



# Crise des prisons et évolution des métiers pénitentiaires

Entretien avec Dominique Ciavatti

Dominique Ciavatti est Directeur Honoraire des Services Pénitentiaires et membre honoraire de la Commission Nationale Consultative des Droits de L'Homme

## Résumé

Le récent mouvement de grève des surveillants de prison a révélé le profond malaise de la profession, mais aussi plus largement la crise multiforme qui touche nos établissements pénitentiaires.

Au-delà de la sous-dotation en places de prison, qui est l'aspect le plus connu et le plus médiatisé de cette crise, les prisons françaises subissent aujourd'hui les conséquences de changements intervenus depuis plus de trente ans dans leur mode de fonctionnement et dans le recrutement de leur personnel.

Dominique Ciavatti, qui a exercé des fonctions de directeur à Fresnes et à Fleury-Mérogis, nous explique ces changements et nous dévoile les rouages humains de l'univers carcéral.

**L'Institut pour la Justice** est une association de citoyens préoccupés par les dérives de la justice pénale, qui répercute et canalise les inquiétudes de chacun et propose des réformes pragmatiques. L'association s'appuie sur un réseau d'experts du champ pénal pour promouvoir une justice plus lisible pour le citoyen, plus efficace contre la criminalité et plus équitable vis-à-vis des victimes.

Édité par l'Institut Pour la Justice  
Association loi 1901

Contacts :  
01 45 81 28 15  
[publications@institutpourlajustice.org](mailto:publications@institutpourlajustice.org)



## 1) Quelle est, à votre avis, la qualité qu'on doive le plus rechercher dans un directeur des prisons ?

Charles de Gaulle décrit dans son ouvrage LE FIL DE L'EPEE les caractéristiques de l'homme de caractère et quasi exactement, les qualités indispensables pour un directeur de prison.

« Face à l'événement, c'est à soi-même que recourt l'homme de caractère. Loin de s'abriter sous la hiérarchie, de se cacher dans les textes, de couvrir des comptes rendus, il se dresse, se campe et fait front, Non qu'il soit inconscient du risque ou dédaigneux des conséquences, mais il les mesure de bonne foi et les accepte sans ruse.

On s'explique fort bien que, suivant les époques, le Caractère soit, tour à tour, recherché ou tenu à l'écart. Les hommes des temps faciles et qui peuvent se laisser vivre rendent hommage à cette incommode vertu. Cependant, ils n'y recourent guère. **Mais tous de l'invoquer à grands cris quand il faut rénover.»**

Naturellement, il s'agit là d'un modèle et d'un idéal et la réalité est plus prosaïque.

Le directeur de prison est l'homme des situations imprévisibles pour lequel il doit avoir néanmoins .....des solutions prévues !!

Il est responsable administrativement et pénalement de l'établissement qu'il dirige mais il ne dispose pas pour autant des moyens concrets pour remplir ses obligations : il n'a pas la maîtrise du recrutement des personnels ni le choix du *public accueilli*.

Il n'a pas les leviers économiques et financiers lui permettant d'optimiser le fonctionnement de l'établissement.

Cela ne peut donc être un chef d'entreprise au sens libéral du terme, mais il n'est pas non plus un responsable administratif ordinaire car la quasi-totalité de ses décisions touchent à l'humain, au relationnel et a, surtout, une traduction immédiate dans la vie de la détention, pouvant conduire au pire.

Ce directeur est de plus en plus souvent une directrice, jeune, diplômée d'études supérieures, mais ce qui va lui permettre de réussir c'est sa faculté innée de se mettre à la portée des personnes, de comprendre ce qui les fait agir, de savoir dans les cas d'urgence, loin d'être exceptionnels ou anecdotiques, trouver les mots pour apaiser et permettre *EN MEME TEMPS* une intervention adaptée.

Qu'est-ce donc exactement ? on est habitué à parler d'intervention en matière de maintien de l'ordre.

Dans le cas présent, il s'agit bien du même objectif mais il ne s'agit pas seulement de maintenir ou de rétablir l'ordre dans l'établissement mais aussi dans les esprits pour que la confiance soit, encore et toujours, au rendez-vous entre le chef d'établissement, les personnels et les détenus alors que leurs objectifs semblent, à première vue antagonistes.

Une peine de quartier disciplinaire pour insultes réitérées à un membre du personnel est une sanction acceptée si le profil de l'agent est celui d'un homme honnête qui ne dit que les faits.

En revanche, appliquer la même sanction si cet agent est connu pour être un anti-détenu institutionnel ne l'est pas.

Sanctionner un agent par la notation administrative est une intervention adaptée ; le contraindre à accepter de travailler sans repos le dimanche pendant plusieurs semaines en échange d'un maintien de sa notation antérieure ne l'est pas.

**Il n'est pas un responsable administratif ordinaire car la quasi-totalité de ses décisions touchent à l'humain, au relationnel et a, surtout, une traduction immédiate dans la vie de la détention, pouvant conduire au pire.**

Il faut donc connaître la situation personnelle de chaque agent et de chaque détenu et avoir un discours logique, conforme à sa fonction.

La prison est un lieu où on ne peut tenir deux discours et une école de l'authentique.

Personnalité équilibrée, dotée d'une grande résistance physique et d'un « mental » à toute épreuve, le directeur doit être un recours pour la population pénale comme pour les personnels et inspirer confiance tout en faisant autorité.

Cette autorité est largement innée ; elle ne se confond pas avec l'autoritarisme ou la posture.

Pour citer un directeur chevronné « pour être respecté, il faut être respectable, pour être respectable il faut être respectueux ». Des lois et règlements, bien sûr, d'un code de déontologie aujourd'hui formalisé mais longtemps non écrit. Former son jugement sur les faits et les preuves et non sur les sentiments *à priori* ou les recommandations « politiques » est un impératif.

Depuis 30 ans, l'autorité du directeur n'a jamais été valorisée comme une qualité dans l'administration pénitentiaire alors qu'elle semble pourtant naturellement indispensable pour l'exercice du métier. C'était le lot du réactionnaire, de celui qui a besoin de s'affirmer maladroitement là où la psychologie, la courtoisie devraient normalement l'emporter. Faire rentrer un forcené de la cour de promenade réclame certes une main de velours mais aussi, réalité oblige, un gant de fer.

Aucune recette pour gagner cette autorité mais la poursuite de sa feuille de route personnelle, dictée par le sens de la mission pénitentiaire : protéger la société *sans haine et sans crainte*.

Ces qualités indispensables à la fonction sont-elles détectées par les épreuves actuelles du concours de recrutement ?

Chacun a compris que le directeur de prison doit être une personne atypique mais elle est recrutée comme un fonctionnaire de catégorie A de n'importe quelle administration. Le stage de titularisation fait alors le tri car nul ne peut rester servir dans cette administration si, dès les premières semaines, l'osmose entre le métier et la personne n'est pas complet et satisfaisant pour l'institution, pour le futur directeur.

La réputation du directeur s'effectue dans les premières semaines après la titularisation et il la garde jusqu'à la retraite : c'est sa perpétuité personnelle. Elle ne se fonde pas sur des critères administratifs mais sur les qualités d'homme (cf. Charles de Gaulle)

Il faut aussi dire que le profil du directeur d'une maison d'arrêt, lieu d'incarcération tout venant, ne peut être le même que celui d'une maison centrale qui accueille 40 % de condamnés à perpétuité .

Le directeur de maison d'arrêt surtout dans les grandes prisons parisiennes ou à Marseille gère des flux très importants de personnels et surtout d'intervenants extérieurs (avocats, visiteurs de prison, enseignants, moniteurs sportifs, personnel médical, etc.)

La population pénale, récidiviste à plus de 80%, se renouvelle fréquemment ; les délits correctionnels mineurs sont majoritaires.

Les détenus sont des *habitués* qui réclament à l'arrivée une cellule au 2ème sud, toujours ensoleillé ou qui demande si le chef X est toujours affecté à telle division (en revanche le nom du directeur les intéresse peu, car ils savent que la personne clef de la détention c'est le chef de maison d'arrêt, *les 3 galons dorés, maire du palais* dans toute détention).

Le ballet des véhicules de gendarmerie, avec son rythme effréné d'extractions judiciaires fait aussi partie de l'ADN de la maison d'arrêt et implique une très bonne organisation logistique.

Le directeur de maison d'arrêt est dans une tour de contrôle et un manager technique

**Depuis 30 ans, l'autorité du directeur n'a jamais été valorisée comme une qualité dans l'administration pénitentiaire alors qu'elle semble pourtant naturellement indispensable pour l'exercice du métier.**

Le directeur d'établissement pour peines, tout au contraire, est le responsable d'une structure où le détenu seul en cellule va rester des dizaines d'années et il doit être avant tout un fin connaisseur de l'âme humaine en même temps qu'une personne inscrite dans une histoire et une culture.

Clairvaux a son histoire, ancien couvent et lieu d'agression sanglante ; Ensisheim est alsacienne jusqu'au bout des ongles ; Melun est le siège de l'imprimerie nationale ; Rennes est la seule centrale de femmes.

Le directeur connaît chacun et chacune des détenus, des membres du personnel ; il est également un notable local connu de tous et toutes , y compris des familles des détenus.

## 2) Quelle est, à votre avis, la qualité qu'on doit le plus rechercher dans un gardien de prison ?

Le terme « gardien » est généralement considéré comme péjoratif par le personnel de surveillance car il ferait référence au garde chiourme du temps des galères, au simple porte-clé, obtus, brutal, avec le souci obsessionnel de respect du règlement.

Le surveillant de prison est au contraire un acteur de la politique pénitentiaire qu'il doit connaître et mettre en œuvre selon le principe d'individualisation mis constamment en exergue par la Chancellerie. L'exercice du métier se nourrit tout aussi bien de l'expérience que des circonstances et, contrairement aux lieux communs qui sont véhiculés couramment, c'est une activité où l'esprit de géométrie se marie avec l'esprit de finesse pour que la détention soit un lieu de vie acceptable pour tous.

C'est celui qui accueille les retours du palais lors du service de nuit quand le détenu revient avec une condamnation à perpète qui ébranle, malgré les postures faussement viriles, les criminels les plus endurcis ; c'est celui qui distribue la lettre où le conjoint annonce la mise en route de la procédure de divorce, c'est celui qui refuse la distribution d'une commande car le mandat n'a pas encore été enregistré à la petite caisse et le pécule est insuffisant pour cantiner, c'est celui qui explique au détenu comment faire toiletter sa situation pénale, obtenir un permis de visite car le personnel socioéducatif est absent ou trop peu nombreux.

Il est celui qui est au contact permanent de la population pénale, tous les jours, toutes les nuits, toute l'année : il est là à Noël, quand les abandons se vivent plus mal, le 14 juillet quand la grâce est refusée, etc.

Il est là aussi lors des visites des autorités diverses mais on lui serre la main et on ne lui demande rien. Tout se règlera ensuite dans le bureau du procureur ou du directeur de cabinet

Certes les tâches matérielles de sécurité et de contrôle lui incombent au premier chef mais sont aujourd'hui assurées aussi par des moyens techniques de plus en plus sophistiqués : c'est avant tout l'intelligence des situations, la capacité à prendre du recul, une maîtrise de soi en toute circonstance, la faculté d'empathie mais jamais la connivence, qui vont lui permettre d'être reconnu par l'ensemble de ses interlocuteurs et, au premier chef, par la population pénale.

**c'est avant tout l'intelligence des situations, la capacité à prendre du recul, une maîtrise de soi en toute circonstance, la faculté d'empathie mais jamais la connivence, qui vont lui permettre d'être reconnu par l'ensemble de ses interlocuteurs et, au premier chef, par la population pénale.**

## 3) Quel était le profil d'un gardien type il y a trente-cinq ans et quel est ce profil aujourd'hui ?

HIER...

Il y a plus de 35 ans, on était gardien (et non surveillant) de père en fils, jamais de père en fille car c'était « un métier d'homme ».

Pour les quelques détenues condamnées, la plupart du temps pour infanticide ou avortements (crimes labélisés au féminin), l'administration recourait aux surveillantes congréganistes chargées de les remettre dans le droit chemin de la vertu et de la réserve *qui sied aux femmes*, avec force exercices religieux.

Le recrutement des gardiens s'effectuait de fait sur cooptation : la personne retenue était très fière de devenir surveillant auxiliaire, puis stagiaire, avant de devenir gardien titulaire de premier échelon. Il y avait alors des dynasties de gardiens, attachés à tel ou tel établissement sur plusieurs générations à telle enseigne que le quartier disciplinaire de Clairvaux porte le nom d'un célèbre surveillant chef : la villa Suchet.

Un gardien avait un emploi assuré ; il travaillait pour la retraite, grand acquis pour ces personnes soumises aux aléas divers de la vie des campagnes. Sur les repos (sic) il effectuait des travaux agricoles pour aider sa famille ; il logeait à la ferme familiale où cohabitaient plusieurs générations.

Aucun diplôme n'était exigé dans cet univers très codé : chacun dans son rôle, chacun à sa place. Les habitudes, certains diront la routine, l'emportaient sur la connaissance des textes, eux même traduits en consignes simples et compréhensibles par tous.

La carrière se faisait souvent sur un seul et même établissement dont le gardien avait la maîtrise complète ; il y prenait ses galons. Les plus méritants pouvaient sortir du rang et finir chef d'établissement.

**Aucun diplôme n'était exigé dans cet univers très codé : chacun dans son rôle, chacun à sa place. Les habitudes, certains diront la routine, l'emportaient sur la connaissance des textes, eux même traduits en consignes simples et compréhensibles par tous.**

Avec son uniforme, sa casquette, ses galons argent ou dorés selon le grade, le détenu comme les personnels le reconnaissait, l'identifiait correctement et savait, atout d'importance pour la bonne gestion, « à qui il avait affaire ».

Les *malfrats d'antan*, respectaient les règles écrites et surtout non écrites de la vie carcérale : « je fais le canard et vous, chef, vous fermez les yeux si je passe des cigarettes à mon voisin ? »

Si l'on s'exprime en langage non codé, cela veut dire : je me tiens tranquille, me comporte correctement avec le personnel et vous êtes indulgent pour les demandes qui pourraient être contraires au règlement.

La vie en collectivité a ses règles : savoir arrondir les angles, fermer les yeux pour la paix carcérale.

AUJOURD'HUI

Le surveillant (e) est aujourd'hui recruté par concours au niveau national : le niveau de diplôme exigé est le brevet des collèges mais de fait la quasi-totalité des postulants est au minimum bachelier.

Beaucoup d'entre eux ont entamé un cursus universitaire sans pouvoir le poursuivre pour raisons diverses (financières, familiales etc.) ; ils cherchent, pour l'immédiat, une autonomie financière.

Le postulant a passé plusieurs concours pour être sûr d'en avoir un et il n'a pas d'appétence particulière pour les fonctions présentées dans les campagnes de recrutement médiatisées comme « un *métier aux multiples facettes, mêlant autorité et écoute ; l'agent participant à l'application des décisions de justice, aux sentences pénales et au maintien de la sécurité publique* ».

Ce surveillant est aussi, de plus en plus, une surveillante pouvant être, depuis 1983, conduite à exercer ses fonctions en milieu carcéral masculin.

Après une formation accélérée à l'école pénitentiaire de Fleury-Mérogis l'agent rejoint pour un stage avant titularisation une grande prison de la région parisienne, toujours en manque chronique de personnel, prison où il a donc toutes les chances d'être affecté malgré ses attaches en province ou, très souvent, dans les DOM-TOM.

L'uniforme a banni la casquette, jugée trop militaire et sécuritaire et le surveillant porte une tenue banalisée bleu marine avec pullover, semblable à celle des gendarmes.

Il loge dans des studios HLM où sont rassemblés l'ensemble des personnels pénitentiaires stagiaires car le coût des loyers en IDF est hors de portée de ses moyens et ne rejoint que rarement sa famille, laissant l'épouse seule gérer le ménage et l'éducation des enfants.

Une vie privée donc largement sacrifiée mais aussi..... Un métier décevant !!

Car le surveillant découvre très vite l'envers du décor : la pénibilité physique d'un métier qui alterne le service de nuit, le service de jour, les repos aléatoires, en dehors des samedis dimanche assez souvent, les congés en dehors des mois d'été.

Il découvre les vraies règles du milieu : les mœurs des détenus, les exigences de la hiérarchie, les bastions syndicaux, les féodalités professionnelles qui conditionnent les mutations, le corporatisme, le poids du politique, et surtout... sa solitude, car exprimer toutes ces interrogations, ce n'est ne pas être à la hauteur et rapidement marginalisé.

Il constate qu'un fonctionnaire bénéficie, sans raison objective, d'une promotion fulgurante et de premier plan quand devient garde des Sceaux un hiérarque politique de sa région.

Il observe la mise à pied brutale d'un directeur qui avait permis, avant l'heure, l'usage du préservatif en détention alors que, quelques mois après, dans le cadre de la prévention du sida, cette mesure est imposée par la Chancellerie.

Il s'étonne de voir le don de sang des détenus préconisé par un directeur central de l'administration pénitentiaire alors que les interrogations sur le scandale du sang contaminé sont pressantes et que doit naturellement s'imposer alors le principe de précaution.

Il comprend rapidement que cette administration a ses règles particulières, qui sont dans le capital génétique de l'institution et que le temps comme les réformes ministérielles ont peu de prise sur ce Léviathan, qu'il faut apprivoiser sans lui céder.

Il en tire les conséquences : partir ou subir.

Il attend donc une nouvelle opportunité de carrière dans une autre administration ou l'orientation vers un autre métier, après avoir eu l'assurance de la titularisation, car la perspective du chômage refroidit les tentations de partir aussitôt de l'enfer pénitentiaire.

De surcroît, le surveillant est aujourd'hui confronté non pas à des délinquants mais à des extrémistes religieux avec un discours intellectuel et prosélyte très difficile à comprendre et à maîtriser car les règles de la détention sont niées et reniées a priori par des personnes se présentant comme les martyrs d'une cause.

Les plus diplômés passent le concours de lieutenant pénitentiaire (niveau bac plus 2) qui va leur permettre d'exercer des fonctions d'encadrement et de remplir partiellement les missions annoncées dans la campagne de recrutement.

Les agents de terrain sont astreints en outre à une réglementation parfois absurde, inventée dans des bureaux déconnectés du réel, qui imposent des ratios et des normes pour justifier une politique qui n'a pas plus de stratégie que de tactique.

Par exemple, la règle du statut pénal appliquée tout azimut, qui impose à un prévenu devant la Cour de Cassation de solliciter l'avis du procureur général pour toute demande, même d'entrée de linge ce qui demande plusieurs semaines d'attente... Jamais le procureur général n'aura connaissance de cette requête traitée par un personnel administratif du palais de justice, sans connaître aucunement du contexte.

Par exemple la règle de séparation des prévenus et des condamnés, qui aboutit à ne pas réunir en cellule un « voleur de poule » et un prévenu criminel chevronné mais permet à ce dernier de partager la cellule d'un autre prévenu de même acabit.

**Il découvre les vraies règles du milieu : les mœurs des détenus, les exigences de la hiérarchie, les bastions syndicaux, les féodalités professionnelles qui conditionnent les mutations, le corporatisme, le poids du politique, et surtout... sa solitude**

Par exemple, la référence au secret médical qui ne permet pas au personnel pénitentiaire de connaître les risques de contagion, d'épidémie, sauf si le médecin est responsable, ce qui arrive heureusement. La mise en danger d'autrui souffrirait elle d'exceptions ?

Le métier reste, en tous cas, perpétuellement un challenge et tout le monde n'est pas doué pour la navigation en haute mer : le taux de turn-over dans les établissements, très élevé quelle que soit la catégorie professionnelle, reflète bien le mal être du personnel.

#### **4) Ces changements dans le recrutement des surveillants de prison ne sont-ils pas pour beaucoup dans les problèmes actuels de nos établissements pénitentiaires ?**

Les problèmes actuels des établissements pénitentiaires sont d'abord ceux d'une fonction publique à deux vitesses qui est la caractéristique du modèle français.

Le surveillant est dans la 2ème vitesse, celle qui peine à avancer et à qui on ne passe rien : on lui propose quand la revendication se fait trop forte une augmentation de ses primes et de ses avantages, toujours d'ailleurs chichement mesurée.

Mais c'est oublier que la motivation des agents publics dépend moins de la rémunération que des perspectives d'une vraie carrière.

La population pénale a désormais une emprise très forte sur les personnels mais cette nouvelle donne est moins liée au mode de recrutement des personnels qu'à une politique pénale qui pendant des décennies a fermé les yeux sur les réalités pénitentiaires

Il faut avoir le courage de dire que la prison est un lieu de contraintes, que les droits d'une personne détenue, de par la loi, ne sont pas ceux du citoyen ordinaire (interdiction de vote, d'héritage etc.) que le personnel pénitentiaire exerce une mission essentielle à la société et qu'il doit être valorisé pour ce faire.

#### **5) Dans *Prisons de France*, un surveillant-chef témoigne :**

**« Je suis surveillant depuis 1990. Depuis cette période, les détenus ont acquis beaucoup de droits. En 1990, le matin, c'était silencieux et il y avait pourtant quatre détenus par cellule, maintenant on en a deux et au maximum trois et ils sont bruyants.**

**Quand je suis arrivé, il n'y avait pas de télé. Il y en a eu par la suite, mais avant 2010 les détenus payaient sept euros par semaine. Maintenant, c'est huit euros par mois.**

**La population a changé. Avant, un détenu restait dans le silence. Maintenant, la prison est le passage obligé de la jeunesse des cités, ils disent : « C'est un hôtel ! » Ils sont bruyants et irrespectueux. Ils nous traitent de tous les noms, ils n'ont en bouche qu' « enculé », « nique ta mère » et d'autres mots grossiers.**

**Plus ils gagnent en avantage, plus nous perdons en autorité et on nous demande en plus d'être vigilants pour ne pas blesser leur dignité ! Je suis obligé de vouvoyer et de qualifier de « monsieur » quelqu'un qui me tutoie et me traite de tous les noms. Voilà où nous en sommes. »**

#### **Partagez-vous ses constats ?**

Les propos tenus par ce surveillant chef sont tout à fait illustratifs de la vie de la détention aujourd'hui.

La prison, c'est le dernier maillon de la chaîne pénale : le procès a permis de *comprendre* l'accusé et de remettre les faits dans leur contexte, pour déterminer une peine *juste* et

**La population pénale a désormais une emprise très forte sur les personnels mais cette nouvelle donne est moins liée au mode de recrutement des personnels qu'à une politique pénale qui pendant des décennies a fermé les yeux sur les réalités pénitentiaires**

adaptée, selon les juges, (mais jamais reconnue et encore moins acceptée).

Lorsque le détenu arrive en prison, il est dans la phase d'application de la sanction, loin désormais du théâtre d'opérations et des psychodrames qui s'y jouent : il n'a en face de lui qu'un système qui le contraint et, pour l'incarner, le surveillant pénitentiaire.

La perspective d'avoir une réduction de peine minorée si un mauvais comportement est constaté ne peut avoir de conséquence tangible sur le comportement d'une personne qui vit dans l'immédiateté le plus souvent et n'a jamais eu l'occasion d'analyser les causes et les conséquences des actes commis et des décisions prises.

Quant au langage employé, il est de l'ordre du langage phatique, sans que la portée des mots soit mesurée, car leur sens n'est pas connu !!

*Batard, niqué, enfoiré* pour ne pas dire plus, sont des propos que l'on entend souvent sur les quais de gare, dans les supermarchés quand des groupes de jeunes se parlent entre eux. : le caractère grossier ou injurieux ne leur apparaît pas et ils sont parfois les premiers choqués quand on leur indique l'injure faite à leur mère par leur propos. On peut affirmer qu'il y a un réel et profond décalage culturel entre les modes d'expression des détenus et du personnel aujourd'hui, reflet lui-même du décalage sociologique entre populations de plus en plus étrangères l'une à l'autre.

Pour s'assurer la paix en détention, les incivilités, les injures vis-à-vis du personnel ne sont pas toujours et toutes sanctionnées ; considérées comme mineures et intrinsèques à la prison.

La réforme de l'audience disciplinaire avec avocat et assesseurs extérieurs à l'institution est certes un progrès sur le chemin de la totale transparence dans le fonctionnement de la prison mais l'institution est désormais minoritaire lors de la comparution disciplinaire et le détenu le ressent mieux que personne. C'est à l'institution désormais de justifier la sanction prononcée et non au détenu de rendre compte de son comportement. Les rôles sont inversés

A cet égard, il y a lieu de noter que parfois des litiges de faible ou moyenne importance se règlent mieux lors d'échanges plus individualisés, moins formalisés ; après une conversation avec un gradé ou le directeur : un détenu peut ainsi être amené à écrire une lettre d'excuses, ce qui lui coûte beaucoup mais qui est aussi un gage d'une certaine prise de conscience de son comportement.

## **6) En dehors des considérations financières, évidemment très importantes, comment rendre plus attractif le métier de surveillant ?**

Comme déjà dit, les considérations financières sont très importantes mais ne sont pas le seul critère pour mobiliser les talents des agents dans leurs fonctions.

Pour rendre le métier plus attractif, il faudrait peut-être commencer par lui donner un réel contenu en lui faisant remplir vraiment les fonctions annoncées dans le descriptif de recrutement.

Ainsi le surveillant participe *aux sentences pénales*. Comment ? Le consulte-t-on avant de décider de la pose d'un bracelet électronique sur un détenu qu'il côtoie chaque jour ? L'actualité récente ou un prêtre a été assassiné, en toute légalité, par un jeune délinquant porteur d'un bracelet nous donne à cet égard une terrible leçon.

Ainsi le surveillant participe à *l'application des décisions de justice* ? comment ? quel est le poids de sa parole dans la commission d'application des peines où il peut être entendu ? A-t-il une possibilité libre d'expression si celle-ci contredit le discours d'un supérieur ou celui des services sociaux éducatifs, a fortiori d'un magistrat ?

La perspective d'avoir une réduction de peine minorée si un mauvais comportement est constaté ne peut avoir de conséquence tangible sur le comportement d'une personne qui vit dans l'immédiateté le plus souvent et n'a jamais eu l'occasion d'analyser les causes et les conséquences des actes commis et des décisions prises.

N apparaîtra-t-il pas rapidement comme une forte tête, un prétentieux, ou pire un imprévisible avec ..... une mise à l'écart programmée ?

LES RÉPONSES SONT ATTENDUES

La notation des fonctionnaires s'effectue désormais sur un contrat d'objectifs, communiqué à l'avance ; celui-ci est évalué sur des critères précis qui sont naturellement les mêmes pour tous. Pour le surveillant aussi, cette méthode doit être appliquée et la notation ne pas faire l'objet d'une simple discussion entre gradés, sans que la confidentialité des propos soit toujours respectée

**7) Les pouvoirs publics se préoccupent beaucoup de la radicalisation islamiste de certains prisonniers, mais ne serait-il pas également nécessaire de se pencher sur les risques de radicalisation de certains surveillants ? Ou au moins sur le risque de complaisance vis-à-vis des radicalisés ?**

Voilà une vraie question et qui est rarement abordée tant elle est délicate ; tant elle est sensible : elle est quasi taboue.

« Mal nommer les choses augmente la misère du monde » disait Albert Camus.

Il faut avoir une exigence de vérité en partant des réalités.

Si on regarde les registres du personnel sur 30 ans dans les grandes prisons françaises, on constate qu'un nombre de plus en plus important de fonctionnaires sont issus d'une deuxième et même troisième génération d'immigration. Celle-ci a pour origine tous les pays du monde mais, aussi et surtout, les anciennes colonies françaises francophones qui pratiquent majoritairement la religion musulmane.

Ces personnes peuvent être facilement identifiées par les détenus comme des frères en islam et objet d'une attention particulière de leur part ; en prison chaque musulman peut être imam d'un jour ou davantage et trouver les arguments adaptés pour la conversion.

La quête de sens de la vie est universelle, permanente pour chaque être humain et constitue un excellent terreau pour proposer les solutions offertes par l'intégrisme religieux.

Racisme, discrimination, atteinte aux droits fondamentaux forment un *melting-pot* qui peut être mis en avant pour convaincre de jeunes agents souvent déracinés et sans cellule familiale stable de trouver réponse à leurs interrogations dans l'extrémisme religieux.

Légiférer pour canaliser ou contraindre lorsqu'il s'agit de la liberté de conscience a toujours été un échec si l'on regarde les leçons de l'histoire.

C'est là le moment pour la direction, pour l'encadrement d'être à l'écoute des personnels, de les connaître vraiment et d'user de tous les talents d'un management éclairé pour que la bonne personne soit au bon endroit.

C'est d'ailleurs la clef du succès pour un traitement pénitentiaire de qualité.

Pour rendre le métier plus attractif, il faudrait peut-être commencer par lui donner un réel contenu en lui faisant remplir vraiment les fonctions annoncées dans le descriptif de recrutement.