'un métier pénible. Mais il convient de mesurer cette pénibilité et de la relativiser. De nombreux progrès ont eu lieu et, aujourd'hui, la pénibilité s'explique surtout par les organisations de service qui peuvent évoluer, bien que le service de nuit reste difficile à modifier. Les rythmes de vie et les souhaits des nouveaux entrants dans l'administration pénitentiaire s'avèrent d'ailleurs différents que par le passé. La nouvelle organisation des services, pour s'inscrire dans des cycles plus respectueux des éléments chronobiologiques, supposerait un allongement des postes. Par ailleurs, la diversification du métier conduit également à une forme de spécialisation. Il convient donc de définir clairement la place du surveillant. Deux filières de recrutement pourraient ainsi voir le jour, l'une dédiée à la sécurité et l'autre plus portée sur l'éducation et l'accompagnement.

2 0 0 2

SURVEILLANT
CHEF

1.3 Un métier qui se renouvelle

Si la course constitue en grande partie la réalité quotidienne de la plupart de surveillants, le métier innove et se renouvelle sans cesse. Le développement de nouveaux quartiers et de nouvelles technologies impactent directement le métier, comme l'attestent les modules de respect et les pôles centralisateurs. Mais les surveillants peuvent aussi faire évoluer leurs missions autour de nouveaux objectifs ou de nouvelles manières d'organiser le travail.

Le renouvellement par l'organisation, le « binôme-ilotage »

Le premier exemple de transformation du métier est de type organisationnel. En effet, une démarche de transformation de l'organisation de travail a été menée à partir du pilotage d'un projet global d'établissement au centre de détention de Val-de-Reuil en 2012 et mis en place en janvier 2013. C'est ce dispositif innovant qu'a évoqué Muriel Guégan (Directrice interrégionale, cheffe de la mission des services pénitentiaires d'Outre-mer et ancienne directrice du Centre de Détention de Val-de-Reuil). À partir d'un diagnostic en partie partagé avec les partenaires sociaux de l'établissement, la direction de l'établissement a lancé un processus de changement de pratiques professionnelles du surveillant dans son environnement en créant des binômes de travail et en sollicitant une approche dynamique de la relation aux personnes détenues. Dans un établissement pour peines aux régimes de détention essentiellement ouverts, il s'est agi de libérer le surveillant de l'emprise d'un poste de travail statique pour le mettre en mouvement au sein d'une détention elle-même constamment évolutive (voir article plus loin).

Le Centre de Détention (CD) de Val-de-Reuil s'est inscrit dès son ouverture dans une réflexion sur les régimes différenciés et sur le sens de la peine puisqu'il n'accueille que des personnes condamnées définitivement par les juridictions. Deux questions se posaient particulièrement, celle des régimes différenciés et celle du climat de tension concernant les violences. Une analyse a permis d'identifier plus de 4 régimes différents repartis en 32 unités au total, dont un régime dit « commun » majoritairement représenté correspondant à des unités fermées de 25 personnes détenues, mais au sein desquelles les portes des cellules étaient ouvertes et où se tenait un surveillant posté à l'intérieur gérant les tâches quotidiennes et les mouvements des personnes hébergées.

En pensant une prison quasi alvéolaire, l'architecte ne s'était pas pleinement rendu compte qu'il avait induit une inversion des rôles entre surveillant et surveillé et démontré par la même qu'il méconnaissait un élément fondamental de la pratique des surveillants en détention : la sécurité d'un agent dépend essentiellement de ce qu'il est demeure à la vue de ses collègues lorsqu'il est au contact des personnes détenues.

Les incidents, entre personnes détenues ou avec les personnels, se trouvaient plutôt localisés au sein de ces unités de régime commun. Les agents affectés au sein de ces unités du régime commun n'étaient en réalité pas présents dans les unités d'hébergement du régime commun mais en dehors de celles-ci, gérant les unités de l'extérieur.

Interrogés sur ce positionnement, les agents indiquaient que les tâches dites annexes comme par exemple les relèves aux mira-

*Cellule réservée au surveillant chef,
maison d'arrêt de la Santé à Paris avant son grand projet de rénovation (MJ/DICOM).*

dors ou les audiences à surveiller en dehors des bâtiments, en augmentation constante de leur point de vue, les conduisaient à devoir gérer non pas la seule unité à laquelle il était affectés mais en l'absence de leur collègue, celle d'en face. D'autres agents indiquaient clairement que la question de leur sécurité les conduisait à se placer en dehors des unités, dans les escaliers et à gérer les ouvertures et fermetures des portes d'unités de l'extérieur. De fait, dans le cadre des incidents entre personnes détenues les plus graves, il était notable qu'ils se situaient en unité de régime commun. Ainsi, il était remarquable de constater que les surveillants avaient mis en place des pratiques s'éloignant de la norme établie. Entre le travail prescrit et le travail finalement réel des surveillants, un écart considérable s'était installé provoquant un inconfort et une insécurité générateur de démotivation et de souffrance. L'ensemble de ces éléments et les chiffres des violences sur 2010 et 2011 entre codétenus comme en direction des surveillants justifiaient pleinement d'entamer une démarche de refonte de l'organisation de la détention et de l'organisation du travail des agents.

De fait, les questions à se poser reposaient essentiellement sur deux axes majeurs, l'identification et la clarification de la règle pour tous et la question du métier du surveillant en centre de détention dans la relation à la personne détenue. La réflexion menée conduisait à la nécessaire simplification des régimes pour une meilleure clarté des règles et à une nouvelle organisation du travail :

- deux régimes - un dit de contrôle et le second d'autonomie - à partir d'une prise en charge différenciée des personnels et des

différents services et un rééquilibrage (123 places de détention fermées) ;

- une redéfinition des régimes tenant compte de la vie en unité, en bâtiment et ensuite des accès aux zones culturelles, éducatives et sportives ;

- un schéma modifié d'organisation du travail pour les surveillants avec un travail en binôme (un surveillant responsable des tâches et de la gestion des 25 détenus et son collègue assurant le rôle de vigie). L'ilotage se définit comme une fonction complémentaire au travail en binôme qui consiste à circuler à un rythme régulier dans l'ensemble des espaces de détention au sein desquels évoluent les personnes détenues.

- une complète réorganisation des mouvements et accès aux zones s'est mise en place découlant naturellement des deux régimes à partir de l'idée que l'autonomie devait se concevoir au sein d'un bâtiment et que le niveau de responsabilisation des personnes détenues passait par la gestion de ses entretiens, de ses cours ou de ses activités, y compris de travail par exemple.

Les premiers résultats laissent apparaître une modification du schéma général des incidents avec la disparition des incidents dans les unités en régime d'autonomie dans le cadre des gestes de sécurité et notamment des fouilles de cellule. On remarque également une baisse des incidents occasionnés par le refus d'ouverture de la porte d'unité en régime commun par l'agent (en effet, la majorité des tensions étaient liées aux sollicitations des détenus pour sortir en promenade, les accès étant libres). Une baisse des incidents dans les couloirs de circulation en dehors des bâtiments

d'hébergement et une limitation des regroupements ont aussi été relevées puisque les personnes détenues disposaient de possibilité de se rencontrer entre unités. La baisse la plus significative a été celle des agressions sur le personnel, passées de 16 en moyenne annuelle à 3 en 2013 après la mise en place puis stabilisée à 5 ensuite. Il a été par ailleurs relevée une relative stabilité des violences entre codétenus. L'absentéisme des personnels a considérablement baissé sur les deux premières années de mise en place puis a repris une progression essentiellement du fait d'un facteur de rythme de travail lié au non comblement des départs en mutation. Au final, malgré ces résultats positifs, il convient de rester prudent sur une possible extension de cette organisation de travail à l'ensemble des établissements pénitentiaires. Ce dispositif a en effet été pensé pour le CD Val-de-Reuil à partir du terreau et de l'expérience des personnels et des régimes d'organisation antérieurs.

Le renouvellement par le dispositif, les modules de respect

Le métier de surveillant évolue aussi du fait du déploiement de dispositifs innovants. C'est le cas des modules respect, évoqués par Christophe Faget (sociologue, Université de Bordeaux). À partir d'une recherche sociologique réalisée aux centres pénitentiaires de Mont-de-Marsan et Neuvic, il étudie les effets du dispositif sur le métier de surveillant, en les rapportant aux objectifs annoncés : amélioration du climat de travail, diminution des violences, nouvelles règles de respect des personnes et de la vie en détention, regain de sens aux métiers pénitentiaires, intégration du surveillant à une équipe technique de détention, etc. Pour cela, une centaine d'entretiens ont été réalisés.

Cette étude met en exergue l'apaisement de la détention grâce aux modules de respect. Ceux-ci améliorent les conditions de travail des surveillants, tant dans leur rapport avec les détenus que dans les relations entre collègues. Par conséquent, l'absentéisme décroît tandis que l'implication au travail s'améliore. Les agents s'avèrent plus détendus et volontaires qu'en module classique, ce qui contribue à améliorer la communication entre professionnels. Entre surveillants et détenus, l'amélioration des échanges se constate également. Les barrières entre les deux populations peuvent tomber grâce aux ateliers et autres événements sportifs. Par ailleurs, les détenus sollicitent beaucoup plus les surveillants pour nombre de questions. Les modules de respect entraînent enfin une modification de l'identité professionnelle. Le surveillant s'occupe alors d'un bâtiment au lieu d'un étage et gère des activités de loisir et des tâches administratives tandis que la surveillance à proprement parler se réduit. Le surveillant se trouve au centre du système. De « porteclés », il devient accompagnateur-éducateur. En conclusion, le module de respect donne du sens au travail du surveillant.

Le déploiement de compétences nouvelles, les pôles centralisateurs

Les pôles centralisateurs de surveillance (PCS) constituent un autre cadre atypique de l'exercice du métier de surveillant. Sylvaine Tuncer (sociologue, université de Oulu, Finlande) et Christian Licoppe (sociologue, ParisTech) ont réalisé une enquête ethnographique, quantitative et qualitative, au sein de deux PCS. L'analyse porte sur les activités des surveillants, leur formation, les contraintes qu'ils rencontrent,

l'organisation du travail, les relations avec les personnels des SPIP (CPIP, DPIP, personnels de surveillance en SPIP), les magistrats ou encore les proches des personnes sous mandat judiciaire.

L'enquête quantitative a mis l'accent sur le travail interactionnel (par téléphone) des surveillants. 1000 appels téléphoniques ont ainsi été analysés et révèlent des enjeux organisationnels nouveaux et les rapports avec les personnes placées apparaissent également transformés. Le PCS doit en effet traiter une quantité énorme de documents. Les bases de données doivent être tenues à jour puisqu'elles constituent la clé de voûte du système d'alarme. Plusieurs compétences sont donc nécessaires : aptitude au travail administratif, maîtrise de l'informatique, autonomie et sens de l'organisation, capacités de rédaction, capacité à gérer l'interpénétration des métiers de la surveillance et de l'insertion et de la probation et enfin, de solides capacités interactionnelles.

L'analyse qualitative révèle l'éventail de compétences relationnelles et discursives dont les appelants doivent témoigner, mais aussi la grande hétérogénéité des manières de faire. Les agents peuvent en effet se positionner de manières différentes face à une même alarme. Leur posture peut en effet être plus ou moins « accusatrice », sachant que la production de reproches de manière récurrente peut s'avérer émotionnellement usante pour les agents. Par ailleurs, l'appel peut être « pris » par un tiers et non pas par la personne placée, ce qui demande de la part des surveillants une grande dextérité.

Face à ce contexte émergent et à cette nécessité de déployer des compétences nouvelles, plu-

sieurs limites sont à signaler. Tout d'abord, il n'existe pas de formation préalable au métier en PCS. Par ailleurs, le recrutement se fait selon l'ancienneté et non pas sur profil de poste. Enfin, d'un point de vue subjectif, les surveillants en PCS ont le sentiment que leur activité est insuffisamment reconnue par l'administration pénitentiaire.

À l'issue de cette analyse, les chercheurs recommandent donc d'une part, un profilage des postes de surveillant en PCS et d'autre part, le développement de formations dédiées (notamment en ce qui concerne la gestion des interactions téléphoniques).

02

Un métier en constante évolution

/ textes et documents

2.1 Le parcours historique du métier de surveillant de prison : entre archaïsmes et modernité ?

Laurence Soula
Historienne,
université de Bordeaux

Dans l'administration de la prison, le gardien ou surveillant est une figure centrale, qui symbolise l'institution aux yeux de l'opinion publique et de la direction pénitentiaire¹. Pendant plusieurs siècles, il a été l'objet d'une image sociale très négative. Sa réputation, longtemps discréditée par des accusations de corruption, de violence, d'alcoolisme et d'abus divers², son mode de recrutement, son statut peu enviable... bref, le lourd héritage de cette profession a laissé des stigmates encore perceptibles à l'époque contemporaine. D'où l'intérêt d'une étude historique sur le statut et le rôle assigné au métier de gardien, puis surveillant de prison. Durant les décennies qui ont suivi la naissance de la prison pénale en 1791, la question de la réforme pénitentiaire n'a cessé d'alimenter les débats et de générer les interventions du législateur. Dans ce flot ininterrompu, quel intérêt a été porté aux surveillants ? Quel rôle leur a été assigné ? Quels changements majeurs les ont affectés ? Et avec quels résultats ?

Le XIX^e siècle et la prédominance du gardien soldat

Le terme « gardien » se généralise à la fin du règne de Louis XV, à partir des années 1764-1767, avec la création des dépôts de mendicité. Il tend alors à supplanter les anciennes dénominations qui désignaient des postes précis occupés dans les divers types de prisons : « geôliers », « guichetiers », « porte-clés³ ». Ces dernières, toutefois, ne disparaissent officiellement qu'avec l'ordonnance du 30 octobre 1841 qui régleme les prisons départementales⁴. Le « gardien » les supplante mais après plus d'un siècle et demi de règne, il disparaît à son tour au profit du « surveillant » le 2 août 1919.

Son rôle est d'assurer la discipline au sein des maisons d'arrêts et des maisons centrales.

Il existe en effet deux types d'établissements pour peine :

D'une part les maisons d'arrêt de justice et de correction ou prisons départementales, qui accueillent les prévenus, les accusés et les condamnés à des peines correctionnelles de moins d'un an. Très nombreuses (il en existe une par arrondissement), leur personnel se limite souvent au gardien-chef, à son épouse (préposée au quartier des femmes détenues), assistés d'un ou deux gardiens. Le personnel est ici nommé par les préfets.

D'autre part les maisons centrales, qui accueillent les condamnés à l'emprisonnement correctionnel de plus d'un an, les condamnés à la réclusion criminelle et les femmes condamnées aux travaux forcés. Quatre catégories de personnels y œuvrent : le personnel de direction, les agents administratifs, le personnel spécifique (docteur, aumônier, etc.) et le personnel de garde qui comprend les gardiens-chefs, les premiers gardiens et les gardiens.

Sous la Monarchie de juillet, apparaîtront les établissements destinés aux détenus mineurs. Malgré le souhait réitéré par les réformateurs et divers représentants de l'administration pénitentiaire de les faire fonctionner avec un personnel spécifique, celui-ci n'apparaît que dans les années 1910-1920.

Le gardien, puis surveillant est traditionnellement recruté parmi les anciens soldats. Cette profession confère une expérience jugée idéale puisque l'on veut dans les prisons « l'obéissance, la loyauté, la capacité à suivre les ordres⁵ ». Il est vrai que le règlement des maisons centrales du 30 avril 1822 instaure une stricte discipline et des

¹ Patricia O'Brien, *Correction ou châtement*, Paris, PUF, coll. *Les chemins de l'histoire*, 1988 ; Jean-François Alonzo, « Du porte-clés d'antan au surveillant d'aujourd'hui », in Paul Mbanzoulou (dir.), *Les métiers pénitentiaires, enjeux et évolutions*, Agen, Les presses de l'ENAP, collection *Savoirs et pratiques criminologiques*, 2014, p. 85.

² Guillaume Malochet, *À l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison, thèse pour l'obtention du grade de docteur du Conservatoire national des Arts et Métiers*, Conservatoire National des Arts et Métiers, 2007, p. 64 et st.

³ On relève aussi « garde-chiourme » ou « argousin » dans les galères puis les bagnes. Le terme de concierge désigne les directeurs. Christian Carlier, *Histoire du personnel des prisons françaises du XVIII^e siècle à nos jours*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 1997, p. 9.

⁴ L'article 3 indique : « Les dénominations de geôlier, guichetier et autres, cesseront d'être employées. »

⁵ Patricia O'Brien, *op.cit.*, p. 218.

Surveillants dans une salle de la maison d'éducation surveillée, Belle-île-en-Mer, 1930, Henri Manuel (ENAP).

⁶ L'article 24 leur interdit « d'injurier les détenus, de les tutoyer, d'exercer envers eux la moindre violence. Ils doivent aussi s'abstenir d'avoir avec eux la moindre conversation : ils ne peuvent leur adresser la parole et répondre que relativement au service ; le tout sous peine d'être mis à la salle de discipline, ou suspendus de leurs fonctions et privés de leur traitement pendant huit jours, selon la gravité des cas. Ils ne peuvent infliger aux détenus aucune punition, ni se servir de leurs armes contre eux, qu'au cas de révolte ou pour leur légitime défense, sous peine de destitution, et sans préjudice des poursuites judiciaires, s'il y a lieu. »

⁷ C'est pourquoi il ne peut être chargé de conduire les prisonniers devant les magistrats ni ailleurs ; ce service doit être fait par la gendarmerie. Instruction du 30 octobre 1841. chapitre premier, Personnel administratif.

conditions d'existence particulièrement rigoureuses. Il établit une hiérarchie de commandement et de surveillance toute militaire au sein du personnel avec au sommet le directeur ou le gardien chef qui a le rang de sergent-major, le ou les premiers gardiens qui ont le rang de sergent et enfin les gardiens ordinaires. Ces derniers « sont assimilés à la troupe de ligne pour la discipline et l'ordre du service » (article 3). En cas de manquement, le règlement prévoit la mise aux arrêts ou à la salle de discipline. La vie du gardien ressemble à celle du prisonnier puisqu'ils sont tous deux soumis au même rythme de la prison et à son univers. Le soldat conserve ses habitudes militaires d'activité, de costume. Le texte pose une multitude d'interdits et exige que les relations avec les détenus se limitent au strict nécessaire⁶.

La mission du gardien est de maintenir l'ordre et la discipline, d'empêcher les prisonniers de s'évader et de surveiller constamment leurs actions⁷. La garde des détenus ne lui incombe pas vraiment, puisque c'est l'armée qui assure la sécurité extérieure des grandes et moyennes prisons jusqu'à la fin de la Grande guerre. Les conditions de travail et de vie sont mauvaises, les salaires dérisoires.

De nombreux rapports dénoncent l'inefficacité des gardiens. En réalité, le recrutement médiocre et l'insuffisance numérique du personnel ne leur permet pas de s'occuper de la réinsertion, ni même, bien souvent, d'assurer une surveillance efficace face aux nombreux délits commis par les détenus. C'est le constat de l'enquête parlementaire de 1872 qui recommande de doubler les effectifs pendant la journée et de les quadrupler pour



assurer une protection de jour comme de nuit.

Les démissions sont fréquentes, et ceux qui restent dans la fonction ont peu de possibilité de promotion, ne pouvant espérer au mieux que des postes de moyenne importance.

Si la question de la réforme pénitentiaire anime les instances nationales et internationales tout au long du XIX^e siècle, la réflexion et la législation portent essentiellement sur les bâtiments et le traitement des prisonniers ; la profession de gardien, elle, n'est pas encore considérée comme un levier de la réforme et les dispositions législatives le concernant sont assez rares. En outre, elles peuvent être diversement appliquées au sein des maisons d'arrêts, qui relèvent avant tout des autorités départementales.

La formation professionnelle des gardiens ne fait guère débat avant le dernier tiers du XIX^e siècle car la carrière de soldat était considérée comme la meilleure formation pour maintenir la discipline dans les prisons. Par ailleurs, selon Guillaume Malochet, leur rôle a « longtemps été pensé négativement, sous l'angle de leurs failles personnelles⁸ » ; ce qui a conduit les réformateurs, tant de la Société royale pour la réforme des prisons en 1820, que de la Société générale des prisons qui s'inscrit dans sa lignée après 1877, à privilégier d'autres pistes d'action que celle de la formation. Ils veulent avant tout amender l'individu, et ne dissocient pas la question pénitentiaire de considérations liées à religion⁹. Le principe qui nourrit alors l'action réformatrice est que « les gardiens (laïcs ou religieux) doivent, par la vertu de leur exemple et les ressources de leur instruction, instiller chez les détenus un sens moral perdu ou

altéré¹⁰ ». La réalité est toute autre : les surveillants sont fréquemment l'objet de plaintes de la part des directeurs au XIX^e siècle ; les rapports des autorités insistent sur les « insupportables carences » dans le recrutement et la formation des gardiens, au point que de nombreux responsables veulent les remplacer par des frères ou des ecclésiastiques. L'on reproche surtout au gardien son absence d'éducation et son comportement brutal à l'égard des détenus. En l'absence de candidats en nombre suffisant pour exercer la profession, l'administration est contrainte d'embaucher des sujets dont le profil n'offre pas les garanties souhaitées. Des mesures sont prises sous le Second Empire pour remédier à cette situation et rendre la profession plus attractive. Le décret du 2 décembre 1857 prévoit des augmentations de salaires et permet un avancement plus rapide aux agents méritants¹¹.

La circulaire adressée aux préfets à cette occasion expose très clairement le gardien tel que souhaité par l'administration pénitentiaire : Dans la mesure où il est « l'instrument immédiat de l'autorité » auprès des détenus, il doit être ferme, mais en évitant « le double écueil de la brutalité et de la familiarité ». Les qualités requises sont la force physique, mais aussi « certaines qualités d'intelligence et d'éducation pour tenir les écritures secondaires » et surtout fournir des gardiens-chefs aux prisons départementales, pour lesquelles les préfets éprouvent des difficultés de recrutement. Dans les maisons centrales, le décret de 1857 impose aux directeurs de s'assurer de l'aptitude des gardiens en les soumettant à une dictée et à « quelques simples opérations d'arithmétique élémentaire » avant de présenter leur candidature au préfet du département. Le temps

⁸ Guillaume Malochet, À l'école de la détention..., op. cit, p. 66.

⁹ D'où la volonté d'introduire des gardiens ecclésiastiques, qui se soldera par un échec dans les prisons pour hommes mais se généralisera dès la Monarchie de Juillet dans les prisons pour femmes.

¹⁰ Ibid., p. 67.

¹¹ Circulaire du 10 décembre en exécution du décret du 2 décembre 1857 sur le personnel de surveillance des maisons centrales. Code des prisons ou recueil complet des lois, ordonnances, arrêtés, circulaires et instructions ministérielles, T.IV, de 1862 à 1869, Paris, librairie administrative de Paul Dupont, 1970.

¹² Ibid., p. 376.

¹³ Code des prisons ou recueil complet des lois, ordonnances, arrêtés, circulaires et instructions ministérielles, tome XIV, du 1er janvier 1890 au 31 décembre 1894, 2 août 1893, p. 301.

¹⁴ Guillaume Malochet, À l'école de la détention. La socialisation professionnelle des surveillants de prison, thèse pour l'obtention du grade de docteur du Conservatoire national des Arts et Métiers, Conservatoire National des Arts et Métiers, 2007.

¹⁵ Code des prisons ou recueil complet des lois, ordonnances, arrêtés, circulaires et instructions ministérielles, tome VI, 20 mars 1875, p. 215.

d'épreuve avant d'être admis définitivement est augmenté : il est porté à six mois au moins et un an au plus¹², au lieu des deux mois prévus depuis l'arrêté du 30 avril 1822.

Suite à l'échec de ces mesures pour améliorer la situation, le ministère semble prendre conscience de l'exigence d'une formation des gardiens. À partir de 1869, sous l'influence des recommandations émises lors des congrès pénitentiaires internationaux de Londres et Stockholm, des circulaires encouragent la création d'écoles par les directeurs d'établissements. Elles ont d'abord l'objet ambitieux mais limité de permettre aux gardiens « de constater par écrit les divers faits dont ils sont témoins pendant leur service et notamment les infractions disciplinaires commises par les détenus¹³ ». Une circulaire du 20 mars 1869 insiste en effet sur « les faibles connaissances en expression écrite des gardiens » et sur la nécessité de leur permettre d'acquérir une instruction élémentaire¹⁴.

En 1873, l'administration fait appel à tous les employés des établissements pénitentiaires pour dispenser les cours dans ces écoles et distribue des récompenses aux agents qui concourent à l'instruction de leurs collègues, ainsi qu'à ceux signalés par leurs progrès à l'école élémentaire. Une circulaire, en 1875, constate avec satisfaction que « des écoles existent aujourd'hui dans la plupart des maisons centrales et des prisons départementales importantes¹⁵ ». À titre d'encouragement, les agents sont exonérés des dépenses telles que les livres et les fournitures ; ils sont pris en charge par l'administration dans les établissements en régie, et par l'entrepreneur dans ceux soumis au régime de l'entreprise. Ces écoles mettent les gardiens mieux à même de rédiger des rapports,

certes, mais elles n'ont pas vraiment un caractère professionnel ; elles tendent surtout à alphabétiser certains gardiens, ou à les préparer à passer les examens d'accès à l'emploi de commis-greffier ou de gardien-chef. Comme l'indique la circulaire, ce n'est pas une école de gardiens, mais une école pour gardiens, destinée à ceux qui souhaitent une promotion de grade.

Ces expériences de formation, menées sans véritable moyen en des temps de pénurie de personnel, reposent sur des initiatives individuelles et sont rapidement abandonnées. Elles dépendent en effet de la bonne volonté des directeurs, mais comme les cours ont lieu pendant le temps de service des gardiens, ils peuvent difficilement les libérer trois fois par semaine.

La loi du 15 juillet 1889 réserve exclusivement le métier de gardien ordinaire aux militaires gradés comptant cinq années de service. En vertu du décret du 28 janvier 1892, l'administration pénitentiaire n'a même plus le choix du recrutement, elle doit rigoureusement suivre l'ordre des listes de présentation qui sont adressées par le ministère de la guerre¹⁶.

En 1893, la décision est prise de rendre obligatoire la création d'une école élémentaire de gardiens dans toutes les maisons centrales d'hommes et établissement assimilés, « y compris les prisons de courtes peines dites « prisons de grands effectifs¹⁷ ». En revanche, il n'en est pas créé au sein des établissements de femmes, car le personnel de garde n'y est pas assez nombreux. Les enseignements sont dispensés sans frais, puisqu'ils sont assurés par les instituteurs et le personnel de la prison, dont presque tous les corps de métier sont mis à contribution¹⁸. Quant au

programme et à l'emploi du temps, les membres de la commission de création remarquent qu'en 1893, les gardiens ont plus d'instruction et ne sont recrutés que s'ils savent « lire, écrire et un peu calculer¹⁹ ». Le programme doit donc être plus étendu que dans les années 1869, mais ne « doit pas trop embrasser » car le service quotidien de surveillance ne permet pas d'y consacrer des heures nombreuses. L'enseignement doit désormais être professionnel, c'est-à-dire permettre aux gardiens un meilleur accomplissement des tâches, mais on souhaite aussi maintenir le caractère d'école pour gardiens, c'est-à-dire former un vivier dans lequel on recrutera les futurs cadres-gardiens commis-greffiers, gardiens commis-comptables et gardiens-chefs.

C'est également en 1893 qu'est créée une école pénitentiaire supérieure à Paris, conçue comme le couronnement de l'édifice formé par les écoles élémentaires. Elle doit compléter l'instruction des meilleurs élèves et des mieux doués parmi les fonctionnaires en exercice, - même gardiens ordinaires - pour leur permettre d'accéder aux fonctions de cadre ; le but est de favoriser l'ascension sociale des plus doués en les préparant à passer avec succès les examens permettant l'accès aux fonctions administratives ou aux services spéciaux²⁰.

Le projet est ambitieux, il prévoit la création de 30 écoles élémentaires qui permettront de former environ 300 agents par an, et d'une école supérieure dont les cours durent six mois, recevant deux promotions par an, susceptible de former 48 agents par an. Toutefois, l'engouement ne survit pas au départ du préfet Fernand Duflot à la tête de l'administration pénitentiaire. Son successeur, Périclès Grimanelli est convaincu que l'expérience pratique est préférable à l'école

pour former les gardiens-chefs²¹. Des critiques remettent en cause le bien-fondé des écoles élémentaires de gardiens et conduisent à sa disparition. À quoi bon, se demandent certains, donner une éducation spéciale à des hommes qui exercent une profession sous-payée et dévalorisée ? L'école supérieure destinée au personnel d'encadrement ferme aussi ses portes en 1903.

La marche lente vers un statut moderne

Christian Carlier parle d'un Âge d'or du personnel dans le premier tiers du XX^e siècle, qui serait dû à l'action bienveillante de Clémentceau, sensible à la cause des gardiens qu'il avait côtoyé à la suite de son incarcération à Mazas, comme bien d'autres républicains. Il a créé « le dispositif des « demandes d'explications » qui permet au gardien de faire valoir ses observations » et structure toujours les rapports hiérarchiques au sein des établissements²² ».

Effectivement, la lecture des débats parlementaires du début du XX^e siècle confirme l'intérêt porté par certains députés à la cause des gardiens. En 1907, ils parviennent à se créer un groupe pour la défense de leurs intérêts à la chambre des députés, alors qu'ils ne sont que 3200 au total.

Sur leurs instances, un rapport sur les services pénitentiaires est rédigé en 1906 par le député Chéron, qui décrit les gardiens comme les « plus malheureux » employés des administrations de l'État. Selon les établissements, les gardiens travaillent de onze à dix-huit heures consécutives quotidiennes²³. Ils sont exposés au surmenage, à la pénibilité, au danger et passent « toute leur vie plus ou moins privés d'air et de lumière ». En outre, ils sont victimes du favoritisme, notamment dans l'attribution des

¹⁶ Code des prisons ou recueil complet des lois, ordonnances, arrêtés, circulaires et instructions ministérielles, Du 1er janvier 1890 au 31 décembre 1894, tome 14, 1895, 16 juin 1892, p. 219.

¹⁷ Ibid., 2 août 1893, p. 303.

¹⁸ L'instituteur pour l'enseignement ordinaire ou primaire, l'inspecteur pour ce qui a trait au travail des détenus, l'économe pour ce qui a trait aux services économiques, le greffier-comptable pour ce qui a trait aux écritures.

¹⁹ Code des prisons ou recueil complet des lois, ordonnances, arrêtés, circulaires et instructions ministérielles, Du 1er janvier 1890 au 31 décembre 1894, op.cit., p. 305.

²⁰ Idem, p.306.

²¹ Guillaume Malochet, À l'école de la détention..., op.cit., p.70.

²² Marcel Pochard, « Les gardiens de prison », Pouvoirs, vol. 135, no. 4, 2010, pp. 87-99.

²³ Journal officiel de la République française. Débats parlementaires. Chambre des députés, 13 novembre 1908, p. 2290.



Surveillants devant la porte d'accès à la détention,
Maison d'arrêt de la Petite Roquette, 1930,
Henri Manuel (ENAP).

indemnités au point que l'observateur juge impossible « d'imaginer complications administratives plus abusives et plus désordonnées²⁴ ». À la suite de ce rapport, la chambre saisit le gouvernement en 1907 afin de réduire la durée de leur service et d'établir un roulement. En réponse, le gouvernement crée trente nouveaux postes de gardiens et annonce quarante créations supplémentaires en 1908, mais la commission du budget les réduit à quinze ; le gouvernement innove aussi en proposant de créer dix-neuf emplois de gardiens infirmiers. C'est extrêmement utile car jusqu'alors ce sont les détenus qui sont chargés des fonctions d'infirmier et préparent les potions, même lorsqu'un gardien est malade. La commission du budget refuse pourtant cette nouveauté. Ils obtiennent tout de même une légère amélioration de leur condition en 1907 et 1908. Lors de la discussion du bud-

get en 1908, la situation des gardiens suscite un vif débat entre le député Allemane, ancien détenu pour ses opinions républicaines et Chastenot, membre de la commission des finances, qui souhaite une plus grande rigueur à l'égard des gardiens. Ce dernier veut par exemple, sous prétexte de maintenir la sécurité et la discipline, leur interdire de s'asseoir dans les couloirs où ils exercent leur surveillance pendant toute la durée de leur service. Mais la défense des gardiens l'emporte et la proposition est ajournée. Au cours de ces débats, plusieurs députés exigent que ces agents, ainsi que tous les agents de l'État, bénéficient des lois de 1906 sur le repos hebdomadaire et de la loi Millerand du 30 mars 1900 sur la limitation du travail à dix heures.

En 1927, des changements importants affectent l'administration pénitentiaire : 216 maisons d'arrêt

sont fermées, on n'en laisse subsister que 154. C'est la fin des minuscules prisons de centre-ville. Dans les maisons centrales, le système de l'entreprise générale, selon lequel tout ou presque le fonctionnement de la prison et le travail des détenus était pris en charge par des industriels, prend fin. Il devient donc nécessaire de former le personnel, et notamment les surveillants-chefs, aux nouvelles fonctions exigées par le système de la régie des établissements pénitentiaires : organiser le travail pénal et diriger techniquement les détenus. Une nouvelle école pénitentiaire supérieure est créée, cette fois-ci à Fresnes, par décret du 26 juillet 1927. Elle ne s'adresse qu'aux gradés, qui doivent nécessairement passer par l'école pour accéder aux fonctions de surveillant-chef.

Le premier tiers du XX^e siècle est une période plutôt favorable pour le personnel, due à la mise en place du statut moderne des « personnels des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire » par un décret du 31 décembre 1927, à une augmentation des salaires (alignés provisoirement sur celui des gardiens de la paix) et à la chute de la population carcérale. Malgré cela, de nombreux points noirs subsistent quant au recrutement hasardeux d'un personnel carcéral sans formation, qui s'arroge des pouvoirs discrétionnaires à l'égard des détenus. C'est ce que déplore Georges Cazeaux, le chef du personnel de l'administration pénitentiaire, au congrès pénitentiaire international de Prague en 1930. Ils sont dans l'impossibilité d'améliorer le recrutement, car les militaires sont prioritaires et la loi du 21 mars 1905 sur les emplois réservés renforce ce monopole. Quant aux emplois vacants, ils sont attribués par nomination à des individus « trop jeunes nommés à

la fin de leur service militaire²⁵ ». Tous sont admis sur simple examen d'orthographe et « sur les quatre règles de calcul²⁶ ».

Quant à l'école pénitentiaire supérieure, elle se heurte, comme celles qui l'ont précédée, à des difficultés et une hostilité qui provoquent sa fermeture en 1934²⁷.

C'est à l'issue de la Seconde Guerre mondiale que le chantier de la formation du personnel est à nouveau d'actualité, avec aussi la volonté d'insuffler un esprit de réforme dans l'univers carcéral. Comme sous la Restauration, de nombreux dirigeants politiques ont été emprisonnés avant la libération, ce qui génère leur intérêt pour ce domaine. C'est le cas du magistrat Paul Amor, qui devient directeur de l'administration pénitentiaire le 30 septembre 1944. Le 9 décembre de la même année, est instituée une commission « chargée d'étudier, d'élaborer et de soumettre au garde des sceaux les réformes relatives à l'administration pénitentiaire²⁸ ». Parmi ses quatorze principes de réforme, le numéro treize ordonne : « tout agent du personnel pénitentiaire doit avoir suivi les cours d'une école technique spéciale. »

Il y a beaucoup à faire en raison de l'état du système pénitentiaire et des problèmes suscités par les recrutements massifs – on est passé de 2 500 à 10 000 agents en très peu de temps²⁹ – et hâtifs de jeunes sans formation, sans culture pénitentiaire, animés d'un esprit purement répressif. Jean Pinatel, inspecteur des services administratifs au ministère de l'Intérieur juge le maintien de la discipline sévèrement : « dans nos pénitenciers, la main du maître s'abat lourdement sur les indisciplinés, la discipline est purement matérielle et corrective. Ainsi, c'est toute l'éducation psychologique

²⁵ Actes du congrès pénal et pénitentiaire de Prague août 1930, Berne, bureau de la commission pénale et pénitentiaire, 1930, vol. III, p. 192 et st.

²⁶ Ibid.

²⁷ Guillaume Malochet, À l'école de la détention..., op.cit., p. 71.

²⁸ Christian Carlier, op.cit., p. 228

²⁹ Ibid.

²⁴ Ibid.

et morale du personnel de surveillance qui est à reprendre³⁰. » Paul Amor et son successeur, Germain, en accord avec ce constat, veulent modifier l'état d'esprit des surveillants, « trop souvent systématiquement hostile au détenu ».

Pour insuffler l'esprit de la réforme pénitentiaire aux agents et les instruire des règlements et des devoirs de leur charge, la formation est un des chantiers les plus urgents. En 1945, une école pénitentiaire est créée à Fresnes, mais elle est réservée aux surveillants et aux éducateurs exerçant dans les établissements réformés, c'est-à-dire ceux appliquant le système progressif, où ne sont envoyés qu'une minorité de la population pénale. Le 1er octobre 1946, un centre d'études pénitentiaires est créé pour les sous-directeurs et les surveillants-chefs, qui devront à leur tour instruire les agents placés sous leurs ordres, à raison d'une heure de cours hebdomadaire. Le bilan est mitigé : il y avait un grand espoir à la libération et surtout la volonté d'insuffler à l'administration pénitentiaire un esprit de réforme, mais très peu ont bénéficié du nouveau dispositif. Au niveau des surveillants, 1570 agents sont formés, soit à peine plus d'un dixième du personnel en poste entre 1945 et 1960³¹.

En ce qui concerne la majorité des surveillants, c'est-à-dire ceux n'exerçant pas dans les établissements réformés, Charles Germain, le successeur de Paul Amor à la direction de l'administration pénitentiaire, écrit qu'il ne servirait « à rien de former à l'école pénitentiaire des agents qui se trouveraient ensuite nommés dans des maisons où l'on ne ferait pas encore usage de ces méthodes ». La réforme s'applique également à très peu de détenus : « un peu plus d'un tiers des condamnés à plus d'un an d'emprisonnement, au sein

de huit établissements pour peine sur vingt-trois », avec semble-t-il une hostilité du personnel de surveillance à l'égard des mesures qui tendaient à améliorer la condition des personnes incarcérées³². Quant au centre d'études pénitentiaires, après des vicissitudes, il devient un centre de formation pour les éducateurs.

Ces deux centres cessent de fonctionner en 1962, en raison tant de la guerre d'Algérie, qui exige la présence de tout le personnel de surveillance au sein des établissements, que de la réquisition des locaux pour y loger les forces de l'ordre.

Conclusion

La réflexion sur la réforme pénitentiaire s'est peu intéressée aux gardiens jusqu'à la première moitié du XX^e siècle et les règles régissant la profession sont restées extrêmement stables, malgré les critiques qui leur sont adressées. L'insuffisance numérique et les manquements des gardiens posent problème à l'administration pénitentiaire, mais les réformes – menées surtout à partir du Second Empire – ont peu d'envergure. Les tentatives de mise en place de formation entre 1869 et 1927, malgré quelques succès temporaires, se heurtent à de grandes difficultés et se soldent par des échecs. En 1893, pourtant, l'intérêt porté aux gardiens est notable, avec la volonté affichée d'instaurer un grand nombre d'écoles élémentaires pour leur permettre de monter en grade, et de créer une école supérieure où l'on ambitionne de former les meilleurs éléments à des postes administratifs. L'échec démontre à quel point les réformes sont fragiles, et leur mise en œuvre tributaire de la bonne volonté de quelques-uns.

Avant la réforme menée en 1945, il n'a jamais été réellement question d'une formation spécifique à la fonction de gardien – excepté pour les mettre à même de rédiger des rapports – mais plutôt de former un vivier composé des meilleurs au sein desquels se recruteront les agents à des postes plus élevés dans la hiérarchie.

Entre la libération et les années 1960, à l'inverse, l'accent est souvent mis sur la nécessité d'instaurer une formation du personnel pour mener la réforme : en 1945, également en 1958 où l'obligation de formation est inscrite pour la première fois dans le statut du surveillant, et en 1966 où le statut spécial des personnels de surveillance pose le principe d'une formation en école spécialisée, et d'un examen professionnel pour être promu au grade de premier surveillant.

Le cheminement peut sembler long pour voir se modifier les règles de recrutement et de formation des agents de surveillance, mais depuis la Révolution, l'idée domine qu'il n'est pas nécessaire de créer des formations spécifiques (initiales ou continues) aux employés de l'État – et cela vaut aussi pour les hauts fonctionnaires – excepté pour « les corps techniques issus de Polytechnique et de ses écoles d'application (Ponts et chaussées, Mines)³³ ». Aux XIX^e et XX^e siècles, les conditions de recrutement et d'avancement au sein de la fonction publique sont entre les mains des gouvernants et représentants politiques qui ne souhaitent nullement se départir de cette emprise car elle constitue un élément essentiel de leur influence et de leur réélection. D'où l'hostilité généralisée des élus à l'encontre des examens d'entrée ou des écoles de formation qui feraient disparaître ou limiteraient forcément leur mainmise sur les recrutements ou les avancements. L'absence de concours ou d'École spécialisée pérenne pour les gardiens ou surveillants jusqu'à la seconde moitié du XX^e siècle n'est donc guère un exemple isolé. En ce qui concerne les hauts fonctionnaires, l'École nationale d'administration n'a vu le jour qu'en 1945, l'École nationale des impôts en 1951³⁴, et malgré la complexité croissante de la législation, aucun centre de formation spécifique n'a existé pour les magistrats jusqu'à la création du Centre national d'études judiciaires en 1958.

30

Guillaume Malochet, *op.cit.*, p. 72.

31

Idem, p.74. Christian Carlier (*op.cit.*, p.230) indique qu'en 1955, elle n'est fréquentée que par 139 surveillants et 13 éducateurs, pour un effectif en fonction de 10 000 agents.

32

Christian Carlier, *ibid.*

33

Françoise Dreyfus, *L'invention de la bureaucratie, Paris, La découverte, 2000, p. 119.*

34

Florence Descamps, « Les ministères à l'épreuve de la réforme fusions-réorganisations à l'échelle du siècle. Le cas du ministère des Finances 1918-1974 », in Julien Meimon (dir.), *Les réformes administratives, Paris, Institut de la gestion publique et du développement économique, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2008, pp. 13-40.*

2.2

L'évolution des pratiques professionnelles des surveillants pénitentiaires en France de 1945 à 1980

Jean-Lucien Sanchez
Historien, DAP

Introduction

De 1945 à 1980, les pratiques professionnelles des surveillants connaissent en France de profondes mutations. Cette évolution prend place dans le cadre plus global d'une réforme pénitentiaire ambitieuse mise en place au sortir du Deuxième Conflit mondial par le directeur de l'administration pénitentiaire, Paul Amor. D'une fonction de « gardiennage », cantonné à une stricte application du respect de la discipline et à la prévention des évasions, le métier de surveillant se complexifie et tend de plus en plus à s'humaniser dans les relations qu'il entretient avec les détenus, notamment grâce à une législation qui fait montre peu à peu d'une plus grande ouverture. La nouvelle mission impartie à l'administration pénitentiaire vise effectivement à partir de 1946 à « amender et à favoriser le reclassement social des détenus » et le rôle assigné aux surveillants évolue sensiblement pour pouvoir accompagner cet objectif. Si la politique de formation demeure le pivot de cette volonté, l'amélioration progressive de la situation économique, sociale et statutaire des personnels entre également

en ligne de compte pour saisir ce changement. Pour faire évoluer les mentalités et les pratiques de son personnel, l'administration pénitentiaire va effectivement améliorer concurremment les conditions d'exercice d'une profession particulièrement éprouvante. Comprendre l'évolution des pratiques professionnelles des surveillants impose ainsi d'analyser les différents facteurs et leviers d'action qui composent la politique de gestion de son personnel mise en place par l'administration pénitentiaire durant près de 35 ans : évolution statutaire, améliorations économique et sociale, évolution des politiques pénales et pénitentiaires, renforcement des règles de sécurité en détention, etc. L'objet de cette mise en perspective historique, qui s'appuie sur les Rapports généraux annuels de la Direction de l'administration pénitentiaire et sur le Code pénitentiaire, est de permettre ainsi d'observer le processus qui a conduit durant plus de trois décennies les surveillants à évoluer d'une fonction relativement peu élaborée à celle, selon l'expression d'un ministre de la Justice, de « moniteur » et « d'éducateur ».



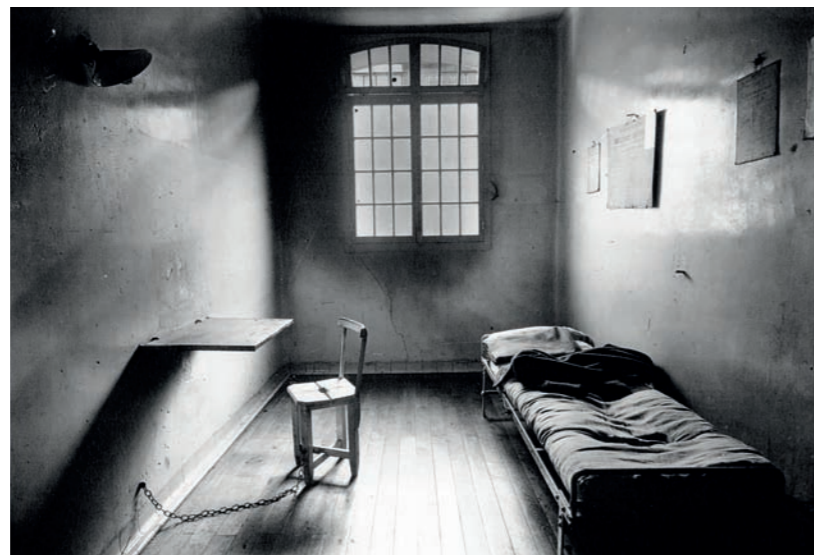
Surveillant,
Prison Sainte-Marguerite de Strasbourg,
1930 (Henri Manuel, ENAP).

I. 1945/1950 : la mise en œuvre des principes de la réforme pénitentiaire de Paul Amor

Après sa suspension durant toute la période de la Seconde Guerre mondiale, le conseil supérieur des prisons est recréé à la Libération. Lors de sa première séance, le 30 janvier 1946, le nouveau directeur de l'administration pénitentiaire, Paul Amor, expose les grandes lignes d'une réforme pénitentiaire ambitieuse qu'il souhaite impulser : « La réforme pénitentiaire [...] doit s'appliquer à la fois aux méthodes, aux bâtiments et à l'équipement, au personnel et à l'organisation du travail. Quelle que soit, en effet, la qualité des principes ou des méthodes, ceux-ci ne pourront donner les résultats escomptés que s'ils sont judicieusement appliqués dans un cadre parfaitement adapté et par un personnel d'élite formé aux disciplines nouvelles³⁵ ». Constatant à la Libération que la situation du régime pénitentiaire est « déplorable », Amor souhaite engager l'administration pénitentiaire sur la voie de la modernisation, avec

pour objectif « la régénération du détenu » et son « reclassement social ». Mais cette réforme nécessite pour être réalisée des agents suffisamment formés pour pouvoir l'appliquer, d'où le sens du 13^e principe de la réforme : « Tout agent du personnel pénitentiaire doit avoir subi les cours d'une école technique spéciale ».

Ainsi, une grande partie des orientations fixées par cette réforme repose sur la formation du personnel pénitentiaire chargé de la mettre en œuvre. Mais pour espérer un changement dans les pratiques professionnelles, il importe pour Amor de parvenir à modifier son « état d'esprit ». Le directeur souhaite faire du corps pénitentiaire tout autre chose « qu'un corps de gardes-chiourme ou de porteclefs ». Mais un problème de taille s'impose à lui : en 1939, le nombre de surveillants était de 2 700 agents. Or, suite à une brusque hausse des détenus à la Libération (passant de 18 500 au 1^{er} janvier 1939 à 66 000 au 1^{er} janvier 1945), l'effectif des surveillants atteint près de 8 000 agents en 1945. La plupart de ces hommes, recrutés hâtivement, sont loin de présenter toutes les « garanties professionnelles exigibles » et,



Cellule,
prison de Fresnes, 1913 (agence Rol, Gallica).

³⁵ Conseil supérieur de l'administration pénitentiaire, séance du 30 janvier 1946. *Revue pénitentiaire et de droit pénal*. Bulletin de la Société générale des prisons, 1946, n° 1, p. 4-5.

pour beaucoup, « ne posséd[ent] pas même un uniforme complet ». Au vu de cette situation, comment parvenir à former ce personnel et le convertir aux méthodes nouvelles ?

D'autre part, comment les former alors que leur nombre ne cesse de croître et que leur tâche est rendue particulièrement difficile ? Jusqu'en 1948, l'administration pénitentiaire bénéficiait en effet du renfort de compagnies républicaines de sécurité pour assurer la garde extérieure des établissements. Mais passée cette date, le ministère de l'Intérieur les retire et la surveillance extérieure des établissements incombe aux agents de l'administration pénitentiaire, ce qui représente l'équivalent de 1 200 postes. De plus, la tâche des personnels se trouve aggravée par le maintien dans des établissements métropolitains de condamnés aux travaux forcés et de relégués (qui étaient jusqu'en 1938 expédiés au bagne colonial de Guyane), et qui présentent un profil particulièrement difficile en détention. Enfin, le parc carcéral français est dans une situation catastrophique après-guerre : il est constitué de 11 maisons centrales vétustes, pour certaines très endommagées (comme Caen, Loos, Nîmes ou Poissy), construites sur le modèle du régime en commun et presque sans aménagements sanitaires. Du côté des 232 maisons d'arrêt, 52 seulement sont construites sur le mode cellulaire et elles hébergent des détenus en surnombre, dans une « promiscuité regrettable et avec des installations sanitaires pour le moins déficientes ».

Un recrutement orienté vers des militaires et une absence de formation

En 1945, le statut des surveillants remontait au décret fixant le statut

du personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire du 31 décembre 1927. D'après ce texte, le personnel des maisons centrales de force et de correction, du dépôt des relégables de Saint-Martin-de-Ré, des prisons de la Seine et des maisons d'arrêt, de justice et de correction se répartissait hiérarchiquement entre surveillant-chef, premier surveillant, surveillant commis-greffier, surveillant, surveillante de « grand effectif » et surveillante de « petit effectif ».

Les emplois de surveillant des établissements pénitentiaires étaient réservés, en totalité, aux anciens militaires. À défaut, des candidats civils pouvaient également être recrutés s'ils étaient âgés de 21 ans au moins et de 30 au plus, avaient accompli leur service militaire, mesuraient au minimum 1m63 et avaient réussi un examen d'entrée. Soumis ensuite à un examen d'aptitudes et à une visite médicale, ces surveillants ne recevaient aucune formation particulière. Ils étaient astreints à un stage d'une durée d'un an en établissement à l'issue duquel ils étaient titularisés ou licenciés. Les seuls agents astreints à suivre une formation dispensée à l'école pénitentiaire supérieure, créée en juillet 1927 à la prison de Fresnes, étaient les surveillants commis-greffier désirant concourir pour l'emploi de surveillant-chef.

En ce qui concerne les femmes, les surveillantes de « petit effectif », c'est-à-dire celles exerçant dans les maisons d'arrêt, de justice et de correction, étaient obligatoirement des épouses de surveillants-chefs ou de surveillants, ou d'anciennes surveillantes de « petit effectif ». Elles avaient l'obligation de cesser leurs fonctions au moment où leurs maris cessaient les leurs. Les surveillantes des maisons centrales, des prisons de la Seine et des maisons d'arrêt dites de « grand effectif » étaient, elles, obligatoirement âgées de plus de 21 ans et de moins de 35 ans.

Enfin, les emplois de premiers surveillants étaient réservés dans la proportion de 4/5 aux surveillants ayant subi avec succès un examen professionnel et ayant cinq ans d'ancienneté ou, dans la proportion de 1/5, aux surveillants qui comptaient vingt ans de service.

La règle de l'anonymat et du silence absolu en détention

Le régime pénitentiaire en vigueur en 1945 était fixé par deux décrets remontant tous deux à 1923. À la lecture des rapports entre détenus et surveillants que ces textes aménageaient, on comprend mieux pourquoi Amor emploie les termes de « gardes-chiourmes » et de « porte-clefs » à l'endroit des surveillants. Ceux-ci étaient effectivement essentiellement cantonnés à une fonction de « gardiennage » en détention.

La hiérarchie à l'intérieur des maisons d'arrêt, de justice et de correction plaçait à la tête de ces établissements des surveillants-chefs qui étaient chargés, entre autres, de diriger les différents services de la prison, assurer la garde des détenus et tenir les différents registres d'écriture. Les premiers surveillants avaient toute autorité sur les surveillants, qui étaient placés sous les ordres du surveillant-chef, et devaient se conformer « strictement à ses prescriptions ».

Les rapports entre détenus et agents relevaient plus d'un régime militaire que d'un régime recherchant « l'amendement » ou le « reclassement social ». D'où d'ailleurs un recrutement de surveillants privilégiant d'anciens militaires, les plus compétents pour appliquer ce type de régime en détention. Les détenus devaient « obéissance aux fonctionnaires ou agents ayant autorité dans la prison en tout ce qu'ils leur prescrivent pour l'exécution des règlements ». Il était néanmoins interdit



aux surveillants de les violenter, de les tutoyer, de les dénommer de manière injurieuse, d'user d'un langage grossier ou familier, de manger ou boire avec eux (même après leur libération) ou avec leurs familles, leurs amis ou leurs visiteurs et de fumer à l'intérieur de l'établissement. La règle du silence absolu et de l'anonymat prévalait entre personnel pénitentiaire et détenus. Lorsqu'ils sortaient de leur cellule, les détenus devaient se saisir d'une plaque accrochée à la porte de leur cellule sur laquelle figurait leur matricule. Ils devaient la porter autour de leur cou et il était interdit aux surveillants de prononcer leurs noms dans leur cellule et les couloirs, cours, préaux ou chemin de ronde. Les surveillants ne devaient en outre s'adresser aux détenus qu'à voix basse et seulement pour leur donner des ordres. Cette règle

du silence absolu scandait toute la journée des détenus : les heures du lever, du commencement et de la cessation du travail, des repas, de l'office religieux, etc. étaient signalées par un ou plusieurs coups de cloche ou de sifflet. Tous cris, chants et interpellations (ainsi que les jeux de toutes sortes) étaient strictement interdits. Et lors de la promenade obligatoire quotidienne (qui se pratiquait en files individuelles à distances ou à intervalles marqués, c'est-à-dire en « files indiennes »), si un détenu avait besoin de s'adresser à un surveillant, il devait lui faire un signe de la main et lui parler à voix basse.

La journée des détenus était strictement organisée : aussitôt le signal du lever donné, ils devaient se lever, s'habiller, plier leurs fournitures de literie, balayer leur cellule et faire leur toilette. Le soir, dès le signal donné, ils faisaient leur lit et

Détenus en promenade,
Prison Sainte-Marguerite de Strasbourg,
1930 (Henri Manuel, ENAP).

Gardien faisant sa ronde,
Prison de Fresnes, 1913
(Agence Meurisse, Gallica).



se déshabillaient. Un quart d'heure après, ils devaient être couchés. Ils pouvaient être fouillés durant leur incarcération « aussi souvent que le directeur ou le surveillant-chef le jugelait] nécessaire ». Ils leur étaient interdit en outre de monter à la fenêtre de leur cellule, d'user des moyens mis à leur disposition (sauf cas d'urgence et de nécessité absolue) pour appeler les surveillants, de coller sur les murs de leur cellule des images ou des affiches (sauf des photographies de leur famille, mais seulement à titre de récompense) et ils devaient faire leur lit et entretenir leur cellule dans « un état constant de propreté ». Lorsque les détenus n'occupaient pas leur cellule, les surveillants devaient chaque jour les fouiller en inspectant le mobilier, les serrures et les barreaux des fenêtres. Ils devaient également procéder aux heures de lever et de coucher, ainsi que deux fois par jour et ce à des heures variables, au contrôle de la présence des détenus. Lors des visites aux parloirs, un surveillant devait être présent et avoir la possibilité d'écouter les conversations. Les prévenus et les accusés pouvaient écrire tous les jours, mais pas les condam-

nés qui n'y étaient autorisés que le dimanche et uniquement à leurs familles (sauf autorisation exceptionnelle). La correspondance des détenus devait de plus être obligatoirement lue à l'arrivée ainsi qu'au départ. Enfin, l'usage du tabac était interdit et les détenus condamnés à trois mois d'emprisonnement et plus étaient tenus de porter un costume pénal.

Si le régime de détention normal était ainsi d'une grande rigueur, celui du régime disciplinaire l'était plus encore, notamment en ce qui concernait la punition de cellule. Son application pouvait effectivement se voir augmenter de multiples aggravations comme le retrait de tout ou partie des fournitures de couchage autres que les couvertures, l'occlusion de la fenêtre par un volet plein ou la mise aux fers dans les cas et conditions prévus par l'article 614 du code d'instruction criminelle. La mise en cellule de punition entraînait en outre la privation de cantine, de lecture, de correspondance et de visite. Le régime alimentaire des punis se composait exclusivement de pain et de vivres complets tous les quatre jours.

Quelques timides assouplissements à ce régime voient néanmoins le jour à partir de 1945. L'affichage en cellule de photos de famille par les détenus est par exemple toléré à partir de mai 1948. Mais la réforme la plus importante concerne la fin de l'usage des prévôts des prisons. Suite à de nombreuses plaintes de détenus victimes de leur brutalité, Amor regrette que la fonction de prévôt se soit transformée en délégation de pouvoir disciplinaire « conférant à des détenus sur leurs camarades une autorité dont seul le personnel de surveillance doit demeurer investi »³⁶. Il décide donc de limiter, et par la même d'encadrer pour la première fois, les attributions des prévôts. Seuls ceux des dortoirs sont maintenus et n'ont d'autorité sur leurs homologues que la nuit, c'est-à-dire pendant les heures où le personnel de surveillance ne pénètre pas dans les dortoirs. Tous les autres postes de prévôts disparaissent et il est recommandé aux directeurs de convaincre les surveillants « qu'il ne faut jamais traiter avec les prévôts d'égal à égal »³⁷ et d'éviter de s'en servir comme « mouchards ». En résumé, le directeur considère « comme appartenant à un passé révolu l'institution des prévôts » et ne se résout « qu'à regret au maintien des prévôts dans les dortoirs en commun ». Les surveillants ne peuvent donc plus désormais s'appuyer sur ces détenus pour gérer la détention.

Un autre aménagement concerne l'assouplissement de la tenue au « garde à vous » des détenus. Jusqu'en 1950, ceux-ci étaient tenus, lorsqu'ils stationnaient dans les couloirs, de se tenir « debout face au mur ». En février 1950, cette station n'est plus obligatoire dans les locaux de passage (mais le demeure toujours partout ailleurs dans la détention). Lorsqu'ils

sont tenus d'attendre dans des locaux de passage, les détenus doivent se tenir le long d'un mur, à une distance suffisante pour éviter toute discussion, l'épaule vers le mur et le visage en direction de la porte de service pour lequel ils patientent. La position « au garde à vous » n'est plus exigée qu'au passage du chef de l'établissement ou de ses adjoints et lorsqu'un membre du personnel adresse la parole à un détenu.

Enfin, en matière de santé, les détenus sont soignés à partir de 1945 dans les infirmeries des établissements par un personnel féminin. Beaucoup plus compétent professionnellement que les anciens surveillants infirmiers (puisque un diplôme d'Etat est désormais exigé) et, surtout, moins enclin à la « rudesse vis-à-vis des malades ». En 1950, à peu près tous les établissements sont pourvus d'une infirmière.

Une situation économique et sociale du personnel particulièrement précaire

S'il souhaite faire évoluer les « états d'esprit », mais également attirer des candidats aux postes de surveillants, Amor sait qu'il doit améliorer la condition économique et sociale des agents. Pour ce faire, il décide dans un premier temps de restaurer des droits supprimés sous le gouvernement de Vichy. La communication des notes annuelles des fonctionnaires et agents de l'administration pénitentiaire, supprimée en décembre 1942, est rétablie. Les conseils de discipline, supprimés également sous Vichy, sont également rétablis. Cela entraîne l'organisation d'élections de représentants du personnel de surveillance. En procédant ainsi, Amor « ne doute pas que le personnel appréciera à sa juste valeur ce retour aux garanties qui lui sont chères à juste titre »³⁸.

³⁶ 2 septembre 1947. Note à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaires sur le rôle des prévôts, Code pénitentiaire, Melun, Imprimerie administrative, 1949, t. 33, p. 153.

³⁷ 20 août 1948. Note à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaires relative à la limitation des attributions des prévôts, Ibid., p. 402 et suiv.

³⁸ Élection des représentants du personnel de surveillance et du personnel technique aux conseils de discipline, le garde des Sceaux, ministre de la justice à messieurs les directeurs régionaux de services pénitentiaires et de l'Éducation surveillée, 27 janvier 1945, Ibid., p. 14.

Les agents sont donc invités à voter par correspondance pour désigner les représentants qui les assisteront devant la commission de discipline. Au niveau disciplinaire, contrairement aux instructions contenues dans la circulaire du 29 août 1942 concernant la situation des fonctionnaires et agents des services pénitentiaires qui, s'étant rendus coupables d'un manquement disciplinaire, sont suspendus de leur fonction, ceux-ci peuvent désormais conserver leurs traitements et leurs indemnités jusqu'à la décision prise à leur égard, et ce après avis du conseil de discipline. Amor décide également de restaurer l'usage, suspendu depuis le 1er septembre 1939, de l'attribution de la Médaille pénitentiaire, dont l'organisation remontait à 1927.

Conscient des graves difficultés économiques auxquelles les personnels pénitentiaires sont confrontés, Amor procède en parallèle à toute une série de mesures destinées à améliorer leur situation matérielle. Une ordonnance du 6 janvier 1945 procède à la revalorisation des traitements des fonctionnaires et agents des services extérieurs de l'administration pénitentiaire. Cette revalorisation fait suite à de multiples rencontres effectuées entre le directeur et les représentants syndicaux du personnel. Instituant une indemnité forfaitaire et une prime au rendement, cette amélioration salariale a pour but de marquer « le désir du Gouvernement de revaloriser la fonction pénitentiaire » afin de « pallier l'insuffisance des traitements au cours des dernières années ». Cette revalorisation est le fruit d'une revendication de longue date des personnels de surveillance : celle d'être rémunéré et placé sur un même pied d'égalité que les gardiens de la paix des polices d'état. À peu de choses près, Amor parvient à faire

adopter le principe d'assimilation de traitement de ces deux corps.

En novembre 1945, l'amélioration des ravitaillements conduit l'administration pénitentiaire à rétablir la durée de renouvellement des effets d'uniformes des surveillants aux durées fixées avant 1939. Quant à la nourriture, les surveillants astreints à un service de nuit bénéficient à compter de mai 1946 d'un supplément de ration de nuit (composé de 100 grammes de pain et de 40 grammes de fromage ou de charcuterie). Ces mesures permettent de pallier à des situations économiques extrêmement précaires car le rationnement que connaît la population française au sortir de la guerre se fait également durement ressentir parmi les personnels pénitentiaires. En témoigne une circulaire en date du 8 décembre 1948 qui n'interdit pas, mais rationalise l'élevage d'animaux par le personnel dans l'enceinte des établissements. Constatant que des poulaillers et des clapiers sont aménagés dans des chemins de ronde, que des élevages sont pratiqués dans des cours de promenade, que des cellules sont transformées en poulailler, clapier ou porcherie, l'ordre est donné qu'aucun petit élevage ne soit désormais plus pratiqué par le personnel sans l'autorisation du chef d'établissement (par contre l'élevage de porcs est, lui, interdit).

Une évolution statutaire marquée par une meilleure représentativité

Les différentes évolutions statutaires des personnels pénitentiaires poursuivent deux objectifs après-guerre : améliorer la progression de carrière des agents et permettre à l'administration de relever leur niveau de recrutement. Le décret du 27 mars 1946 institue ainsi que plus aucun agent ne puisse être promu surveillant-chef

ou surveillant-chef d'un établissement de petit effectif de 3^e classe ou de grand effectif ou, étant déjà surveillant-chef, être muté dans un établissement d'une classe supérieure, sans avoir été inscrit au préalable sur un tableau d'avancement. La même règle s'impose pour les promotions au cinquième tour des premiers surveillants des établissements pénitentiaires. Ce tableau d'avancement est établi par le ministre de la Justice après avis d'une commission de classement composée, entre autres, de trois représentants du personnel élu par leurs collègues (surveillants-chefs ou premiers-surveillants suivant la commission). Le classement est décidé en commission au vu du dossier et à la majorité des voix. La grande innovation de ce dispositif, outre sa transparence et son équité, provient de l'élection par leurs pairs des représentants du personnel à la commission chargée du tableau d'avancement des personnels de surveillance : tous les surveillants (hommes et femmes) comptant plus de dix ans d'ancienneté, ainsi que les surveillants commis-greffiers, les premiers-surveillants, les surveillants-chefs de 3^e et de 2^e classe, sont désormais appelés aux urnes pour élire leurs représentants.

Autre innovation importante, celle qui concerne la fusion en un grade unique de surveillant-chef adjoint des emplois de surveillant commis-greffier et de premier-surveillant. Ce poste est désormais accessible aux surveillants alignant cinq ans de service et ayant réussi un examen professionnel. Cette réforme vise à mieux former professionnellement les surveillants-chefs appelés un jour à diriger un établissement, afin « qu'ils puissent utilement faire leur apprentissage de chef d'une maison en apprenant à

en connaître par eux-mêmes tous les rouages »³⁹. Jusque-là, les surveillants qui accédaient au grade supérieur étaient promus soit au grade de surveillant commis-greffier, qui correspondait à un emploi de bureau, soit au grade de premier surveillant, qui correspondait à un emploi de détention. Ils demeuraient ensuite dans ce grade jusqu'à ce qu'ils soient promus surveillants-chefs. Or, au niveau de leur formation professionnelle, cette spécialisation faisait apparaître des lacunes qui se révélaient fréquemment lorsque, une fois promus surveillants-chefs, ils devenaient chefs d'établissement. Les chefs d'établissement sont donc invités à effectuer un roulement parmi les surveillants-chefs adjoints de manière à ce qu'ils soient affectés alternativement dans les bureaux et dans la détention, afin qu'ils puissent acquérir une expérience complète du service.

Enfin, la représentativité des personnels est également mieux assurée auprès de l'administration centrale. En conformité avec la loi du 19 octobre 1946 portant statut général des fonctionnaires, un arrêté en date du 20 novembre 1947 crée cinq commissions administratives mixtes paritaires auprès de la direction de l'administration pénitentiaire (dont une commission paritaire des gradés du personnel de surveillance et une commission paritaire des surveillants et surveillantes). Ces commissions sont compétentes pour tout ce qui concerne la situation administrative des fonctionnaires des services extérieurs des services pénitentiaires, notamment la discipline et l'avancement. Chaque agent titulaire peut y être éligible ou voter pour ses représentants.

Une formation limitée à une « école des cadres »

En matière de formation du personnel, Amor décide l'ouverture le 1^{er} octobre 1945 d'un centre d'études pénitentiaires aux prisons

de Fresnes. La formation professionnelle constitue aux yeux du directeur « un des aspects les plus importants de la réforme actuellement en cours dans le domaine de nos institutions et de nos méthodes pénitentiaires »⁴⁰. Cet effort « intense et soutenu » doit s'effectuer d'autant plus qu'un grand nombre d'agents ont été recrutés en urgence à la Libération, pour pallier à un manque d'effectif, et qu'ils n'ont reçu qu'une formation sommaire. Mais la formation s'adresse également aux plus anciens, Amor souhaitant faire ainsi évoluer les mentalités : « il est également du plus grand intérêt qu'ils soient mis au courant des conceptions modernes de la science pénitentiaire. Ainsi, ils seront en mesure de modifier l'idée traditionnelle qu'ils avaient pu se faire de leur rôle, ils se rendront compte de l'importance que doit revêtir leur mission sur le plan social et seront pleinement aptes à tout mettre en œuvre pour faciliter le reclassement social des détenus ». Le programme des cours comporte des enseignements théoriques en science pénitentiaire, droit pénal, procédure criminelle, psychologie, sociologie, hygiène et anthropologie. Mais en raison de l'urgence et du trop grand nombre de personnel à former, seuls les sous-directeurs et les surveillants-chefs de chaque région pénitentiaire sont invités à effectuer un stage de quatre semaines. Dès leur retour en établissement, ils sont tenus de transmettre aux surveillants sous leur autorité les enseignements reçus : tous doivent obligatoirement assister à une leçon hebdomadaire d'une heure. Amor insiste pour que tous les agents assistent à ces cours, en particulier les plus anciens : « Peut-être, certains de vos plus anciens agents pourront-ils considérer cet enseignement comme inutile, en raison de

³⁹ 15 février 1947. Note de service à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaires relative aux instructions aux directeurs régionaux sur le décret du 15 janvier 1947 modifiant le statut du personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, Ibid., p. 51-52.

⁴⁰ 27 juin 1946. Circulaire à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaires relative à la formation professionnelle donnée au personnel pénitentiaire, Ibid., p. 154 et suiv.

leur longue expérience. Veuillez leur faire comprendre qu'il n'en est rien : bien au contraire, leur ancienneté et le prestige qu'ils en retirent, leur commandent de montrer le meilleur exemple à leurs collègues et de démontrer ainsi l'urgente nécessité de l'enseignement prévu⁴¹ ». Cette solution, celle de « l'école des cadres », est jugée satisfaisante pour les personnels des maisons d'arrêt et de correction où le séjour des détenus est de courte durée et le régime (théoriquement) intégralement cellulaire. Amor faisant surtout reposer l'effort de reclassement social des détenus correctionnels sur le corps des assistantes sociales nouvellement créé.

En ce qui concerne les personnels en charge des maisons centrales, la situation est différente, car ce sont ces établissements qui sont principalement visés par les nouveaux principes de la réforme pénitentiaire. La formation dispensée à l'école pénitentiaire s'adresse ainsi exclusivement à un personnel limité appelé à servir dans des maisons centrales réformées. La formation est orientée sur l'application expérimentale des principes de la réforme pénitentiaire mise en œuvre dans les maisons centrales d'Haguenau (pour les femmes) et de Mulhouse (pour les hommes). Elle s'adresse aux instructeurs techniques (chargés de donner aux détenus une instruction professionnelle), à quelques surveillants et aux éducateurs. Ceux-ci ont pour mission « d'instruire les détenus illettrés, d'organiser les cours et les conférences éducatives, morales ou sociales, propres à faire naître et à se développer l'amendement du détenu [...]. » Ils sont notamment chargés d'observer les détenus afin d'organiser leur classement, l'évolution de leur régime progressif et les propositions en vue de leur libération conditionnelle. Ainsi, prennent place aux côtés des

surveillants tout un ensemble de nouveaux acteurs en maisons centrales (réformées) avec lesquels ils doivent composer et agir de concert vis-à-vis des détenus.

La sécurité à l'intérieur des établissements : réduire les évasions

De nombreuses évasions, notamment collectives, ont lieu durant la période d'après-guerre. Elles sont essentiellement imputables à des détenus condamnés par des cours de justice et incarcérés dans des camps militaires (qui ne présentent absolument pas les mêmes garanties de sécurité que les établissements pénitentiaires). Ces évasions modifient considérablement les règles de sécurité en détention. En cas d'évasion, collective ou individuelle, deux conditions sont nécessaires pour qu'un agent puisse faire usage de son arme : il faut qu'il n'ait aucun autre moyen pour s'opposer à la fuite du détenu et il faut que celui-ci soit averti par trois appels de « Halte » faits à pleine voix. Le dernier appel doit en outre mentionner la menace de tir : « Halte, ou je fais feu ». En 1948, le ministre de la Justice rappelle ces prescriptions en ajoutant « à plus forte raison, il est interdit de tirer sur un détenu déjà repris ou qui a manifesté clairement son intention de se rendre... »⁴². Seuls les surveillants qui savent parfaitement s'en servir, en raison de leur formation militaire, ou à la suite d'une formation organisée par les services régionaux pénitentiaires, peuvent se voir confier une arme. Toutefois, ils ne doivent pas être armés à l'intérieur de la détention (ceci afin d'éviter tout risque de balle perdue ou de voir une arme tomber entre les mains d'un détenu).

Mais face à la progression du nombre des évasions, de nouvelles directives apparaissent en 1949. En premier lieu, tout établissement

pénitentiaire ne doit désormais plus disposer que d'une seule porte donnant sur l'extérieur (une deuxième pouvant être tolérée dans le cas des grands établissements) et la porte de sortie ne doit pas pouvoir être ouverte de l'intérieur. Le personnel de surveillance à l'intérieur doit donc désormais appeler le personnel de surveillance à l'extérieur pour se faire ouvrir. Ou bien la porte peut disposer d'une serrure intérieure et d'une serrure extérieure, ceci afin que les personnels de surveillance situés à l'intérieur et à l'extérieur fussent l'actionner simultanément pour pouvoir l'ouvrir. Dans les établissements ou quartiers cellulaires, les surveillants doivent désormais n'ouvrir qu'une seule porte à la fois (et non plus plusieurs), ils doivent faire sortir le pêne de la serrure ou du verrou et le fixer afin que la porte ne puisse pas être refermée sans la clef dont ils sont porteurs. Lorsqu'ils sont obligés de quitter leur service sans être relevés, les surveillants doivent déposer leurs clefs dans une armoire ou un casier fermant à clef, placé au greffe ou dans un endroit auquel les détenus n'ont pas accès. Et la clef de cette armoire doit demeurer entre les mains du surveillant-chef ou d'un agent qu'il a désigné. Enfin, le surveillant-chef et les surveillants ne doivent plus conduire de détenus au tribunal, ni les en ramener : ils sont exclusivement préposés à la surveillance et au service intérieur des établissements.

II. 1950/1960 : un contexte marqué par une réduction drastique des effectifs et l'incidence du conflit algérien

La période qui court de 1950 à 1960 est marquée par une baisse de la population pénale (du fait des lois d'amnistie) qui entraîne

concurrentement une baisse des effectifs du personnel pénitentiaire (essentiellement des surveillants auxiliaires). Mais l'évolution des méthodes pénitentiaires et les réductions budgétaires sévères imposées par le ministère du Budget au ministère de la Justice concourent également à cette baisse des effectifs. Comme le signale le directeur de l'administration pénitentiaire en 1952 : « Nous assistons aujourd'hui dans tous les pays du monde à une évolution dans la conception des tâches du personnel pénitentiaire ; elle est la conséquence logique de la transformation qui s'est opérée dans la notion de la peine privative de liberté. La peine-châtiment pouvait se contenter de simples gardiens. La peine rééducative exige le concours d'un personnel spécialisé »⁴³. En conséquence de quoi, le nombre des surveillants diminue au fur et à mesure qu'augmente les recrutements d'éducateurs, travailleurs sociaux, instructeurs techniques, etc. Pourtant, les efforts à fournir dans les établissements ne cessent de croître pour les surveillants, car la réforme pénitentiaire, en multipliant les activités récréatives et sociales en détention, multiplie également les déplacements de détenus à l'intérieur des établissements.

Toutefois, à partir de 1956, la situation évolue brutalement du fait des conséquences de la guerre d'Algérie. La population pénale s'accroît avec l'arrivée massive de détenus nord-africains. Cette situation prend de court l'administration pénitentiaire et son personnel, tout occupée qu'elle est à le réduire depuis le début de la décennie. L'insuffisance du personnel de surveillance devient alors chronique :

- 1^{er} janvier 1956 : 5 423 surveillants pour 18 167 détenus.

- 1^{er} janvier 1957 : 5 393 surveillants pour 18 960 détenus.

⁴³ Rapport annuel de l'administration pénitentiaire, Melun, Imprimerie administrative, 1952, p. 26

⁴¹ 28 octobre 1946. Note de service à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaire relative à l'organisation dans les établissements pénitentiaires, de cours de perfectionnement, Ibid., p. 235-236.

⁴² Usage des armes par le personnel pénitentiaire, le garde des Sceaux, ministre de la justice, à messieurs les directeurs régionaux des services pénitentiaires, 29 octobre 1948, Ibid., p. 431-432.

- 1^{er} janvier 1958 : 5 583 surveillants pour 22 191 détenus.
- 1^{er} janvier 1959 : 5 767 surveillants pour 27 096 détenus.
- 1^{er} janvier 1960 : 5 785 surveillants pour 25 961 détenus.
- 1^{er} janvier 1961 : 5 717 surveillants pour 27 591 détenus.

Pour obvier à cette situation, l'administration recourt à nouveau au recrutement de surveillants auxiliaires, au statut particulièrement précaire. De son côté, les conditions de travail en détention se détériorent du fait des multiples tensions engendrées par l'arrivée de détenus algériens issus du Front de libération nationale. Après de multiples grèves de la faim, ceux-ci obtiennent en 1959 le bénéfice du régime spécial de catégorie A. Aux aménagements spéciaux exigés par leur nouvelle condition de détention s'ajoutent l'impossibilité de les mélanger avec des détenus de droit commun, ni avec ceux issus de l'Organisation de l'armée secrète. Ce qui entraîne de nombreux aménagements d'urgence des établissements et porte un coup d'arrêt provisoire à la réforme pénitentiaire.

L'arrivée du sport en détention

1955 marque l'arrivée du sport en détention et sa diffusion repose essentiellement sur l'investissement des surveillants et des éducateurs. Pour l'administration pénitentiaire, le sport permet d'apaiser les tensions au sein de la population pénale et de développer le goût de l'effort, de l'esprit d'équipe et le « respect de la discipline ». Son développement systématique est donc décidé : chaque établissement doit désormais disposer d'un terrain spécialement aménagé pour la pratique de l'éducation physique et du sport. Afin d'enca-

drer les détenus, des stages d'aide moniteur d'éducation physique organisés dans un Centre régional d'éducation physique sont ouverts périodiquement aux membres du personnel pénitentiaire. Les agents qui ont effectué ce stage sont ensuite habilités à diriger des séances d'activités physiques et sportives en y consacrant une partie de leur temps de service. De leur côté, les détenus ont droit à au moins deux heures de sport par semaine et jusqu'à une demi-heure par jour puisque le temps consacré à leur promenade peut être réduit d'autant. Le moniteur est maître des exercices à faire effectuer par les détenus mais doit auparavant soumettre son programme à l'aval de la Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports (et la pratique des sports de combat est bien évidemment strictement prohibée).

L'apparition de nouveaux outils de gestion de la détention

Suite à son introduction dans certains établissements, tous les surveillants sont tenus à partir de juin 1952 de remplir un cahier d'observations. Ils doivent y mentionner après leur service ce qu'ils ont constaté d'anormal. En cas d'incident important, ils doivent en sus rédiger un rapport. Ces cahiers, outre qu'ils permettent d'inciter les surveillants à être particulièrement vigilants et à leurs supérieurs d'être mieux informés de la situation de l'établissement, permettent également aux chefs d'établissement de mieux connaître leurs agents (et de les noter avec des éléments plus précis en fin d'année). Ces cahiers sont ensuite visés par les surveillants-chefs (qui doivent y indiquer les mesures prises ou à prendre) puis sont transmis aux sous-directeurs qui, après visa, les transmettent à leur tour aux directeurs. Ceux-ci doivent les viser,

donnent des instructions puis renvoient les cahiers au poste. Ces cahiers permettent ainsi d'informer précisément toute la chaîne hiérarchique.

Une autre modification majeure au niveau des tenues d'écritures concerne celle du registre d'écrou unique introduit le 30 juillet 1955. Avant cette date, le surveillant-chef de chaque maison d'arrêt, de justice et de correction devait tenir six ou sept registres d'écrou différents : un pour les prévenus, un pour les accusés, un pour les condamnés en matière correctionnelle, un pour les condamnés en matière de simple police, un pour les détenus pour dettes, un pour les passagers et, dans les chefs-lieux d'arrondissement maritime, un pour les marins. La multiplicité de ces registres générait beaucoup de pertes de temps ainsi que des erreurs. Un registre d'écrou unique leur est donc substitué sur lequel tous les écrous effectués dans un même établissement sont mentionnés à la suite les uns des autres, et ce quelle qu'en soit la nature ou la cause.

Une évolution du régime pénitentiaire marquée par l'introduction du code de procédure pénale et du centre d'observation et de triage de Fresnes

L'entrée en vigueur, le 2 mars 1959, du code de procédure pénale entraîne l'abrogation du code d'instruction criminelle (qui datait de 1808). L'administration pénitentiaire se dote pour la première fois de textes complets et codifiés qui régissent son organisation et son activité. Consacrant en matière de régime pénitentiaire un grand nombre de dispositions adoptées depuis 1945, le code introduit de nombreuses innovations comme l'institution du juge de l'application des peines, l'introduction de

la probation (sursis avec mise à l'épreuve), l'extension des mesures de placement à l'extérieur, les permissions de sortir et le régime de semi-liberté.

Pour le ministre de la Justice, l'évolution qui s'est produite depuis 1945 dans la fonction pénitentiaire a eu notamment « une incidence profonde sur les attributions du personnel de surveillance qui, au lieu de demeurer un gardien passif, seulement attentif aux tentatives d'évasion et aux manquements à la discipline est devenu un moniteur et un éducateur⁴⁴ ». Ce rôle nouveau est renforcé et organisé par les dispositions du code de procédure pénale, notamment en ce qui concerne l'observation et le traitement des détenus et la formation professionnelle à leur dispenser.

Un nouveau personnage fait également son apparition en détention : le juge de l'application des peines qui est chargé de suivre l'exécution des peines auprès de toute prison située dans le ressort de sa juridiction. C'est lui qui décide désormais des principales modalités du régime pénitentiaire des détenus et qui contrôle leur application. Il peut décider leur passage d'une phase de régime progressif à une autre dans une maison centrale ou, à l'inverse, prononcer leur rétrogradation à une phase antérieure. Il décide également du placement à l'extérieur, de l'admission au régime de semi-liberté et de l'octroi de permission de sortir. Il peut enfin accorder une audience aux détenus qui ont demandé à être entendu par lui et tout incident grave touchant l'un d'entre eux doit être porté à sa connaissance.

Le code de procédure pénale entend également « humaniser » les conditions de vie en détention. Au regard de l'article D. 189,

le régime intérieur des établissements est institué en vue de « favoriser l'amendement des condamnés et de préparer leur reclassement social ». À l'égard de tous les détenus dont elle a la charge, l'administration pénitentiaire « assure le respect de la dignité inhérente à la personne humaine et prend toutes les mesures destinées à faciliter leur réintégration dans la société ». L'article 241 ajoute qu'aucun détenu ne peut souffrir de discriminations tenant à sa « race », à sa langue, à sa religion, à son origine nationale, à ses opinions politiques ou à sa situation sociale. Au niveau du personnel de surveillance, l'accent est mis sur deux points régulièrement mobilisés depuis 1945 : la formation et l'encadrement. L'article 216 instaure que le « personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire est tenu de parfaire ses connaissances professionnelles dans les conditions qui sont fixées par l'administration centrale ». Et l'article 216-1 instaure lui que « le chef d'établissement organise des réunions de synthèse afin de coordonner l'action des différents personnels et de faciliter l'échange d'informations sur les modalités d'application des régimes de détention ».

Au niveau du régime de la détention, les moyens de coercition à employer à l'encontre d'un détenu sont fixés par l'article D. 174, qui limite les différents cas où le personnel pénitentiaire peut recourir à la force envers les détenus : seulement en cas de légitime défense, de tentative d'évasion ou de résistance par la violence ou par inertie physique aux ordres donnés. L'article D 244 consacre lui la règle de la fin des prévôts tandis que l'article D. 245 assouplit celle du silence en détention : les détenus doivent toujours garder le silence sauf en dehors des moments

⁴⁴ Ibid., 1959, p. 31

consacrés par le règlement intérieur de l'établissement à la détente, à la promenade et aux loisirs en commun. Quant à l'article D. 276, il autorise l'usage du tabac pendant la journée. Pour finir, le régime disciplinaire est lui aussi quelque peu assoupli : la coupe à ras des cheveux ne constitue plus une modalité du régime de la punition de cellule et ne peut être effectuée qu'à titre d'aggravation décidée lors du prononcé de la punition.

Si le code de procédure pénale encadre la fonction pénitentiaire et crée un périmètre de garanties et de droits fondamentaux pour les détenus, l'aménagement d'un centre de triage et d'observation de Fresnes en août 1950 permet lui, notamment, de mieux assurer la sécurité des personnels de surveillance. Jusqu'en 1950, les condamnés à de longues peines étaient effectivement dirigés sur des établissements au hasard des transferts et des places disponibles, sans qu'il ne soit tenu compte d'éléments individuels que l'administration pénitentiaire ignorait le plus souvent, faute de pouvoir disposer d'une période d'observation. Seules la nature et la durée de la condamnation étaient prises en considération. Pour parer à cette lacune, un centre d'observation et de triage ouvre ses portes à la prison de Fresnes et il héberge des détenus condamnés à purger des peines en maison centrale. Ils y demeurent six semaines durant lesquelles ils sont observés par une équipe comprenant un médecin psychiatre, un interne de médecine générale et un psychotechnicien. Une fois évalués, une commission détermine dans quel établissement ils sont envoyés. Cette mesure d'individualisation et de spécialisation de la peine se conjugue avec celle de la réforme des maisons centrales qui procède

du même mode. Mais bien que cette réforme soit loin d'être achevée au moment de la création du centre, elle a l'avantage de favoriser une meilleure connaissance des détenus appelés à être hébergés durant une longue période en établissement. Et permet donc de prévenir tous risques vis-à-vis du personnel chargé de réceptionner ces détenus, puisque mieux informés de leur personnalité et mieux orientés dans leur parcours carcéral.

L'introduction des sifflets

Toujours dans le but de lutter plus efficacement contre les évasions, le ministre de la Justice décide en 1950 d'imposer deux types de mesures au personnel : un renforcement de l'encadrement des agents par leurs supérieurs et l'usage du sifflet en détention. Pour le ministre, les évasions pourraient être évitées si « les surveillants avaient une plus saine conception de leur rôle de sécurité, c'est-à-dire s'ils apportaient dans l'exercice de leurs fonctions plus de zèle, plus d'initiative et plus de conscience professionnelle. Or, au lieu d'assurer leur service avec goût ils le font fréquemment comme s'il s'agissait d'une corvée dont ils auraient hâte d'être débarrassés. C'est contre cet état d'esprit, qui se manifeste surtout dans les établissements importants, qu'il est indispensable de réagir⁴⁵ ». Le ministre est persuadé que ces défaillances proviennent de la part des gradés qui n'encadrent pas assez leurs subordonnés : « les gradés se déroberont à ce devoir essentiel. Généralement par sympathie pour l'agent qu'ils connaissent depuis longtemps, parfois aussi par peur des responsabilités, ils ferment les yeux sur des fautes qu'ils devraient relever et ainsi, peu à peu, s'instaure un dangereux laisser-aller. » Le ministre réclame donc un meilleur encadrement des agents par

leur supérieur et entend ainsi lutter contre la « routinisation » susceptible de gagner le personnel pénitentiaire. Cette recommandation d'un meilleur encadrement des surveillants constitue un véritable leitmotiv et se voit régulièrement rappeler sous formes de circulaires adressées aux chefs d'établissements. D'autre part, suite à l'introduction dans certains établissements de sifflets auprès du personnel de surveillance pour pouvoir donner l'alarme en cas d'incident, le directeur de l'administration pénitentiaire décide en 1950 de généraliser leur usage à tous les surveillants. Car dans nombre d'occasions, ceux-ci ne parviennent pas à donner l'alarme à temps en cas d'incident, le bouton d'appel étant trop éloigné, en panne ou ayant subi un sabotage.

Le manque de logements et la création d'un service social

La question des logements est particulièrement « préoccupante » pour le personnel pénitentiaire et pose « un immense problème » à l'administration pénitentiaire. Dans la mesure de ses crédits (bien insuffisants au regard de la situation de pénurie), l'administration s'emploie à construire des logements pour y accueillir ses agents. Jusqu'en 1949, ces logements sont gratuits, en contrepartie de l'obligation dans laquelle se voit l'agent logé d'intervenir sans délai en cas de situation imprévue en détention. Mais un décret du 7 juin 1949, commun à tous les personnels civils de l'État, organise deux formes de concession des logements de service. L'une, dite par nécessité absolue, entraîne la gratuité du logement et l'autre, dite par utilité de service, impose aux agents le paiement d'une redevance correspondant à environ 75 % du montant du loyer. Ainsi, beaucoup d'agents qui se voyaient

logés gratuitement se retrouvent brusquement obligés de payer un loyer, ce qui ne va pas sans entraîner un profond mécontentement parmi eux.

Les assistantes sociales, en dehors des multiples activités qu'elles exercent auprès des détenus, accomplissent à l'égard du personnel une mission semblable à celle des « assistantes d'entreprise ». Les agents trouvent donc auprès d'elles aide et conseil. L'administration pénitentiaire aménage également de nombreuses innovations pour améliorer la situation de ses agents, comme l'implantation de cantines du personnel dans les établissements, l'octroi de subventions aux sociétés mutuelles pénitentiaires ou de secours pour les agents en situation précaire. Mais l'innovation la plus importante repose sur l'introduction d'un service social en juin 1953 : une assistante sociale assure désormais, sous le contrôle de l'assistante-sociale-chef de l'administration pénitentiaire, la marche d'un service social du personnel pénitentiaire.

L'introduction d'un concours pour les surveillants et la fin du droit de grève

À partir de 1950, la transformation des pratiques professionnelles des surveillants induites par les nouvelles méthodes pénitentiaires conduisent l'administration pénitentiaire à élaborer un nouveau statut de ses personnels extérieurs, destiné à se substituer à celui de 1927. C'est l'objet du décret relatif au statut particulier des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire du 25 avril 1956. Le corps des surveillants comprend désormais les grades de surveillante de « petit effectif », de surveillant, de surveillant de classe exceptionnelle, de surveillant principal, de

surveillant-chef adjoint et de surveillant-chef de 2^e et 1^{ère} classe. Les surveillants et surveillants principaux assurent la garde des détenus, maintiennent l'ordre et la discipline dans les établissements pénitentiaires, contrôlent le travail pénal, participent à son exécution et sont associés « aux tâches de rééducation assumées dans les établissements et collaborent au fonctionnement des services administratifs ». Le surveillant-chef est toujours responsable du fonctionnement et de l'administration de l'établissement dont il a la charge, secondé par le surveillant-chef adjoint. La grande innovation de ce dispositif repose sur la hausse du niveau de recrutement des surveillants avec l'introduction d'un concours. Son instauration garantit ainsi à l'administration pénitentiaire un meilleur recrutement et de disposer d'agents dont le niveau intellectuel correspond mieux aux exigences fixées par les principes de la réforme pénitentiaire. De son côté, l'arrêté du 9 juin 1956 précisant les conditions dans lesquelles les femmes de fonctionnaires du personnel de surveillance exercent leurs fonctions assouplit quelque peu leur statut. Les surveillantes de « petit effectif » doivent toujours cesser leur service lorsque leur mari vient à cesser le sien. Mais si leur mari est admis à la retraite, ces surveillantes peuvent, si elles comptent au moins 13 ans de service, être maintenues jusqu'à ce qu'elles comptent 15 ans de service ou atteignent la limite d'âge.

Au niveau indemnitaire, une des revendications les plus importantes du personnel de surveillance et de leurs syndicats repose sur leur assimilation avec les fonctionnaires de la police d'état (rapprochement des indices de traitement et des conditions de carrière). La parité entre ces deux corps a

45

23 mars 1950. Devoirs qui s'imposent aux surveillants-chefs adjoints et aux premiers surveillants dans leur position d'encadrement, le garde des Sceaux, ministre de la justice, à messieurs les directeurs des circonscriptions pénitentiaires, Code pénitentiaire, op. cit., p. 227.

existé à deux reprises : en 1928 et en 1929. Mais elle a été rompue en 1930 pour être remplacée par l'assimilation des surveillants avec les agents des eaux et forêts, les facteurs des PTT et les préposés des douanes. À diverses reprises, la Chancellerie réclame le rétablissement de l'assimilation avec la police d'état. Mais elle se voit à chaque fois opposer un refus du ministère des Finances. En effet, l'assimilation pure et simple n'est pas possible en vertu de la loi du 28 septembre 1948 qui dispose dans son article 1er que : « En raison du caractère particulier de leurs fonctions et des responsabilités exceptionnelles qu'ils assument, les personnels de la police constituent dans la fonction publique une catégorie spéciale ». Pourtant cette demande s'appuie sur trois arguments défendus par la Chancellerie :

« 1. L'administration pénitentiaire constitue un service de sécurité publique, au même titre que la police dont elle ne fait que continuer l'action, en assurant la garde et en préparant la réadaptation sociale des délinquants que la police a pour mission d'arrêter. 2. Ce rôle de sécurité se manifeste d'une manière éclatante du fait des événements d'Algérie qui ont pour résultat d'entraîner un accroissement continu de la population pénale et, en outre, d'exiger une vigilance accrue des agents chargés de la surveillance. 3. Les sujétions tenant au caractère pénible du service et les dangers de la fonction dus à la fréquence des cas d'agression se retrouvent dans les deux catégories de personnel. 4. Les conditions de recrutement et de formation professionnelle au début de carrière sont équivalentes. Au stage de l'école pratique de police correspond le stage à

*l'école pénitentiaire de Fresnes et au passage obligatoire des gardiens de la paix dans les compagnies républicaines de sécurité peut se comparer à l'affectation des jeunes surveillants pendant quelques années dans une maison centrale ou un établissement de grand effectif après leur séjour à l'école de Fresnes*⁴⁶. »

Ainsi, l'évolution souhaitée du statut des personnels pénitentiaires passe par la reconnaissance, à l'image de la loi du 28 septembre 1948 sur le statut de la police, d'un statut spécial aménagé au sein de la fonction publique. À défaut d'une assimilation de droit, les personnels de surveillance obtiennent, après plusieurs mouvements de grève, une assimilation de fait. En application de la loi du 3 juin 1958 sur les pleins pouvoirs, une ordonnance intervient dans ce sens le 6 juin 1958. Elle prévoit « l'interdiction faite au personnel pénitentiaire de se livrer à des arrêts de travail et à tout acte collectif d'indiscipline caractérisée ». Le droit de grève est donc retiré au personnel de l'administration pénitentiaire. Mais en contrepartie, il obtient que son classement indiciaire puisse être décidé par simple décret pris en Conseil des ministres. Le décret du 18 octobre 1958 fixe donc les nouveaux indices de traitement minimum et maximum applicable aux fonctionnaires de l'administration pénitentiaire : en ce qui concerne le personnel de surveillance, sa situation se trouve rapprochée de celle des fonctionnaires de police. Le 12 décembre 1958, le décret portant règlement d'administration publique est publié et, en raison des dispositions dérogatoires qu'il contient, il constitue désormais le statut spécial proprement dit du personnel pénitentiaire.

III. 1960/1970 :
une période de transition
marquée par un manque
chronique de surveillants

La poursuite des événements en Algérie et la situation de surpopulation carcérale que connaissent les établissements en ce début des années 1960 exposent les surveillants à un climat particulièrement violent en détention : rien qu'en 1961, neuf d'entre eux trouvent la mort et 67 sont blessés grièvement. Leur sécurité pose ainsi à l'administration pénitentiaire « le problème le plus aigu ». Au manque de personnel s'ajoute une augmentation croissante de la population pénale qui entraîne un encombrement

généralisé des prisons en 1964 : le taux moyen d'occupation des établissements est de 123 % au 1^{er} juin 1967 (278 % pour les maisons d'arrêt de la région parisienne au 1^{er} juin 1967). Malgré différentes lois d'amnistie intervenues en 1962 et 1966, l'effectif pénal continue de croître alors que celui des surveillants, en dépit du rapatriement en 1962 de tous ceux ayant exercés en Algérie, ne parvient pas à suivre cette inflation. Une situation de « pénurie chronique » se fait alors durement ressentir :

	1 ^{er} janvier 1954	1 ^{er} janvier 1957	1 ^{er} janvier 1960	1 ^{er} janvier 1963	1 ^{er} janvier 1966	1 ^{er} janvier 1969
Agents en service (premiers-surveillants et surveillants)	6 601	5 921	6 304	7 748	6 766	6 854
Détenus	21 687	20 177	26 795	28 404	32 257	33 427
Pourcentage des agents par rapport aux détenus	30 %	29 %	23,5 %	27 %	21 %	20,5 %

⁴⁶
Rapport annuel de l'administration pénitentiaire,
op. cit., 1958, p. 113.

Le rapport dressé par l'inspection pénitentiaire en 1965 est ainsi sans appel :

« La pénurie de personnel s'est accentuée au cours de l'année 1965. Elle a pris un caractère dramatique dans les maisons d'arrêt de petite et moyenne importance, où la moindre défaillance devient vite irrémédiable. Dans ces prisons, un congé, la maladie d'un seul agent, accroît les charges des autres membres du personnel dans des proportions importantes. Certains fonctionnaires assument parfois jusqu'à dix-huit heures de service par jour, au détriment de leur santé et parfois aussi de la sécurité. On ne saura jamais assez rendre hommage au dévouement des surveillants-chefs. Ces fonctionnaires constituent la partie la plus valable des services extérieurs et accomplissent des tâches administratives écrasantes, qui les éloignent malheureusement des problèmes essentiels posés par la détention. L'utilisation d'un nombre de plus en plus élevé de surveillants-chefs adjoints dans les bureaux est préoccupante. Il est regrettable que leur insuffisance numérique ne permette pas de les maintenir plus longtemps et plus régulièrement dans la détention⁴⁷. »

Ces conditions de travail particulièrement éprouvantes ont un impact direct sur la santé des agents : les jours de congés accordés au personnel de surveillance passent de 107 en 1964 à 138 en 1965. Le nombre de maladies mentales relevées s'accroît également, passant de 64 en 1964 à 93 en 1965. Et la situation ne s'améliore guère par la suite : en 1967, 47 surveillants sont victimes d'agressions carac-

térisées et 176 autres sont placés en congé de longue durée pour dépression nerveuse. Cette dégradation est accentuée par un facteur démographique important : celui du vieillissement du personnel de surveillance. La pyramide des âges met clairement en relief des agents de plus en plus âgés confrontés à des détenus de plus en plus jeunes, et donc pour beaucoup plus agressifs.

Face à cette situation, l'administration pénitentiaire parvient en 1968 à obtenir la suppression du « système de résorption des surnombres », qui s'appliquait au personnel de surveillance depuis la signature des accords d'Évian, en 1962. 487 emplois de surveillant étaient effectivement demeurés en surnombre à la suite du rapatriement de surveillants d'Algérie, ceci afin permettre leur reclassement. Mais cela avait corrélativement empêché l'administration pénitentiaire de bénéficier du remplacement systématique de tous ses agents partant à la retraite. La transformation des « emplois en surnombre » en « emplois budgétaires » permet ainsi de recruter davantage de surveillants, mais sans atteindre toutefois le niveau exigé. Bien que de nouveaux établissements modernes récemment construits au cours de la décennie (comme les Murets ou Fleury-Mérogis) réclament moins de personnel que les anciens, l'incidence des accords de Grenelle et le recours systématique aux heures supplémentaires (540 338 h en 1967, 697 711 heures en 1968) obligent l'administration pénitentiaire à élaborer un plan de renforcement échelonné sur quatre ans (1968-1971). Ceci afin de pouvoir enfin atteindre un niveau jugé suffisant, soit un niveau moyen de 22 % de personnel pénitentiaire à l'échelle de tous les établissements français.

Un manque de personnel sportif qualifié et quelques assouplissements du régime disciplinaire

Si, comme nous l'avons vu, l'administration pénitentiaire faisait reposer beaucoup d'espoir sur l'introduction du sport en détention en 1955, sa percée est très lente et se heurte à de graves difficultés de recrutement. Au début de l'année 1961, un professeur d'éducation physique est nommé au poste de conseiller technique d'éducation physique et sportive auprès de l'administration pénitentiaire. Il est chargé de la mise en œuvre et du contrôle de l'enseignement des activités physiques et sportives dans les établissements pénitentiaires. Après plusieurs visites d'établissements, son rapport souligne « le désir de tout le personnel de voir la pratique de l'éducation physique et sportive se développer en raison du climat plus détendu qu'elle engendre ». Mais il souligne également « la nécessité d'apporter d'importantes améliorations quant à l'aménagement d'installations convenables, à l'augmentation et à la formation du personnel et à l'organisation générale de la « vie pénitentiaire », pour que les activités corporelles puissent atteindre les buts hygiénique et rééducatif qui lui sont dévolus ». Car outre les difficultés rencontrées pour aménager des terrains de sport dans les établissements (en particulier les plus anciens), le manque de personnel qualifié est important et oblige l'administration pénitentiaire à mettre en place un plan de formation ambitieux sur quatre ans (1964-1968), dans l'espoir d'atteindre enfin un effectif suffisamment formé.

Vis-à-vis du régime des détenus, 1969 marque l'introduction d'assouplissements en détention, en particulier en matière disciplinaire.

Le port du béret devient facultatif et les jeunes détenus âgés de moins de 21 ans sont autorisés à fumer. Une circulaire du 14 avril 1969 modifie de son côté les modalités du prononcé et de l'exécution de la punition de cellule : si sa durée est inférieure à moins de huit jours, elle peut être subie de manière fractionnée le samedi et le dimanche. D'autre part, certaines aggravations disparaissent comme le retrait des fournitures de couchage pendant la nuit, la coupe au ras des cheveux et l'occlusion de la fenêtre par un volet. Enfin, les punis obtiennent le droit de lire.

L'école pénitentiaire du Plessis-Robinson

Faute de locaux suffisants, les cours dispensés à l'école pénitentiaire doivent être suspendus en 1962. Suite à cela, l'administration centrale décide d'impulser une réforme visant à former plus efficacement ses personnels. Jusquelà, la formation des surveillants était très lacunaire. À partir de 1964, l'organisation de l'école est profondément remodelée et elle dispose désormais de trois sections : une section pratique destinée au personnel de surveillance ; une section spécialisée destinée aux éducateurs et aux travailleurs sociaux ; et une section supérieure destinée au personnel d'encadrement. L'école se dote en parallèle d'une filière permettant de former en interne les agents qui souhaitent passer des concours internes. Ceci afin de permettre à l'administration pénitentiaire de pouvoir disposer d'un personnel de gradés en nombre suffisant, car elle rencontre fréquemment des difficultés pour les recruter par la voie externe. L'objectif de cette réforme, basée sur l'attribution de nouveaux locaux bien adaptés, une profonde réorganisation des

D'une fonction de « gardiennage », le métier de surveillant se complexifie et tend de plus en plus à s'humaniser

⁴⁷ Ibid., 1965, p. 5.

méthodes d'enseignement et une généralisation de la formation continue, a pour but de permettre à l'administration pénitentiaire de disposer « d'un personnel qualifié, formé à la complexité de sa nouvelle tâche qui dépasse largement celle du gardien ou du guichetier d'antan et s'apparente de plus en plus à celle de moniteur⁴⁸ ». Un premier établissement ouvre ses portes en Alsace en 1964 et les enseignements dispensés visent, au moyen de cours, de conférences et d'exercices pratiques, à améliorer les connaissances des élèves afin « de mieux équilibrer [leur] jugement », à « rechercher une amélioration de [leur] psychologie, de [leur] comportement humain et de [leurs] attitudes dans l'exercice de [leurs] fonctions ». L'enjeu étant d'insuffler un style nouveau en détention, basé sur une formation professionnelle « au sens strict, mais également humaine ». La réforme de la formation permet également de mieux sélectionner les candidats en amont et de ne retenir en fin de stage que ceux qui conviennent. La formation devient ainsi pour l'administration pénitentiaire « le pivot de sa politique de personnel ».

En 1965, l'école déménage en région parisienne, au Plessis-Robinson, à proximité du futur établissement de Fleury-Mérogis. La première année de cours est réservée quasi-exclusivement à la formation de nouveaux surveillants qui doivent désormais obligatoirement débiter par un stage à l'école à l'issue de leur épreuve d'admissibilité (stage de recrutement). Cette formation est mixte : à des cours théoriques dispensés à l'école s'ajoutent des stages en établissement. Le stage, qui se déroule sur une durée de onze semaines, comprend trois périodes :

- une période d'accueil et d'information de trois semaines au cours de laquelle les surveillants découvrent la hiérarchie, l'organisation et les établissements pénitentiaires, le fonctionnement de la justice, les différentes catégories de détenus et le détail de leur journée.
- une période de formation de cinq semaines qui comprend un volet théorique et pratique et qui a pour objet la sécurité et la discipline, la réglementation pénitentiaire, la nature des relations en milieu pénitentiaire, la connaissance des principaux incidents de la vie des prisons, la pratique de self-défense et le développement des moyens d'expression orale, écrite et chiffrée.
- enfin une période de contrôle de trois semaines des connaissances acquises, des possibilités professionnelles et de l'aptitude à l'emploi.

Au cours de ces trois périodes, les stagiaires passent environ deux tiers de leur temps à l'école et un tiers en stage dans des établissements dans lesquels ils prennent contact avec la détention (période d'information), assurent un service en doublure (période de formation) puis un service effectif (période de contrôle).

Les stages de perfectionnement permettent eux d'assurer la formation continue des agents, notamment pour ceux qui souhaitent préparer des concours. L'école leur expédie d'ailleurs à partir de 1968 de la documentation pour leur permettre de préparer à distance l'examen d'accès à un grade supérieur.

Les accords de Grenelle et la réforme statutaire de 1966

À la suite des accords de Grenelle, les fonctionnaires de l'administra-

tion pénitentiaire obtiennent en 1968 les mêmes avantages que l'ensemble des agents de la fonction publique : augmentation de leur rémunération, diminution de leur durée hebdomadaire de travail et octroi d'un jour supplémentaire de congé par an. Ils bénéficient également d'avantages particuliers destinés à compenser les sujétions et les risques auxquels ils sont soumis, comme la revalorisation de leurs heures supplémentaires ou de leur prime de risque, qui n'est plus établie selon un forfait, mais selon les risques qu'ils encourent réellement.

De son côté, le statut spécial du 12 décembre 1958 qui régit les personnels pénitentiaires se révèle rapidement décevant. Il n'a effectivement pas pu maintenir la situation « légèrement préférentielle » faite aux surveillants car de multiples mesures prises en faveur des agents relevant du statut général de la fonction publique ont réduit peu à peu l'écart à néant. Pour remédier à cette situation, le décret du 21 novembre 1966 relatif au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire le remplace. Regrettant la faible attractivité de la profession de surveillants, l'administration pénitentiaire décide de réformer le mode de gouvernance des établissements et d'encadrement du personnel pénitentiaire. Un problème majeur se pose alors à elle : celui des maisons d'arrêt, dont l'organisation est estimée « désuète, anachronique, sans rapport avec les conceptions ayant cours dans une administration moderne ». Elles sont effectivement peu équipées car elles se résument pour l'essentiel à des « lieux de passage » pour les prévenus et pour un petit nombre de condamnés à de courtes peines. Leur fonction se limite donc à du « gardiennage » et leur mode de

gouvernance est le même quel que soit la taille de l'établissement : elles sont toujours dirigées par un surveillant-chef assisté de quelques gradés et ce quel que soit le nombre de détenus. Alors qu'à l'inverse, les maisons centrales, et ce quel que soit également le nombre de détenus, ont à leur tête un directeur assisté d'un sous-directeur, de membres du personnel administratif et de gradés du personnel de surveillance. Mais les principes de la réforme pénitentiaire ont également gagné les maisons d'arrêt, qui sont désormais de moins en moins considérées comme des « garderiels ». Elles accueillent effectivement de nombreux services (services sociaux et médicaux) au profit des détenus qui peuvent y bénéficier de soins, d'ateliers de formation professionnelle ou d'un enseignement scolaire. Ainsi, dans le cadre d'une réforme du statut des personnels de surveillance, plutôt que de rapprocher la hiérarchie des grades avec celle des responsabilités, l'administration pénitentiaire décide de ne retenir que le critère de la taille de l'établissement. La gouvernance des maison d'arrêt est donc profondément modifiée : une maison d'arrêt de moins de 100 détenus est désormais dirigée par un chef d'établissement, une maison d'arrêt de 100 à 300 détenus est dirigée par un chef de service pénitentiaire, une maison d'arrêt de plus de 300 détenus est dirigée par un sous-directeur et une maison d'arrêt de plus de 500 détenus et une maison centrale sont dirigées par un directeur.

Cette réforme vise également à mieux encadrer le personnel de surveillance, qui ne doit plus être distrait de sa tâche et se consacrer uniquement à la détention (et non plus à des fonctions administratives). Pour ce faire, des personnels administratifs sont recrutés

et la réforme statutaire associe étroitement l'école pénitentiaire : les agents ayant réussi le concours de surveillant sont tout d'abord nommés en qualité d'élèves à l'école pénitentiaire, où ils doivent obligatoirement suivre trois mois d'instruction théorique et pratique. Puis ils doivent ensuite effectuer un stage en établissement. Après douze années de service, ils deviennent surveillant principal et, après avoir satisfait à des épreuves de sélection professionnelle, ils peuvent devenir premier surveillant (ce qui leur permet de se voir confier des fonctions d'encadrement). Les surveillants-chefs assurent eux l'encadrement supérieur du personnel dans les établissements dirigés par un chef de service pénitentiaire, un sous-directeur ou un directeur.

IV. 1970/1980 : des réformes importantes en détention sur fond de montée de la surpopulation carcérale

Le contexte des années 1970 est marqué par une accentuation des problèmes structurels déjà rencontrés dans la décennie précédente. En 1970, le pourcentage des détenus âgés de 21 à 30 ans passe de 40,3 % à 42 % de l'effectif total de la population pénale. Ces détenus, pour certains très politisés, issus de la classe moyenne et instruits, entraînent de nombreux problèmes en détention qui se traduisent par des agressions plus fréquentes du personnel et, surtout, par des révoltes collectives : 37 en 1971, 85 en 1972, 152 en 1974. Cette situation inquiète le personnel pénitentiaire qui est totalement désemparé face à cette nouvelle déclinaison de la population pénale :

⁴⁸ Ibid., 1964, p. 18.

La violence atteint son paroxysme en 1971, au moment où se produisent de nombreuses prises d'otages, notamment celle de la maison centrale de Clairvaux qui se solde par la mort d'une infirmière et d'un surveillant. Pourtant, le plan pluriannuel du renforcement des effectifs du personnel de surveillance, qui s'achève en 1970, permet l'arrivée de renforts importants, réduisant ainsi le recours aux heures supplémentaires et assurant enfin l'application des dispositions relatives aux repos hebdomadaires obtenues à la suite des accords de Grenelle. Ces arrivées de jeunes surveillants se traduisent par de nouvelles promotions formées en « masse » à l'école pénitentiaire : en 1970 par exemple, les élèves-surveillants représentent ainsi 88,5 % des élèves formés à l'école. La situation s'apaise toutefois à partir de 1975, suite à des aménagements particulièrement libéraux mais également à des renforcements sécuritaires en détention. Mais un autre problème apparaît alors : celui de l'accroissement de la population carcérale qui passe

⁴⁹
Ibid., 1970, p. 6

« Cette situation crée un malaise, qui impressionne profondément le personnel. Les agents, déconcertés par l'attitude des détenus, se réfugient dans une prudente expectative et, sans se dérober à l'exécution des consignes, ressentent comme une injuste provocation le mépris souvent affiché à leur égard par certains condamnés, notamment par ceux qui se piquent d'être des intellectuels. Les contrôles deviennent plus pénibles et les surveillants rencontrent vraiment des difficultés à faire observer les règlements destinés à assurer la sécurité et une indispensable discipline⁴⁹ ».

de 29 482 détenus au 1^{er} janvier 1976 à 35 655 au 1^{er} janvier 1980.

Une évolution statutaire qui se poursuit

Le décret du 27 juillet 1970 modifie celui du 21 novembre 1966 relatif au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire. Ses dispositions entraînent un assouplissement et un élargissement des mesures permettant aux fonctionnaires déjà en service de postuler à un emploi hiérarchiquement plus élevé : toutes les limites d'âge supérieures pour l'accès aux concours internes sont supprimées et les surveillants peuvent désormais se présenter à l'examen professionnel pour l'obtention du certificat d'aptitude à l'emploi de premier surveillant après cinq années de service effectif ou avoir atteint le 4^e échelon de leur grade. En contrepartie, les candidats reçus au concours d'élèves-surveillants sont obligés d'occuper un emploi pendant un an au moins dans un poste assigné par l'administration pénitentiaire et ce afin de décourager certains candidats qui mettaient à profit l'enseignement donné à l'école pour préparer d'autres concours administratifs.

À la suite des révoltes de l'été 1974, les régimes et les conditions de détention de la population pénale connaissent une réforme en profondeur. La diversification et la libéralisation du traitement pénal, la multiplication des activités de groupe à caractère sportifs et culturels, l'accent mis sur la formation professionnelle ainsi que les actions entreprises pour développer le travail pénal ont accru et diversifié les tâches dévolues à l'ensemble des personnels pénitentiaires. Une nouvelle réforme statutaire voit donc le jour le 8 août 1977, visant à accentuer la qualité des corps existants et à organi-

ser la mise en place de carrières mieux adaptées à ces évolutions. Les missions de l'administration pénitentiaire sont clairement délimitées et chaque corps, conformément à la règle posée par l'article 2 de l'ordonnance du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires (qui prévoit un statut par corps ou catégorie de personnel de chaque administration) se voit attribuer un statut. Si l'organisation des grades du corps des surveillants ne varie pas (surveillant, surveillant principal, premier surveillant, surveillant-chef et chef de maison d'arrêt), leur statut est par contre mis en harmonie avec celui du corps des gardiens de la paix, ce qui entraîne une réduction à dix de leur nombre d'échelons et une augmentation d'une année de la durée totale de leur carrière (soit vingt et un ans).

Des réformes particulièrement libérales du régime de détention

Un premier aménagement du code de procédure pénale dans le sens d'un assouplissement des conditions d'incarcération est engagé en 1970 avec l'instauration d'une commission de l'application des peines instituée auprès de chaque établissement pénitentiaire. Elle constitue une « véritable équipe pénitentiaire » réunissant, autour du juge de l'application des peines et du chef d'établissement, tous les fonctionnaires et spécialistes participant dans l'établissement au traitement des détenus et à la mise en œuvre des régimes pénitentiaires. Elle permet ainsi de mieux coordonner l'action des agents et, surtout, d'assurer une meilleure cohésion entre les différents intervenants en détention.

Au niveau disciplinaire, la durée maximum de la punition de cellule est diminuée de moitié et toutes les sanctions disciplinaires doivent être portées à bref délai à

la connaissance du juge de l'application des peines et du directeur régional. Les détenus voient également leur régime de détention s'assouplir, notamment en ce qui concerne les visites et le régime de leur correspondance. Le juge de l'application des peines peut en outre accorder, sous certaines conditions, des permissions de sortir « en vue du maintien des liens familiaux et de la préparation de la réinsertion sociale ». Enfin, les détenus auxquels il reste à subir un temps de détention qui n'excède pas un an peuvent bénéficier d'un régime de semi-liberté.

À la suite de quoi la circulaire du 5 août 1971 autorise la lecture de la presse quotidienne dans tous les établissements et un système de réduction de peine est adopté l'année suivante. Créé afin de récompenser la bonne conduite des détenus, elle confère au juge de l'application des peines la possibilité de réduire, pour les peines égales ou supérieures à trois mois, la durée de l'incarcération pour un maximum de trois mois par année de détention et de sept jours par mois pour une incarcération de moins d'un an.

Cet élan se poursuit avec l'aménagement de toute une série de mesures particulièrement libérales qui modifient le code de procédure pénale en 1972. Une circulaire du 3 novembre 1972 institue une notice d'information remise au détenu lors de son arrivée dans un établissement et destinée à le renseigner sur la vie quotidienne de l'établissement et sur la réglementation pénitentiaire. Cette innovation s'accompagne d'un décret du 12 septembre 1972 qui prévoit que les détenus « sont dans la mesure du possible intéressés à l'élaboration ou à la modification de leur programme de traitement individuel ». Le personnel pénit-

tentiaire doit ainsi s'entretenir avec les détenus chaque fois que des modifications sont à envisager sur l'application de leur régime ou que des mesures nouvelles doivent être prises à leur égard. Ce « programme de traitement individuel » des détenus doit être conçu et mis en œuvre en liaison avec les différentes catégories de personnel. De leur côté, les directeurs ou surveillants-chefs sont encouragés à organiser aussi souvent que possible des « réunions de synthèse » pour assurer une mise en commun des informations et résoudre différents problèmes rencontrés avec des détenus ou avec l'organisation des services.

Certaines responsabilités en matière de loisirs tels que les sports, le cinéma, etc. peuvent être désormais confiées à des détenus, sous le contrôle effectif du personnel. L'article D. 245 abroge également officiellement la règle du silence imposée aux détenus (même si, dans les faits, une large tolérance était accordée dans la plupart des établissements). Au niveau disciplinaire, la durée maximale de la punition de cellule est ramenée de 90 à 45 jours et les punis bénéficient d'une heure de promenade (au lieu d'une demi-heure) et du régime alimentaire normal (mais ils sont toujours privés de tabac et de cantine). Ils peuvent bénéficier, à titre exceptionnel, d'une visite familiale et ont le droit, sous certaines conditions, de correspondre.

Plus tard, la circulaire K43 du 18 octobre 1973 permet la vente en cantine de livres au format de poche, de lecteurs de cassettes et de maquettes. Les détenus obtiennent également le libre affichage de photographies ou de dessins sur un panneau laissé dans chaque cellule à leur disposition et ils obtiennent la possibilité de por-

*Une
professionnalisation
accrue et une
diversification
des champs de
compétence*

ter ou d'acquérir une montre. Par la suite, toute une série de mesures sont prises en 1974 dans l'optique d'apaiser les mouvements collectifs survenus cette année-là : l'usage du tabac est autorisé sans aucune restriction tant sur la qualité que sur la quantité, chaque détenu peut disposer d'un récepteur radiophonique individuel et acheter sans restriction journaux, périodiques et livres de son choix.

Mais la véritable « réforme pénitentiaire » intervient en 1975. Elle est impulsée par le président de la République Valéry Giscard d'Estaing et mise en place par un secrétariat d'État à la condition pénitentiaire spécialement créé pour l'occasion. Elle entraîne tout un ensemble de modifications réglementaires et législatives « en vue d'adapter les conditions d'incarcération et de favoriser la réinsertion sociale des détenus ». Le décret du 23 mai 1975 entraîne un « allègement de la condition carcérale » qui invite les chefs d'établissement à développer les « relations humaines » entre surveillants et détenus. Les principales innovations reposent sur un accroissement des activités collectives des détenus, la possibilité pour eux de pouvoir conserver leurs vêtements dans leur cellule durant la nuit, l'extinction plus tardive des lumières, un assouplissement de l'ordre et de la discipline, la possibilité d'écrire tous les jours des lettres dont le nombre et la longueur ne sont plus limités...

Ce régime libéral est néanmoins contrebalancé par des mesures sécuritaires drastiques, qui ciblent plus particulièrement les détenus présentant un caractère agressif à l'encontre des autres détenus ou du personnel de surveillance. Ou ceux enclin à susciter des mouvements de révoltes. C'est ainsi que le décret du 23 mai 1975 crée deux

grands types de régime pour les condamnés à de longues peines privatives de liberté : le régime des maisons centrales et le régime des centres de détention. Le régime des maisons centrales est exclusivement axé sur la sécurité. En outre, des quartiers ou établissements de sécurité renforcée y sont créés afin d'y placer les condamnés estimés les plus dangereux. Le régime appliqué dans les centres de détention est plus libéral : orienté vers la réinsertion sociale du condamné, il privilégie l'amélioration des conditions de détention, le maintien des relations avec l'extérieur et le « développement systématique du sens de la responsabilité de l'individu au sein de la collectivité ». Le détenu a le droit de décorer sa cellule, de porter des vêtements personnels en dehors de ses heures de travail, de bénéficier de parloirs sans dispositif de séparation et de permission de sortie plus libérale que dans le régime de droit commun, c'est-à-dire celui des maisons centrales. Cette spécialisation des régimes conduit l'administration pénitentiaire à abandonner le régime progressif : les détenus à de longues peines évoluent désormais au gré de leur comportement d'un établissement à un autre.

**Un renforcement sécuritaire
à l'endroit des détenus
les plus dangereux**

En matière de sécurité des établissements, les révoltes et les importantes dégradations matérielles auxquelles elles donnent lieu dans certains établissements conduisent l'administration pénitentiaire à prendre des mesures énergiques en 1978. Une circulaire du 20 juin 1978 crée ainsi une brigade de sécurité renforcée. Composée d'agents de l'administration pénitentiaire, elle a pour mission d'assister et de conseiller les per-

sonnels en matière de sécurité, notamment dans les quartiers ou établissements où sont regroupés les détenus les plus dangereux. Elle observe les pratiques de service dans les établissements, procède à leur fouille et forme le personnel. Des matériels nouveaux sont également introduits dans certains établissements : il s'agit, notamment, de systèmes de protection périmétrique (qui déclenchent une alerte lorsqu'ils sont franchis) et de portiques de détection d'armes.

Dans près de 160 établissements, les surveillants reçoivent également des détecteurs manuels d'objets métalliques ou encore des appareils radioélectriques d'alerte individuels qui équipent au début de l'année 1980 les quartiers de sécurité renforcée, les quartiers de plus grande sécurité et les maisons centrales de Clairvaux, Saint-Maur et Saint-Martin-de-Ré. Des réseaux d'alarme intérieurs ou des liaisons téléphoniques directes avec la police ou la gendarmerie sont également installés ou modernisés. Enfin, un nouveau système de serrure améliorant la sécurité générale des petits établissements (et plus précisément celle du surveillant portier) est progressivement mis en place.

L'apparition des GRETAP

En 1979, les élèves-surveillants scolarisés à l'école nationale d'administration pénitentiaire suivent une formation initiale de huit semaines, auxquelles s'ajoutent cinq à sept semaines de stage pratique en établissement. Mais de l'aveu même de l'administration pénitentiaire, face aux exigences professionnelles du métier de surveillant, cette période de formation devrait atteindre au minimum six mois. Une innovation apparaît toutefois la même année en matière de formation continue des surveillants

avec la création des GRETA (groupements d'établissements pénitentiaires). C'est à ces structures qu'appartient désormais la mission d'assurer la formation continue du personnel et ce au minimum tous les cinq ans (sauf dans la région parisienne). Ces formations spécialisées pour les surveillants permettent, entre autres, de fournir des agents capables de remplir des fonctions très spécifiques comme des surveillants chefs de cuisine ou des moniteurs de sports.

L'impulsion donnée après-guerre par Paul Amor et les objectifs ambitieux de la réforme pénitentiaire qu'il met en place ont installé le surveillant au cœur d'une préoccupation majeure pour l'administration pénitentiaire : celle de faire évoluer sa fonction vers une professionnalisation accrue et une diversification de ses champs de compétences. Loin de se résumer à un simple « gardien », l'évolution de sa profession l'a conduit à devenir un véritable partenaire en détention, vis-à-vis des détenus, mais également vis-à-vis d'autres partenaires qui sont venus progressivement s'associer à lui dans les établissements : éducateurs, infirmières, instructeurs techniques, juges de l'application des peines, assistantes sociales, etc. Ce lent mouvement d'ouverture de la prison vers l'extérieur a conduit à rompre l'isolement des surveillants qui ont été peu à peu amenés à devenir membres d'une « équipe pénitentiaire » et acteurs de la mise en œuvre de la nouvelle mission fixée à l'administration pénitentiaire à partir de 1946 : « amender et à favoriser le reclassement social des détenus ». Mais ce processus, perceptible sur le temps long, ne doit pas éclipser les multiples difficultés qui retardent ou empêchent cette évolution sur près de 35 ans : l'histoire des personnels pénitentiaires est ainsi particulièrement impactée par les événements historiques qui secouent la France de 1945 à 1980 (incarcération de collaborateurs condamnés par des cours de justice à la Libération, guerre d'Algérie, conséquences de mai 1968, etc.). Contrainte d'agir dans l'urgence, l'administration pénitentiaire manque de moyens pour mener à bien sa mission et pour faire évoluer aussi vite qu'elle le souhaiterait sa politique en faveur de son personnel de surveillance. D'autre part, elle est contrariée dans son élan, et ce depuis 1946, par un phénomène qui constitue un problème de taille à la veille des années 1980 : celui de la surpopulation carcérale. Outre qu'elle l'empêche de pouvoir disposer d'un effectif suffisant pour pouvoir mener à bien sa mission, ce phénomène a pour corollaire des conditions d'hébergement particulièrement difficiles pour les détenus qui se répercutent, essentiellement au niveau des maisons d'arrêt, sur les conditions de travail et les moyens d'action des surveillants.

2.3 Surveillant de prison : un métier sous tension

Annie Kensey
Démographe

Les personnels de surveillance sont au cœur des préoccupations de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP). Ils sont, même, le cœur de l'administration pénitentiaire, puisque ce sont eux qui, au quotidien, en détention, permettent aux établissements de fonctionner. Ils représentent aujourd'hui 70 % des effectifs de l'administration pénitentiaire, soit environ 27 000 personnes. Or, ce métier évolue grandement aujourd'hui avec la diversification des lieux où il peut s'exercer, des modes d'organisation mis en œuvre ou encore des caractéristiques sociodémographiques des surveillants. De plus, de nouveaux enjeux et de nouvelles problématiques n'ont cessé d'émerger ces dernières années, de la prise en charge de vulnérabilités à celle de la radicalisation en passant par la féminisation du métier ou l'impact des nouvelles technologies. Par ailleurs, l'administration pénitentiaire connaît un fort besoin de recrutement de cette catégorie de personnel. Il convenait donc d'actualiser les connaissances sur cette profession.

Bien qu'il s'agisse de la catégorie de personnel la plus importante de l'administration pénitentiaire, le métier de surveillant est largement méconnu, souvent déprécié, et ne suscite guère de vocation alors que les besoins en recrutement sont importants. Après une description sociodémographique des personnels de surveillance, nous évoquerons quelques éléments des recherches conduites sur le métier de surveillant avec un focus sur la question du rythme de travail et de la socialisation professionnelle ; quelques résultats sur l'analyse de la mortalité (provenant de l'enquête réalisée par l'Institut de Veille Sanitaire) et sur l'enquête 2018 sur les connaissances et représentations des Français sur la prison seront aussi rappelés.

Quelques éléments statistiques

Dans ses 186 établissements pénitentiaires, maisons d'arrêt et établissements pour peine, l'administration dispose d'environ 60 000 places pour 70 000 personnes incarcérées. On déduit de ces chiffres qu'il y a une surpopulation carcérale, notamment dans les maisons d'arrêt où l'on compte aujourd'hui en moyenne 145 détenus pour 100 places. Comme nous l'avons précisé ci-dessus, le métier de surveillant est prépondérant pour l'administration pénitentiaire. De plus le personnel de surveillance, c'est-à-dire les surveillants (élèves compris), les premiers surveillants (et majors) et les officiers, est en augmentation continue depuis 1980. Parallèlement à des ouvertures d'établissement et à la croissance du nombre de détenus, on observe plusieurs phases de recrutements où les promotions de surveillants ont été plus importantes (supérieures à 1000) : entre 1987 et 1992, entre 2003 et 2010 et entre 2014 et 2017. Ainsi, si l'effectif des personnes détenues a été multiplié par 1,7 en 36 ans, celui du personnel de surveillance l'a été par 2,6 sur la même période, accompagnant des changements importants tant dans l'accompagnement et les prise en charge des personnes détenues que dans l'organisation du travail de surveillant.

La prison : un lieu de travail contraignant pour les surveillants

La loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 définit le cadre de leurs fonctions et ses limites. Les surveillants « constituent, sous l'autorité des personnels de direction, l'une des forces dont dispose l'État pour assurer la sécurité intérieure. Dans le cadre de leur mission de sécurité, ils veillent au respect de l'intégrité physique des personnes privées de liberté et participent à l'indivi-

dualisation de leur peine ainsi qu'à leur réinsertion. Ils ne doivent utiliser la force, le cas échéant en faisant usage d'une arme à feu, qu'en cas de légitime défense, de tentative d'évasion ou de résistance par la violence ou par inertie physique aux ordres donnés. Lorsqu'ils y recourent, ils ne peuvent le faire qu'en se limitant à ce qui est strictement nécessaire. » Les surveillants de prison sont donc enjoint à deux exigences : une mission de garde et de surveillance et une mission de réinsertion des personnes détenues, aux côtés des services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP).

Mais pour exercer ce métier, les professionnels sont exposés à des nuisances multiples et spécifiques à la prison. Ils doivent faire face à de nombreuses difficultés : vivre une grande partie du temps dans un monde clos, en étant sur ses gardes, avec la nécessité de se maîtriser, de comprendre les interactions entre détenus, avec les détenus et avec leurs supérieurs. Ainsi, les personnels de surveillance peuvent connaître des situations de stress et/ou de sentiment d'insécurité qui peuvent varier selon le type d'établissement et leur expérience, sans oublier l'inflation endémique de la population carcérale (taux de détention de 75,6 pour 100 000 en 2001 et de 122 pour 100 000 en 2018).

La plupart des recherches sur le métier de surveillant relèvent la pénibilité du travail en milieu carcéral et présentent de nombreux risques psychosociaux (Moulin et Sevin, 2012 ; Pavageau, 2005 ; Neveu, 2001 ; Aymard et Lhuillier, 1997 ; Goldberg et al., 1992) non seulement du fait des raisons invoquées plus haut mais aussi du fait des conditions de travail (horaires décalés, escaliers, station debout prolon-

gée, solitude, etc.).

Les modalités relationnelles sont aussi source de difficultés. Corinne Rostaing (2011) définit la prison comme un ensemble structuré de relations entre des acteurs ayant des statuts variables avec un noyau principal constitué par les relations entre surveillants et détenus. Georges Benguigui soutient dans son article sur la paranoïa pénitentiaire (2011), « qu'en prison, tout un chacun a l'habitude de dire que tout le monde se méfie de tout le monde ». Les surveillants se méfient des détenus et réciproquement. Signes d'une grande méfiance mutuelle, mécanisme de défense du groupe des surveillants qui pense avoir tout à craindre des détenus observe encore Georges Benguigui. Selon lui, la méfiance entre les surveillants et leur hiérarchie prend parfois des proportions inattendues. Il indique par exemple, que les surveillants sont contraints de passer sous les portiques électroniques à l'entrée des établissements ; les fouilles de cellule doivent s'exercer sous le contrôle direct d'un gradé. La nuit, seul le gradé dispose de la clé des cellules.

Par ailleurs dans l'intention d'éviter toute corruption, on peut lire dans le code pénal (art. D. 220), que les personnels ne peuvent fréquenter une personne qui est ou a été placée sous l'autorité de l'établissement (y compris parents et amis de ces personnes).

Le décroisement carcéral qui s'accroît depuis les années 1990 implique également des rapports avec l'extérieur qui pénètrent quotidiennement la prison aujourd'hui avec l'entrée des partenaires associatifs, des professionnels du soin, de l'éducation, etc.

Compte tenu sans doute de tous ces éléments, les surveillants,

appuyés par leurs syndicats, ont des aspirations élevées : ils représentent la troisième force de sécurité du pays aux côtés de la police et de la gendarmerie. La police nationale est considérée comme un modèle : le récent statut des surveillants donne les mêmes appellations, brigadier, lieutenant, capitaine, et on note l'importance de l'uniforme et le défilé du 14 juillet pour la deuxième fois en 2018.

Les contraintes liées aux structures

Corinne Rostaing évoque d'une part les contraintes liées à l'espace (espace de travail fermé, compartimentation des zones, fermeture des détenus en cellule en maison d'arrêt, absence de lieux d'échange et de conflictualisation) et, d'autre part, les contraintes temporelles, c'est-à-dire le travail dans l'urgence du fait du manque récurrent de personnel, la multiplicité des tâches qui renforcent l'isolement du surveillant.

Les détenus n'ont d'autre ressource que le surveillant pour répondre à leurs multiples demandes et ont des difficultés à être dans une position d'attente. Ils connaissent en outre l'enfermement et la promiscuité. C'est une des sources classiques des agressions dont sont victimes les personnels (Guillonnet, Kensey, 1998). Ce métier épuise à la fois par son contenu et par ses conditions d'exercice. Dans leur enquête sur le métier de surveillant, Benguigui et al. (1994) montrent que l'usure au travail est l'aspect le plus difficile du métier pour plus d'un répondant sur deux, suivi par l'insécurité au travail (39 %). La relation s'est complexifiée et le métier s'est transformé suite à la reconnaissance progressive des droits aux détenus. Mais le métier tend à se structurer avec la mise en place de protocole pour le suivi de détenus à ten-

dance suicidaire ou pour des interventions. Les surveillants restent soudés par les relations syndicales intenses et par la confiance entre pairs mais ils en arrivent à un discours généralement défensif.

Conséquences sur la santé des surveillants

Dans une étude de cohorte, l'Institut de veille sanitaire (Marchand et al., 2015) a analysé les causes de décès des personnes ayant été en activité à l'AP entre 1990 et 2008. La mortalité – toutes causes et par cause – de plus de 40 000 agents et ex-agents a été comparée à celle de la population générale française sur la même période à l'aide de ratios standardisés de mortalité (SMR). Les 1754 décès observés représentent une sous-mortalité toutes causes classiquement observée dans les cohortes de travailleurs. Mais un excès de suicide statistiquement significatif est observé chez les hommes (+21%). Cette observation est faite entre 1990 et 2008, sans aggravation ou atténuation récente. L'excès concerne spécifiquement les métiers de surveillant pénitentiaire et d'adjoint technique. Aucune association positive n'a été observée entre les indicateurs professionnels étudiés (type d'établissement, taux d'occupation carcérale) et le risque de suicide. Cet excès de suicide est cohérent avec les données de la littérature et la nature du travail de surveillant pénitentiaire. Toutefois, les données disponibles ne permettent pas d'évaluer si l'origine de l'excès observé est principalement liée à des facteurs professionnels ou personnels.

Un métier qu'une majorité des français n'aurait pas aimé faire

Enfin pour conclure, évoquons l'enquête sur les connaissances

et représentations des Français : la perception du métier de surveillant, enquête réalisée en 2018 avec l'INSEE (à paraître). Interrogés sur leurs représentations du métier de surveillant, les Français affichent une vision très homogène. Les questions relatives à la profession de surveillant sont en effet les moins clivantes. Parmi les personnes interrogées, 92 % considèrent qu'il s'agit d'un métier de relations humaines et 96 % y voient un métier d'ordre et de sécurité. Et si la surveillance des détenus est la seule mission que plus de la moitié des Français ne voudraient pas voir confiée au secteur privé, on peut y voir un certain attachement à cette profession comme relevant du service public. Malgré cette forte considération, 91 % des Français déclarent qu'ils n'auraient pas aimé être surveillant. C'est que les Français dépeignent un métier difficile. En plus d'être vu comme dangereux (à 95 %), ce dernier souffre selon 93 % des personnes interrogées d'un manque de reconnaissance et de trop faibles effectifs. Fabrice Guillaud, dans son enquête en cours sur la socialisation professionnelle des surveillants de prison, montre que la plupart des surveillants (80 % à l'école) déclarent qu'ils n'ont pas choisi ce métier par vocation. Mais au fil du temps, l'entraide professionnelle leur permet de donner du sens à leur métier.

2.4 Travailler dans un contexte atypique : le service de nuit des surveillants

Hadrien Le Mer,
Sociologue, ENS Lyon

Introduction

Cette recherche interroge, à partir d'une enquête ethnographique dans trois établissements pénitentiaires différents, l'impact du travail de nuit sur le métier de surveillant. Il s'agit plus précisément d'analyser les interactions entre surveillants et détenus pendant le service de l'équipe de nuit. De 19h à 7h du matin, les portes de cellules sont fermées et les surveillants (à l'exception du premier surveillant) sont dépossédés des clés. Les gardiens n'ont donc plus que des contacts « médiatisés » avec la population pénale, médiatisés par l'œilleton de la porte de cellule, par la fenêtre de la cellule, et par l'interphone pour le surveillant qui est au poste de contrôle. En fonction du moment de la nuit et de la nature du médium, les rapports entre surveillants et détenus se reconfigurent.

La nuit en détention, si elle est loin de ne représenter qu'un temps mort pour les surveillants, constitue pour le moment un angle mort de la littérature sociologique sur le travail pénitentiaire. Lorsqu'il est évoqué, le cycle matin-nuit, vient prendre place dans une réflexion sur la souffrance au travail ou sur la gestion de rythmes différenciés qui se situe souvent plus du côté de l'ergonomie ou de la psychologie sociale que de l'ethnographie. Ce vide dans la littérature pourrait laisser penser que la nuit n'est rien d'autre qu'un ralentissement du rythme professionnel, où la diminution du nombre de tâches viendrait compenser la pénibilité des horaires. Mon travail consiste à infirmer cette hypothèse : pour les surveillants, la nuit ne constitue pas une dilatation temporelle mais une reconfiguration professionnelle. Pour le dire très simplement, être surveillant la nuit et être surveillant le jour, ce sont bien deux métiers différents.

Une manière de s'en apercevoir consiste à remarquer que l'espace

dans lequel travaillent les surveillants n'est pas le même entre le jour et la nuit. L'on désigne souvent la prison comme étant un espace de plus en plus décroissant, c'est-à-dire un espace traversé par un nombre toujours croissant d'intervenants extérieurs censés, entre autre, apporter un bout d'extérieur au sein de la prison. Si ce décroissement a sans aucun doute représenté l'une des grandes transformations récentes du métier de surveillant, il ne concerne en aucun cas la nuit pendant laquelle la prison se soustrait à nouveau au regard extérieur. De fait, une fois passé 19h, les avocats, les bénévoles, les services d'insertion et de probation, le personnel médical, évacuent la prison dans laquelle il ne reste plus que quelques surveillants, et l'ensemble de la population pénale. La porte de la prison ne s'ouvre alors plus que pour de rares mises sous-écrou ou d'éventuelles hospitalisations urgentes. La nuit constitue donc une temporalité du reclotement et de l'isolement que l'on ne peut pas affronter, ni en tant que surveillant, ni en tant que sociologue, de la même manière que le jour.

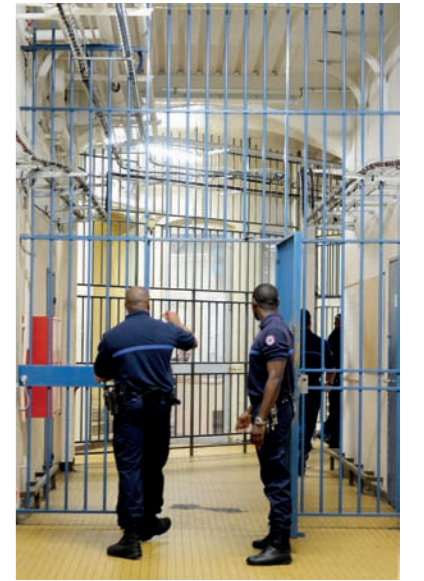
Être sous les yeux de sa hiérarchie, gérer « les mouvements » (organiser les promenades, permettre aux détenus de se rendre aux ateliers, au travail, au parloir), être en contact direct et régulier avec une grande partie de la population pénale, ouvrir les portes de cellules, éventuellement fouiller certaines d'entre elles, interagir avec les intervenants extérieurs, bref, tous ces éléments qui structurent ce que Benguigui, Orlic et Chauvenet nomment joliment « le monde des surveillants⁵⁰ », disparaît la nuit. Celui que les détenus traitent souvent de « porte-clé » le jour, est dépossédé des clés de cellule la nuit. Au lieu de ne contrôler qu'un étage, le surveillant contrôle désormais l'ensemble de l'espace

de la détention à l'occasion de la ronde. Mais ce qu'il gagne en étendue, il le perd en profondeur : il ne peut ni ouvrir, ni fouiller l'espace cellulaire. Le corollaire de cette respatialisation du pouvoir est que le surveillant ne peut plus entrer en contact direct avec un détenu. Si contact il y a, cela ne peut être qu'à travers l'œilleton, la porte de cellule, l'interphonie cellulaire quand la prison en est équipée ou encore à travers les fenêtres de cellules depuis les abords de la prison. Tous les dialogues surveillants-détenus deviennent donc médiatisés par des objets qui structurent des régimes d'interaction, selon moi, différents. On ne parle pas de la même manière et l'on n'échange pas les mêmes choses à travers une porte, à travers un interphone, ou depuis une fenêtre.

Pour documenter cette transformation du métier de surveillant, j'ai eu la chance de bénéficier d'une autorisation d'observation dans trois établissements pénitentiaires différents : une grande maison d'arrêt (700 détenus) moderne située à l'écart de la ville, une maison d'arrêt moyenne et plus ancienne située proche d'une agglomération, et un centre de détention. Je remercie non seulement l'administration pénitentiaire pour cette autorisation novatrice, mais également les chefs d'établissement, qui ont en sorte que j'ai le plus de liberté possible pour mener à bien mon travail d'observation, et enfin l'ensemble du personnel de surveillance, qui a relevé le difficile exercice de travailler sous le regard d'un autre tout en me donnant le plus d'éléments possible pour comprendre leurs pratiques professionnelles. Grâce à cela, j'ai pu réaliser dix nuits d'observation dans chacun des trois établissements. L'essentiel de mon travail ethnographique a

consisté à suivre l'équipe de surveillants sur les différents postes (poste de contrôle de l'information (PCI), ronde, mirador, porte d'entrée principale (PEP) et en salle de repos) et à mener avec eux des entretiens semi-directifs (d'environ deux heures) dès que cela était possible. Les entretiens portaient essentiellement sur la manière dont ils vivaient et se représentaient leur travail de surveillant pendant la nuit, sur les interactions avec les collègues et les détenus pendant cette temporalité particulière, ainsi que sur les différents savoirs faire qu'ils avaient pu accumuler pour mener à bien ce travail nocturne.

Mon propos s'organisera en trois temps, de longueur décroissante. Le premier consistera à décrire le régime d'interaction entre surveillants et détenus pendant la ronde. Médiatisé par la porte de cellule, le rapport de force s'organise souvent autour du débouchage de l'œilleton. La porte étant fermée, l'obturation de l'œilleton constitue l'un des grands pouvoirs de résistance des détenus à la construction d'une surveillance panoptique. Si l'intimidation, la menace et l'insulte traversent régulièrement la porte de cellule, il est à noter que l'humour et la complicité constituent des ressources régulièrement mobilisées par les surveillants pour faire déboucher l'œilleton. Sur la base de ces interactions s'élabore ce que je choisis de nommer, en empruntant le terme à Anselm Strauss, un « ordre négocié ». À l'inverse, les abords de la prison, dans lesquels les surveillants pénètrent pendant les projections nocturnes, constituent un théâtre d'affrontements souvent violents entre les surveillants et la population pénale. La récupération des projections en vient à représenter pour les surveillants la récompense d'une vigilance main-



*Maison d'arrêt de la Santé,
Paris 14^e, le 10 juin 2014 (MJ/DICOM).*

tenue pendant toute la nuit, tandis qu'elle représente pour les détenus l'organisant l'aboutissement d'un ingénieux travail de contournement des règles qui confère un prestige certain lorsqu'il est mené avec succès. Si la lutte est aussi âpre c'est bien parce qu'il s'agit pour les détenus de redéfinir, dans l'anonymat de la nuit, cette ligne de démarcation entre le dedans et le dehors que les surveillants se doivent de maintenir inamovible. Se faisant la plupart du temps sous le regard de tout un bâtiment de détention et de l'ensemble de l'équipe de nuit, ce régime d'interaction est souvent purement agonistique, le conflit étant catalysé par la présence d'un public devant lequel il s'agit de faire ses preuves. À l'autre opposé, l'interphonie cellulaire, si elle est le plus souvent l'occasion d'un échange rapide d'informations utilitaires entre surveillant et détenus (« il est quelle heure surveillant ? »), peut parfois laisser place à des conversations plus longues, qui peuvent exceptionnellement aller jusqu'à relever de l'ordre de la confiance, et dont on voit mal comment elles pourraient avoir lieu le jour. L'interaction, au lieu d'être conflictuelle et théâtralisée, se fait dans une discrétion personnalisée entre un détenu et un surveillant souvent seul à son poste. À travers ces trois temps, il s'agira pour moi de décliner les trois facettes d'une même thèse, à savoir que le travail de surveillance est un travail qui se diffracte selon les temporalités et se reconfigure selon les espaces. En cela, le métier de surveillant est définitivement un métier en mouvement.

I. Le rapport de force surveillant/détenu autour de la porte de cellule pendant la ronde

Commençons par planter le décor. Dans une prison de 700 détenus, sur laquelle 250 surveillants travaillent, de 19 h à 7 h du matin, seu-

lement 12 agents sont présents. Toutes les portes de cellule sont fermées. L'ensemble de la hiérarchie, même si une partie d'entre elle reste d'astreinte, quitte le lieu de travail. Le premier surveillant est le plus haut gradé présent dans la prison. C'est lui qui a le contrôle des clés de cellule, les surveillants n'ayant plus le droit d'ouvrir seuls une porte de cellule la nuit.

Les surveillants en service de nuit se doivent d'effectuer un certain nombre de rondes, généralement de deux types : des rondes systématiques ou intégrales (il s'agit de vérifier, cellule par cellule, que l'ensemble de la population pénale est bien présente et vivante), des rondes ciblées (il s'agit de passer en revue les détenus que la hiérarchie de l'établissement a signalé comme présentant un risque accru, généralement suicidaire mais il peut également s'agir d'un risque d'évasion).

Le travail de ronde de nuit a ceci de particulier qu'il suppose une radicale transformation du regard du surveillant. Le jour, le regard du surveillant se focalise sur les incivilités, les intimidations, les éventuelles possessions d'objets illicites, les trafics, les refus d'obéir. La nuit, le regard du surveillant change. Il n'est plus là pour repérer des transgressions, mais pour veiller à l'intégrité physique des détenus. On demande aux surveillants de faire abstraction de choses qu'ils sont formés à identifier le jour, pour ne plus se concentrer que sur un travail qui ressemble beaucoup à un travail de soin (on passe en revue les cellules de prison comme on passerait en revue des lits d'hôpital). Pour certains surveillants, cette nouvelle mission demande une reconsidération de la population pénale qui est particulièrement coûteuse à mettre en place. Ce travail qui bascule presque du côté du care pendant

la nuit est d'autant plus difficile à effectuer que la population pénale y résiste, et que cette résistance, associée au nombre élevé d'œilletons, peut rendre quasiment impossible une vérification systématiquement consciencieuse.

Les rondes obligatoires

Pour les surveillants en charge du travail de ronde, la principale question est donc la suivante : comment parvenir à vérifier l'intégralité des œilletons, à deux, en moins de deux heures ? De fait, le nombre important d'œilletons à passer en revue rend la vérification effective de la présence et de l'intégrité physique des détenus particulièrement difficile pour le personnel de l'administration pénitentiaire. Ce travail est d'autant plus difficile que les détenus disposent d'un pouvoir de résistance passive⁵¹ qui peut prendre plusieurs formes.

Il consiste essentiellement à « boucher » l'œilleton de différentes manières (le rayer, le colorier, l'obturer avec un bouchon de bouteille, avec du dentifrice, avec des excréments, etc.). Dans la grande maison d'arrêt dans laquelle je fais mon enquête, c'est en moyenne deux œilletons sur trois qui sont bouchés de telle sorte que l'on ne peut pas voir si le détenu est présent ou vivant. Cette pratique retarde le travail de vérification des surveillants qui soulignent l'usure physique (certains se plaignent de problèmes visuels) qu'entraîne cette pratique qu'ils peinent à comprendre. Lors des entretiens, nombreux sont les surveillants qui qualifient cette pratique d'« absurde » en expliquant que le but de la vérification de l'œilleton n'est pas de violer une intimité mais bien de veiller à une intégrité physique. Boucher l'œilleton constitue donc selon les surveillants un acte de résistance contreproductif qui met en danger

la sécurité des détenus. En réalité, il insécurise le travail de vérification de manière particulièrement problématique.

De fait, une grande partie du travail de ronde s'organise par rapport à une virtualité : celle du suicide d'un détenu. Dans chaque prison étudiée, les surveillants déclarent avoir en tête cette possibilité plusieurs fois par nuit lorsqu'ils travaillent. La peur de tomber sur « un pendu » pendant la ronde structure le travail de nuit, à tel point qu'une superstition s'organise autour de cette éventualité. Souvent, lorsqu'un détenu tente ou parvient à se suicider pendant la nuit, les surveillants de l'établissement cherchent à identifier quelque chose qui ne s'est pas déroulé de manière habituelle pendant la nuit en question. En particulier, si jamais un surveillant était absent pendant la nuit et qu'il a été remplacé, alors le remplaçant est presque systématiquement désigné comme « chat noir ». À tel point que l'écusson officiel sur l'uniforme est parfois remplacé par un chat noir pour le surveillant, ou même l'équipe de surveillant, qui est désigné comme « portant la poisse ». Avec un mélange d'humour et de sérieux qu'il est toujours difficile d'évaluer, certains surveillants préfèrent prendre en charge la ronde de 3 h du matin plutôt que de faire celle de 19 h avec un « chat noir ».

Si la possibilité de découvrir un macchabée est à ce point terrifiante pour beaucoup de surveillants, c'est bien évidemment en raison du traumatisme psychologique que cela représente. Lorsqu'un détenu est retrouvé après une tentative de suicide, les surveillants suivent une procédure rigoureusement réglementée. Ils doivent notamment tenter de réanimer le détenu même lorsqu'ils ont l'impression que celui-ci est

décédé depuis plusieurs heures, dans la mesure où ils ne sont pas habilités à déclarer un décès. Ils se doivent donc d'effectuer les gestes de premier secours en attendant que les pompiers pénètrent dans la prison et s'acheminent jusqu'à la cellule en question. La très hypothétique possibilité d'avoir à suivre cette procédure sur un corps parfois déjà rigide est évoquée y compris par des surveillants qui n'y ont jamais été confrontés. Il suffit souvent qu'un surveillant l'ait vécu dans un établissement pour que la plupart le craignent.

À cette crainte du traumatisme psychologique, s'ajoute celle de la remise en cause professionnelle. À la suite de chaque décès en prison, une enquête est menée par les services de police. Les surveillants en charge de la nuit sont alors interrogés et les vidéos de surveillance sont visionnées⁵². C'est ici que l'obstruction de l'œilleton vient poser problème. Dans la mesure où cette pratique rend difficile la vérification systématique des œilletons, les surveillants ne se sentent jamais complètement à l'abri d'une hypothétique faute professionnelle mise en évidence à la suite d'une enquête⁵³. De fait, s'il s'avère que la personne détenue est morte depuis un temps qui excède celui qui sépare deux rondes, alors cela signifie que les rondiers sont passés devant une personne qui était en train de se suicider sans la voir. Ce scénario, bien que la plupart du personnel n'en ai jamais fait l'expérience, accompagne et préoccupe un certain nombre de surveillants (non pas pendant la ronde où les surveillants sont souvent accaparés par la vérification en elle-même, mais pendant les temps morts de la nuit où ils repensent à leur travail).

Cet arrière fond permet de mieux comprendre en quoi l'obstruction

⁵¹ Pour les détenus l'obstruction ne constitue pas un instrument de résistance directe et spectaculaire. Elle s'inscrit au contraire dans ce que James Scott appelle « les formes prosaïques et quotidiennes de lutte ». Scott (1985). *Weapons of the weak: everyday forms of resistance*. New Haven and London, Yale University Press.

⁵² C'est ce qui conduit un certain nombre de surveillants à dire qu'ils ont l'impression que les caméras, si elles fonctionnent pour surveiller les détenus le jour, fonctionnent pour surveiller les surveillants la nuit.

⁵³ La possibilité (fantasmée ou non) de faire l'objet d'une enquête au sein de la prison, et d'être écouté par les services de police (auxquels les surveillants ont souvent tenté d'accéder par des concours auxquels ils ont échoué) est représentée comme étant particulièrement humiliante et injuste.

La nuit, les rapports
entre surveillants et
détenus se reconfigurent

de l'œilleton accroît le stress des surveillants qui déclarent parfois travailler moins sereinement la nuit que le jour. Tout en étant enfermés, les détenus parviennent parfois, volontairement ou non, à exercer une pression plus forte sur certains surveillants que pendant la journée, où ils sont pourtant en contact direct avec les surveillants. De manière paradoxale, le fait que la porte soit radicalement fermée semble donner un pouvoir occasionnellement plus important aux détenus que quand celle-ci est susceptible de s'ouvrir.

Lorsque l'œilleton est bouché et que le surveillant arrive au niveau de la porte, plusieurs scénarii sont possibles. Le plus souvent, il s'agit d'un bouchon accroché à une ficelle, que le détenu peut faire tomber depuis son lit. C'est souvent ainsi que les détenus calmes et ayant une certaine ancienneté font usage de l'obturation. Il s'agit alors de forcer le surveillant à demander le débouchage et donc à faire en sorte que le surveillant s'annonce avant de pouvoir observer. Le droit de regard du surveillant devient ainsi subordonné à une demande d'autorisation qui permet au détenu de retrouver un relatif contrôle sur l'exposition de son intimité : la surveillance n'est alors plus complètement subie mais dans une certaine mesure consentie. L'obstruction de l'œilleton permet ainsi de savoir à quel moment on est observé et de déterminer quand est-ce qu'ont lieu les rondes.

Si l'on adopte une grille de lecture foucaldienne, l'obstruction de l'œilleton vient ainsi faire obstacle à la construction d'une surveillance panoptique pendant la nuit. De fait, en tant que dispositif, l'œilleton semble correspondre à ce que Foucault nomme un « microscope de la conduite ». Ce microscope est d'autant plus particulier qu'il privilégie un sens pour

l'observation (depuis l'extérieur vers l'intérieur). En cela, il permet de voir sans être vu, et rend la surveillance, si ce n'est invérifiable, du moins discrète et virtuellement constante. Ne sachant pas quand il est observé, le détenu est enjoint à se comporter comme s'il l'était tout le temps. En ce qu'il tente de « faire en sorte que la surveillance soit permanente dans ses effets, même si elle est discontinue dans son action », l'œilleton participe bien d'une logique panoptique à laquelle s'oppose le détenu lorsqu'il l'obstrue.

Si l'obturation fait sens dans une lutte contre (la construction d'une surveillance panoptique), elle fait également sens dans une lutte pour (la reconnaissance). En effet, si l'on se place dans le cadre théorique d'Axel Honneth, boucher l'œilleton et le déboucher au moment de l'arrivée du surveillant peut s'inscrire dans ce que l'auteur nomme « une lutte pour la reconnaissance ». L'obstruction force le surveillant à marquer un temps d'arrêt au niveau de la porte le temps que l'œilleton se débouche, et souvent à échanger quelques mots avec la personne détenue pour l'encourager à faire tomber l'obturation. Malgré l'agacement dont témoignent certains surveillants pendant les entretiens vis-à-vis de cette pratique, il est frappant de remarquer qu'ils remercient quasiment systématiquement un détenu qui débouche rapidement. En étant remercié de se laisser observer, le détenu est donc reconnu en tant que sujet. En étant forcé de parler, le surveillant est contraint de se laisser reconnaître, c'est-à-dire identifié par le détenu qui sait désormais à qui il a affaire. C'est donc bien deux formes de reconnaissance qui s'échangent à travers la porte : le surveillant abandonne son anonymat pour pouvoir obtenir une permission d'observer,

qui, si elle est loin de rendre la surveillance réciproque, construit un rapport ponctuellement plus horizontal que d'habitude. Dans ces situations, l'échange peut parfois durer quelques minutes, et être l'occasion d'évoquer un problème personnel qui n'a pas pu être résolu pendant la journée. L'humour permet souvent aux surveillants les plus expérimentés de signaler en une phrase ou deux leur reconnaissance, sans perdre pour autant le rythme de la ronde⁵⁴.

Je me situe ici pleinement dans la continuité de l'analyse que fait Didier Fassin de l'œilleton en prison : « Cet objet anodin et dérisoire en apparence qu'est l'œilleton donne ainsi à voir les rapports de forces qui s'instituent au sein de la prison et qu'on ignore généralement lorsqu'on se focalise sur les manifestations brutales de la domination, d'un côté, ou les expressions spectaculaires de la rébellion, de l'autre. L'œilleton révèle des jeux subtils où la relation d'autorité est négociée, où la violence est contenue, où la coopération reste possible, où l'humour a même sa place⁵⁵ ». En cela, se négocie autour de l'œilleton un ordre nocturne qui est différent de celui du jour, au sein duquel les personnes détenues retrouvent ponctuellement une place de sujet en instrumentalisant leur enfermement comme une protection contre le regard extérieur. Le consentement à la transparence est alors souvent subtilement troqué contre des informations et des formes multiples de reconnaissances, prolongeant un système de don contre don qui est désormais bien documenté sociologiquement⁵⁶. Cependant, cet ordre est parfois négocié plus âprement qu'à travers l'humour ou la reconnaissance mutuelle qui apparaît alors comme n'étant que formellement pacifique.

En effet, le deuxième scénario possible consiste à faire le mort, à ne pas répondre à l'appel du surveillant en plus de boucher l'œilleton. Les rondiers font alors souvent appel au PCI qui essaie de faire répondre le détenu via l'interphone lorsque la prison en est équipée. En continuant de ne pas répondre, le détenu fait usage d'un de ses pouvoirs de résistance les plus efficaces sur les rondiers pendant la nuit. De fait, la procédure que doivent suivre les surveillants consiste en général à appeler (ou à réveiller) le premier surveillant. Seul lui peut ouvrir la cellule et s'assurer que le détenu est bien vivant. Cette procédure pose problème dans la mesure où l'une des normes les plus consensuellement partagées parmi les équipes de surveillant concerne la définition d'une bonne équipe de surveillant la nuit : « Une bonne équipe, c'est une équipe qui réveille pas tout le temps son premier [surveillant] ». Ainsi, si le fait de faire appel au premier surveillant est vécu par un certain nombre de surveillants comme un respect de la règle, il est vécu par d'autres comme un échec infantilisant qui témoigne de l'injuste victoire du détenu à travers la porte.

Pour éviter d'avoir à faire appel de manière répétée au premier surveillant, un certain nombre de rondiers essaie d'obtenir une réponse à tout prix de la part du détenu, notamment en tambourinant de manière prolongée à la porte. Cette pratique prend une résonance particulière, sans mauvais jeux de mots, au niveau du SMPR⁵⁷ de la grande maison d'arrêt dans laquelle je fais mon enquête. Dans ce service de soin médico-psychologique, les détenus suivent souvent des traitements médicamenteux, dont le sommeil profond est l'un des effets secondaires. Il arrive alors régulièrement que les

⁵⁴ Parfois, l'intégralité de l'interaction est gérée de manière orale. Le détenu ne débouche pas l'œilleton, et se contente de donner un signe de vie oral. Les réactions professionnelles sont alors extrêmement variées selon les équipes et selon la personne détenue en question. Le plus souvent, les rondiers se contentent d'autant mieux de ce signe de vie oral que ce dernier est cordial. On demeure bien dans une logique de reconnaissance réciproque.

⁵⁵ FASSIN (Didier), *L'ombre du monde. Une anthropologie de la condition carcérale*, Paris, Seuil, « La couleur des idées », 2015.

⁵⁶ BENGUIGUI (Georges), « Contrainte, négociation et don en prison », *Sociologie du travail*, (N.1 1997), 1997.

⁵⁷ Service Médico-psychologique Régional

détenus du SMPR n'entendent pas les appels répétés des surveillants. Cette absence de réponse est d'autant plus anxiogène pour les surveillants que les détenus placés dans ce service sont souvent les plus fragiles psychologiquement, et donc les plus susceptibles de se mettre en danger (ces détenus ont souvent un accès privilégié à des médicaments qu'ils peuvent utiliser pour attenter à leurs jours). En outre, les cellules du SMPR étant plus sécurisées que les autres, elles sont plus difficilement observables à travers l'œilleton (il est souvent très difficile de repérer depuis l'extérieur si un détenu allongé respire ou non). Le SMPR est donc un quartier où les surveillants tambourinent beaucoup pendant la nuit : pour réveiller un seul détenu, ils sont souvent contraints de faire un tapage qui réveille l'intégralité de l'étage. Cette pratique a pour effet de troubler régulièrement le sommeil des détenus les plus fragiles, qui s'en plaignent aux surveillants le jour. Or, dans la prison avec SMPR où j'ai effectué mes observations, les surveillants qui sont en charge du SMPR sont souvent des surveillants qui ont une qualification en plus, un « poste spécifique », dont l'un des avantages est qu'il ne comporte pas d'horaires de nuit. N'étant pas confronté à la difficulté du travail de nuit, ils entretiennent souvent des rapports conflictuels avec les collègues qui en font et dont ils ne comprennent pas les pratiques. Les surveillants du SMPR, habitués à travailler avec les professionnels de santé, estiment souvent que les surveillants d'étage sont « des bourrins » qui peinent à comprendre que des détenus malades ont besoin de dormir. Les surveillants d'étage estiment quant à eux que les surveillants du SMPR sont des « faux surveillants » qui ne savent plus ce que c'est que de faire une nuit, et qui peinent à comprendre que

c'est la responsabilité du rondier qui est en jeu s'il « laisse dormir » un détenu qui en réalité est déjà dans le coma. De manière générale, le fait de faire des nuits ou de ne pas en faire constitue une ligne de fracture structurante dans les établissements pénitentiaires que j'ai visités, entre les surveillants eux-mêmes, et entre les surveillants d'étage et les gradés (« Eux [les gradés] ils savent pas ce qu'on vit la nuit », surveillant d'étage, 6 ans d'ancienneté.).

Les rondes d'écoute

C'est à cette forme ressentie de défaite face à la population pénale et aux collègues qui ne font pas de nuit que viennent souvent répondre un troisième type de ronde, relativement rare dans les établissements observés : les rondes d'écoute. Se faisant délibérément en dehors des horaires institués pour les rondes, elles sont censées surprendre les détenus dans des activités éventuellement illicites que l'on répertorie la nuit et que l'on essaie de sanctionner⁵⁸ le jour, la transgression du règlement intérieur n'étant pas un motif légitime d'ouverture de porte cellulaire pendant la nuit. Généralement non récompensées par la hiérarchie, ne serait-ce que verbalement, ces rondes d'écoute facultatives représentent un travail supplémentaire pour les surveillants. Dans les établissements observés (elles n'ont lieu que dans certains d'entre eux), il existe généralement une frontière professionnelle entre les surveillants qui estiment que ces rondes sont nécessaires et qu'elles sont le signe d'un travail de nuit « bien fait », et les autres qui soit les condamnent, soit ne voient pas l'intérêt de les mener personnellement mais n'y sont pas opposés.

Pour les premiers, ces rondes sont indispensables pour des raisons de sécurité. Elles permettent de

cibler les cellules où il y a des téléphones (« un détenu seul en cellule qui parle la nuit, soit il est fou, soit il a un portable, dans les deux cas moi je veux le savoir », surveillant d'étage, 20 ans d'ancienneté) mais également parfois de reconstruire une solidarité professionnelle avec l'équipe de jour : « Si pendant la ronde [d'écoute] je surprends un détenu qui construit un objet tranchant, peut-être que je peux prévenir le collègue du matin qui va ouvrir la porte la gueule enfarinée à 7 h du matin » (surveillant d'étage, 18 ans d'ancienneté). Pour ces surveillants, l'idéal serait de parvenir à produire une continuité de la surveillance entre le jour et la nuit : les surveillants de jour sont avertis de ce qui a été identifié pendant la nuit, ils peuvent ainsi cibler les fouilles pendant la journée et focaliser leur vigilance au « bon endroit ». Lorsque les cellules signalées ne sont pas fouillées, certains surveillants témoignent d'un sentiment de trahison, et font parfois le choix de garder pour eux les informations collectées pendant la nuit. De manière plus générale, les rondes d'écoute viennent compenser la frustration vis-à-vis de ce pouvoir de résistance passive dont disposent les détenus pendant la nuit. Pour ces surveillants, ces rondes d'écoute représentent la difficile récupération d'un droit de regard sur des détenus qui, selon eux, parviennent généralement à profiter de la nuit pour s'y soustraire. Pendant les entretiens, il est marquant de voir que la représentation qu'ont ces surveillants de la porte de cellule change entre le jour et la nuit. Pendant la journée, la porte de cellule vient empêcher le détenu de sortir ou de « traîner ». Pendant la nuit, elle vient empêcher le surveillant de rentrer. Dépourvus des clés de cellule, ces surveillants ont ainsi le sentiment que la porte de cellule se retourne contre eux.

II. Le rapport de force surveillant détenu autour des abords de la prison.

La nuit constitue pour certains établissements pénitentiaires un moment privilégié pour ce que l'on appelle les projections : un individu, souvent en contact téléphonique avec une personne détenue, longe l'enceinte de la prison (la nuit fournissant un camouflage naturel), jusqu'à arriver à un endroit propice pour projeter des « paquets » à un endroit où ils sont susceptibles d'être récupérés par les détenus. Ces paquets, sont généralement projetés dans les abords de la prison. Il s'agit d'une sorte de no man's land, qui n'est ni la cour de promenade, ni le chemin de ronde, et que l'on appelle parfois une zone neutre, c'est-à-dire une zone où personne n'est censée être. Si jamais elle peut effectivement être qualifiée de neutre le jour, cette zone s'active la nuit et devient le théâtre d'un affrontement parfois spectaculaire entre la population pénale et les forces de l'administration pénitentiaire. En effet, ces paquets sont souvent enveloppés dans une sorte de filet qui permet aux détenus, à travers un ingénieux système de « yoyos », de récupérer les projections. Au moment où la projection touche le sol, chaque détenu envoie à travers le caillebotis de la fenêtre une ficelle, au bout de laquelle se trouve généralement une fourchette tordue, le plus proche possible du paquet. Après de multiples tentatives collectives, une fourchette finit par s'accrocher au paquet qui peut ainsi être hissé en cellule et distribué entre différentes cellules (afin de ne pas pouvoir être récupéré par une fouille bien ciblée).

Pour pouvoir donner lieu à une intervention, la projection doit être signalée par le surveillant au mirador. Le poste du mirador étant celui

Zone neutre le jour, les abords de la prison s'activent la nuit

⁵⁸ Nous verrons que cette sanction est loin d'être systématique

où les surveillants s'endorment le plus souvent (avec le poste de la porte principale), ce repérage est loin d'être systématique. Si jamais la projection est repérée, l'équipe en poste est appelée par le surveillant du mirador, et l'intervention commence (à condition que l'équipe ait l'énergie suffisante pour intervenir, ce qui n'est pas toujours le cas).

Ces moments constituent un moment particulier dans le travail de nuit. Ignorés par certaines équipes, ils constituent au contraire pour d'autres « l'événement » tant attendu, où les surveillants vont enfin pouvoir réaffirmer leur professionnalité et mettre en échec l'organisation collective des détenus. Il s'agit d'un moment où les surveillants sont amenés à intervenir collectivement (comme lors d'une agression ou d'un refus de réintégration pendant la journée) et à entrer dans les abords de la prison, c'est-à-dire à reprendre possession des clés et à pénétrer dans un espace dans lequel normalement personne n'est autorisé (des détecteurs de mouvement y sont placés, pour déclencher une alarme en cas d'évasion). Dans certaines équipes, les surveillants qui dorment en salle de repos sont parfois même appelés pour prêter main forte : on assiste alors à une reprise de contrôle collective sur l'espace carcéral.

S'engage alors une sorte de course contre la montre où l'expérience et la professionnalité de chaque surveillant intervient. Une fois la projection repérée, le surveillant au mirador doit normalement avertir la police et lui indiquer où se trouve le projeteur. Dans le même temps, il doit guider avec talkie walkie l'équipe de surveillants vers l'endroit où les projections sont tombées (il y en a parfois plusieurs en même temps), ce qui suppose de bien connaître la géographie

de la prison (l'architecture carcérale étant souvent symétrique, cela suppose de savoir guider en direct ses collègues en utilisant les points cardinaux). Le surveillant qui guide la récupération au sol doit quant à lui manier habilement un certain nombre de clés différentes, qui ne sont par définition quasiment jamais utilisées. Les autres surveillants doivent quant à eux s'équiper de lampes torches et identifier le plus rapidement les paquets dans l'herbe. C'est souvent à ce moment-là de la nuit que l'ancienneté du surveillant dans la prison est la plus manifeste. Il s'agit souvent d'en faire la preuve non seulement vis-à-vis des collègues mais également devant les détenus. Si l'équipe témoigne d'une efficacité inhabituelle, il y a des chances que les détenus évitent les nuits où ils sont en poste pour organiser des projections, ce qui constitue une fierté pour les surveillants en question.

Le moment où les surveillants arrivent dans les abords et se rapprochent des paquets constituent l'apogée du rapport de force entre détenus et surveillants. Toute la violence contenue pendant les rondes, désactivée à travers l'humour, différée à travers la construction provisoire d'une reconnaissance mutuelle, éclate dans l'anonymat de la nuit et de l'extérieur. Au moment où les premières lampes torches arrivent sur place, un mur d'insultes et de cris se déclenche parfois. Cris, insultes, jet de javel, d'urine, peuvent être observés à ce moment-là, sans être systématiques. De fait, il est extrêmement difficile d'identifier qui agresse ou lance des projectiles depuis les abords de la prison, les cellules n'étant pas numérotées sur les façades extérieures de la prison. Seuls les surveillants les plus expérimentés et déterminés parviennent à identifier et à rete-

nir les cellules d'où viennent les agressions les plus spectaculaires. De manière générale, le caractère collectif et simultané de l'agression permet un relatif anonymat. C'est aussi souvent à ce moment-là que les détenus révèlent (ou rappellent) qu'ils connaissent l'identité (nom, prénom, plus rarement lieu d'habitation) de certains surveillants ou surveillantes. Un jeu d'intimidation réciproque se met alors en place entre parfois l'ensemble des cellules donnant sur les abords et les 6 ou 7 surveillants sur place. Lorsque les paquets sont au pied de la façade, les surveillants acceptent parfois d'être atteints par plusieurs jets pour pouvoir récupérer la projection. Les abords de la prison constituent à ce moment-là une sorte de théâtre d'agressivité et de courage. Chaque détenu, tout en étant relativement protégé par l'anonymat de la nuit, est en représentation devant son bâtiment. Et chaque surveillant est en représentation devant son équipe et devant une détention dont il doit circonscrire la zone de souveraineté. Lorsque les projections ont toutes été récupérées (ce qui n'est pas toujours le cas), les surveillants présentent souvent aux détenus la situation comme une défaite qu'ils se doivent d'accepter : la déposition de ce qu'ils ont eu tant de mal à faire pénétrer en prison constituant le risque inhérent du jeu qu'ils ont décidé de jouer.

Pour que les agressions verbales et via des projectiles ne restent pas impunies, certaines équipes essaient donc de retenir le numéro des cellules d'où proviennent les jets. C'est dans ce zèle que ces équipes parviennent à redonner du sens à leur travail de nuit. Ce travail coûteux de récupération est selon eux fondamental dans la mesure où, comme ils le rappellent souvent, l'un des paquets

pourraient contenir une arme. Bien que cela ne soit, de leur propre aveu, encore jamais arrivé, la possibilité qu'un paquet contienne une arme à feu, est régulièrement évoquée pour souligner le drame qui vient peut-être d'être évité. La récupération prend ainsi place dans un système de solidarité collective et de protection des collègues. Il est signifiant de remarquer que dans les entretiens avec ces surveillants déterminés, la récupération n'est jamais présentée comme une manière de se protéger soi, mais comme une manière de protéger les autres. On retrouve ici cette tentative souvent frustrée⁵⁹ de construire une continuité et une cohérence entre le travail de jour et le travail de nuit. Ces équipes soulignent souvent la frustration qui est la leur lorsqu'on leur rappelle qu'ils ont l'interdiction d'ouvrir les paquets pour identifier ce qu'il y a intérieur. Alors qu'ils ont pris des risques pour les récupérer, ils ont l'impression qu'on leur refuse le droit de savoir ce qu'il y a à l'intérieur. Ils ne peuvent ainsi pas savoir ce dont ils ont protégé leurs collègues. Pour d'autres équipes au contraire, la récupération des projections représente un travail inutile, sisyphien, qui est simplement l'occasion de s'exposer à une humiliation de plus par les détenus. Les projections constituent donc pour ces équipes quelque chose à ignorer. On remarque à nouveau la grande variabilité du travail de nuit entre les équipes dans un espace pourtant ultra codifié et réglementé.

Au-delà de cette variabilité des pratiques professionnelles entre les équipes, on remarque une grande différence entre les ordres interactionnels qui se négocient en fonction des espaces. Les interactions qui se négocient autour de la porte sont personnalisées. Ce qui se dit à travers la porte n'est pas entendu par l'ensemble de la

détention, et le surveillant n'est en représentation que devant un seul de ses collègues. Le surveillant connaît l'identité du détenu auquel il s'adresse, son nom figurant sur la porte, à travers laquelle peut donc se construire une négociation pacifiée. À l'inverse, les abords de la prison constituent un lieu anonyme qui n'appartient à personne et qu'il convient donc de s'approprier, sur un registre qui peut parfois apparaître comme guerrier. S'il est possible de parler avec un détenu à travers une porte, il n'est plus possible de le faire depuis l'extérieur. On ne peut se faire entendre depuis une fenêtre par autre chose que par un cri, et l'antagonie semble dès lors irréductible. À l'opposé de l'anonymat des zones neutres, l'interphonie cellulaire semble permettre un échange particulièrement personnalisé et protégé, qui prend cependant des formes très différentes selon les moments et les individus.

III. Le poste de contrôle de l'information, entre revanche sur l'espace et communication subie.

Le poste de contrôle de l'information est un poste particulier en ce qu'il est un poste statique qui offre la possibilité de contrôler la mobilité des collègues. Dans une prison moderne, c'est depuis ce poste que la plupart des portes non cellulaires s'ouvrent. Un surveillant ayant de l'ancienneté dans la prison, qui maîtrise le panneau de contrôle, est donc un surveillant qui permet aux rondiers d'avoir une relative fluidité dans leur déplacement. En envoyant les ascenseurs et en anticipant l'ouverture des portes de bâtiment, le PCI peut donc permettre aux rondiers qu'il suit à travers les caméras

⁵⁹ Les cellules laborieusement identifiées pendant la nuit sont rarement fouillées le lendemain. Pour construire cette continuité que certains surveillants appellent de leurs vœux, la hiérarchie pénitentiaire demande souvent aux surveillants d'inventorier à l'écrit les différentes choses qu'ils ont identifiées la nuit. Pour certains de ces surveillants, le fait de tout écrire revient à diluer leur travail dans un flot bureaucratique dont quelques-uns affirment ne pas voir les résultats.

d'acquérir une relative souveraineté sur l'espace de la détention. Grâce à ce travail d'équipe, les surveillants, qui le jour sont souvent bloqués à un étage ou temporairement immobilisés par un mouvement, se déplacent rapidement dans l'ensemble de l'espace de la détention. Le travail de nuit peut donc parfois être le moment d'une revanche collective sur l'espace, qui reste cependant très encadrée : les bornes de pointage contraignent le surveillant à emprunter un chemin préétabli à un rythme soutenu. En outre, il suffit simplement d'un surveillant-PCI un peu distrait pour que la ronde redevienne saccadée et pénible.

Si j'insiste sur ce rapport à l'espace pendant la nuit, c'est parce qu'il est revenu à plusieurs reprises dans les entretiens, en particulier pendant un entretien mené au PCI avec une surveillante qui me raconte la chose suivante. Elle est entrée en conflit avec un détenu qui l'accusait de le harceler pendant la nuit, c'est-à-dire de l'empêcher délibérément de dormir (ce que cette surveillante dément). Ce conflit a atteint de telles proportions que le détenu refusait systématiquement de réintégrer sa cellule lorsque c'était cette surveillante qui était en poste sur l'étage. Selon cette surveillante, l'administration s'est contentée de régler le problème en « l'interdisant de bâtiment », c'est-à-dire d'organiser le service pour qu'elle n'ait jamais à travailler sur ce bâtiment ou à passer par ce bâtiment. Pendant les trois mois où elle était en poste sur le bâtiment en question, chaque matin, l'administration la changeait donc de poste selon les manques. Parallèlement, toujours selon cette surveillante, l'administration a « promu auxi⁶⁰ » le détenu en question. Ces décisions lui ont été présentées comme une manière de la protéger et de ramener le calme en

détention, mais cette surveillante ne l'accepte pas pour autant. Ce qui lui semble particulièrement injuste, c'est qu'on lui ait restreint sa liberté de mouvement au sein de la prison. Pouvoir se déplacer librement au sein de la prison, c'est précisément ce qui la distingue des détenus. Le lui interdire, c'est la mettre à une place qu'elle ne supporte pas. Ma question ici n'est pas de savoir si ces faits (accusation de harcèlement, interdiction de bâtiment et promotion du détenu) relatés sont avérés ou non (je n'ai pas cherché à le vérifier), mais bien d'identifier le rôle que joue le travail de nuit pour cette surveillante qui se sent lésée, à tort ou à raison. La nuit représente pour elle le rétablissement d'un ordre normal où les détenus sont enfermés (on ne les fait sortir que s'ils sont médicalement en danger) et où les surveillants circulent. Elle retrouve la nuit le droit si important pour elle d'aller où elle veut dans la prison, et d'affronter les insultes de ce détenu qui hurle depuis sa cellule quand il l'identifie. Elle ne réagit pas, mais ne cède pas non plus : elle continue de faire les rondes et de passer par ce bâtiment. « Ça devrait fonctionner comme ça tout le temps », répète-t-elle plusieurs fois. Selon elle, le travail de nuit des surveillants consiste à veiller à ce que les portes restent fermées et non pas à les ouvrir pour faciliter les mouvements des détenus. C'est donc pendant la nuit que cette surveillante retrouve ce qu'elle estime être le cœur de son métier. La prison cesse d'être un « hôtel où l'on circule tout le temps », pour redevenir authentiquement enfermante, et rétablir alors une distinction, et une hiérarchie claire, entre les détenus et les surveillants. Dans une prison qui recouvre son caractère total pendant la nuit, la mobilité redevient un privilège qui n'est pas accordé au hasard. Pour cette

surveillante, pendant la nuit, les choses ont le mérite de redevenir simples : ceux qui ont le droit de bouger ce sont les innocents, c'est-à-dire les surveillants. C'est ici que l'on comprend toute la complexité des significations du travail de nuit pour les surveillants : d'un côté le travail de nuit est générateur de multiples frustrations professionnelles (dépossession des clés par exemple), et en même temps c'est une temporalité où l'enfermement des détenus est le plus manifeste, et où la mobilité des surveillants est la plus grande.

À travers cet exemple, qui est bien évidemment très particulier, on comprend néanmoins pourquoi il est souvent important pour les rondsiers que le surveillant en charge du PCI les suive attentivement, et qu'il leur permette de circuler le plus facilement possible. Mais la difficulté du poste vient du fait que le surveillant du PCI doit en même temps gérer l'interphonie cellulaire qui est redirigée vers lui pendant la nuit. Selon le règlement intérieur, les détenus ne doivent faire usage de cette interphonie qu'en cas d'extrême urgence. Dans les faits, les détenus y ont recours de façon plus ou moins régulière, pour des raisons extrêmement variées (« quelle heure est-il ? », « est-ce que je peux avoir une cigarette », « comment vous allez ce soir surveillant », « j'ai du mal à respirer », « les plombs ont sauté »...). Tout en sachant qu'ils ne correspondent que très rarement à une urgence, le surveillant du PCI est tenu de prendre chacun des appels. La difficulté pour le surveillant est alors d'apprendre à y mettre un terme de manière efficace (s'il raccroche trop brutalement, il y a des risques que le détenu ne cesse d'appeler toute la nuit, s'il ne raccroche pas, il ne peut pas prendre les autres appels lorsqu'il y en a).

Ce qui pose problème aux surveillants, ce n'est pas tant d'avoir

à discuter avec des détenus (cela leur arrive régulièrement pendant la journée) mais que cette discussion leur soit imposée. De fait, selon eux, les choses s'inversent pendant la nuit. Pendant le jour, le fait d'avoir une conversation avec un détenu est considéré comme un privilège accordé par le surveillant au détenu. Le surveillant d'étage a peu de temps, et il choisit d'accorder une partie de ce temps limité à certains détenus, souvent parce qu'ils l'ont demandé correctement, pour entendre ce qu'ils ont à dire ou pour accéder à l'une de leurs demandes. La nuit, le surveillant du PCI est tenu de répondre à chaque appel, puisque chaque appel peut être un signal de tentative de suicide. Le fait d'accorder de son temps à un détenu pour échanger n'est plus perçu comme une grâce, comme une gratification accordée par le surveillant à un détenu méritant dans le cadre d'un rapport de don contre don, mais comme un devoir. Certains surveillants sont très à l'aise avec cela⁶¹, ils profitent de ce temps pour apprendre à connaître certains détenus, pour construire un lien de confiance dont ils se servent pour mieux gérer l'étage le jour. Les discussions peuvent alors s'étendre en longueur tant qu'il n'y a pas un nouvel appel qui vient interrompre la communication. Certains surveillants acceptent même de se déplacer pour « remettre les plombs » lorsque le disjoncteur saute, afin que la nourriture des détenus ne périclite pas (cette intervention est souvent conditionnée à un usage raisonnable de l'interphonie cellulaire). D'autres surveillants vivent la nuit de manière beaucoup plus pesante, et trouvent particulièrement agaçant de se voir imposer des interlocuteurs qui abusent de l'interphone qui dans le règlement ne devrait être utilisé qu'en cas d'urgence. Certains, dans

l'immédiateté de l'énervement, choisissent donc de se mettre en communication avec une cellule vide (la pratique a très rarement été observée), ce qui a pour effet de bloquer temporairement tous les appels entrants. Là encore, on observe une grande variabilité dans l'interprétation que font les surveillants de leur travail de nuit. Chaque surveillant s'adapte différemment à cette transformation de son travail que représente le travail de nuit.

60 Un « auxi » : c'est la manière dont on désigne les auxiliaires des surveillants, c'est-à-dire des détenus qui obtiennent le privilège, en travaillant avec les surveillants, de pouvoir se déplacer en prison pour y mener différentes tâches : nettoyage, distribution de nourriture, etc.

61 Il s'agit par exemple des surveillants qui ont eu une expérience en maison centrale et qui sont habitués à avoir une relation suivie avec un détenu pendant plusieurs années, ou encore des surveillants qui sont également pompiers volontaires et qui sont formés à prendre le temps de rassurer une personne qui montre des signes de dépression même si celle-ci ne menace pas immédiatement de se suicider.

Derrière cette grande variabilité, il demeure possible de repérer des ordre interactionnels qui ne sont pas les mêmes selon les espaces et les temporalités considérées. Si la porte de cellule laisse la possibilité d'une négociation réciproque parfois légère et ludique entre le surveillant et le détenu, les abords de la prison semblent favoriser la mise en place d'un affrontement collectif violent entre surveillants et détenus. En tant qu'elle est un médium différent (particulièrement personnalisé et discret), l'interphonie cellulaire de nuit peut parfois laisser la place à de véritables conversations entre détenus et surveillants. Loin d'être un simple temps mort, la nuit constitue donc une reconfiguration significative des ressources des surveillants dans la négociation de leurs rapports de force avec la population pénale. Aux nouveaux pouvoirs des détenus (bouchage de l'œilleton, faire le mort, récupérer des projections, faire un usage intempestif de l'interphonie cellulaire) répondent de nouveaux pouvoirs des surveillants (possibilité de réveiller l'étage en tambourinant, ouverture de cellule avec le premier surveillant, récupération rapide des projections, blocage de l'interphonie cellulaire). En fonction de la gestion de ces différentes ressources, le vécu du travail de nuit chez les surveillants est donc particulièrement hétérogène. Si la dépossession des clés et la peur du suicide sont souvent vécues comme pesantes, la nuit peut aussi devenir l'occasion d'une revanche collective sur l'espace carcéral dans lequel il devient possible de circuler plus largement.

2.5 Une nouvelle organisation du travail : le « binôme-îlotage » au centre de détention de Val-de-Reuil

Muriel Guegan,
Directrice des services
pénitentiaires

En propos liminaires, je tiens en premier lieu, à remercier la DAP et la sous direction des métiers et de l'organisation des services (SDMe) de m'avoir invité à ce colloque sur un thème qui se situe au cœur des enjeux actuels de l'institution pénitentiaire : le métier de surveillant pénitentiaire.

Je me dois cependant d'indiquer que ma présence est en lien avec mon expérience professionnelle de cheffe d'établissement pénitentiaire alors que je ne suis plus en responsabilité au sein des services déconcentrés ayant intégré en novembre 2016 l'inspection générale de la justice dans le cadre de l'opération de fusion des trois inspections du ministère de la justice. J'anime actuellement le département « services pénitentiaires » de l'inspection générale de la justice sous la houlette de monsieur l'inspecteur général de la justice monsieur Poirret.

Je ne m'exprime donc pas en tant qu'inspectrice générale de la justice même si comme vous avez pu le constater au travers de l'intervention de Jean-Lucien Sanchez, l'inspection générale de la justice peut être amené à émettre des avis sur des questions ayant trait au travail des surveillants.

En second lieu, je souhaite également rappeler que le centre de détention de Val-de-Reuil que j'ai eu la chance de diriger pendant

plus de 5 années s'est inscrit dès son ouverture dans une réflexion sur les régimes différenciés, sur le sens de la peine puisqu'il n'accueille que des personnes condamnées définitivement par les juridictions. La démarche entreprise par l'équipe et concrétisée par un projet global mis en place à partir de janvier 2013 a été possible grâce à ce terreau de réflexions.

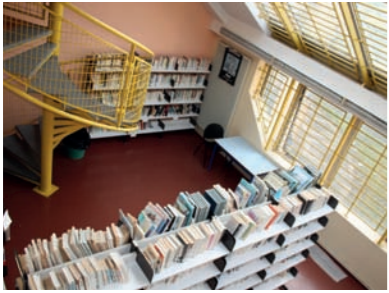
En dernier lieu, je tiens à signaler que dans ce genre de projet, qui s'apparente finalement, au vu de son ampleur, à un véritable projet d'établissement, rien n'est possible sans un constat partagé des difficultés et sur des objectifs à atteindre avec les niveaux hiérarchiques supérieurs mais également avec les personnels eux-mêmes et leurs représentants.

Le contexte local

Le centre de détention de Val-de-Reuil est un établissement pour peines pouvant accueillir jusqu'à 810 personnes détenues condamnées à de courtes et très longues peines, mis en service en 1989 à partir d'un schéma architectural des plus originaux, à savoir deux divisions, copie conforme l'une de l'autre, fonctionnant indépendamment selon la logique de chacune 2 quartiers d'hébergement, eux-mêmes constitués d'unités cylindriques de 25 cellules (deux divisions, 4 quartiers, 8 bâtiments, 32 unités).



Centre de détention,
Val-de-Reuil (DISP de Rennes).



Centre de détention,
Val-de-Reuil (DISP de Rennes).

2 unités, une dite haute et l'autre basse, hébergeant chacune 25 personnes constituent en cylindre un ensemble selon le schéma d'un surveillant posté au sein de l'unité et quatre niveaux.

Lorsque j'ai pris mes fonctions au cd de Val-de-Reuil, j'ai été assez rapidement saisie par les 2 organisations syndicales (OS) représentatives sur la question des régimes différenciés et surtout du climat de tension concernant les violences. Cette saisine portait sur mes intentions. Je sollicitais un délai d'observation de 4 à 5 mois avant de donner au premier Comité Technique Spécial de 2012 (instance représentative de dialogue social) mon analyse de la situation de l'établissement.

Mon analyse me conduisait à identifier plus de 4 régimes différents repartis en 32 unités au total, dont un régime dit « commun » majoritairement représenté correspondant à des unités fermées de 25 personnes détenues, mais au sein desquelles les portes des cellules étaient ouvertes et où se tenait un surveillant posté à l'intérieur gérant les tâches quotidiennes et les mouvements des personnes hébergées.

En pensant une prison quasi alvéolaire, l'architecte ne s'est pas pleinement rendu compte qu'il avait induit une inversion des rôles entre surveillant et surveillé et démontré par la même qu'il méconnaissait un élément fondamental de la pratique des surveillants en détention : la sécurité d'un agent dépend essentiellement de ce qu'il est à la vue de ses collègues lorsqu'il est au contact des personnes détenues.

Les incidents, entre personnes détenues ou avec les personnels se trouvaient plutôt localisées au sein de ces unités de régime commun.

Je constatais, lors de mes déplacements en détention, ou de manière assez évidente suite à l'analyse des différents incidents que les agents affectés au sein de ces unités du régime commun n'étaient en réalité pas présents dans les unités d'hébergement du régime commun mais en dehors de celles-ci, gérant les unités de l'extérieur.

Interrogés sur ce positionnement, les agents m'indiquaient que les tâches dites annexes comme par exemple les relèves aux miradors ou les audiences à surveiller en dehors des bâtiments, en augmentation constante de leur point de vue les conduisaient à devoir gérer non pas la seule unité à laquelle ils étaient affectés mais en l'absence de leur collègue, celle d'en face.

D'autres agents indiquaient clairement que la question de leur sécurité les conduisait à se placer en dehors des unités, dans les escaliers et à gérer les ouvertures et fermetures des portes d'unités de l'extérieur précisant que l'établissement ne disposait d'aucune caméra de vidéo protection dans les zones fréquentées par les personnes détenues (unités, couloir de circulation, cour de promenade ou terrain de sport...).

De fait, dans le cadre des incidents entre personnes détenues les plus graves, il était notable qu'ils se situaient en unité de régime commun soit carrément en l'absence de l'agent de l'unité avec une difficulté dans le porter secours, sans faculté pour la personne détenue victime d'échapper à ses agresseurs puisque l'unité était fermée de l'extérieur soit au regard du délai d'attente imposé à la personne détenue contradictoirement avec la règle consistant à pouvoir par exemple se rendre à toutes heures en promenade ou au sport.

Ainsi, il était remarquable de constater que les surveillants avaient mis en place des pratiques s'éloignant de la norme établie.

Les représentants des personnes détenues dans le cadre du comité de vie sociale et les usagers dans les audiences me faisaient remonter deux types de requêtes : la première ciblant au moins deux des régimes comme des régimes disciplinaires et la seconde l'enfermement en unité de régime commun les empêchant de pouvoir se rendre en promenade librement ou aux salles d'activités alors que le règlement intérieur des établissements centre de détention prévoyait de se déplacer librement sur ces zones.

En parallèle dans le cadre du Comité de pilotage « violences » en échangeant avec les partenaires sociaux et le psychologue du personnel ou le médecin de prévention dès mai 2011, il était mis en évidence un fort sentiment d'insécurité des surveillants travaillant dans les unités dites de régime commun, un point névralgique de l'organisation de la détention et de l'établissement.

Le constat majeur consistait finalement à avoir repéré qu'entre le travail prescrit et le travail finalement réel des surveillants, un écart considérable s'était installé provoquant un inconfort et une insécurité générateurs de démotivation et de souffrance. Ces éléments avaient par ailleurs été mis en évidence dans un questionnaire « risques psychosociaux » produit avant mon arrivée mais dont les résultats n'avaient pas été communiqués.

L'ensemble de ces éléments et les chiffres des violences sur 2010 et 2011 entre co-détenus comme en direction des surveillants justifiaient pleinement d'entamer une démarche de refonte de l'organisation de la détention et de l'organisation du travail des agents.

Les volontés en présence et les intentions

De fait, les questions à se poser reposaient essentiellement sur deux axes majeurs, l'identification et la clarification de la règle pour tous et la question du métier du surveillant en centre de détention dans la relation à la personne détenue.

Comment installer les deux populations, surveillants et personnes détenues dans un schéma cohérent de relation ?

Comment restaurer du contact entre la population pénale et le personnel de surveillance, en remplaçant le sens du travail en établissement pour peines au cœur du sujet ?

Comment assurer la sécurité et la protection des personnes détenues au sein des unités en portes de cellules ouvertes ?

Comment travailler autour du respect des règles de la vie en détention ?

Comment simplifier, rendre compréhensible et intelligible la logique des différents régimes identifiés trop nombreux ?

Comment lutter efficacement contre les violences à partir de l'identification de faits générateurs ?

Une nouvelle organisation du travail : une nouvelle approche du métier de surveillant et un renforcement de son essence même

- Au CTS du 15 février 2012, je faisais part de mon analyse et sollicitait les OS pour un constat partagé de celle-ci.

- Nous avons mis en place un groupe de travail sur la refonte des régimes différenciés, de la détention et de l'organisation du travail avec appel à volontariat chez les personnels de surveil-

lance, travaillant en sous-groupe. Plus de 45 personnes au total se sont portées volontaires pour y participer et 200 personnels ont participé à la restitution des réflexions des groupes dans le cadre d'une réunion le 27 septembre 2012 associant l'ensemble des personnels.

- Un comité de pilotage avec les OS, les personnels d'encadrement et la direction s'est mis en place et s'est réuni tout au long des travaux du groupe et sous-groupes de travail.

- Les travaux ont démarré en avril 2012 jusqu'en décembre. La réflexion menée conduisait à la nécessaire simplification des régimes pour une meilleure clarté des règles et à une nouvelle organisation du travail :

> deux régimes un dit de contrôle et le second d'autonomie à partir d'une prise en charge différenciée des personnels et des différents services (par exemple, réorganisation des séances de sport selon les 2 régimes et réorganisation des UCSA et SMPR en lien avec les deux logiques) et un rééquilibrage : 123 places de détention fermées,

> une redéfinition des régimes tenant compte de la vie en unité, en bâtiment et ensuite des accès aux zones culturelles, éducatives et sportives.

Et surtout,

- un schéma modifié d'organisation du travail pour les surveillants avec un travail en binôme (un surveillant responsable des tâches et de la gestion des 25 détenus et son collègue assurant le rôle de vigie) et une redéfinition de l'ensemble des tâches dites annexes (création de bureaux d'audience au QSC, responsabilisation des personnes détenues avec la mise en place de convocations et gestion des rdv etc...).

« Le binôme se définissant comme une intervention conjointement de deux agents auprès des personnes détenues ou dans le cadre des tâches de sécurité passive : l'un des agents est en charge de l'exécution effective d'une tâche ou de la gestion d'une personne détenue pendant que l'autre agent assure la sécurité du premier. Ce schéma se met en place dès lors que les détenus sont en dehors de leur cellule et peuvent circuler librement ».

« L'ilotage se définissant comme une fonction complémentaire au travail en binôme qui consiste à circuler à un rythme régulier dans l'ensemble des espaces de détention au sein desquels évoluent les personnes détenues ».

- Une complète réorganisation des mouvements et accès aux zones s'est mise en place découlant naturellement des deux régimes à partir de l'idée que l'autonomie devait se concevoir au sein d'un bâtiment et que le niveau de responsabilisation des personnes détenues passait par la gestion de ses entretiens, de ses cours ou de ses activités, y compris de travail par exemple.

Pour convaincre les derniers sceptiques, une démarche d'expérimentation sur un bâtiment « test » pour évaluer le nouveau régime d'autonomie pendant trois mois avant décision a été mise en œuvre : mise en place sur le Bâtiment H d'un régime d'autonomie complet avec ouverture des portes d'unités et réorganisation du travail en équipe et binôme-ilotage des surveillants.

Un bilan d'expérimentation a été présenté aux autorités le 5 décembre 2012 ainsi qu'aux membres du CTS du 12 décembre 2012.

La décision d'extension de la logique des deux régimes et de la nouvelle organisation du travail a été prise pour mise en application fixée au 16 janvier 2013.

Tout au long de la mise en œuvre du projet et afin de maintenir une vigilance collective, deux journées de contrôle ont été réalisées afin de vérifier le niveau d'appropriation des nouvelles logiques par les personnes détenues et par les personnels de l'organisation du travail des personnels afin de mettre en évidence d'éventuels réajustements.

Les indicateurs choisis de l'expérimentation et les résultats attendus de l'ensemble du projet

La baisse des violences à l'encontre des personnels.

La baisse des violences entre détenus.

L'augmentation des observations intégrées dans le logiciel « cel », c'est-à-dire en ilotant en binôme, les surveillants sont à même de développer les observations notamment concernant les groupes.

L'amélioration du traitement des requêtes des personnes détenues selon une logique analogue, plus au contact, mieux renseignées, les personnes détenues pouvaient obtenir une meilleure gestion de leurs requêtes.

Le nombre et le type d'entretiens avec le psychologue, le médecin de prévention et l'assistance sociale reposant sur l'insécurité au travail pour les surveillants.

La baisse de l'absentéisme global des personnels de surveillance et une baisse de la pénibilité exprimée.

Les premiers résultats, les ressources et les « alliés »

Les premiers résultats laissaient apparaître une modification du schéma général des incidents avec notamment la disparition des incidents dans les unités en régime d'autonomie dans le cadre des gestes de sécurité et notamment des fouilles de cellule.

Il était de fait noté une baisse des incidents occasionnés par le refus d'ouverture de la porte d'unité en régime commun par l'agent-en effet, la majorité des tensions étaient liées aux sollicitations des détenus pour sortir en promenade, les accès étant libres.

Une baisse des incidents dans les couloirs de circulation en dehors des bâtiments d'hébergement et une limitation des regroupements ont été relevées puisque les personnes détenues disposaient de possibilité de se rencontrer entre unités.

La baisse la plus significative a été celle des agressions sur le personnel, passées de 16 en moyenne annuelle à 3 en 2013 après la mise en place puis stabilisée à 5 ensuite.

Il a été par ailleurs relevé une relative stabilité des violences entre co-détenus avec une soixantaine d'agissements répertoriés ce qui apparaît comme un chiffre positif au regard des craintes initiales de l'ouverture des portes d'unités et des éléments de contexte sur l'année 2013 (baisse des postes de travail liée à la suppression de deux ateliers , baisse des mesures d'aménagement de peines et des Permissions de Sortir accordées liées à un contexte judiciaire, arrivée massive à l'établissement de détenus pour mesure d'Ordre et de sécurité par exemple CD Châteaudun en aout, CD Montmédy, etc.) et une réticence toujours forte des détenus à l'affectation sur Val-de-Reuil pour les parisiens.

Concernant l'amélioration du niveau de collecte des observations, un paramètre de bascule sur un nouveau système d'information passant du « cel » à « génésis » n'a pas permis de mesurer l'impact de la nouvelle organisation du travail des agents.

L'absentéisme des personnels a considérablement baissé sur les deux premières années de mise

en place puis a repris une progression essentiellement du fait d'un facteur de rythme de travail lié au non comblement des départs en mutation. Au plus haut de 2015, près de 30 emplois n'étaient plus couverts chez les personnels de surveillance conduisant à une situation de forte tension sur le service.

Le bilan

Les points positifs de cette expérience me paraissent être :

- la réduction de l'inconfort des surveillants liée à une organisation du travail simple et adaptée, qui porte ses fruits par rapport au personnel et permet de lutter contre le sentiment d'insécurité, une augmentation de la motivation des agents permettant de réinstaurer du contact et du dialogue apaisé avec la population pénale ;
- une meilleure lisibilité des règles des deux régimes pour la population pénale et une motivation réelle au regard des éléments de personnalité des affectations ;
- une baisse résiduelle de l'absentéisme lié à la réduction des agressions et à un sentiment d'insécurité plus contenu ;
- un élément de satisfaction pour l'établissement de Val-de-Reuil a pu être de voir se développer ce type d'organisation de travail dans d'autres établissements pénitentiaires : soit des établissements pour peines, comme les maisons centrales de Condé sur Sarthe ou de Vendin soit au travers d'autres types d'expérimentations comme par exemple le « module respect » ou respecto du CP de Mont-de-Marsan qui prend appui également sur des modèles étrangers en l'occurrence espagnols.

Les points à améliorer me semblent être les suivants :

Il me paraîtrait intéressant de mettre en place de nouveaux outils statistiques permettant d'affiner l'analyse du phénomène des violences en milieu carcéral.

De mon point de vue, l'autoévaluation de l'organisation de travail et de sa pertinence par les personnels de surveillance eux-mêmes devrait se pratiquer désormais plus naturellement et entrer dans les process de travail. En effet, je considère que la communication sur la première journée de contrôle qui a été réalisée fin 2013 n'a pas été correctement réalisée. Cela a pu laisser penser aux personnels qu'il s'agissait en réalité d'une mission d'inspection alors que la logique était celle du repérage des écarts et de leur réduction potentielle à partir des référentiels élaborés par le groupe de travail (mémento du travail en binôme, tableau des tâches annexes, relevés d'ilotage, etc.).

En conclusion, il me semble indispensable d'avoir présent à l'esprit que ce modèle ne fonctionne peut être que parce qu'il est adapté au CD de Val-de-Reuil et qu'il a été pensé à partir du terreau et de l'expérience des personnels et des régimes d'organisation antérieurs. Il convient de rester prudent sur une possible extension de cette organisation de travail à l'ensemble des établissements pénitentiaires.

Par contre, ce modèle en associant « régime et organisation du travail » présente l'avantage de la simplicité, c'est peut-être aussi pour cela que cela fonctionne. Il est cependant exigeant pour les équipes car il nécessite un travail de fond sur les règles de travail et sur les positionnements individuels de cette organisation. En effet, le risque du binôme-ilotage est double : le binôme n'est

pas instauré pour faire à 2 plus vite mais au contraire pour « faire bien ou mieux » et dans de bonnes conditions les tâches allouées et attribuées à chacun.

C'est pourquoi je relève également l'intérêt d'une expérimentation dans la logique du pilotage d'un changement de cette envergure en prenant le temps et en associant un maximum de surveillants car elle a permis de convaincre et de faire adhérer à la démarche.

Je pense par le fait qu'un tel projet ne se mène pas en 6 ou même 12 mois mais nécessite du temps pour une réelle inscription dans la durée, son atout majeur résidant dans le fait que ce projet n'est pas seulement celui d'une équipe dirigeante mais celui des personnels eux-mêmes.

Nathalie Hédon
et Sylvie Gomez,
CPIP

Jérôme Limbourg
Surveillant

Le Centre national d'observation : historique

La création d'un premier centre de triage à Fresnes date de 1950. Il est devenu le Centre national d'observation (CNO) en 1951, créé par la réforme du directeur de l'administration pénitentiaire, Paul Amor. Son objectif était de proposer l'orientation en établissement la mieux adaptée. Ainsi, le personnel observe les personnes détenues pour déterminer l'établissement le mieux adapté à leur personnalité. En 1958, le CNO va axer son travail sur l'élaboration des projets d'exécution de peine. Et c'est en 2008, qu'apparaît réellement la notion d'évaluation au CNO. Il s'agit d'évaluer la dangerosité des condamnés éligibles à la rétention de sûreté alors qu'ils sont en cours d'exécution de peine et les condamnés à la RCP qui sollicitent une LC. En 2010, on étend l'évaluation aux Surveillances Judiciaires. Enfin, le 31/03/2010, le CNO devient le centre national d'évaluation (CNE) et en aout 2011, on assiste à une nouvelle extension des cas d'admission pour les condamnés qui sollicitent un aménagement de peine.

Depuis cette date, le CNE poursuit deux missions :

- La mission initiale d'orientation : on propose une affectation en établissement pour peine.
- La mission d'évaluation pluridisciplinaire de la dangerosité pour les personnes condamnées dans le cadre d'une mesure d'aménagement de peine ou dans le cadre d'une mesure de sûreté.

3 Sites sont concernés : Fresnes (1951), Réau (2011) et Sequedin (2012). Sequedin est le seul CNE à n'effectuer que de l'évaluation dite de dangerosité.

Les personnels du CNE sont constitués d'une équipe pluridisciplinaire répartie en pôles : pôle de

surveillance, pôle SPIP, pôle psychotechnique (composé de psychologues du travail et à Fresnes de surveillants orienteurs), pôle psychologique (composé de psychologues cliniciens). Cette équipe est complétée par les membres de la direction.

En ce qui concerne l'évaluation à proprement parler. Chaque session dure 6 semaines. À l'issue de chaque cycle d'évaluation, des synthèses sont écrites pour chaque personne évaluée. Il y a un référent par pôle pour chaque personne évaluée et pour toute la durée du cycle. La synthèse est nourrie des éléments récoltés tout au long du cycle par chacun. Les outils utilisés sont les entretiens individuels, les tests proposés par les psychologues, les observations effectuées par chacun des évaluateurs et notamment du pôle de surveillance qui est le plus à même de donner des informations sur les personnes détenues au quotidien.

Organisation du pôle de surveillance

L'équipe du pôle surveillance est composée de 2 équipes de 8 surveillants. Le rôle du pôle surveillance est essentiel dans la mesure où le personnel de surveillance est au contact régulier des personnes détenues dans leurs actes de la vie quotidienne. Ce rôle est essentiellement axé sur l'observation des détenus. Les observations portent sur :

- La présentation physique, avec notamment la tenue, l'hygiène et l'entretien de la cellule. Cela est très important car si la personne se lève le matin, fait son lit, entretient sa cellule, prend des douches, cela peut donner des indications pour savoir si une fois à l'extérieur, elle sera suffisamment autonome et si elle sera capable de se lever le matin pour aller au travail.



Centre national d'évaluation de Fresnes,
11 mai 2010 (MJ/DICOM).

- Le respect du règlement et de l'autorité : la personne détenue va-t-elle s'adapter aux règles du CNE ? Va-t-elle accepter l'autorité ? Où va-t-elle toujours être dans une relation conflictuelle.
- L'investissement en détention pendant le cycle :
 - > Comment la personne détenue va-t-elle mettre à profit ses 6 semaines ?
 - > Va-t-elle sortir en promenade ? Est-elle volontaire pour participer, aux activités proposées en détention ? S'y rend-elle de manière assidue ? Est-elle ponctuelle lors des différents mouvements ?
- Quelle est sa réaction après un entretien ? Est-elle stressée, contrariée ? Ou plutôt contente.

Nous pouvons aussi repérer des éventuels troubles du comportement, des comportements à risques auto ou hétéro-agressifs ou des comportements révélateurs de troubles pathologiques.

- Les comportements collectifs :
 - > Nous allons nous intéresser au positionnement des personnes détenues par rapport au reste de la population pénale. Cela peut évoluer au cours des 6 semaines et des entretiens. En effet, on verra que certaines sont à l'aise, vont s'ouvrir aux autres et d'autres vont se fermer et s'isoler. C'est pour cela que nous les motivons à sortir, lors des promenades et des activités. Cela nous permet de voir comment la personne se positionne en tant que leader ou suiveur.

- Les relations avec l'extérieur :
 - > La lecture du courrier : nous lisons le courrier entrant et sortant que nous notons dans Genesis et qui peut être vu par tout le monde. C'est une véritable mine d'informations et révèle parfois des traits de personnalité et des sentiments dissimulés. La personne détenue peut se confier à des proches, nous pouvons rapprocher aussi son comportement et ses écrits. Est-elle aidée ? Reçoit-elle des mandats ?
- La surveillance des appels téléphoniques et des parloirs :
 - > La fréquence de ses appels : À qui la personne détenue téléphone-t-elle ? Est-elle correcte au téléphone ? A-t-elle des visites ? Par exemple des aumôniers ? De sa famille ? Des amis ?

*L'objectif
de la synthèse
est double :
une gestion apaisée
de la détention, susciter
un questionnement
chez la personne
prise en charge*

- Le passé carcéral :
 - > Nous nous intéressons aussi à son passé. Nous nous rendons au greffe de l'établissement afin de collecter le maximum d'éléments concernant les éventuelles périodes d'isolements, les hospitalisations d'office et les procédures disciplinaires dans ces anciens établissements. Il faut bien entendu prendre en considération l'ancienneté et la récurrence des événements.
- Les échanges avec la personne détenue :
 - > Certaines personnes détenues sont capables d'adapter leur discours et leur comportement durant les entretiens, chose qui leur est plus difficile de faire au quotidien et en notre présence. Nous allons donc faire remonter ce qui aurait pu être dissimulé, à notre sens, lors des entretiens. Elles vont aussi souvent se confier lors du repas ou lors d'un mouvement par exemple à l'infirmerie. Une proximité s'installe.
 - > À l'inverse, les autres pôles nous donnent des informations sur le parcours de vie des personnes. Ces informations nous permettent de mieux comprendre ou d'appréhender certaines de leurs réactions. Nous échangeons nos informations et nos observations avec les autres membres des autres pôles, soit de manière formelle, soit lors des différentes commissions pluridisciplinaires, réunions et rapports de détention, soit de manière plus informelle entre deux portes.
 - > Nous disposons en outre de Genesis dans lequel nous consignons les observations sur chaque personne et aussi la messagerie qui permet une diffusion instantanée et rapide des observations.

- > Tous les éléments concernant les parloirs, les promenades et les activités sont consignées dans une grille.
- > Enfin et pour finir, tous ces outils de recueil d'information ont comme finalité la rédaction de la synthèse. Chaque agent peut en avoir plusieurs mais il se doit de noter toutes les informations concernant les détenus. Car c'est avant tout un travail en équipe avec un double objectif : une gestion de la détention plus apaisée ; susciter des questionnements chez la personne prise en charge afin de lui permettre d'évoluer.

La plus-value de la pluridisciplinarité surveillant-conseiller d'insertion et de probation dans le cadre du CNE

Depuis plusieurs années, le travail en collaboration des surveillants et des CPIP entre dans les pratiques professionnelles des uns et des autres. La mise en œuvre du placement sous surveillance électronique, la création des centres ou quartiers pour peines aménagées ou d'unités spécifiques dans les établissements pénitentiaires ont consacré cette pluridisciplinarité. Le fonctionnement des centres nationaux d'évaluation en est un autre exemple.

La circulaire du 17 juillet 2015 relative au centre national d'évaluation des personnes détenues reprend cette notion de pluridisciplinarité des pôles pour mener à bien cette mission d'évaluation.

Le pôle de surveillance et le pôle d'insertion et de probation sont deux pôles composés de personnels pénitentiaires partageant une culture commune acquise lors d'une formation en un même lieu, à l'ENAP, et de missions complémentaires. Chacun a appris à

prendre en compte les rôles et les contraintes des uns et des autres. Ce partenariat, cette collaboration, se concrétisent par des échanges quotidiens, le plus souvent informels. Ces échanges favorisent la connaissance de la personne détenue servant la mission commune d'évaluation et permettant de travailler dans un même sens.

Dans le cadre de l'évaluation, chacun avec ses savoir-faire, chacun dans son rôle concourt à l'évaluation des besoins de la personne détenue. L'entretien d'accueil et les entretiens d'évaluation des CPIP sont complémentaires des observations et des informations recueillies par les surveillants. Peuvent être cités quelques exemples tels que la relation à l'autre, l'autonomie de la personne, son attitude vis-à-vis du personnel, des intervenants, la présentation et l'entretien de la cellule...

Ce sont autant d'éléments qui permettent au CPIP d'adapter les prises en charge.

Il s'agit en effet d'individualiser l'accompagnement durant le temps d'évaluation qui est un temps particulier au cours de la détention de la personne évaluée. Lors du retour en cellule à l'issue des entretiens d'évaluation menés par les différents professionnels du CNE, les surveillants recueillent bien souvent les ressentis de la personne détenue. Ce qui est verbalisé à ce moment-là donnent des indications pour adapter les objectifs des entretiens qui vont suivre. Également, les observations et les discussions entre les surveillants et les personnes détenues permettent de mesurer les écarts entre le discours en entretien et le comportement au quotidien de chaque personne évaluée.

Ainsi les échanges, et éventuellement les confrontations de point de vue, permettent à l'équipe plu-

ridisciplinaire d'individualiser les parcours et les préconisations. Ils alimentent la réflexion préalable à l'écriture de la synthèse finale qui gagne alors en cohérence.

Enfin, être au clair avec les pratiques professionnelles de chacun permet d'être complémentaire et d'adopter un discours commun et cohérent à l'égard du public accueilli. C'est indispensable notamment dans le cadre de prises en charge complexes, soit en raison de la situation pénale et/ou du profil de la personne détenue évaluée. Cela permet de poser un cadre contenant permettant à l'équipe du CNE de gagner en clarté et en légitimité pour servir un double objectif : une gestion de la détention plus apaisée et susciter des questionnements chez la personne prise en charge afin de lui permettre d'évoluer.

La pluridisciplinarité surveillant-CPIP et au cœur du fonctionnement du CNE et le travail s'en trouve facilité par la petite taille de la structure, bien qu'il soit parfois difficile d'accorder du temps aux échanges. Au CNE, nous avons tous à cœur de faire vivre cette pluridisciplinarité, qui enrichit les pratiques professionnelles des uns et des autres.

Conclusion générale

/ Le métier de surveillant : invariants, évolutions et perspectives d'avenir

Dan Kaminski
Criminologue, université catholique de Louvain-la-Neuve

Cette conclusion sera consacrée à tirer quelques fils qui, parcourant les points de vue divers et les objets multiples rencontrés au long des contributions riches que contient cet ouvrage, permettent de les nouer. Ces nœuds peuvent évidemment avoir une facette critique (un nœud est parfois un obstacle, qu'il faut « dénouer »), mais peuvent aussi constituer des outils (un nœud permet de consolider la solidarité d'éléments qui méritent d'être réunis).

Si le métier de surveillant est en mouvement, il me semble que les évolutions discutées aujourd'hui appartiennent à trois registres : la diversification des tâches, l'usage de nouveaux modèles d'organisation du travail et les changements démographiques affectant le métier de surveillant. Avant de les aborder synthétiquement, je voudrais insister sur quelques invariants structurels, qui n'ont que peu été abordés de face, mais qui sont apparus dans de multiples détours des riches communications de cette journée. Nous avons parlé des surveillants et bien peu de la prison...

Les trois contradictions du métier

Trois contradictions structurelles, aperçues en filigrane des propos tenus au cours de la journée, limitent les mouvements évoqués ou contraignent le métier. Afin de les aborder, je dois distinguer le métier de la profession. Celle-ci est une occupation rémunérée obéissant à des normes formelles qui peuvent être acquises au terme d'une formation (dont l'existence et la qualité sont à saluer, comme l'a fait Philippe Lemaire). Un métier par contre contient, au-delà de la profession, un ensemble d'habiletés acquises par l'expérience et obéissant à des normes diverses, rencontrées par la socialisation progressive du débutant, normes bien souvent non conformes à celles acquises pendant la formation⁶² et au fil de l'institutionnalisation de la profession, dont Laurence Soula a décrit les lignes historiques.

Le métier de surveillant se trouve au cœur d'une triple contradiction transhistorique – téléologique, normative et professionnelle – qu'il faut décrire, tant elle peut peser sur les représentations que l'on a du métier et sur le sentiment que, malgré des évolutions auxquelles la journée nous a rendu sensibles, « rien ne change ».

Une involution des missions

La surveillance des prisons est un métier difficile en raison d'une contradiction devenue de plus en plus évidente au cours des quarante dernières années. Cette contradiction est connue : elle tient à la conjonction grinçante de l'assouplissement des régimes⁶³ et de l'impératif d'ordre et de sécurité qui constitue la matrice fondamentale de la prison (sans laquelle la prison n'est plus). Cette contradiction a changé d'aspect au fil du 20^e siècle sous l'effet de trois compromis successifs. Les conditions drastiques et un régime de faveurs s'agençaient dans la première moitié du siècle grâce à une économie de la moralisation à laquelle les surveillants participaient de près. L'amélioration des conditions après la Seconde Guerre mondiale et des faveurs réglementées se sont agencées ensuite sous le couvert d'une économie de la resocialisation (à l'intérieur des murs). La perfor-

⁶²

Selon Dominique Lhuillier et Nadia Aymard, la formation à l'ENAP transmettait, il y a vingt ans, une vision juridique de la profession, occultant les paradoxes et « contradictions qui sont le creuset de la vie clandestine de l'institution » (L'univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison, Paris, Desclée de Brouwer, 1997, p. 210)

⁶³

J'entends par là l'amélioration relative des conditions de détention, la pénétration des droits reconnus aux détenus, la « porosité de la prison », dont les signes sont les interventions accrues de services externes, souvent motivés par l'objectif de réinsertion.

mance des droits, jusqu'à leur reconnaissance légale très récente, a rencontré paradoxalement et frontalement une croissance de la sécurité tant dans les politiques pénales que dans les politiques pénitentiaires, dont l'harmonisation boiteuse s'opère sous le concept de responsabilisation du détenu. Elle rencontre aussi l'obstacle de la surpopulation, tributaire de la réduction du turn-over des détenus opérée par des politiques sécuritaires durcies.

La contradiction téléologique met aujourd'hui en scène, des formes d'humanisation de la détention en même temps qu'une exigence d'ordre et de sécurité, confirmant le « dispositif guerrier défensif⁶⁴ » de la prison, dans lequel la coexistence est plus ou moins pacifique. Les compromis historiques de la moralisation des détenus et de leur resocialisation sont aujourd'hui dépassés par celui de la responsabilisation des détenus, comme des surveillants d'ailleurs, par des politiques managériales souvent ambiguës, prometteuses et inquiétantes.

Les objectifs nobles de la prison sont toujours abstraits et toujours additionnés aux missions de base. Aussi illusoires fussent-ils, ils ont fait l'objet d'une involution, elle-même aidée par la délégation à des tiers et la diversification des missions que les agents ont le devoir de mener de front. Au vu du succès de sa tétralogie, Rod Morgan a certainement le mieux formulé l'équilibre nécessaire, à réinventer en permanence, auquel le surveillant de prison est confronté en première ligne, entre ordre, sécurité, justice et soin, avant même que la noble mission de réinsertion fasse son entrée.

Des relations coercitives et négociées

Dans un tel contexte, une deuxième contradiction se superpose à la première : elle est normative. L'illusion bureaucratique repose sur un ordre carcéral assuré par une réglementation formelle épuisante, alors que l'injonction du métier est bien d'inventer et de négocier des activités et des relations informelles, bien plus efficaces à faire régner l'ordre requis. Il s'agit ici de la contradiction structurelle entre un surveillant (qui suivrait parfaitement les protocoles) et un « bon » surveillant (qui, par exemple, ne réveille pas le premier surveillant, bien qu'il doive le faire, dans un des récits d'Hadrien Le Mer). On sait depuis longtemps qu'un gardien doit respecter les règles et les procédures des incidents disciplinaires et qu'un bon gardien, doit, au mépris de ces règles, gérer au mieux par lui-même ces incidents en telle manière qu'ils ne remontent pas à la direction. Entre la vision juridique de la profession et la vision interactionnelle du métier, le gouffre est parfois vertigineux.

Un enseignement connu de la sociologie des professions concernant le métier de surveillant est la double contrainte dans laquelle il se trouve. La profession de surveillant ne s'éprouve comme telle que dans la gestion des « incidents ». L'ordre maintenu, c'est la routine ; on n'y exerce pas la dimension sensible d'un métier. Seuls les incidents, de quelque nature qu'ils soient, transforme la routine en espace vivant dans lesquels la mission qui est confiée par l'autorité et la mission⁶⁵ que le surveillant se donne trouvent à s'exercer de façon parfois contradictoire également.

⁶⁴ Antoinette Chauvenet, « Guerre et paix en prison », Les cahiers de la sécurité intérieure, 1998, n° 31, pp. 91-100.

⁶⁵ Corinne Rostaing (La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons pour femmes, Paris, PUF, 1997) a distingué le surveillant missionnaire et le surveillant statutaire, pour élaborer une typologie des relations carcérales. Malgré l'importance de cette distinction en sociologie des professions, je soutiens ici que la posture statutaire est tout autant « choisie » que la posture missionnaire, et indexée à la définition d'une mission que l'on se donne..



Maison d'arrêt de la Santé,
Paris 14^e, le 10 juin 2014 (MJ/DICOM).

L'autorité pénitentiaire délivre en effet un message contradictoire en exigeant à la fois le respect de règles strictes qui s'imposent aux surveillants comme aux détenus et à la fois (compte tenu de la surpopulation et des impossibilités matérielles de faire régner cet ordre abstrait) l'invention de modalités originales, non codifiables et négociées de gestion des incidents. Cette contradiction normative entre la norme institutionnelle et l'art du métier est celle-là même qui impose au surveillant l'invention continue et risquée d'une profession, autant dans l'exercice de la violence brutale que dans celui d'une négociation plus ou moins apaisante des relations tendues entre détenus et entre détenus et surveillants.

Cette contradiction normative fait du métier de surveillant une profession à part entière, exigeant de lui des dispositions qui réduisent la dimension purement exécutrice du travail et accroissent donc le péril et la nature sisyphéenne de son activité : la « neutralisation » des détenus suppose une négociation incessante.

Cette contradiction est aussi ce qui fait de lui le maître de la situation : cela l'investit d'un pouvoir singulier qu'on appelle l'inversion hiérarchique (le surveillant est celui qui dispose de l'information et de la décision de la faire remonter ou non) et d'un pouvoir collectif que le syndicalisme pénitentiaire exerce de façon puissante.

Une profession solitaire et solidaire

Enfin, une contradiction professionnelle atteint aussi le métier de surveillant : il s'agit en effet d'une profession dévalorisée. Éloignée de la vocation, elle relève de la fonction publique et offre une sécurité d'emploi qui contribue probablement partiellement au succès des concours (comme l'a relevé Fabrice Guilbaud). Cette profession est cependant fatigante (notamment en raison du cycle matin/nuit, dont la généalogie étrange a été présentée par Jean-Lucien Sanchez et dont la pertinence est contestée par les enseignements de la chronobiologie, soulignés par Régis Mollard), elle est sujette à des réaffectations géographiques pénibles et entraîne des effets délétères sur la vie privée (évoqués aussi par Jimmy Delliste). Elle est encore disqualifiée socialement – au mépris de sa réalité complexe – comme relevant des basses œuvres du pouvoir d'État et elle exige enfin un effort constant de distanciation sociale, en raison de l'homologie des deux populations pénitentiaires⁶⁶ et de leur « prisonnérification⁶⁷ » comparable à certains égards. L'absentéisme, d'une part, et le radicalisme syndical, d'autre part, sont des éléments non méprisables de ce métier : ils indiquent tous deux un malaise persistant au travail. La définition subjective et collective d'un sens du travail est éprouvante et sujette à déception, à maladie et à revendication. À la fois solitaire et solidaire, le surveillant est confronté, plus facilement que d'autres professionnels, à la rétractation du sens de son travail sur l'ambiance, la collégialité, les relations avec les pairs (au détriment, parfois, des relations avec la hiérarchie et avec les détenus) et sur la défense collective d'intérêts corporatistes.

Des nouveautés programmées ou rencontrées

Ces trois contradictions et leurs synthèses précaires appartiennent au métier de surveillant. Leur persistance est aujourd'hui traitée le plus souvent par des innovations prometteuses qui affectent soit l'exercice du métier, soit son organisation, soit encore les traits des travailleurs. La diversification des tâches, le recours à de nouveaux modèles de gestion du travail et les changements démographiques affectant le métier de surveillant ont été mis à l'honneur au cours de cette journée. Ces innovations sont promues expérimentalement ou objectivement rencontrées. Les modules de respect (étudiés par Christophe Faget), les binômes de Val-de-Reuil (proposés et décrits par Muriel Guégan), l'organisation en pôles centralisateurs (illustrée par la contribution de Sylvaine Tuncer et Christian Licoppe sur la surveillance électronique des condamnés), la résurgence d'une fonction oubliée d'observation du détenu (décrite par Nathalie Hédon, Jérôme Limbourg et Sylvie Gomez, membres du Centre national d'Évaluation), la promotion de nouvelles tâches (moniteur de sport et agent de santé, tâches défendues par Craig Mailer et Keith Mason) sont des innovations promues qui peuvent améliorer tant l'organisation de la prison que la sécurité du personnel ou le sens trouvé au métier, mais qui peuvent aussi complexifier son exercice, accroître les exigences de la formation ou contribuer à sa spécialisation excessive. La féminisation et le vieillissement du personnel de surveillance

⁶⁶ Antoinette Chauvenet, « Du face-à-face à la relation en miroir. Le risque professionnel en prison », *Cahiers de la Sécurité*, n°12, avril-juin 2010, p. 141-152.

⁶⁷ Ce néologisme est issu de la traduction du concept de prisonization, introduit par Donald Clemmer, *The Prison Community*, New York, Holt, 1940.

(tous deux mis en évidence par Florence de Bruyn), la survenance « accidentelle » de tâches spécifiques, leur transformation (notable chez les agents de greffe) et leur disparition (chauffeur, cuisinier, par exemple), ainsi que le succès des candidatures au concours de surveillant (souligné par Sophie Bleuet) sont des données avec lesquelles, même lorsqu'elles sont heureusement accueillies, il faut composer pour réinventer le métier.

Une nouvelle tension apparaît, indexée à ces innovations, qu'elles soient voulues ou non : contribuent-elles à la valorisation des composantes significatives du métier (qui lui donnent sens) ou imposent-elles des exigences de management qui pourraient bien recycler, sans plus, les difficultés de son exercice ? À cette question, on espère une réponse qui aille dans le sens de l'établissement des conditions pour que le sens et l'envie de travailler l'emportent sur la pénibilité et l'insécurité vécues par les surveillants. La journée d'études, selon le vœu exprimé en ouverture par Annie Kensey, ne peut que contribuer à apporter une connaissance meilleure du métier et des possibilités de son amélioration, de même que l'appel à projets de recherche en la matière annoncé en clôture par Anne Bérard.

Des pistes utopiques

Des pistes, utopiques peut-être, peuvent être suggérées, pour que le métier persiste et pour qu'il ne se referme pas sur la profession, sèche et bureaucratique. La première piste, déjà observée dans certaines expérimentations dont il a été question dans certaines contributions, est le développement d'activités pluridisciplinaires auxquelles les surveillants participent ou dont ils sont les premiers récepteurs d'un feed-back. La deuxième piste, plus rare et quelque peu dissonante avec la structuration de la hiérarchie pénitentiaire, nous orienterait vers la collectivisation de questions traitées dans des organes de concertation élargis, des groupes de travail amenés à concevoir des réformes auxquels surveillants et détenus participent, tout simplement parce qu'ils sont des acteurs politiques, bien plus que des exécutants ou des sujets soumis à leur sort. Enfin, la troisième piste, qui n'est pas programmable, consiste en la création de ce que des amis belges ont appelé (pour d'autres secteurs de travail que le secteur pénitentiaire) un « espace a-territorial⁶⁸ » : il s'agit d'un espace autogéré par des professionnels, dont la fonction est de leur offrir une respiration restauratrice et formatrice, articulant clinique et politique, et dans lequel s'éprouve une contre-expertise opposable à la pensée unique (qui est le contraire de la pensée). Cette piste suppose évidemment que, au-delà des intérêts syndicaux qui méritent par ailleurs d'être défendus, le métier intéresse ceux qui l'exercent plus qu'il ne les irrite ou ne les abîme.

Au-delà de la formation, ces trois pistes sont, à mon sens, les ressources, organisées ou autonomes, les plus susceptibles de faire connaître concrètement et organiquement l'expertise de la surveillance, de séparer la condition de surveillant de son homologie néfaste avec la condition du détenu et de nous éloigner des manières d'emprisonner les plus blessantes et blessées à la fois.

⁶⁸ On peut trouver des traces, hélas très réduites, de la signification de ce concept dans les actes d'un colloque intitulé *Nous voulons votre bien et nous l'aurons. Sur la férocité du social*, organisé par l'Espace Territorial, dont le projet était de soutenir une pratique clinique et politique du travail social. Voir le numéro double (27-28) de la revue *Travailler le social*, Bruxelles, 2000.

Bibliographie

Source : SG/SEM/DADP/
Documentation/Bibliothèque
de la Chancellerie

Le métier de surveillant pénitentiaire.

Ouvrages

Cambon Laurence,
Casadamont Guy, *Les surveillants de détention : approches sociologiques*, Paris : direction de l'administration pénitentiaire, 2000, 8 p.

Carlier, Christian, *Les surveillants au parloir*, Paris : L'atelier. éditions ouvrières, 1996, 191 p.
Carlier, Christian, *Histoire du personnel des prisons françaises : du XVIII^e siècle à nos jours*, Paris : Les éditions de l'atelier, 1997, 261 p., (champs pénitentiaires)

Chauvenet Antoinette, Orlic Françoise, Benguigui Georges, *Le monde des surveillants de prison*, Paris : Presses universitaires de France, 1994, 227 p.

Coninck Gérard de, Memire Guy, *La Formation des surveillants de prison : mission impossible ?*, Paris : L'Harmattan, 2001, 313 p., (coll ; technologie de l'action sociale)

Coninck Gérard, *Les professionnels chargés de l'exécution des sanctions : espoirs et doutes de l'agent des surveillants de prison en Europe*, Berne : Staempfli, 2003, 408 p.

Froment Jean-Charles, *Les surveillants de prison*, Paris : L'Harmattan, 2003, 80 p., (Coll.Justice au quotidien)

Lhuillier Dominique, Aymard Nadia, *L'univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison*, Paris : Desclée de Brouwer, 1997, 287 p. (coll Sociologie clinique)

Mbanzoulou Paul, *Les métiers pénitentiaires : Enjeux et évolutions*, Agen : les presses d'Agen, 2014, 274 p.

Mbanzoulou Paul, Cario Robert, *La réinsertion sociale des détenus : de l'apport des surveillants de prison et autres personnels pénitentiaires*, Paris : L' Harmattan, 2000, 320 p.

Rapports & Études

Benguigui, Guilbaud Fabrice, Malochet Guillaume, *La socialisation des surveillants de l'administration*

pénitentiaire : une perspective longitudinale et quantitative, Paris : université Paris X Nanterre : Centre national de la recherche scientifique, 2008, 87 p.

Benguigui Georges, Orlic Françoise, *La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*, Nanterre : URA. Université Paris X, 1997, 186 p.

Casadamont Guy, *La détention et ses surveillants : représentations et champs carcéral*, Paris : école des hautes études en sciences sociales, 1984, 421 p.

Choquet Jean-Louis, *Les surveillant, mais que veulent-ils ?*, Fleury Mérogis : ENAP, 1989, 79 p.

Gras Laurent, *Regards croisés sur la socialisation professionnelle de surveillants pénitentiaires*, Agen : dossier thématique du Cirap, 2011, 66 p.

Izard Cécile, *La dimension relationnelle du métier de surveillant pénitentiaire et les enjeux de sa reconnaissance*, Agen : Enap, 2016, 73 p.

Lhuillier Dominique, Veil Claude, *Le travail de l'encadrement pénitentiaire. Pratiques professionnelles et représentation de la fonction dans une situation de changement*, Paris, 2000, 151 p.

Mbanzoulou Paul, *L'apport des surveillants de prison à la réinsertion sociale des condamnés à la privation de liberté en France*, Pau : université de Pau et des pays de l'Adour, 1999, 270 p.

Pied Marie-Laure, Martineau Jean-Pierre, Caer Yves, *Les surveillants de prison : un métier à risques*, Montpellier : université de Montpellier I, 2003, 60 p.

Articles

Bazex Hélène, *Évolution et enjeux du métier des surveillants pénitentiaires affectés à L'UHSI de Toulouse*, in les chroniques du Cirap, n° 2, septembre 2008, 4 p.

Chauvenet Antoinette, Benguigui Georges, Orlic Françoise, *Les surveillants de prison: le prix de la sécurité*, in Revue française de sociologie, n° 3, juillet 1993, pp. 345-366

Chauvenet Antoinette, Benguigui Georges, Orlic Françoise, *Prisons sous surveillance : le personnel de surveillance des prisons : essai de*

sociologie du travail, in Droit et Société, n° 22, 1992, pp. 491-497

Coninck Gérard de, *La formation initiale du personnel de surveillance des établissements pénitentiaires*, in Déviance et société, vol 21, n° 2, 1997, pp. 165-216

CRES de Picardie, *Regard sur un métier : surveillant*, in Forum prison le journal de l'éducation pour la santé en Picardie n° 3, octobre 2001, pp. 5

Darbeda Pierre, *Évolution du métier de surveillant : représentations et valorisations*, in Revue de droit pénitentiaire et de droit pénal, n° 3, juillet 2009, pp.653-665

Froment Jean-Charles, *Légitimation et régulation de l'administration pénitentiaire et du corps du personnel de surveillance*, in Droit et société, n° 28, 1994, pp. 637-647

Gras Laurent, Boutin Nicolas, *Qui devient surveillant de prison ? : étude sur le profil sociodémographique des élèves surveillants 1968-2009*, in les Cahiers de la sécurité, n° 12, avril-juin 2010, pp.228-237

Herzog-Evans Martine, *Surveillants : professionnalisme, « bonne distance », soins, écoute et émotions*, in actualité juridique pénal, n° 12, décembre 2015, pp. 583-588

Lazarees A., *Les surveillants de prison*, in Déviance et société, n° 12, 1977

Letanoux M., Blanc Alain, Terrin Jean-Augustin, *Dossier spécial : les surveillants de prison*, in La lettre du Génépi, n° 28, juin 1987, pp I-XVI

Moulin Valérie, Sevin Anne-Sophie, *Relations professionnelles en établissements pénitentiaire*, in Criminologie, n° 1, vol.43, 2010, pp. 227-248

Ministère de la Justice. direction de l'administration pénitentiaire. Service de la communication et des relations internationales (SCERI), *Surveillant: un métier qui évolue*, in Étapes, n° 168, mars 2010, pp. 3-5

Rambourg Cécile, *Les UV et le métier de surveillant*, in les Chroniques du Cirap, n° 1, juin 2006, 4 p.

Sepulcre Joël, Cugno Alain, Tamadon-Lemerle Laetitia, *Contre vents et marée, un métier de relation, de discernement et d'autorité*, in Prison justice, n° 108, mars 2016, pp. 19-21

Vacheret Marion, *L'univers des surveillants de prison : de la valorisation à l'atomisation*, in revue de droit pénal et de criminologie, n° 6, juin 2001, pp. 532-569

Rythme de travail, conditions de travail.

Rapports & Études

Drevet Claire-Agnès, *Impacts et vécu du travail de nuit chez les surveillants pénitentiaires*, Agen : Enap, 2008, 106 p.

Goursolas Clarisse, *Histoire de la formation du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire*, Paris : université Paris II-Panthéon-Assas, 2015 75 p.

Pavageau Pierre, *Au-delà des horaires, le poids du travail sur la santé des travailleurs postés : étude ergonomique auprès des personnels de surveillance des établissements pénitentiaires*, Paris : ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, 2005, 261 p.

Pavageau Pierre, *Les effets conjoints du travail et des horaires alternants sur la santé des agents de surveillance des établissements*, Montréal : université du Québec, 2006, 30 p.

Talbot Jérôme, *Pathologies psychiatriques et violence en détention : conséquence sur la santé psychologique du personnel de surveillance*, Paris : université Paris 5 René Descartes. Faculté des sciences pharmaceutiques et biologiques, 2006, 180 p.

Ministère de la Justice. ENAP, *Les démissions des élèves surveillants en cours de formation*, Agen : Enap, 2004, 36 p.

Articles

Ministère de la Justice. direction de l'administration pénitentiaire. Service de la communication et des relations internationales (SCERI), *Parlons des rythmes de travail*, in Étapes, n°10, 2013, pp. 3-5

Chauvenet Antoinette, *Du face-à face à la relation en miroir : le risque professionnel en prison*, in Cahiers de la sécurité, n° 12, avril 2010, pp.141-152

Malochet Guillaume, *Les surveillants de prison : marges du travail, travail sur les marges*, in Idées économiques et sociales, n°158, avril 2009, pp. 42-49

Pochard Marcel, *Les gardiens de prison*, in Pouvoirs, n°135, 2010, pp. 87-99

La Féminisation

Ouvrages

Le Gendre Anne-Christine, *Femmes surveillantes, hommes détenus*, Paris : L Harmattan, 2017, 172 p.

Rapports & Études

Rambourg Cécile, *La féminisation à l'épreuve de la prison*, Agen : Enap, Cirap, 2013, 203 p.

Rambourg Cécile, Malochet Guillaume, *Origine et évolution de la féminisation de l'administration pénitentiaire*, Agen : Enap, Cirap, 2013, 150 p.

Thiebaut Séverine, Guerin Aline, *La féminisation du métier de surveillant*, Agen : Enap, 2006, 90 p.

Malochet Guillaume, Lallement Michel, *à l'ombre des hommes : regards sur les surveillantes exerçant dans les prisons pour hommes*, Paris : Conservatoire national des arts et Métiers, 2003, 158 p.

Articles

Bogaard Claire van den, *De la question de la mixité chez le personnel de surveillance*, in le Passe-Murailles, n° 23, mars-avril 2010, pp. 63-64

Cardon Carole, *L'introduction, en France, d'agents féminins parmi le personnel de surveillance en détention « homme »*, in Revue internationale de criminologie et de police technique et scientifique, n° 4, octobre-décembre 2000, p. 459-468

Malochet Guillaume, *Dans l'ombre des hommes : la Féminisation du personnel de surveillance des prisons pour homme*, in Sociétés contemporaines, n° 59-60, mars 2005, pp. 199-220

Ministère de la Justice. direction de l'administration pénitentiaire. Service de la communication et des relations internationales (SCERI), *Des surveillantes en détention hommes*, in Étapes, n° 79, février 2001, p 2

