

MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

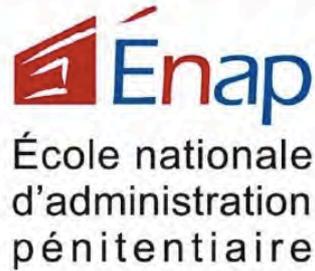
Institut de Droit et Economie d'Agen

Promotion 2018-2019 « Myriam Ezratty »

**L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES EN  
MAISON CENTRALE SÉCURITAIRE : L'EXEMPLE DE VENDIN-LE-VIEIL**

Mémoire présenté par Célia MARTEEL

Sous la direction de Monsieur François FEVRIER,  
Directeur du Département Droit, Institutions et Politiques pénitentiaires  
à l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire



MASTER 2

Droit de l'Exécution des peines et Droits de l'Homme

Institut de Droit et Economie d'Agen

Promotion 2018-2019 « Myriam Ezratty »

**L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS PÉNITENTIAIRES EN  
MAISON CENTRALE SÉCURITAIRE : L'EXEMPLE DE VENDIN-LE-VIEIL**

Mémoire présenté par Célia MARTEEL

Sous la direction de Monsieur François FEVRIER,  
Directeur du Département Droit, Institutions et Politiques pénitentiaires  
à l'École Nationale de l'Administration Pénitentiaire

*« Je déclare sur l'honneur que ce mémoire a été écrit de ma main, sans aide extérieure non autorisée, qu'il n'a pas été présenté auparavant et qu'il n'a jamais été publié, dans sa totalité ou en partie.*

*Toutes parties ou groupes de mots, aussi limités soient-ils, y compris des tableaux, graphiques, cartes, etc. qui sont empruntés ou font référence à d'autres sources bibliographiques sont présentés comme tels (citations entre guillemets, références bibliographiques, sources pour tableaux, graphiques, etc...). »*

## **Remerciements**

Je tiens tout d'abord à remercier Monsieur François FEVRIER, directeur de ce mémoire, pour m'avoir accompagnée dans ce travail de bout en bout. Ses précieux conseils, sa disponibilité et sa bienveillance ont été déterminants pour l'accomplissement de ce travail.

Je souhaite également remercier l'équipe de direction du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil : Monsieur Vincent VERNET, chef d'établissement, pour son accueil et son soutien dans mon travail ; Monsieur Marc GINGUENE, adjoint au chef d'établissement, pour ses conseils avisés ; Mesdames Marine DENARNAUD et Mathilde CUNHA, directrices adjointes, pour l'accompagnement qu'elles m'ont fourni tout au long de mon stage. Mes remerciements vont également à Monsieur Jean-Michel BECQUART, formateur de l'établissement, pour son intérêt porté au sujet de mon mémoire et son implication durant la rédaction de celui-ci.

Je tiens à remercier l'ensemble des personnels du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil pour leur accueil, et plus particulièrement les personnes qui ont accepté de se prêter au jeu des entretiens malgré leur appréhension sur cet exercice particulier. Vos propos m'ont été d'une grande aide dans la rédaction de ce mémoire.

Je souhaite par ailleurs remercier Monsieur Laurent GRAS, démographe responsable de l'Observatoire de la formation de l'ENAP, et Monsieur Hugues BELLIARD, directeur adjoint de la direction de la formation à l'ENAP, qui ont accepté de répondre à mes questions durant les premiers temps de ma recherche.

Je tiens enfin à remercier ma famille, mes proches et mes amis : Fantine, Axelle et Manon, pour leur soutien, dans tous les sens du terme, pendant cette année ; Fiona pour sa présence continue et son amitié précieuse depuis notre première année de licence.

## Abréviations

### Institutions et juridictions

**APIJ** : Agence Publique pour  
l'Immobilier de la Justice  
**Ass.** : Assemblée  
**CE** : Conseil d'Etat  
**CGLPL** : Contrôleur Général des Lieux  
de Privation de Liberté  
**Cons. Const.** : Conseil constitutionnel  
**Sect.** : Section

### Sources

**CPP** : Code de procédure pénale  
**J.O.R.F.** : Journal officiel de la  
République française  
**LOPJ** : Loi d'orientation et de  
programmation pour la justice  
**QPC** : Question prioritaire de  
constitutionnalité  
**RPE** : Règles pénitentiaires européennes

### Général

**Cf.** : *Confer*  
**Dir.** : Sous la direction de  
**Ibid.** : *Ibidem*  
**Id.** : *Idem*  
**Op. cit.** : *Opere citato*  
**n°** : Numéro  
**nbp** : Note de bas de page  
**p.** ; **pp.** : page ; pages

### Administration pénitentiaire

**CD** : Centre de détention  
**CP** : Centre pénitentiaire  
**DAP** : Direction de l'Administration  
pénitentiaire  
**DISP** : Direction interrégionale des  
services pénitentiaires  
**DPS** : Détenu particulièrement signalé  
**EMS** : Etat major de sécurité  
**ENAP** : Ecole nationale de  
l'Administration pénitentiaire  
**GENESIS** : Gestion nationale des  
personnes écrouées pour le suivi  
individualisé et la sécurité  
**MA** : Maison d'arrêt  
**MC** : Maison centrale  
**MOS** : Mesure d'ordre et de sécurité  
**PCI** : Poste central d'information  
**PEP** : Porte d'entrée principale  
**QD** : Quartier disciplinaire  
**QI** : Quartier d'isolement  
**QMC** : Quartier maison centrale  
**UVF** : Unité de vie familiale

### Divers

**SPS** : Syndicat pénitentiaire pour les  
surveillants

## Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>p. 1</b>
<b>Partie I - L'absence d'une identité professionnelle construite des surveillants vendinois</b>	<b>p. 12</b>
<i>Chapitre I - Un défaut de conscience de corps au niveau local</i>	<b>p. 12</b>
<i>Chapitre II - Une identité professionnelle évanescence</i>	<b>p. 22</b>
<b>Partie II - L'impossible construction d'une identité professionnelle positive en l'absence de projet institutionnel défini</b>	<b>p. 33</b>
<i>Chapitre I - Une absence de projet d'établissement défini</i>	<b>p. 34</b>
<i>Chapitre II - L'incapacité de l'institution à gérer le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance</i>	<b>p. 44</b>
<b>Conclusion</b>	<b>p. 55</b>



## Introduction

Au sujet des intervenants en maison centrale, Léonore Le Caisne a dit : « *Posséder une clé, c'est s'associer au souci sécuritaire lié à la nature même de l'établissement. C'est aussi montrer son appartenance au corps pénitentiaire* »<sup>1</sup>. Cette citation pose la clé comme symbole de l'appartenance au corps pénitentiaire. Toutefois, cette appartenance ne saurait se réduire à la possession d'une clé. Cela pose la question de l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires en maison centrale sécuritaire.

L'identité peut se définir comme d'une part, le rapport que présentent deux êtres ou plusieurs êtres qui ont une similitude parfaite et, d'autre part, de manière paradoxale, comme le caractère permanent et fondamental de quelqu'un, d'un groupe, qui fait son individualité, sa singularité<sup>2</sup>. Facteur d'unité mais aussi de différenciation, l'identité d'une personne, selon Claude Dubar, dépend autant des jugements d'autrui que de ses propres orientations et définitions de soi dans la mesure où elle est le produit de ses socialisations successives<sup>3</sup>.

L'identité professionnelle, dès lors, est la conception de soi au travail qui met en jeu les relations entre identité personnelle et identité collective en ce qu'elle se construit au moyen de l'interaction des représentations de soi et du regard d'autrui<sup>4</sup>. Selon Claude Dubar, il y a quatre moments dans la biographie professionnelle idéale : le moment de construction de l'identité correspondant à la formation initiale, le moment de consolidation de l'identité par l'insertion et l'acquisition progressive de qualifications, la reconnaissance de l'identité par l'accès à des responsabilités et, enfin, le vieillissement de l'identité avec le passage à la retraite<sup>5</sup>.

Nous pouvons considérer que l'identité professionnelle se compose des éléments suivants : des pratiques professionnelles et codes concordants, un esprit de corps, une

---

<sup>1</sup> LE CAISNE Léonore, « *Prison : Une Ethnologue en centrale* », Odile Jacob, 2000

<sup>2</sup> Dictionnaire de français, Larousse (<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/identit%C3%A9/41420>)

<sup>3</sup> DUBAR Claude, « *La Socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles* », A. Colin, 2015

<sup>4</sup> LLORENS Catherine, LEBLOND Fabinne (dir.) « *L'alternance dans l'évolution des représentations et la construction identitaire des élèves surveillants dans l'administration pénitentiaire* », UPPA, 2009

<sup>5</sup> *Ibid.*

sélection à l'entrée dans le groupe, une mission et un projet communs, une lisibilité de ces éléments. Catherine Llorens considère, pour sa part, que les trois éléments de l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires sont la compréhension du sens du travail, la reconnaissance des autres et la formation contractuelle entre l'institution et ses agents<sup>6</sup>.

S'interroger sur l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires revient à considérer la surveillance pénitentiaire comme une profession. Selon Jean-Michel Chapoulie, une profession peut se définir comme le métier qui est parvenu, au cours de son histoire, à développer et faire reconnaître un ensemble de spécificités permettant son institutionnalisation : monopole de l'exercice, maîtrise du savoir théorique expert, entrée autorisée par le succès à un concours, formation longue et délivrée dans des écoles contrôlées par la profession<sup>7</sup>.

Historiquement nommés porte-clefs sous l'Ancien régime, les gardiens de prison étaient traditionnellement d'anciens soldats car ils avaient l'esprit de discipline et d'obéissance que l'on souhaitait instaurer dans les prisons au XIX<sup>ème</sup> siècle. Ils ne recevaient à l'époque aucune formation pour leur prise de fonctions car l'administration considérait que la meilleure formation se faisait directement en prison.

Si plusieurs circulaires au cours du XIX<sup>ème</sup> siècle ont insisté sur la nécessité de l'instruction primaire des gardiens de prison, la réforme Amor de 1945 inscrit pour la première fois la formation des surveillants pénitentiaires comme une priorité politique. Ainsi, Paul Amor considérait que : « *Parmi les taches les plus urgentes, figure l'instruction du personnel pénitentiaire du cadre de surveillance dans le double but de modifier un état d'esprit général trop souvent hostile au détenu, mais aussi d'instruire purement et simplement des règlements et des devoirs de leur charge tant d'agents hâtivement recrutés au cours de ces dernières années* »<sup>8</sup>. En 1966, la formation des surveillants pé-

---

<sup>6</sup> LLORENS Catherine, LEBLOND Fabienne (dir.), *Op. cit.*

<sup>7</sup> CHAPOULIE Jean-Marie, « *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels*, *Revue française de sociologie*, 1973, 14-1, pp. 86-114, cité par MALOCHET Guillaume, LALLEMENT Michel (dir.), « *A l'école de la détention : La Socialisation professionnelle des surveillants de prison : Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale* », CNAM, 2007.

<sup>8</sup> Paul Amor cité par MALOCHET Guillaume, LALLEMENT Michel (dir.), *Op. cit.*

nitentiaires devient statutairement obligatoire<sup>9</sup>. Cette obligation de formation marque la volonté politique de professionnaliser le corps des personnels de surveillance.

Le premier règlement pour les gardiens de maison centrale est adopté en 1822<sup>10</sup> et régit l'organisation des gardiens, leur uniforme, armement et équipement, leur service et leurs attributions, la discipline, la surveillance des ateliers. En 1869, un décret napoléonien est adopté pour l'organisation de l'ensemble du personnel du service des prisons et établissements pénitentiaires<sup>11</sup>. En 1927, le premier statut spécial des personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire est adopté par décret<sup>12</sup>. Jean-Charles Froment explique l'adoption de ce statut par une volonté d'encadrer juridiquement un corps considéré comme stratégique dans la mesure où il peut remettre en cause la fonction de maintien de l'ordre public de l'Etat.

Si la loi du 19 octobre 1946 a reconnu la liberté syndicale aux fonctionnaires<sup>13</sup>, le droit de grève a toujours été un sujet sensible dans la fonction publique. En effet, le Conseil d'Etat considérait en 1909 que l'agent qui se mettait en grève s'excluait par là même du service et, par voie de conséquence, du bénéfice des garanties disciplinaires<sup>14</sup>. L'arrêt Dehaene du Conseil d'Etat du 7 juillet 1950<sup>15</sup> atténue cette position jurisprudentielle sévère en considérant que la grève des fonctionnaires n'est pas nécessairement illicite mais que, dans l'attente des lois la réglementant, le gouvernement peut limiter son exercice si l'ordre public l'exige<sup>16</sup>. L'ordonnance du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires de services déconcentrés de l'administration pénitentiaire sup-

---

<sup>9</sup> Décret n°66-874 portant règlement d'administration publique relatif au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, 21 novembre 1966, articles 8

<sup>10</sup> Règlement pour le service des gardiens dans les maisons centrales de détention, 30 avril 1822

<sup>11</sup> Décret portant organisation du personnel du service des prisons et établissements pénitentiaires, 24 décembre 1869

<sup>12</sup> Décret portant le statut du personnel des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, 31 décembre 1927

<sup>13</sup> Loi n° 46-2294 relative au statut général des fonctionnaires, 19 octobre 1946, article 6

<sup>14</sup> CE, 7 août 1909, Winkell cité dans DEVOLVE Pierre, LONG Marceau, WEIL Prosper, BRAIBANT Guy, GENEVOIS Bruno, « *Les Grands arrêts de la jurisprudence administrative* », Dalloz, 2017

<sup>15</sup> CE Ass., 7 juillet 1950, Dehaene cité dans DEVOLVE Pierre, LONG Marceau, WEIL Prosper, BRAIBANT Guy, GENEVOIS Bruno, *Op. cit.*

<sup>16</sup> DEVOLVE Pierre, LONG Marceau, WEIL Prosper, BRAIBANT Guy, GENEVOIS Bruno, *Op. cit.*, 58, III, p.368

prime finalement le droit de grève<sup>17</sup>. Il faut toutefois souligner qu'une question prioritaire de constitutionnalité récente<sup>18</sup> a déclaré inconstitutionnelle la disposition de l'ordonnance du 6 août 1958 qui prévoyait l'absence de garanties disciplinaires en cas de cessation concertée du service de la part des agents pénitentiaires. Cette question prioritaire de constitutionnalité avait été soulevée par un surveillant pénitentiaire sanctionné suite à sa participation aux mouvements sociaux de janvier 2018. Ainsi, les personnels pénitentiaires devraient bénéficier des garanties de la procédure disciplinaire, même en cas de grève.

Les surveillants pénitentiaires sont aujourd'hui soumis à un triple statut : le statut général de la fonction publique<sup>19</sup>, le statut particulier de l'administration pénitentiaire<sup>20</sup> et par le statut spécial du corps des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire<sup>21</sup>. Bien que les surveillants pénitentiaires et les gradés et officiers fassent partie du même corps statutaire, nous avons fait le choix de ne pas inclure les gradés et officiers dans notre étude. En effet, ceux-ci ont des responsabilités et attributions qui diffèrent sensiblement de celles des surveillants non gradés et leur identité professionnelle ne saurait dès lors être commune à celle des surveillants pénitentiaires.

Les missions des personnels de surveillance sont définies de manière législative par la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009<sup>22</sup> : « *Les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire constituent, sous l'autorité des personnels de direction, l'une des forces dont dispose l'Etat pour assurer la sécurité intérieure.* »

---

<sup>17</sup> Ordonnance n°58-696 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 6 août 1958, article 3

<sup>18</sup> Cons. Const., décision n°2019-781 QPC du 10 mai 2019 : « 5. *En application de l'article 3 de l'ordonnance du 6 août 1958, peut être sanctionné disciplinairement l'agent des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire qui prend part à une cessation concertée du service ou à tout acte collectif d'indiscipline caractérisée, lorsque ces faits sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public. Toutefois, en prévoyant que cette sanction peut être prononcée « en dehors des garanties disciplinaires », le législateur a méconnu le principe du contradictoire. »*

<sup>19</sup> Loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, 13 juillet 1983  
Loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, 11 janvier 1984

<sup>20</sup> Ordonnance n°58-696 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 6 août 1958

<sup>21</sup> Décret n°2006-441 portant statut particulier du corps des personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, 14 avril 2006

<sup>22</sup> Loi n° 2009-1436 pénitentiaire, 24 novembre 2009, article 12

*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'individualisation 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. ».* L'article 11 de cette même loi prévoit que les personnels pénitentiaires, et donc les personnels de surveillance, sont soumis au code de déontologie<sup>23</sup> et prêtent serment lors de leur prise de fonctions<sup>24</sup>.

Les personnels de surveillance sont également tenus d'exercer leurs fonctions dans le respect des règles pénitentiaires européennes<sup>25</sup> dans la mesure où l'administration pénitentiaire française s'est engagée dans un processus de labellisation et d'intégration de ces recommandations européennes.

Au terme de l'article D. 71 du Code de procédure pénale et selon notre classification des établissements pénitentiaires, les maisons centrales et les quartiers maison centrale comportent une organisation et un régime de sécurité renforcé dont les modalités internes permettent également de préserver et de développer les possibilités de réinsertion sociale des condamnés<sup>26</sup>. Comme l'explique Jean-Philippe Champion, la catégorie des maisons centrales « *souffre d'une absence de formalisation de ce qu'est une architecture de maison centrale*<sup>27</sup> ». Il existe actuellement treize maisons centrales ou

---

<sup>23</sup> Décret n° 2010-1711 portant code de déontologie du service public pénitentiaire, 30 décembre 2010

<sup>24</sup> Loi n° 2009-1436 pénitentiaire, 24 novembre 2009, article 11 : « *Un code de déontologie du service public pénitentiaire, établi par décret en Conseil d'Etat, fixe les règles que doivent respecter ces agents ainsi que les agents des personnes de droit public ou privé habilitées en application du second alinéa de l'article 3.*

*Ce même décret fixe les conditions dans lesquelles les agents de l'administration pénitentiaire prêtent serment ainsi que le contenu de ce serment. »*

<sup>25</sup> Recommandation Rec(2006)2 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les Règles pénitentiaires européennes, 11 janvier 2006

<sup>26</sup> Article D. 71 CPP issu du décret n°2003-259 modifiant le code de procédure pénale et relatif à la classification des établissements pénitentiaires, à la répartition des détenus dans les établissements pénitentiaires et portant diverses autres dispositions destinées à améliorer le fonctionnement et la sécurité des établissements pénitentiaires, 20 mars 2003

<sup>27</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), « *La Maitrise de la sécurité dans les établissements pénitentiaires : de la prévention à la préparation des crises en maison centrale* », ENAP, 2002, p. 11

quartiers maisons centrales<sup>28</sup> réparties en deux niveaux de sécurité dont deux centres pénitentiaires, Vendin-le-Vieil (Pas-de-Calais) et Alençon-Condé-sur-Sarthe (Orne), avec des quartiers maisons centrales au niveau de prise en charge plus sécuritaire<sup>29</sup>. Ces deux structures sont identiques au niveau architectural et considérées comme « jumelles » par les agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil<sup>30</sup>.

La construction du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil s'inscrit dans le programme de modernisation du parc pénitentiaire français décidé par la loi de programmation de la justice (LOPJ) du 9 septembre 2002<sup>31</sup>. Cette loi prévoyait, entre autres, la construction de 13 200 nouvelles places de détention pour remédier à la vétusté et à l'inadaptation de certains établissements pénitentiaires français. La loi de programmation de la justice du 9 septembre 2002 avait pour ambition de moderniser les établissements pénitentiaires et les doter de dispositifs de sécurité plus efficaces, revaloriser la situation des personnels pénitentiaires et améliorer l'exercice de leur mission, améliorer la prise en charge des détenus ainsi que leur activité en établissement pénitentiaire.

Le site du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil se situe au nord de l'agglomération lensoise, sur la commune de Vendin-le-Vieil. Les travaux de construction ont débuté en mars 2011. La livraison de l'établissement a eu lieu en septembre 2014 avec l'arrivée des premières personnes détenues en mars 2015<sup>32</sup>.

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil a vocation à recevoir les condamnés hommes majeurs dont la prise en charge requiert le dispositif de sécurité le plus important. La capacité d'hébergement de l'établissement est de 238 places théoriques, dont 136 places en quartiers maison centrale (QMC 2 et 3). Les autres places sont réparties entre le quartier centre de détention et le quartier d'évaluation de la radicalisation qui a ouvert en mai 2018 dans l'ancien quartier QMC 1. L'établissement dispose d'un quar-

---

<sup>28</sup> Article A. 39 du code de procédure pénale issu de l'arrêté du 19 janvier 2016 modifiant le code de procédure pénale et relatif aux établissements pénitentiaires affectés à l'exécution des peines

<sup>29</sup> CGLPL, « Rapport de visite : 6 au 10 mars 2017 - 1ère Visite, Centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil (Pas-de-Calais) », [www.cglpl.fr](http://www.cglpl.fr), 2017, p. 14

<sup>30</sup> « On fonctionne en binôme avec Condé-sur-Sarthe, c'est une soeur jumelle. », Surveillant principal de l'établissement

<sup>31</sup> Loi n° 2002-1138 d'orientation et de programmation pour la justice, 9 septembre 2002

<sup>32</sup> Les informations qui suivent proviennent du livret d'accueil de l'établissement pour les agents nouvellement affectés au centre pénitentiaire (cf. annexe n°6), du plan local de formation (cf. annexe n°7) et de notre période d'observation sur site.

tier d'isolement et d'un quartier disciplinaire d'une capacité de huit places chacun.

Au niveau architectural, l'établissement de Vendin-le-Vieil repose sur un principe de sectorisation avec trois quartiers maisons centrales (QMC1, 2 et 3) identiques quant aux infrastructures. L'enceinte est un carré de 205 mètres de côté et se compose de deux murs, l'un de six mètres de hauteur et le second de huit mètres. Les bâtiments d'hébergement et fenêtres sont cachés des vues extérieures à l'enceinte.

La vocation d'établissement sécuritaire de Vendin-le-Vieil est matérialisée par les nombreux équipements dits de sécurité passive<sup>33</sup> dont le centre pénitentiaire est doté, avec notamment plus de 450 caméras dont 130 en périmétrie, des filins anti-hélicoptères, quatre miradors, une gestion équipée systématique aux quartiers d'isolement et disciplinaire.

L'établissement fonctionne sur un régime de détention dit de « portes fermées ». Les ouvertures des portes de cellule se font à deux agents par principe. Une mesure d'ouverture à trois agents peut éventuellement être décidée pour certaines personnes détenues dans des circonstances particulières telles qu'un risque de violence par exemple.

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil bénéficie d'une dotation de surveillants exorbitante par rapport aux autres établissements pénitentiaires français. En effet, 235 surveillants pénitentiaires sont affectés sur l'établissement, pour environ 130 personnes détenues actuellement. Le taux d'encadrement est donc d'environ 0.55 détenu par agent alors qu'en France, chaque surveillant a en moyenne en charge 2.4 personnes détenues. Il faut préciser que tous les personnels de surveillance ne prennent pas directement en charge les personnes détenues. De plus, la détermination du nombre d'emplois nécessaires au fonctionnement d'un établissement donné est fixée par l'administration pénitentiaire selon divers critères, notamment, le nombre de places théoriques<sup>34</sup>. A titre de comparaison sur d'autres maisons centrales, Clairvaux a un taux d'encadrement de 0.75, Ensisheim de 1.6, Saint-Martin-de-Ré de 1.7 et Saint-Maur de 0.9<sup>35</sup>. Jean-Marie Delarue explique ces écarts par le fait que certaines maisons centrales

---

<sup>33</sup> La sécurité passive est basée sur l'architecture et les équipements matériels, au contraire de la sécurité active qui repose principalement sur les personnels

<sup>34</sup> DELARUE Jean-Marie, « *En Prison : l'Ordre pénitentiaire des choses* », Dalloz, 2018, p. 137

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 142, tableau du CGLPL issu des rapports de visites

sont des établissements classés de plus grande sécurité et ont donc des ratios inférieurs à un.

Selon Jean-Marie Delarue, « *Il y a une corrélation étroite, dans un métier de gestion des personnes, entre le nombre d'agents et la qualité de la prise en charge qu'ils assurent, d'une part, et l'ambition dans la réalisation des missions qui leur sont confiées, d'autre part* »<sup>36</sup>. Ainsi, une telle dotation en personnels de surveillance sur l'établissement de Vendin-le-Vieil témoigne d'une volonté politique de fournir une prise en charge, certes sécuritaire, mais de qualité, dans le respect des droits et libertés fondamentaux de la personne détenue.

Le personnel pénitentiaire, toutes catégories confondues, représente un peu moins de la moitié des emplois budgétaires accordés au ministère de la Justice<sup>37</sup>. Ainsi, sur les 40 738 agents de l'administration pénitentiaire au 1er janvier 2018, les personnels de surveillance (surveillants, gradés, officiers, y compris les stagiaires, hors élèves) étaient au nombre de 28 561<sup>38</sup>, soit environ 70% des fonctionnaires pénitentiaires. Dès lors, dans la mesure où les dépenses de personnel représentent 59% du budget de l'administration pénitentiaire<sup>39</sup>, il est crucial que ce personnel soit de bonne qualité.

Une identité professionnelle définie est un gage d'amélioration qualitative du groupe<sup>40</sup> dans la mesure où l'identité professionnelle délimite les places, les rôles, l'asymétrie de relations et assure la séparation par la différenciation<sup>41</sup>. L'identité professionnelle, selon Dominique Lhuilier, est pour les surveillants, comme pour d'autres personnels de la relation, leur principal outil de travail en ce qu'elle leur permet de se situer et d'être situé, de ne pas se perdre dans le face-à-face avec la personne incarcérée<sup>42</sup>.

---

<sup>36</sup> DELARUE Jean-Marie, *Op. cit.*, p. 134

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 133

<sup>38</sup> DAP, Les Chiffres clés de l'administration pénitentiaire au 1er janvier 2018, Ministère de la Justice, 2018, p. 11

<sup>39</sup> *Ibid.*, p. 11

<sup>40</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>41</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, « L'Univers pénitentiaire : Du Côté des surveillants de prison », Sociologie clinique, 1997

<sup>42</sup> *Ibid.*

La professionnalisation est l'élément central d'une politique de modernisation plus globale du service public pénitentiaire<sup>43</sup>. De plus, l'objectif de professionnalisation des personnels est primordial pour lutter contre l'image dévalorisée des surveillants, image qu'ils renvoient de l'institution qui est en quête de légitimité<sup>44</sup>.

L'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires induit également des enjeux en termes de prise en charge de la personne détenue. Ainsi, une identité professionnelle définie permet, d'une part, d'améliorer la qualité de la prise en charge de la personne détenue, enjeu fondamental dans une politique de prévention de la récidive, avec une harmonisation des pratiques professionnelles et une professionnalisation des agents. D'autre part, cela a des incidences sur la gestion de la détention. En effet, selon Corinne Rostaing, « *le détenu se trouve dépourvu devant les pratiques variables du personnel face aux multiples règles de droit, devant la remise en cause de certains 'droits' faute de moyens, devant l'octroi de faveurs selon des principes non énoncés et devant la menace permanente de sanctions. La coexistence de règles informelles et de pratiques non formalisées induit une précarité des échanges entre les partenaires en présence* »<sup>45</sup>. Ainsi, une identité professionnelle définie améliore la qualité des échanges entre personnes détenues et personnels de surveillance et contribue au maintien de l'équilibre de la détention.

L'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires présente également des enjeux au regard du principe d'égalité qui régit le fonctionnement du service public<sup>46</sup> et qui implique que toutes les personnes se trouvant placées dans une situation identique à l'égard du service public doivent être régies par les mêmes règles<sup>47</sup>. Dans la mesure où la personne détenue bénéficie du statut d'usager du service public pénitentiaire<sup>48</sup>, celle-

---

<sup>43</sup> MALOCHET Guillaume, LALLEMENT Michel (dir.), « A l'école de la détention : La Socialisation professionnelle des surveillants de prison : Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale », CNAM, 2007

<sup>44</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>45</sup> ROSTAING Corrine, « La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes », PUF, 1997, pp. 116-117

<sup>46</sup> CE sect., 9 mars 1951, société des concerts du Conservatoire

<sup>47</sup> DEVOLVE Pierre, LONG Marceau, WEIL Prosper, BRAIBANT Guy, GENEVOIS Bruno, *Op. cit.*, p. 384

<sup>48</sup> Loi n°87-432 relative au service public pénitentiaire, 22 juin 1987 : cette loi qualifie pour la première fois l'activité pénitentiaire de service public et fait donc bénéficier la personne détenue du statut d'usager de service public.

ci est couverte par le principe d'égalité<sup>49</sup>. Dès lors, il est fondamental que les agents pénitentiaires aient une identité professionnelle commune et définie afin que les pratiques professionnelles des agents soient à tout le moins harmonisées, à défaut d'être uniformes, et que le principe d'égalité des usagers du service public soit respecté.

Selon Catherine Llorens, il existe trois registres de l'identité professionnelle : le registre professionnel qui est le dénominateur commun de tous ceux qui appartiennent à la profession, le registre organisationnel qui est propre à l'établissement pénitentiaire et le registre personnel qui est propre à l'agent<sup>50</sup>. Nous avons fait le choix de nous concentrer sur le registre organisationnel de l'identité professionnelle pour notre étude.

Pour ce faire, une période d'observation de deux mois sur site ainsi que divers entretiens avec les agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil ont été réalisés. Nous avons fait le choix de concentrer notre étude sur les personnels des QMC 2 et 3, même si des entretiens ont pu être réalisés avec les agents de l'équipe du quartier d'évaluation de la radicalisation et des agents de la brigade quartier d'isolement-quartier disciplinaire. Ces personnels ont en effet fait l'objet d'une formation spécifique et ont un cadre d'intervention qui n'est pas comparable avec celui en quartier maison centrale classique. Plusieurs personnels du corps de surveillance ont donc été interrogés sur leur parcours et leur perception de leur métier<sup>51</sup>. Dans un souci de préserver l'anonymat des personnes qui ont participé à l'étude, nous avons fait le choix de ne reproduire que certaines parties de leur discours.

L'étude menée pose la question de savoir s'il existe une identité professionnelle propre aux surveillants du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil. Au-delà de son existence, se pose la question de sa nécessité. Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil est, comme nous avons pu le souligner<sup>52</sup>, un établissement particulier à vocation sécuritaire posant des problématiques spécifiques en terme de prise en charge et de respect des

---

<sup>49</sup> CE Ass., 1er avril 1938, Société L'Alcool dénaturé

<sup>50</sup> LLORENS Catherine, LEBLOND Fabienne (dir.), *Op. cit.*

<sup>51</sup> La trame d'entretiens est reproduite en annexe.

<sup>52</sup> cf. *supra*, pp. 5-6

droits et libertés fondamentaux des personnes détenues. Dès lors, une identité professionnelle propre aux agents de ce centre pénitentiaire est nécessaire et à construire.

Ainsi, nous avons, d'une part, pu constater l'absence d'une identité professionnelle construite des surveillants vendinois (**Partie I**) et, d'autre part, l'impossible construction d'une identité professionnelle positive en l'absence de projet institutionnel défini (**Partie II**).

## **Partie I - L'absence d'une identité professionnelle construite des surveillants vendinois**

Selon Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui, l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires est une identité qui semble plus réactive à des événements particuliers que construite de manière spontanée, plus négative que positive au niveau des valeurs sur lesquelles elle s'appuie et plus défensive par rapport à un supposé ennemi que substantielle en existant pour elle-même<sup>53</sup>. Ce constat a pu se vérifier au niveau du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil. En effet, apparaît tout d'abord clairement un défaut de conscience de corps au niveau local (**Chapitre I**), c'est-à-dire que les surveillants de l'établissement ne revendiquent spontanément aucune appartenance à un groupe qui serait celui des surveillants pénitentiaires de Vendin-le-Vieil. Toutefois, nous avons pu constater une identité professionnelle évanescence (**Chapitre II**), en ce que les agents semblent tenter de saisir la spécificité du métier qu'ils exercent sans parvenir pour autant à définir clairement les critères d'appartenance au groupe qu'ils forment.

### **Chapitre I - Un défaut de conscience de corps au niveau local**

Le groupe des surveillants pénitentiaires semble marqué par un fort individualisme qui s'explique, à l'origine, par un choix d'affectation opportuniste (**Section I**), renforcé, dans le temps, par une segmentation des équipes (**Section II**).

#### **Section I - A l'origine : un choix d'affectation opportuniste**

Les surveillants vendinois expliquent leur choix d'affectation par une affinité principalement géographique (§1) et avouent leur indifférence quant au type d'établissement d'affectation (§2).

---

<sup>53</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, « Le Monde des surveillants de prison », PUF, 1994

## ***§1 - Un choix d'affectation par affinité principalement géographique***

Le rapprochement géographique est le premier critère invoqué par les agents pour motiver leur demande d'affectation au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil<sup>54</sup>. On constate ainsi que le critère géographique a été prépondérant dans leur choix d'établissement (**A**), ce qui a des conséquences sur la cohésion du groupe des surveillants (**B**).

### ***A - Le critère géographique prépondérant dans le choix de l'établissement***

Sur les dix agents interrogés dans le cadre des entretiens menés sur l'établissement, tous affirment être originaires de la région et avoir choisi le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil comme établissement d'affectation du fait de la proximité de celui-ci avec leurs racines géographiques. Ainsi, les caractéristiques de l'établissement, et notamment le fait que celui-ci soit constitué à l'origine de trois quartiers maison centrale et un quartier centre de détention, n'ont pas, ou très rarement<sup>55</sup>, influé sur le choix d'affectation des agents.

Ainsi, le profil des surveillants pénitentiaires vendinois est celui d'agents originaires du nord de la France ou ayant des attaches familiales dans cette zone géographique, qui ont, pour la plupart, travaillé durant plusieurs années dans des établissements pénitentiaires de région parisienne. Nous avons pu remarquer durant le stage d'observation qu'il existait relativement peu d'agents ayant uniquement le titre de surveillant pénitentiaire, nombre d'entre eux ayant obtenu le titre de surveillant principal ou de brigadier<sup>56</sup>. Les agents interrogés évoquent unanimement l'ouverture du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil comme l'occasion pour eux de « rentrer à la maison

---

<sup>54</sup> Critère invoqué par la totalité des agents interrogés

<sup>55</sup> Une seule personne a mentionné les caractéristiques de l'établissement comme ayant influé sur son choix : « *Je suis arrivé pour venir en maison centrale et pour me rapprocher de ma famille (...). Je savais où je mettais les pieds. Je ne suis pas venu ici par hasard parce que, durant mes stages, j'ai fait Fresnes et Ensisheim donc je connaissais un peu la maison centrale* », Surveillant principal

<sup>56</sup> Les surveillants prennent le titre de surveillant principal lorsqu'ils atteignent le sixième échelon de leur grade (article 2 du décret n°2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire).

L'accès au grade de surveillant brigadier se fait par inscription au tableau d'avancement (article 13 du décret n°2006-441 du 14 avril 2006 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire).

Sur 235 surveillants affectés à l'établissement, 92 surveillants brigadiers, 100 surveillants principaux et 43 surveillants.

»<sup>57</sup>. Il existe effectivement une forte proportion de surveillants pénitentiaires originaires du nord de la France de manière générale<sup>58</sup>, pour un nombre de postes qui ne correspond pas à cette proportion<sup>59</sup>. Ainsi, des agents expérimentés qui ont déjà plusieurs années de service à leur actif auront tendance à profiter de l'ouverture d'un nouvel établissement pénitentiaire dans leur région d'origine pour y demander leur affectation et ce, peu importe le type d'établissement.

### ***B - Les conséquences de ce critère géographique quant à la cohésion du groupe des surveillants***

Interrogés sur leurs relations avec leurs collègues et sur l'existence d'un groupe des surveillants pénitentiaires au sein du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil, les agents pointent un manque de cohésion au sein du corps des personnels de surveillance sur l'établissement. Ils tendent à comparer cette situation avec les établissements qu'ils ont connu au cours de leur carrière, notamment les établissements parisiens où il y aurait une plus grande solidarité et cohésion entre les agents<sup>60</sup>. On constate toutefois des tentatives au niveau local pour pallier cet état de fait, notamment de la part de l'amicale des surveillants qui organise des événements hors du temps de travail ouverts aux agents et à leurs proches ou encore de la part du formateur de l'établissement et de la direction<sup>61</sup>.

Ainsi, les agents interrogés considèrent que les surveillants pénitentiaires vendinois seraient caractérisés par un fort individualisme qui s'expliquerait en partie par cette proximité géographique avec leurs attaches familiales notamment, comme l'explique ce

---

<sup>57</sup> Les neuf surveillants interrogés ont mentionné l'établissement pénitentiaire de Vendin-le-Vieil comme un choix logique pour se rapprocher de leur zone géographique d'origine

<sup>58</sup> 85,81% des agents vendinois sont nés dans les départements du Nord et du Pas-de-Calais (*cf annexe n°2*)

<sup>59</sup> CAVAILLES Canèle, « Les Premières migrations professionnelles des surveillants pénitentiaires. Affectations et origines des 153-184èmes promotions », Les chroniques du CIRAP, n°18, ENAP, 2015, Tableau n°3 : Entre la 153ème et la 184ème promotion, 3381 élèves étaient originaires de la DISP de Lille (23% des 14977 élèves) et seulement 1019 ont pu bénéficier d'une première affectation dans la DISP de Lille (7% des effectifs)

<sup>60</sup> « *J'ai remarqué, par rapport à Paris, que la cohésion était meilleure là bas parce qu'on n'était pas tous du secteur et on se voyait le soir alors qu'ici, tout le monde rentre chez soi quand il a fini et va retrouver sa petite famille, parce qu'on est tous du secteur.* », Surveillant principal

<sup>61</sup> *cf. infra*, p. 54

surveillant principal : « *Ici, tout le monde rentre chez soi quand il a fini et va retrouver sa petite famille, parce qu'on est tous du secteur.*<sup>62</sup> ».

Marion Vacheret et Guy Lemire relèvent cependant que les établissements les plus sécuritaires et les plus privatifs sont traditionnellement ceux où on retrouve la solidarité la plus forte entre les agents, dans la mesure où les membres d'une collectivité qui subit un incident grave tissent spontanément des liens d'entraide et de coopération<sup>63</sup>. Or, ce type d'établissement est sujet à de graves incidents, en témoigne l'histoire du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil<sup>64</sup>. L'absence de solidarité entre les agents a des incidences, notamment sur le plan des risques psychosociaux dans la mesure où l'isolement des agents favorise un repli sur soi au travail<sup>65</sup>.

Ainsi, le critère géographique a été prépondérant dans le choix de l'établissement d'affectation des surveillants de Vendin-le-Vieil. La majorité des agents interrogés n'ont mentionné aucune affinité particulière avec le mode de fonctionnement d'une maison centrale.

## ***§2 - L'indifférence quant au type d'établissement dans le choix d'affectation***

Peu d'agents justifient leur choix d'affectation au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil par une volonté de travailler en maison centrale<sup>66</sup>. Cette indifférence est, d'une

---

<sup>62</sup> Propos recueillis auprès d'un surveillant principal de l'établissement

<sup>63</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, « Anatomie de la prison contemporaine », Presses de l'Université de Montréal, 2007

<sup>64</sup> Pour ne citer que les principales : le 9 septembre 2015, le directeur adjoint est pris en otage ; le 5 juillet 2016, un surveillant est pris en otage par deux personnes détenues ; le 17 novembre 2016, une personne détenue se suicide au quartier disciplinaire ; le 9 janvier 2017, une personne détenue est tuée par une autre personne détenue ; le 11 janvier 2018, quatre personnels de surveillance sont agressés par une personne détenue au quartier d'isolement. Ces informations proviennent du plan local de formation élaboré par le formateur de l'établissement (cf annexe n°7)

<sup>65</sup> Le formateur de l'établissement nous a expliqué que les formations « cohésion d'équipe » étaient importantes sur le plan de la prévention des risques psycho-sociaux. Sur ce sujet, cf. *infra*, p. 54

<sup>66</sup> Une seule personne nous a justifié ce choix par une volonté de travailler en maison centrale : « *Je suis arrivé pour venir en maison centrale et pour me rapprocher de ma famille (...). Je savais où je mettais les pieds. Je ne suis pas venu ici par hasard parce que, durant mes stages, j'ai fait Fresnes et Ensisheim donc je connaissais un peu la maison centrale* », Surveillant principal

part, problématique quant au mode de gestion de la population pénale (A) et également quant au profil de la population pénale (B).

### ***A - Une indifférence problématique quant au mode de gestion de la population pénale***

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil se démarquant des autres établissements par une gestion sécuritaire renforcée en quartier maison centrale, il existe un véritable enjeu dans la prise en charge des personnes détenues quant au respect de la réglementation et notamment des Règles pénitentiaires européennes (RPE) issues du Conseil de l'Europe qui irriguent l'action de l'administration pénitentiaire depuis l'adoption de la recommandation en 2006<sup>67</sup>.

En effet, un haut niveau de sécurité implique un professionnalisme et une technicité des agents dans l'exécution de leur travail, dans la mesure où l'accomplissement des gestes techniques de sécurité peuvent mener à des contestations de la part des personnes détenues. Toute ingérence dans leurs droits et libertés doit notamment être strictement délimitée, conformément à l'esprit de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales<sup>68</sup>.

Ainsi, il est essentiel que l'agent soit attaché au respect scrupuleux de la réglementation pénitentiaire dans la mesure où l'accomplissement de son travail est, par essence, liberticide. L'accomplissement des mesures sécuritaires dans le strict respect de la réglementation est la condition pour contenir les risques de tensions entre population pénale et personnels de surveillance et maintenir ainsi l'équilibre de la détention.

### ***B - Une indifférence problématique quant au profil de la population pénale***

Les quartiers maison centrale de Vendin-le-Vieil ont vocation à accueillir des personnes détenues aux profils particuliers. En effet, comme le précise le rapport du

---

<sup>67</sup> Recommandation Rec(2006)2 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les Règles pénitentiaires européennes, 11 janvier 2006

<sup>68</sup> Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Conseil de l'Europe, signée le 4 novembre 1950 et entrée en vigueur en 1953

Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) suite à sa visite au centre pénitentiaire du 6 au 10 mars 2017, l'établissement a connu une montée progressive dans la prise en charge des personnes détenues. Ainsi, les premiers arrivants sur la structure présentaient des profils dits « classiques » de maison centrale, puis, en avril 2015, le centre pénitentiaire a commencé à recevoir des personnes détenues présentant un risque d'évasion majeur et des personnes détenues présentant de possibles troubles comportementaux majeurs en septembre 2015.

A cela s'ajoute la longueur des peines auxquelles sont condamnées les personnes détenues hébergées sur l'établissement de Vendin-le-Vieil. En effet, les condamnés à de longues peines, voire de très longues peines, sont traditionnellement présentés comme exerçant une forte pression sur le personnel pénitentiaire<sup>69</sup> et posant des problématiques particulières de prise en charge.

Il apparaît ainsi que l'absence de conscience de corps est due, à l'origine, à un choix d'affectation purement opportuniste. Cette absence de conscience de corps se prolonge dans le temps par une segmentation des équipes.

## **Section II - Dans le temps : une segmentation des équipes**

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil se caractérise par une segmentation des équipes produite, d'une part, par le raccourcissement de la chaîne hiérarchique (§1), qui existe dans toutes les maisons centrales mais semble être exacerbé à Vendin-le-Vieil, et, d'autre part, par l'organisation du travail en équipes et brigades dédiées (§2).

### ***§1 - Le raccourcissement de la chaîne hiérarchique***

Ce raccourcissement de la chaîne hiérarchique s'explique par la structure très centralisée quant à la gestion de l'information (**A**) et un affaiblissement de la cohésion du groupe des personnels de surveillance (**B**). En effet, Vendin-le-Vieil est un établissement dont l'organisation fonctionne sur un modèle de verticalité immédiate.

---

<sup>69</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

### *A - Une structure très centralisée quant à la gestion de l'information*

Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui font le constat qu'en maison centrale, la continuité hiérarchique est plus forte qu'ailleurs et que l'autonomie des personnels de surveillance est, de fait, plus réduite qu'ailleurs. Ils relèvent notamment qu'il existe en maison centrale une plus grande centralisation de l'autorité et une circulation plus rapide et efficace de l'information que dans une autre catégorie d'établissement pénitentiaire où l'exigence sécuritaire est moindre<sup>70</sup>. Ainsi, ce constat peut être appliqué au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil par une interprétation *a fortiori* : cet établissement ayant vocation de maison centrale de sécurité renforcée, la centralisation de l'autorité et la circulation de l'information seront d'autant plus importantes que le degré d'exigence sécuritaire est élevé. Un surveillant principal de l'établissement explique en ce sens que « *Les détenus de centrale sont systématiquement estampillés EMS<sup>71</sup> donc forcément, ça remonte nettement plus vite aux oreilles de la hiérarchie quoi qu'il se passe avec les détenus. (...). Ici, la chaîne hiérarchique, elle est vachement rétrécie. Ça va nettement plus vite.* ».

De façon plus générale, aucune information n'est traitée au bas niveau de la hiérarchie et la direction de l'établissement en est systématiquement avisée, notamment lors du rapport de détention matinal auquel un de ses membres, *a minima*, assiste. Ce mode de traitement de l'information hyper-centralisé avec remontée systématique à la direction de l'établissement peut notamment mener à un sentiment de méfiance de la part des surveillants pénitentiaires envers le corps d'encadrement<sup>72</sup>.

Ce sentiment de méfiance alimente la tentation des agents du corps d'exécution de faire remonter les informations sans passer par le corps d'encadrement. Ainsi, nous avons pu notamment observer que le corps d'encadrement avait tendance à être évincé du circuit de circulation de l'information avec parfois des remontées directes de la part

---

<sup>70</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

<sup>71</sup> Etat major de sécurité

<sup>72</sup> « *Ici, je n'ai confiance en personne à part deux premiers surveillants. Je me dis que tout remonte au directeur. (...) J'ai pas l'impression que les officiers se sentent concernés.* », Surveillante principale

des surveillants à la direction de l'établissement sans passer par l'intermédiaire des gradés ou officiers.

### ***B - Un affaiblissement de la cohésion du groupe des personnels de surveillance***

Selon Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui, la destination, la taille et l'architecture de l'établissement ont une influence sur les relations interprofessionnelles<sup>73</sup>. Ils tirent ce constat notamment de l'observation des anciens cahiers d'observation qui étaient bien remplis en maison centrale, comparés à ceux des maisons d'arrêt, car ces établissements sont caractérisés par de nombreux mécanismes de régulation bureaucratique, ainsi que des relations informelles et interpersonnelles moins présentes<sup>74</sup>.

Ce constat se vérifie au niveau vendinois dans la mesure où les observations, sont maintenant remontées à la hiérarchie par l'intermédiaire du logiciel GENESIS<sup>75</sup> et non partagées lors d'échanges informels et interpersonnels. La remontée immédiate à la hiérarchie est typique de la structure centralisée quant à la gestion de l'information que nous avons mentionnée plus haut<sup>76</sup>. Certains agents ont pu nous parler de leur frustration du fait de cette remontée d'information, parfois sans retour a posteriori ou sans explication quant à la décision prise suite à cette remontée<sup>77</sup>.

La remontée d'informations immédiate, quand lesdites informations ont trait au personnel, alimente une certaine méfiance entre les surveillants et vis-à-vis de leur en-

---

<sup>73</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

<sup>74</sup> *Ibid.*

<sup>75</sup> « Gestion nationale des personnes écrouées pour le suivi individualisé et la sécurité », logiciel fusionnant GIDE (gestion informatisée des détenus en établissement) et le CEL (cahier électronique de liaison) créé par le décret n°2014-558 du 30 mai 2014

<sup>76</sup> *cf. supra*, p. 18

<sup>77</sup> « *On travaille à l'aveuglette* », Surveillant brigadier

cadrement<sup>78</sup>. Cette méfiance ne peut qu'être nuisible à la cohésion du groupe des surveillants<sup>79</sup>.

S'il existe une méfiance entre les personnels sur le plan vertical du fait du raccourcissement de la chaîne hiérarchique, des tensions existent également sur le plan horizontal du fait du travail en alvéoles.

## ***§2 - Le travail en équipes et brigades dédiées***

Le choix a été fait sur l'établissement d'organiser le travail en équipes et brigades dédiées pour certains postes spécifiques, par exemple la brigade parloirs ou la brigade PEP/PCI<sup>80</sup>, afin de permettre la spécialisation des agents et leur perfectionnement<sup>81</sup>. Ainsi, on peut considérer que cette organisation a permis de créer des esprits d'équipes, et non un esprit de corps, dans la mesure où a pu être observée une cohésion au sein des groupes quantitativement réduits (**A**) mais une division entre ces différentes entités (**B**).

### ***A - Une cohésion au sein des groupes quantitativement réduits***

On peut définir une équipe comme un ensemble de personnes travaillant de façon coordonnée et complémentaire, avec à sa tête un responsable<sup>82</sup>. Comme le souligne Dominique Lhuillier, le travail collectif est un gage de complémentarité des pratiques mais pas d'uniformité<sup>83</sup>. Ce mode d'organisation a pu être souligné en tant que bonne pratique par le CGLPL dans son rapport de visite du centre pénitentiaire de Vendin-le-

---

<sup>78</sup> « *J'ai pas l'impression qu'on est écouté par les officiers* », Surveillante principale

<sup>79</sup> « *Il n'y a pas de conscience de corps, c'est fini ça. C'est devenu chacun pour soi, chacun voit son petit monde.* », Surveillante principale

<sup>80</sup> Brigade porte d'entrée principale et poste central d'information

<sup>81</sup> Le travail en brigade implique concrètement une sortie des équipes, un planning indépendant du roulement et l'absence de travail de nuit. Toutefois, ce mode de fonctionnement peut parfois être inadapté, notamment pour le quartier d'évaluation de la radicalisation (QER) où une organisation en « socle fidélisé » a été préférée pour conserver la présence des agents sur le quartier durant la nuit, dans la mesure où ceux-ci connaissent les personnes détenues aux profils particuliers dont ils ont la garde

<sup>82</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

<sup>83</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

Vieil qui relève que la gestion des unités de vie familiale par une équipe dédiée assure la cohérence des pratiques, notamment dans l'octroi des visites<sup>84</sup>.

La difficulté à Vendin-le-Vieil est de parvenir à une harmonisation des pratiques entre les sous-équipes, d'où l'importance du rôle des responsables d'équipes que sont les premiers surveillants. Ainsi, une différence de contact avec la population pénale est admise par le chef d'établissement mais une différence dans les pratiques professionnelles ne saurait être justifiée<sup>85</sup>, dans la mesure où l'équilibre de la détention repose sur la lisibilité et la prévisibilité des pratiques des agents<sup>86</sup>.

### ***B - Une division entre ces différentes entités***

Il a pu être relevé lors des entretiens avec des agents appartenant aux brigades dédiées que cette organisation en alvéoles<sup>87</sup> pouvait favoriser l'apparition de tensions entre les différentes entités<sup>88</sup>.

Ainsi, Catherine Champeau a pu relever que l'organisation individualiste du service et l'incohérence des pratiques rendent difficile la construction d'une identité d'équipe<sup>89</sup>. Ce constat peut être appliqué à l'établissement de Vendin-le-Vieil dans la mesure où le recrutement des agents dans certaines équipes spécifiques entraîne un éclatement du corps des personnels de surveillance. En effet, la multiplication des postes de travail entraîne une division du travail entre les surveillants, comme le relèvent Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui<sup>90</sup>, qui alimente elle-même des tensions et jalousies entre les différentes entités. Sans perspective globale sur l'organisa-

---

<sup>84</sup> CGLPL, *Op. cit.*, p.51

<sup>85</sup> Propos tenus par le chef d'établissement lors de notre période d'observation en juin 2019.

<sup>86</sup> *cf. supra*, p. 8

<sup>87</sup> Expression employée par le formateur de l'établissement

<sup>88</sup> « *Il n'y a aucune cohésion du groupe des surveillants. (...) Il y a des tensions entre ceux qui travaillent au QER et ceux qui travaillent dans les autres MC. Même dans les équipes, il y a des tensions entre les sous-équipes. (...)* », Surveillant brigadier

<sup>89</sup> CHAMPEAU Catherine, « Mission de réinsertion de l'administration pénitentiaire et identité professionnelle des surveillants et des conseillers d'insertion et de probation », ENAP, 2003

<sup>90</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

tion du travail au sein de l'établissement, chaque équipe a tendance, de manière naturelle et probablement légitime, à défendre ses intérêts<sup>91</sup>.

De plus, comme le soulignent Marion Vacheret et Guy Lemire<sup>92</sup>, le modèle d'institution totale semble mouler les relations interpersonnelles dans la méfiance et le négativisme, quel que soit le niveau de hiérarchie considéré. Cet état de fait serait, selon eux, engendré par la bureaucratie et non spécifique à la prison.

Si les agents de surveillance vendinois ne revendiquent explicitement aucune identité professionnelle qui leur serait spécifique, on peut toutefois constater une identité professionnelle évanescence.

## **Chapitre II - Une identité professionnelle évanescence**

Même si les agents de l'établissement semblent subir un flou identitaire (**Section I**) concernant leur profession, nous avons pu observer une affirmation identitaire éruptive lors des mouvements sociaux (**Section II**), de manière ainsi très ponctuelle.

### **Section I - Un flou identitaire**

L'institution pénitentiaire a fait le choix d'un discours officiel d'absence de spécificité du métier de surveillant en maison centrale (§1). Pourtant, localement, transparaît la revendication voilée d'une spécificité du métier de surveillant en maison centrale (§2).

---

<sup>91</sup> « J'ai un collègue qui me dit qu'on est détestés en tant que brigade par rapport aux avantages qu'on a. Ça me dépasse. », Surveillant brigadier

<sup>92</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

## ***§1 - Le discours officiel d'absence de spécificité du métier de surveillant en maison centrale***

L'institution ne reconnaît aucune spécificité du métier de surveillant pénitentiaire en maison centrale, ce qui se traduit, d'une part, par l'absence de textes reconnaissant une spécificité des missions du surveillant pénitentiaire en maison centrale (A) ainsi que par l'absence de spécificité des tâches exécutées par le surveillant pénitentiaire en maison centrale (B).

### ***A - L'absence de textes reconnaissant une spécificité des missions du surveillant en maison centrale***

Officiellement, le surveillant pénitentiaire reste doté d'une mission de sécurité et d'une mission de réinsertion<sup>93</sup>. Aucun texte, ayant valeur normative ou non, ne reconnaît une spécificité des missions du surveillant pénitentiaire en maison centrale. Cette absence de reconnaissance transparaît dans plusieurs entretiens menés sur site avec les agents de Vendin-le-Vieil qui ont pour la plupart adopté un discours très institutionnalisé sur leurs missions, en se décrivant comme investis d'une mission de sécurité et d'une mission de réinsertion<sup>94</sup>.

Les missions du personnel de surveillance ne sauraient, en effet, se dissocier des missions du service public pénitentiaire<sup>95</sup>. Dès lors que les missions du service public pénitentiaire ne varient pas selon le type d'établissement pénitentiaire, alors il est logique que le législateur n'ait pas concédé un texte reconnaissant une spécificité des missions du surveillant de maison centrale. De plus, cette reconnaissance fait courir le risque d'un éclatement du corps des personnels de surveillance au niveau institutionnel<sup>96</sup>. Cependant, certains points peuvent être soulignés comme une reconnaissance im-

---

<sup>93</sup> Alinéa 2 de l'article 12 de la loi n°2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire : « 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'individualisation de leur peine ainsi qu'à leur réinsertion. »

<sup>94</sup> « Officiellement, notre mission, c'est la garde des personnes. Assurer la sécurité et leur réinsertion. », Surveillant principal

<sup>95</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>96</sup> *Id.*, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998

plicité de la spécificité du métier des surveillants pénitentiaires de maison centrale comme la possibilité d'obtenir des « points maison centrale » supplémentaires pour les demandes de mutation des personnels de surveillance<sup>97</sup>.

Il est intéressant de relever qu'avait été adopté, en 1822, un statut spécial pour les personnels de maison centrale<sup>98</sup> qui relevaient de la compétence de l'Etat, contrairement aux prisons départementales qui relevaient de la compétence des départements. Or, selon Jean-Charles Froment, l'efficacité symbolique du statut spécial réside dans la représentation sécuritaire du rôle qu'il contribue à créer chez les surveillants de prison. Le statut spécial participe à l'identité de ce corps en consacrant juridiquement sa mission de sécurité et constitue un mécanisme de légitimation sur lequel les surveillants vont construire leur identité professionnelle<sup>99</sup>.

### ***B - L'absence de spécificité des tâches exécutées par le surveillant en maison centrale***

Officiellement, le surveillant de maison centrale exécute les mêmes tâches qu'un surveillant de maison d'arrêt ou de centre de détention. Il n'existe aucune différence, dans les textes, entre la garde des personnes détenues de maison centrale et de maison d'arrêt. Ainsi, la fiche de poste du surveillant d'étage du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil pourrait être identique à celle d'un surveillant d'étage de maison d'arrêt<sup>100</sup>. A titre d'exemple, ses attributions à sa prise de fonction sont de prendre connaissance des consignes, effectuer un appel pour s'assurer de la présence des personnes détenues, apporter une attention particulière à l'état physique de celles-ci. Durant son service, l'agent est également tenu, entre autres, d'assurer le respect du règlement intérieur, d'effectuer les contrôles de sécurité, de renseigner des observations de comportement de certaines personnes détenues sur GENESIS...

De même, les pratiques de références opérationnelles rédigées par le ministère

---

<sup>97</sup> Au début de notre période d'observation, ces points ne pouvaient être attribués aux surveillants de Vendin-le-Vieil car l'établissement est classifié « centre pénitentiaire » et non « maison centrale ». Toutefois, les surveillants pénitentiaires vendinois y ont aujourd'hui droit.

<sup>98</sup> Règlement pour le service des gardiens dans les maisons centrales de détention, 30 avril 1822

<sup>99</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998, p. 66

<sup>100</sup> cf. annexe n°4

de la Justice dans le cadre des règles pénitentiaires européennes<sup>101</sup> ne différencient à aucun moment la surveillance selon le type d'établissement pénitentiaire auquel l'agent est affecté.

Toutefois, s'il n'existe officiellement aucune spécificité du métier de surveillant en maison centrale, nous avons pu constater que les agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil avaient tendance à revendiquer, de manière voilée, une telle spécificité.

## ***§2 - La revendication voilée d'une spécificité du métier de surveillant en maison centrale***

Transparaît alors, dans les entretiens menés sur l'établissement, une revendication d'un métier basé sur l'observation (A) et sur les qualités relationnelles du surveillant (B).

### ***A - Un métier basé sur l'observation***

Jean-Philippe Champion met l'accent sur le rôle renforcé des surveillants dans la sécurité active des établissements<sup>102</sup>. Selon lui, ce rôle des surveillants dans la sécurité active est d'autant plus important en maison centrale où il existe un risque d'explosion exacerbé par les dispositifs de sécurité contraignants et l'allongement des peines. A Vendin-le-Vieil, selon les agents, ce rôle sera dès lors primordial compte tenu de la nature particulière de cet établissement.

Déjà en 1990, le rapport Ronze sur le service public de la surveillance pénitentiaire proposait une redéfinition des missions du personnel de surveillance autour de la notion d'observation<sup>103</sup>. Les agents des quartiers de maison centrale de Vendin-le-Vieil reviennent, pour leur part, souvent sur les qualités d'observation nécessaires à l'exercice

---

<sup>101</sup> Ministère de la Justice, « *Pratiques de références opérationnelles* », ENAP, 2008 - Plusieurs de ces documents ont été rédigés, notamment sur l'observation, sur la prévention du suicide et d'autres postes spécifiques comme surveillance de parloirs, surveillance de porte, surveillance en unité de vie familiale.

<sup>102</sup> « *Ensemble des moyens immatériels de sûreté que sont le règlement, l'affirmation des pratiques, la définition et le respect des procédures de sûreté, la qualité de l'observation et de la transmission des informations ainsi que de la capacité de réaction de l'institution à la survenance d'incidents, qu'ils soient mineurs ou majeurs, sachant qu'ils ne sont jamais bénins* », CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*, p. 12

<sup>103</sup> B. Ronze, J. Vincent, P. Andlauer, « Le service public de la surveillance pénitentiaire », Ministère de la Justice, 1990 cité par FROMENT Jean-Charles, « Les surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

de leur métier<sup>104</sup>, qualités d'observation qui seraient d'autant plus nécessaires en maison centrale<sup>105</sup>. En effet, selon Jean-Philippe Champion<sup>106</sup>, l'observation des personnes détenues permet une implication active du personnel de surveillance dans la gestion de la population pénale, implication primordiale du fait de leur connaissance approfondie de celle-ci.

Dominique Lhuilier confirme qu'il est nécessaire pour le surveillant pénitentiaire d'avoir une connaissance préalable de son milieu d'intervention qui passe par une connaissance des personnes détenues et une adaptation de son comportement à chacun afin de pouvoir faire usage de savoir-faire adaptés. Selon elle, cette connaissance de l'autre serait une règle de base du métier nonobstant le principe d'uniformité de traitement<sup>107</sup>.

L'observation, particulièrement dans une maison centrale sécuritaire comme celle de Vendin-le-Vieil, est essentielle pour détecter tout changement de comportement d'une personne détenue qui laisserait augurer un incident, de quelque nature qu'il soit, à venir.

### ***B - Un métier basé sur des qualités relationnelles***

Plusieurs surveillants pénitentiaires de Vendin-le-Vieil soulignent les qualités relationnelles dont un agent doit être doté pour travailler dans leur établissement<sup>108</sup>. En

---

<sup>104</sup> « *La mission, c'est de vérifier l'intégrité physique et psychologique du détenu, vérifier que tout va bien. D'autant plus en centrale, pour le détenu, son repère c'est le surveillant. (...). C'est nous qui connaissons le plus le détenu, on sait à quelle heure il se lève, ce qu'il fait, si sa cellule est propre... Notre boulot c'est ça aussi, d'observer tout changement qui peut paraître bizarre pour éviter les incidents et d'être là pour la protection des détenus et des autres aussi.* », Surveillante principale

<sup>105</sup> « *En fin de compte, un surveillant de maison centrale, la première qualité, c'est l'observation donc on gère ce public et, en fin de compte, j'aime à le dire, on vieillit avec ce public. Une centrale, c'est une grande routine. On sait que le mec, ça fait cinq ans qu'il est là et tous les jours, à la même heure, il va faire la même chose et quand on ne rentre pas dans cette routine, c'est à ce moment-là qu'il faut communiquer et dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas. Soit on redouble d'attention, soit on fait remonter l'information et on agit au plus près des problèmes* », Surveillant principal  
« *L'observation, surtout, c'est la qualité première. A la base, c'est encore plus nécessaire à Vendin. L'observation c'est primordial* », Surveillante principale

<sup>106</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*

<sup>107</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>108</sup> « *C'est plus ou moins les mêmes activités, mais c'est pas du tout la même gestion. Ici, il faut plus discuter. On a beaucoup plus de temps avec les détenus et c'est pas pareil entre un détenu qui a pris vingt ans et un détenu qui a pris un an. Vendin, c'est l'enceinte en elle-même qui est ultra sécuritaire mais le travail du surveillant est toujours le même. Ici, on a plus le temps de discuter, c'est tout.* », Surveillant principal

effet, les personnes détenues présentes sur l'établissement ont pour la plupart été condamnées à de longues peines. Guy Casadamont explique que la relation négociée est souvent la base de l'équilibre d'une détention, surtout dans le cas d'une gestion à long terme<sup>109</sup>. Nous avons régulièrement ainsi pu entendre l'adjoint au chef d'établissement de Vendin-le-Vieil répéter que « on évite 50 % des problèmes en discutant avec la personne détenue » et que « notre métier, c'est de maintenir le lien ».

En maison centrale sécuritaire telle que celle de Vendin-le-Vieil, une gestion à moyen ou long terme sur plusieurs années ne saurait perdurer sans un minimum de souplesse de la part du personnel pénitentiaire. Il est en effet primordial de rétablir un équilibre dans la détention afin que les mesures sécuritaires auxquelles sont soumises les personnes détenues soient tolérées par celles-ci. Les maisons centrales sont fréquemment présentées comme des « cocotte-minutes »<sup>110</sup>, prêtes à exploser à tout instant dès lors que l'équilibre est rompu.

Ainsi, comme le précise Jean-Charles Froment<sup>111</sup>, la position des surveillants pénitentiaires en maison centrale est beaucoup plus réactive que dans les autres établissements dans la mesure où ceux-ci s'adaptent aux personnes détenues qu'ils connaissent et ont une autorité plus négative que positive.

Si le métier de surveillant en maison centrale se caractérise par un flou identitaire de manière générale, nous avons pu observer une affirmation identitaire éruptive lors des mouvements sociaux.

---

<sup>109</sup> CASADAMONT Guy, « La Détention et ses surveillants : Représentations et champs carcéral », EHSS, 1984, p. 234 : « *Le consensus carcéral n'est pas un consensus idyllique, la coexistence pacifique suppose un savoir-faire qui est un savoir tactique* »

<sup>110</sup> Le Figaro, « Les prisons de Vendin-le-Vieil et Condé-sur-Sarthe, ces cocottes-minute du crime », 13 mars 2019

<sup>111</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

## **Section II - Une affirmation identitaire éruptive lors des mouvements sociaux**

L'article D. 219 du Code de procédure pénale dispose, à propos des personnels de surveillance, qu'« *ils sont tenus de se porter mutuellement aide et assistance chaque fois que les circonstances le requièrent.* ». Si le texte législatif n'envisageait pas l'hypothèse des mouvements sociaux quand il a été rédigé<sup>112</sup>, il prend toutefois un sens particulier dans ces circonstances. Nous avons ainsi pu constater la solidarité ponctuelle du corps des personnels de surveillance (§1) et une conscience de corps affichée (§2).

### ***§1 - La solidarité ponctuelle du corps des personnels de surveillance***

Selon Dominique Lhuilier, le sentiment de solidarité d'un groupe consolide la réalité même de la solidarité de celui-ci. Nous avons pu constater pendant notre observation une solidarité ponctuelle du corps des personnels de surveillance qui se matérialise d'une part par un discours collectif cohérent (A) et une conscience de corps affichée (B).

#### ***A - Un discours collectif cohérent***

Selon Dominique Lhuilier, le discours collectif est le référent participant à la structuration de l'identité professionnelle<sup>113</sup>. Ainsi, certains établissements pénitentiaires sont le lieu de représentation collective où l'émeute devient la principale caractéristique du passé et du futur, comme par exemple à la maison centrale de Clairvaux<sup>114</sup>. Elle in-

---

<sup>112</sup> Sur le droit de grève : ordonnance n°58-696 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 6 août 1958, article 3 : « *Toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée de la part des personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire est interdit.* »

<sup>113</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>114</sup> *Ibid.*

dique également qu'en maison centrale, le risque d'agression est associé au risque de prise d'otage, d'évasion, de meurtre<sup>115</sup>.

Au niveau local, il semblerait que la culture d'établissement, et par extension la culture professionnelle des agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil, se construisent par le discours collectif qui relate les incidents graves ayant émaillé l'histoire de l'établissement depuis son ouverture<sup>116</sup>. Nous avons en effet pu constater durant notre présence sur l'établissement que les incidents susmentionnés sont régulièrement évoqués tant par les agents que les membres des corps d'encadrement et de direction.

### ***B - Une conscience de corps affichée***

Comme le constatent Marion Vacheret et Guy Lemire<sup>117</sup>, l'union et la cohésion du groupe des personnels de surveillance ne prennent véritablement leur sens que dans des circonstances spéciales comme les mutineries par exemple ou des situations de travail particulières, notamment en cas de recours à la force ou pendant le travail de nuit.

Cet état de fait a pu être relevé au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil pendant notre période d'observation sur site. En effet, les seules fois où nous avons eu l'occasion de relever l'usage d'expressions telles que « nous, les surveillants », « nos collègues » étaient après l'attentat dans une unité de vie familiale du centre pénitentiaire de Condé-sur-Sarthe le 5 mars 2019 dans lequel deux surveillants pénitentiaires ont été blessés<sup>118</sup>. De même, nous avons pu constater, lors des entretiens menés sur l'établissement, que les agents employaient systématiquement le pronom « nous » en faisant référence à des agressions subies par le personnel pénitentiaire<sup>119</sup>.

---

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> cf. nbp n°64, p. 15

<sup>117</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

<sup>118</sup> Le 5 mars 2019, une personne détenue et sa compagne ont agressé deux surveillants pénitentiaires avec un couteau en céramique et se sont ensuite retranchés pendant plusieurs heures dans l'unité de vie familiale. Les agents de Condé-sur-Sarthe ont alors participé à un mouvement social qui a duré plusieurs semaines. Les agents de Vendin-le-Vieil ont pour leur part participé à un mouvement social de quelques jours en soutien à leurs collègues.

<sup>119</sup> « Nous, on était pas devant la porte pour foutre le bordel, on était là pour montrer le soutien aux collègues agressés, surtout le mercredi », Surveillante principale à propos de l'agression subie par deux personnels de Condé-sur-Sarthe le 5 mars 2019  
« Il faut leur montrer qu'on est solidaires face aux agressions », propos d'une surveillante entendus devant l'établissement le 6 mars 2019

L'emploi de ce pronom marque bien l'identité de corps qui s'affiche ouvertement lors d'évènements dramatiques tels que des agressions d'un membre du personnel par une personne détenue. De manière générale, l'identité de corps ressurgit à chaque fois qu'un membre du groupe est touché par une personne détenue qui se situe de l'autre côté de la barrière<sup>120</sup>.

Toutefois, il faut souligner que l'identité de corps qui ressurgit lors de ces évènements n'est alors basée que sur des références négatives. Or, une identité professionnelle ne saurait se constituer seulement d'un sentiment de solidarité lors d'évènements graves.

La solidarité ponctuelle du corps des personnels de surveillance trouve son écho dans un discours syndical à forte connotation identitaire.

## ***§2 - Un discours syndical à forte connotation identitaire***

Le discours syndical officiel est un discours qui prône une identité professionnelle défensive. L'objectif est de se trouver un ennemi commun afin de renforcer la cohésion du groupe<sup>121</sup>. Nous avons dès lors pu constater que l'identité professionnelle mise en exergue par les syndicats au niveau local consiste, d'une part, en une identité défensive contre la personne détenue (**A**) et d'autre part, de manière peut-être plus surprenante, en une identité défensive contre l'administration (**B**).

### ***A - Une identité défensive contre la personne détenue***

Nous avons pu constater, lors du mouvement social de mars 2019 au lendemain de l'attentat de Condé-sur-Sarthe<sup>122</sup>, que le discours syndical tenu devant l'établissement de Vendin-le-Vieil le 6 mars 2019 consistait principalement en un argumentaire

---

<sup>120</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.* : La séparation gardiens/détenus est fondamentale au sein de l'institution carcérale avec l'adoption du principe de non-collaboration avec la personne détenue.

<sup>121</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>122</sup> cf. nbp n° 118, p. 29

défensif contre la personne détenue<sup>123</sup>. En effet, le discours syndical repose sur l'idée, exposée par Jean-Charles Froment, que tout avantage concédé à la personne détenue est un pouvoir de moins pour le surveillant<sup>124</sup>. La deuxième idée qui sous-tend le discours syndical est la dangerosité des personnes détenues et la séparation infranchissable entre les surveillants pénitentiaires et les personnes détenues. Comme l'explique Léonore Le Caisne, la dangerosité des personnes détenues est constamment ré-invoquée et réactualisée pour maintenir la distance avec eux<sup>125</sup>. Nous avons ainsi pu entendre devant l'établissement que Vendin-le-Vieil accueille des « gros profils », des « cas psys ». L'objectif de ce discours est de renforcer la catégorisation des groupes et maintenir une distance entre personne détenue et surveillant, distance qui s'estompe à mesure que la routine s'installe dans le métier<sup>126</sup>.

Toutefois, ainsi que l'expliquent Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui, le mythe d'une sous-culture sécuritaire et anti-détenus interdit un processus de professionnalisation formelle et constitue une entrave à la reconnaissance par les membres d'une culture professionnelle positive commune. Or, il est essentiel de fédérer une communauté professionnelle autour de valeurs positives.

### ***B - Une identité défensive contre l'administration***

Nous avons pu constater une certaine hostilité à l'administration centrale lors du mouvement social de mars 2019. En effet, des tracts avec des caricatures de Nicole Bellobet, actuelle garde des Sceaux, ont été distribués par divers représentants syndicaux devant l'établissement de Vendin-le-Vieil<sup>127</sup>.

Jean-Charles Froment explique ce phénomène de construction d'une identité défensive contre l'administration de la manière suivante : « *Le rapport qu'entretenait le*

---

<sup>123</sup> « *Il faut montrer qu'on est solidaires et qu'ils ne nous auront pas* » - Propos d'une surveillante entendus devant l'établissement le 6 mars 2019

<sup>124</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998, p. 315

<sup>125</sup> LE CAISNE Léonore, « Prison : Une Ethnologue en centrale », Odile Jacob, 2000

<sup>126</sup> « *Il y en a que je côtoie toutes les semaines depuis cinq ans, il ne faut pas rentrer dans l'habitude. C'est pas évident à force, on les voit toutes les semaines* », Surveillant principal

<sup>127</sup> cf. annexe n°5

*personnel pénitentiaire à son institution change fondamentalement de nature à partir du moment où ils ont le sentiment que leur confiance a été trahie* »<sup>128</sup>. Or, quand un personnel est blessé dans une agression, les membres du groupe ont spontanément tendance à se retourner vers la hiérarchie la plus élevée pour trouver une explication.

Cette hostilité à l'administration centrale véhiculée par le discours syndical a pu être relevée de manière individuelle dans les entretiens que nous avons menés sur site en avril 2019<sup>129</sup>.

Il apparaît ainsi que, malgré les apparences ponctuelles d'unité de groupe, il n'existe pas d'identité professionnelle spécifique aux surveillants vendinois. En effet, comme l'explique Jean-Charles Froment, « *Le paradoxe de la crise, du conflit, est de donner l'image de l'existence, voire de la cohérence, d'un groupe et de signifier en même temps, publiquement, son absence d'identité.* ». Il importe dès lors d'entamer un travail de construction de cette identité. Toutefois, cette construction est impossible en l'absence de projet institutionnel défini.

---

<sup>128</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998, p. 320

<sup>129</sup> « *On a beau faire des manifestations, on n'est pas écouté. Ils font ce qu'ils ont envie de faire et puis voilà.* », Surveillant principal  
« *C'est toujours un peu décevant. Il faut préparer son sujet même si on n'y connaît rien, on essaie de se renseigner un peu. C'était décevant cette méconnaissance de l'institution. J'estime aussi que l'institution ne prend pas ses responsabilités face à des personnes qui profitent du système* », Surveillant principal

## **Partie II - L'impossible construction d'une identité professionnelle positive en l'absence de projet institutionnel défini**

Comme le relève Jean-Charles Froment<sup>130</sup>, l'analyse des fonctions du surveillant pénitentiaire ne saurait se dissocier de l'analyse des fonctions du service public pénitentiaire. Ces fonctions sont définies à l'article 2 de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009<sup>131</sup>. Selon Guy Casadamont, toutefois, les changements successifs au ministère de la Justice empêchent une appréhension exacte de l'orientation pénitentiaire générale par les agents. Ainsi, d'après lui, « *Dans la relation surveillant/détenu, la réforme c'est encore l'autre nom de l'autorité. La réforme est ce tiers qui impose, d'en haut, une modification du rapport surveillant/détenu.* »<sup>132</sup>. Or, la lisibilité du projet est une composante primordiale de l'identité d'une profession dans la mesure où le projet donne aux agents le sens de leur action. Plusieurs auteurs s'accordent sur le fait que le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance est dû à la crise de légitimité de l'institution carcérale.

En adoptant une analyse plus locale, comme l'indiquent Marion Vacheret et Guy Lemire<sup>133</sup>, la mission des surveillants pénitentiaires ne se dissocie pas de la finalité de l'établissement carcéral. Ainsi, les surveillants vendinois ne pourront construire une identité professionnelle positive en l'absence de projet d'établissement défini (**Chapitre I**). Cette impossibilité est renforcée par l'incapacité de l'institution à gérer le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance (**Chapitre II**).

---

<sup>130</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>131</sup> Loi n°2009-1436 pénitentiaire, 24 novembre 2009, article 2 : "*Le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions pénales. Il contribue à l'insertion ou à la réinsertion des personnes qui lui sont confiées par l'autorité judiciaire, à la prévention de la récidive et à la sécurité publique dans le respect des intérêts de la société, des droits des victimes et des droits des personnes détenues. Il est organisé de manière à assurer l'individualisation et l'aménagement des peines des personnes condamnées* »

<sup>132</sup> CASADAMONT Guy, *Op. cit.*, p. 31

<sup>133</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

## **Chapitre I - Une absence de projet d'établissement défini**

Selon les dires des agents du site, le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil se caractérise à la fois par un projet instable (**Section I**) et un projet insécurisant (**Section II**).

### **Section I - Un projet instable**

Si le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil avait une vocation initiale d'établissement ultra-sécuritaire en quartiers maison centrale (§1), ce projet a été sujet à de nombreux ajustements (§2) depuis l'ouverture.

#### ***§1 - La vocation initiale d'établissement ultra-sécuritaire de Vendin-le-Vieil***

Les agents qui ont été affectés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil dès son ouverture ont pu constater un décalage entre le projet présenté par la direction de l'Administration pénitentiaire (**A**) et la réalité de l'ouverture (**B**).

##### ***A - Le projet présenté par la direction de l'Administration pénitentiaire***

Nous avons pu constater que les personnels du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil avaient tendance à présenter la vocation initiale de l'établissement de la même manière que le décret du 23 mai 1975 a pu présenter les établissements et quartiers de sécurité renforcée à l'ancien article D. 70-1 du Code de procédure pénale<sup>134</sup>.

Le livret de présentation de l'établissement rédigé par le Ministère de la Justice et l'Agence publique pour l'immobilier de la justice (APIJ) met l'accent sur les disposi-

---

<sup>134</sup> Article D. 70-1 du code de procédure pénale issu du décret n°75-402 modifiant certaines dispositions du code de procédure pénale, 23 mai 1975 : « *Les maisons centrales comportent une organisation et un régime de sécurité dont les modalités internes permettent néanmoins de préserver et de développer les possibilités de reclassement des condamnés.*

*Parmi les maisons centrales, des établissements ou quartiers de sécurité renforcée reçoivent les condamnés qui, par leur personnalité ou leur comportement, ne peuvent être affectés ou maintenus dans un autre établissement »*

tifs de sûreté très perfectionnés installés à Vendin-le-Vieil dans la perspective de l'accueil de personnes détenues condamnées à de longues peines. En effet, le livret mentionne que « *conformément aux règles qui régissent les maisons centrales, le niveau de sécurité est plus important à Vendin-le-Vieil que pour des établissements plus classiques.* »<sup>135</sup>. Ainsi, le centre pénitentiaire a finalement pour vocation de « *concilier haute technologie et prise en charge individualisée* »<sup>136</sup>. L'individualisation, selon Marion Vacheret et Guy Lemire, est primordiale dans ce type d'établissement dans la mesure où elle permet une cohésion moins forte des personnes détenues et donc d'exercer un contrôle plus prégnant sur la détention de manière générale<sup>137</sup>.

Le chef d'établissement de l'époque, Richard Bauer, explique par ailleurs dans ce livret : « *Je voudrais faire comprendre aux personnes détenues (...) que leur détention ici est un passage, en attendant d'être transférées dans un établissement moins contraignant.* »<sup>138</sup>. Ce souhait de l'ancien chef d'établissement d'inscrire la gestion des personnes détenues dans le court terme est d'ailleurs repris dans le rapport de visite du CGLPL qui recommande que la durée maximale de placement au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil soit d'un an et que toute durée supérieure de placement soit exceptionnelle et justifiée régulièrement par le profil de la personne détenue<sup>139</sup>.

Ce modèle d'établissement pénitentiaire présente un intérêt majeur selon Marion Vacheret et Guy Lemire qui constatent que le modèle d'incarcération faisant reposer la gestion de la peine sur l'espoir d'être incarcéré dans un établissement moins coercitif tend à faire disparaître les mutineries et émeutes<sup>140</sup>. Dès lors, il est primordial que cet espoir de transfert vers un établissement moins contraignant soit susceptible de se réaliser.

---

<sup>135</sup> Ministère de la Justice, APIJ, Plaquette de présentation du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil, p. 17

<sup>136</sup> *Ibid.*, p. 5

<sup>137</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

<sup>138</sup> Ministère de la Justice, APIJ, *Op. cit.*, p. 6

<sup>139</sup> CGLPL, *Op. cit.*, p. 16

<sup>140</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

## ***B - La réalité de l'ouverture***

Les agents interrogés lors de notre période sur site ont pu mentionner un décalage important entre le projet initial de l'établissement et la réalité de l'ouverture. Ainsi, ce surveillant principal nous explique : « *Pour moi, ici, c'est plus une prison où ils viennent en punition, c'est ce qu'on nous avait dit au début. Ils restent six mois, un an... et après ils bougent. Ceux qui sont là depuis l'ouverture ils sont tranquilles. Les autres tournent.* ». Un surveillant brigadier explique également : « *Ici, on nous a vendu un établissement... J'en dormais plus, je pensais que j'allais garder des monstres avec cinq jambes et quatre bas parce qu'on nous a dit que Vendin était ultra sécuritaire. Dans les premiers que j'ai vu arriver pourtant, j'ai vu des gens que j'avais en CD. Même si ce sont des profils particuliers, ce sont des gens qui ont connu la MA voire le CD.* ». Il existe ainsi un décalage quant aux profils attendus et ceux des premières personnes détenues accueillies sur l'établissement. Il apparaît d'ailleurs que certaines personnes détenues sont sur l'établissement depuis son ouverture, alors que l'établissement devait être un établissement de placement pour une période de relativement courte durée.

Cette surveillante principale résume le décalage dans le projet de l'établissement : « *Le projet de base, c'est pas Vendin actuellement. Plus ça va, plus ça le devient. A la base, le projet de Vendin et de Condé, c'étaient deux grosses prisons qui ont été créées pour gérer les détenus dits « ingérables », et là on n'y est pas du tout. Heureusement, parce qu'on n'a pas le personnel pour. Pour moi, les établissements comme Condé ou Vendin, c'est des énormes QI. (...) On a des détenus qui partent de Vendin et qui vont à Poissy, alors que normalement ça devrait être des échanges entre Vendin et Condé, sauf vraiment des cas exceptionnels où on arrive à canaliser leur agressivité, mais ça ne se fait pas en six mois. (...) Quand on m'en parle à l'extérieur, j'ai pas l'impression qu'on me parle de la même prison quand je suis à l'intérieur.* ».

Nous avons ainsi pu constater un décalage à l'origine dans le projet d'établissement ultra-sécuritaire du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil. De plus, ce projet est sujet à de nombreux ajustements.

## **§2 - Un projet d'établissement sujet à de nombreux ajustements**

Les agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil déplorent un manque de lisibilité du projet de l'établissement qui est sujet à de nombreux ajustements avec, d'une part, la modification des profils de la population pénale (**A**) et, d'autre part, une hausse sécuritaire (**B**) dans la prise en charge.

### ***A - La modification des profils de la population pénale***

Les quartiers maison centrale de Vendin-le-Vieil répondent à un objectif de la DAP de centralisation des personnes détenues considérées comme dangereuses dans un établissement, cet établissement étant le CP de Vendin-le-Vieil ou le CP de Condé-sur-Sarthe. Cela se traduit concrètement par la concentration d'une trentaine de détenus particulièrement signalés (DPS) sur les QMC2 et QMC3 du CP de Vendin-le-Vieil. Le répertoire DPS répond à un « *objectif d'identification des individus qui paraissent devoir appeler une vigilance particulière ainsi que la mise en place de mesures de sécurité spéciales (en raison de leur personnalité ou de leur comportement)* »<sup>141</sup>.

De même, l'établissement n'accueille pratiquement que des personnes détenues en transfert pour mesure d'ordre et de sécurité (MOS), c'est-à-dire des personnes qui, du fait de leur comportement, ne peuvent être incarcérées dans un autre établissement. Il faut ajouter à cela une hausse du nombre de personnes détenues souffrant de troubles psychiatriques au sein du centre pénitentiaires et qui ne peuvent être hébergées en unité pour malades difficiles ou en unité hospitalière spécialement aménagée du fait de leur fort potentiel de violence.

Il faut toutefois préciser, comme le constatent Marion Vacheret et Guy Lemire, que plus l'établissement est coercitif et plus les membres du personnel considèrent la population incarcérée comme potentiellement dangereuse<sup>142</sup>. En effet, les représentations ont tendance à s'imposer comme la réalité aux membres du personnel et peuvent alors alimenter une surestimation du niveau de dangerosité d'une personne détenue.

---

<sup>141</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*, p. 22

<sup>142</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

Dominique Lhuilier considère de même que l'organisation du travail peut être à l'origine d'une accentuation dans l'évaluation de la dangerosité du fait de la parcellisation des tâches, la centralisation des décisions et le contrôle hiérarchique pesant qui empêchent le recours au pouvoir discrétionnaire permettant la négociation et la régulation. Selon elle, cela est particulièrement vrai en maison centrale où la marge d'autonomie du surveillant est réduite et où la dangerosité perçue de la population pénale est accrue<sup>143</sup>.

Cette modification des profils de la population pénale avec à la fois une augmentation du nombre de personnes détenues considérées comme potentiellement dangereuses et une augmentation du nombre de personnes détenues souffrant de troubles psychiatriques sont, selon Dominique Lhuilier, une cause de pénibilité importante du travail, d'où un roulement des postes<sup>144</sup>. En effet, les agents de maison centrale sont confrontés d'une part à la dangerosité des personnes détenues mais celle-ci est conjuguée à la dégradation de l'état physique et à la souffrance des personnes condamnées à de longues peines. Cet état de fait explique le soin particulier accordé aux conditions de travail des personnels de surveillance de Vendin-le-Vieil, architecturalement parlant<sup>145</sup> mais également dans l'organisation du service<sup>146</sup>. Selon Jean-Marie Delarue, la pénibilité du travail ne tient pas seulement à leur confrontation avec un public difficile mais à l'organisation de leur tâche<sup>147</sup>.

### ***B - La hausse sécuritaire***

Suite aux évènements dramatiques qui ont émaillé l'histoire de l'établissement pénitentiaire de Vendin-le-Vieil<sup>148</sup>, de nombreux ajustements dans la prise en charge des personnes détenues ont été faits, notamment dans un sens d'augmentation des

---

<sup>143</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>144</sup> *Ibid.*

<sup>145</sup> Ministère de la Justice, APIJ, *Op. cit.*, p. 18 : « *L'administration pénitentiaire veille à améliorer sans cesse les conditions d'exercices de sa mission (...). L'implication du pôle ergonomie de la DAP dans la réalisation des postes de travail de Vendin-le-Vieil en est un exemple* ».

<sup>146</sup> « *On a un établissement propre, un super planning. Tous les établissements devraient avoir les conditions de travail de Vendin. (...) Je tiens à souligner que c'est le premier établissement dans lequel on demande à un surveillant de chaque équipe de travailler sur le planning.* », Surveillante principal

<sup>147</sup> DELARUE Jean-Marie, *Op. cit.*, p145

<sup>148</sup> cf. nbp n°64, p. 15

contraintes sécuritaires. En effet, a notamment été décidé le retour à un régime de portes fermées, régime traditionnel de la maison centrale mais qui n'est plus appliqué dans beaucoup d'entre elles, avec une ouverture de portes à deux agents. Une seconde illustration de cette montée sécuritaire dans la prise en charge des personnes détenues est la gestion de celles-ci au quartier d'isolement et quartier disciplinaire, où les ouvertures de portes se réalisent systématiquement à trois agents et un gradé, équipés de la tenue pare-coups.

Autre signe de cette hausse sécuritaire, de nombreux équipements ont également été octroyés aux surveillants pénitentiaires, notamment le déploiement de gilets pare-lames sur le quartier d'évaluation de la radicalisation à la suite de l'attentat de Condé-sur-Sarthe du 5 mars 2019<sup>149</sup>, déploiement étendu à l'ensemble de l'établissement quelques semaines plus tard.

Il semblerait dès lors que l'identité professionnelle des agents de Vendin-le-Vieil se réoriente sur un aspect purement sécuritaire. En effet, nombreux sont les agents interrogés à occulter leur mission de réinsertion de leur discours en nous indiquant qu'ils n'y croient pas<sup>150</sup>.

L'instabilité du projet du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil a ainsi pu être soulignée. Le centre pénitentiaire se caractérise également par un projet ressenti comme insécurisant<sup>151</sup> par les agents.

## **Section II - Un projet insécurisant**

Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui expliquent qu'il existe une rupture entre le discours privé et le discours public. Selon eux, le discours public serait plus véhément en maison centrale car il reflète le sentiment d'impuissance des surveillants pénitentiaires, notamment face à la population pénale<sup>152</sup>. Ainsi, nous

---

<sup>149</sup> cf. nbp n°118, p. 29

<sup>150</sup> Sur la contradiction fondamentale des missions du surveillant pénitentiaire, cf. *infra*, pp. 45-46

<sup>151</sup> Il faut entendre l'insécurité comme un sentiment, et non une réalité objective.

<sup>152</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

avons pu observer un discours officiel favorable à la hausse sécuritaire de l'établissement (§1) contrebalancé par un discours individuel nuancé sur la hausse sécuritaire (§2).

### ***§1 - Un discours officiel favorable à la hausse sécuritaire de l'établissement***

Le discours officiel est la position présentée au public sur un sujet déterminé. Ainsi, dans notre cas, il peut revêtir deux aspects. Nous avons ainsi pu vérifier l'existence d'un discours syndical favorable au tout sécuritaire (A) mais aussi l'aspiration du collectif au tout sécuritaire (B).

#### ***A - Le discours syndical favorable au tout sécuritaire***

Après les évènements de janvier 2018<sup>153</sup> et de mars 2019<sup>154</sup>, les syndicats ont appelé à une sécurisation accrue des personnels pénitentiaires en réclamant des équipements particuliers, notamment des gilets pare-lames ou pare-balles, de nouvelles règles de fouilles des visiteurs, un encadrement accru pour l'accès à certaines activités ou certains droits comme les unités de vie familiales. A Vendin-le-Vieil, cela s'est notamment concrétisé par la distribution de gilets pare-lames aux agents de surveillance, le retour à un régime portes fermées<sup>155</sup>.

Selon Dominique Lhuillier, le discours sécuritaire dans l'institution vient renforcer et soutenir la communauté professionnelle qui se sent menacée<sup>156</sup>. En adoptant ce type de discours, les syndicats se saisissent d'une crainte du personnel de surveillance à une double fin : renforcer et soutenir la communauté des personnels de surveillance mais également renforcer et soutenir leur propre communauté syndicale qui se sent me-

---

<sup>153</sup> Le 11 janvier 2018, au CP de Vendin-le-Vieil, quatre personnels de surveillance sont agressés par une personne détenue au quartier d'isolement

<sup>154</sup> Le 5 mars 2019, au CP de Condé-sur-Sarthe, une personne détenue et sa compagne agressent deux surveillants pénitentiaires avec un couteau en céramique et se sont ensuite retranchés pendant plusieurs heures dans l'unité de vie familiale

<sup>155</sup> cf. *supra*, pp. 38-39

<sup>156</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op cit.*

nacée à mesure que le taux de syndicalisme baisse dans le corps des personnels de surveillance<sup>157</sup>.

### ***B - L'aspiration du collectif à une hausse sécuritaire***

Dominique Lhuilier indique que les représentations en matière de sécurité tiennent à des constructions individuelles et collectives. Ainsi, le sentiment d'insécurité et les demandes de sécurité sont renforcés par l'insatisfaction sociale et se traduisent par une demande d'autorité et de rétablissement de l'ordre<sup>158</sup>.

Cet état de fait a pu être constaté à Vendin-le-Vieil lors de notre observation sur site. Nous avons ainsi pu constater une demande de prise en charge renforcée pour certains individus au nom d'une dangerosité dont on sait qu'elle peut être sur-estimée du fait du sentiment d'insécurité ressenti par les agents<sup>159</sup>, une demande de nouveaux équipements de sécurité voire une demande d'armement de la part de certains agents. Il est intéressant de souligner que les demandes les plus poussées sur le plan de la sécurité sont portées par le discours collectif, mais ce discours collectif souffre d'un décalage flagrant avec le discours individuel des agents. Ce décalage peut s'expliquer de nouveau par le souci d'adopter un discours sur la sécurité afin de renforcer et soutenir une communauté qui se sent menacée<sup>160</sup>.

Toutefois, la demande d'autorité et de rétablissement de l'ordre qui transparaît dans le discours collectif se traduit concrètement par le développement de stratégies d'évitement des conflits et tensions et renforce l'écart travail prescrit et travail réel, ainsi que l'explique Dominique Lhuilier<sup>161</sup>.

Le risque d'un tel écart est qu'il induit une incertitude sur le comportement de la personne détenue dans la mesure où celle-ci ne bénéficie pas d'une prévisibilité des pratiques professionnelles des agents de surveillance. Cette incertitude du comportement de

---

<sup>157</sup> *cf. infra*, pp. 48-49

<sup>158</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>159</sup> *cf. supra*, pp. 37-38

<sup>160</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>161</sup> *Ibid.*

la personne détenue induit, à son tour, un sentiment d'insécurité. Cette difficulté a pu être saisie par les agents pénitentiaires qui adoptent un discours individuel nuancé quant à la hausse sécuritaire.

## ***§2 - Un discours individuel nuancé quant à la hausse sécuritaire***

De manière individuelle, de nombreux surveillants interrogés craignent, d'une part, une surenchère de la population pénale (**A**) et, d'autre part, une distance qui empêcherait une gestion à long terme de la personne détenue (**B**).

### ***A - La crainte d'une surenchère de la part de la population pénale***

De manière individuelle, de nombreux surveillants interrogés ont pu faire état de leur crainte d'une surenchère de la part de la population pénale en cas de hausse sécuritaire. Les agents craignent notamment que tout équipement de sécurité dont ils seraient dotés puisse être utilisé contre eux par les personnes détenues en cas d'incidents tels que des émeutes, mutineries ou prises d'otage<sup>162</sup>. Il faut préciser que le risque de mutinerie et d'émeute augmente à partir du moment où la direction et les surveillants mettent fin au système de privilèges<sup>163</sup>.

Selon Jean-Philippe Champion, les trois points cumulatifs essentiels dans le maintien de l'ordre pénitentiaire sont en effet l'accès aux activités, les bonnes relations entre le personnel pénitentiaire et les personnes détenues et les procédures reconnues comme équitables pour faire respecter le règlement et traiter les plaintes, dans la mesure où l'idée de justice est fondamentale pour faire accepter l'autorité de la prison chez les personnes placées sous main de justice<sup>164</sup>. Ainsi, la hausse dans le niveau de sécurité de l'établissement et la multiplication de procédures sécuritaires contraignantes pour la personne détenue risquent à terme de détériorer les relations entre le personnel de surveillance et la population pénale.

---

<sup>162</sup> « *Tout ce qu'on a, ils peuvent le retourner contre nous* », Propos entendus devant l'établissement au sujet de l'armement des personnels le 6 mars 2019

<sup>163</sup> LEMIRE Guy, VACHERET Marion, *Op. cit.*

<sup>164</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*

De plus, l'isolement de la personne détenue induit l'isolement du surveillant qui est consigné à son poste, isolement renforcé par l'architecture de l'établissement<sup>165</sup>. Cela renforce le sentiment d'insécurité du personnel de surveillance et donc sa vigilance, et alimente encore la méfiance dans ses relations avec la population pénale.

### ***B - La crainte d'une distance empêchant une gestion à long terme de la personne détenue***

Si le projet d'établissement de Vendin-le-Vieil est, à l'origine, d'accueillir les personnes détenues posant des problèmes en terme de gestion de la détention à titre infra-disciplinaire pour une période de courte durée, la distance entre personne détenue et personnel de surveillance ne pose pas de difficulté outre mesure. Toutefois, si le projet d'établissement est d'accueillir des personnes détenues à long terme<sup>166</sup>, une telle distance ne saurait être maintenue sans créer de graves difficultés en terme de gestion de la détention.

En effet, comme l'expliquent Antoinette Chauvenet, Françoise Orlic et Georges Benguigui au sujet des émeutes dans les prisons de sécurité maximale aux Etats-Unis ou dans les prisons de sécurité minimale au Royaume-Uni, la principale cause d'émeute en détention est la rupture des systèmes de communication et des relations sociales entre le surveillant et la personne détenue et entre celles-ci, cette rupture étant liée à des périodes de changement de politique carcérale<sup>167</sup>. Ainsi, la principale cause de tension en détention réside dans un changement de politique carcérale. En maison centrale, et *a fortiori* au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil si l'établissement s'inscrit dans un projet de gestion des personnes détenues sur une longue durée, la pression exercée par les personnes détenues peut rapidement transformer les faveurs en droits acquis et les exceptions en règle générale, et toute remise en cause de ce système peut mener à un renversement de l'équilibre de la détention<sup>168</sup>.

---

<sup>165</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>166</sup> *cf supra*, p. 36

<sup>167</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

<sup>168</sup> CHAUVENET Antoinette, ORLIC Françoise, BENGUIGUI Georges, *Op. cit.*

Guy Casadamont explique à ce sujet que l'équilibre de la détention est un équilibre négocié : « *Le consensus carcéral n'est pas un consensus idyllique, la coexistence pacifique suppose un savoir-faire tactique* »<sup>169</sup>. Ainsi, la hausse sécuritaire risque de bouleverser l'équilibre négocié des quartiers maison centrale qui semblent, pour le moment, s'inscrire dans une gestion à moyen terme, contrairement notamment au quartier d'évaluation de la radicalisation où la prise en charge de la personne détenue est de très courte durée<sup>170</sup>.

Il apparaît ainsi que les surveillants pénitentiaires de l'établissement de Vendin-le-Vieil ne peuvent construire une identité professionnelle sans projet d'établissement défini et lisible. A cela s'ajoute l'incapacité de l'institution à gérer le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance. En effet, l'identité professionnelle se composant de trois registres institutionnel, organisationnel et personnel, il est crucial que le socle commun institutionnel de l'identité professionnelle de tous les surveillants pénitentiaires soit solide.

## **Chapitre II - L'incapacité de l'institution à gérer le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance**

L'institution a un rôle fondamental à jouer dans la prise en compte du malaise identitaire du corps des personnels de surveillance, dans la mesure où l'analyse des fonctions du surveillant pénitentiaire est liée à l'analyse des fonctions du service public pénitentiaire<sup>171</sup>. Ainsi, la crise identitaire du corps des personnels de surveillance est potentiellement un signe d'une crise du système pénitentiaire français. Nadia Aymard dissocie crise identitaire et malaise identitaire, la crise identitaire étant l'aboutissement du malaise identitaire. Celle-ci intervient quand se conjuguent à la fois un sentiment

---

<sup>169</sup> CASADAMONT Guy, *Op. cit.*, p. 234

<sup>170</sup> L'évaluation en quartier d'évaluation de la radicalisation dure 17 semaines avec l'assurance pour la personne détenue de quitter l'établissement à l'issue pour être affectée sur un autre établissement pénitentiaire en quartier d'isolement, quartier de prise en charge de la radicalisation ou détention classique dans un établissement habilité à recevoir des personnes radicalisées.

<sup>171</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

d'absence de reconnaissance et un sentiment d'absence de sens<sup>172</sup>. Le sentiment latent d'une absence de reconnaissance (**Section I**) de la part de l'administration centrale a pu être constaté chez les surveillants pénitentiaires de Vendin-le-Vieil. Dès lors, doit être entamé un travail nécessaire de construction de l'identité vendinoise (**Section II**), avec l'administration centrale en soutien.

## **Section I - Le sentiment latent d'une absence de reconnaissance**

Les surveillants pénitentiaires vendinois font état d'une déconnexion ressentie entre l'administration centrale et le surveillant (§1). Nous avons, de plus, pu constater l'incapacité des syndicats pénitentiaires à pallier cette carence (§2) alors que les organisations syndicales étaient auparavant un partenaire privilégié de l'administration pénitentiaire<sup>173</sup>.

### ***§1 - Une déconnexion ressentie entre l'administration centrale et le surveillant***

La déconnexion ressentie entre l'administration centrale et le surveillant pénitentiaire s'explique par la contradiction fondamentale des missions du surveillant pénitentiaire (**A**). A cela s'ajoute une exacerbation de ce ressenti lors d'évènements dramatiques (**B**) liée à la manière dont l'institution gère ce type d'incidents.

#### ***A - La contradiction fondamentale des missions du surveillant pénitentiaire***

La contradiction entre mission de sécurité et mission de réinsertion est unanimement soulevée dans les ouvrages sur les personnels de surveillance. Ainsi, Guillaume Malochet explique que l'absence de reconnaissance institutionnelle du travail de réinsertion des surveillants pénitentiaires se traduit par une absence de politique globale cohérente avec une série d'orientations sans cohésion d'ensemble<sup>174</sup>. Il explique également qu'un contexte favorable à la réinsertion se traduit par un renforcement des mis-

---

<sup>172</sup> AYMARD Nadia, LHUILIER Dominique, « Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance », Geral, 1993

<sup>173</sup> cf. *infra*, pp. 48-50

<sup>174</sup> MALOCHET Guillaume, LALLEMENT Michel (dir.), *Op. cit.*

sions de sécurité du surveillant pénitentiaire car cela génère plus de mouvements et une obligation de vigilance renforcée pour les agents. Dominique Lhuilier constate que la mission du personnel de surveillance est compliquée par l'allongement des peines qui creuse l'écart entre le discours sur l'insertion et la réalité des pratiques d'incarcération<sup>175</sup>. Ce constat est encore plus vrai en maison centrale, ce type d'établissement ayant vocation à accueillir des personnes condamnées à de longues peines.

Cette contradiction entre mission de réinsertion et mission de sécurité a une incidence sur l'identité professionnelle des agents, ainsi que l'explique Georges Benguigui : en l'absence de moyens humains et matériels pour la mission de réinsertion, la DAP répond à un besoin d'identité et de reconnaissance par une tentative d'élévation du niveau technique de sécurité, un discours sur la fierté et une tentative d'assimilation au corps de la police nationale<sup>176</sup>. Jean-Charles Froment explique pour sa part que la crise identitaire des personnels de surveillance provient de ce que les concepts de sécurité et de réinsertion ne peuvent structurer le secteur pénitentiaire de façon cohérente. Ainsi, il propose de dissocier les surveillants en deux groupes : la surveillance de sécurité et la surveillance de proximité, plus axée sur la réinsertion, pour enrichir les fonctions des deux côtés. Il considère également que les nouveaux concepts de droits de l'homme et d'intégration sociale en prison devraient fonder l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires pour légitimer socialement le secteur pénitentiaire en crise<sup>177</sup>.

Toutefois, si cette contradiction est à l'origine du malaise identitaire des personnels de surveillance au niveau institutionnel, elle semble atténuée dans un établissement comme le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil dans la mesure où sa vocation sécuritaire est clairement assumée. Ainsi, la mission des surveillants vendinois se fonde quasiment exclusivement sur la sécurité, atténuant le risque de schizophrénie pénitentiaire<sup>178</sup> dont sont victimes les personnels de surveillance.

---

<sup>175</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>176</sup> BENGUIGUI Georges, « La Paranoïa pénitentiaire », dans BENGUIGUI Georges, GUILBAUD François, MALOCHET Guillaume, « Prisons sous tensions », Champ social, 2011

<sup>177</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>178</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998

## ***B - L'exacerbation de ce ressenti lors d'évènements dramatiques***

Deux attitudes de l'administration lors d'évènements dramatiques, notamment des agressions, ont pu être relevées par les agents interrogés sur site. D'une part, les personnels ont l'impression d'être remis en cause dans leurs pratiques professionnelles lors d'incidents. Certains ont effectivement pu révéler qu'ils percevaient la vidéosurveillance de l'établissement comme un élément à charge contre eux utilisé par l'administration centrale pour repérer d'éventuels manquements dans l'accomplissement des gestes professionnels<sup>179</sup>.

D'autre part, l'octroi de récompenses et de grades suite à des évènements graves a pu également être relevé comme problématique par les agents. En effet, ces récompenses ayant pour but, entre autres, de valoriser le courage d'un agent durant un incident peuvent avoir, à l'inverse, un effet pervers dans la mesure où les personnels pénitentiaires ont l'impression de ne pas pouvoir les recevoir dans l'exercice normal de leurs fonctions<sup>180</sup>.

Il existe ainsi une lacune de l'institution à prendre en charge le malaise identitaire de ses personnels de surveillance. A cela s'ajoute l'incapacité des syndicats pénitentiaires à pallier cette carence.

### ***§2 - L'incapacité des syndicats pénitentiaires à pallier cette carence***

Jean-Charles Froment explique, au sujet du syndicalisme pénitentiaire, que l'administration pénitentiaire est structurée selon le modèle néo-corporatiste depuis la

---

<sup>179</sup> « *Je fais partie des personnels agressés le 11 janvier 2018, j'ai perçu un très gros manque de reconnaissance de la part de l'administration ou de ceux qui sont directement au-dessus de moi en tout cas. (...) J'ai eu l'impression que ce qu'on recherchait dans les vidéo-surveillances, c'était une faute professionnelle.* », Major pénitentiaire

<sup>180</sup> « *C'était cette reconnaissance qu'on voulait, qu'on n'a pas eu tout de suite et qu'il a fallu aller chercher avec des forceps, avec le mouvement de janvier, etc. Je suis sûr et certain que s'ils nous avaient donné cette reconnaissance, le mouvement aurait été tué dans l'oeuf. (...). J'ai reçu la médaille pénitentiaire et la liste de tous ceux qui l'ont reçu l'année dernière. Comptez le nombre de surveillants. Regardez où ils travaillent, les postes qu'ils occupent. Vous n'aurez pas de médaille pénitentiaire parce que vous faites vingt ans de coursive.* », Major pénitentiaire

fin de la Seconde guerre mondiale<sup>181</sup>. Toutefois, cette co-gestion est remise en cause progressivement. Cela s'explique, d'une part, par le sentiment de désillusion des surveillants pénitentiaires face à leurs syndicats (A) et, d'autre part, par le développement de syndicats renforçant l'éclatement du corps des personnels de surveillance (B).

### *A - Le sentiment de désillusion des surveillants pénitentiaires face à leurs syndicats*

De nombreux surveillants du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil interrogés lors des entretiens ont pu exprimer leur méfiance face à leurs syndicats<sup>182</sup>. Cependant, les syndicats sont traditionnellement fédérateurs pour un corps de métier et on constate ici leur échec à s'emparer du malaise identitaire des surveillants pénitentiaires. Comme l'explique Jean-Charles Froment<sup>183</sup>, le syndicalisme pénitentiaire a aujourd'hui plus d'intérêt sur le plan individuel que sur le plan collectif du fait du statut spécial pénitentiaire et des limites de l'action collective<sup>184</sup>.

De plus, les syndicats vont avoir plus tendance à privilégier les positions de nature à conforter leur assise professionnelle plutôt qu'à engager et accompagner la réflexion sur la modernisation du service public pénitentiaire<sup>185</sup> comme l'explique Jean-Charles Froment, « *en ne facilitant pas la mise en oeuvre des politiques publiques, les organisations syndicales se décrédibilisent aux yeux de l'administration qui est tentée de leur retirer encore des sources de légitimation.* »<sup>186</sup>. Cet état de fait est dénoncé par les surveillants pénitentiaires qui semblent pour beaucoup avoir perdu toute confiance

---

<sup>181</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998 : ce modèle se caractérise par une association étroite entre les structures décisionnelles majoritaires traditionnelles de l'administration et l'organisation syndicale majoritaire

<sup>182</sup> « *Par rapport à ce qui a été dit en janvier 2018 entre les syndicats et la DAP, on nous a clairement lâchés* », Surveillant principal

<sup>183</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>184</sup> Ordonnance n°58-696 relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, 6 août 1958, article 3 : « *Toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisée de la part des personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire est interdit.* »

<sup>185</sup> FROMENT Jean-Charles, « Les Surveillants de prison », L'Harmattan, 2003

<sup>186</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998, p. 410

en leurs syndicats<sup>187</sup>, dans une administration traditionnellement marqué par un fort taux de syndicalisation.

### ***B - Le développement de syndicats renforçant l'éclatement du corps***

Selon Jean-Charles Froment, la multiplicité et la rivalité des syndicats cassent la culture surveillante sur le plan horizontal<sup>188</sup>. En effet, les syndicats vont avoir tendance à privilégier les positions de nature à conforter leur assise professionnelle, ce que ressentent clairement les surveillants pénitentiaires interrogés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil. Pour eux, le syndicalisme n'est aujourd'hui plus qu'une question de batailles d'ego<sup>189</sup>.

Par ailleurs, un autre signe plus inquiétant de l'éclatement du paysage syndical est la création de syndicats qui font, par ricochet, éclater le corps des personnels de surveillance. Par exemple, le syndicat pénitentiaire des surveillants (SPS) est un syndicat ayant pour vocation de rassembler les surveillants pénitentiaires non gradés afin de pallier le « *mécontentement des surveillants qui s'estiment mal représentés par les syndicats fourre-tout regroupant tous corps et toutes catégories de personnels* »<sup>190</sup>. Ce type de syndicats légitime l'éclatement d'un corps unique en excluant les surveillants pénitentiaires gradés, notamment les premiers surveillants et majors pénitentiaires et en produisant un discours hostile à la hiérarchie, quel que soit son niveau dans la pyramide pénitentiaire : « *La défense des intérêts exclusifs des surveillant(e)s, notre syndicat la confie aux surveillant(e)s et à eux seuls, gage de crédibilité du syndicalisme pénitentiaire = AUTO DEFENSE* »<sup>191</sup>. Si les premiers surveillants et majors pénitentiaires

---

<sup>187</sup> « *Je fais partie d'une organisation syndicale, je ne vais pas vous dire laquelle, ça n'a pas d'importance mais je regrette que les OS se tirent dans les pattes les unes des autres. Je n'ai vu aucune cohésion à aucun moment. Ça ne fait pas longtemps que je suis entré dans un OS mais avec le recul, je regrette presque.* », Surveillant brigadier

<sup>188</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998

<sup>189</sup> « *Je me rends compte que ce sont des batailles d'ego. Ce qui m'apparaît en premier, c'est ça. Tel syndicat veut absolument avoir des sièges ou je ne sais quoi, c'est presque du commerce.* », Surveillant brigadier

<sup>190</sup> Site internet SPS section « Le syndicat », Présentation du SPS (<http://www.sps-penitentiaire.fr/pages/pages-le-syndicat/presentation-du-syndicat-s-p-s.html>)

<sup>191</sup> Site internet SPS section « Le syndicat », Présentation du SPS (<http://www.sps-penitentiaire.fr/pages/pages-le-syndicat/presentation-du-syndicat-s-p-s.html>)

n'ont pas les mêmes fonctions que les surveillants pénitentiaires, ils restent pourtant un référent important pour la construction de l'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires dans la mesure où ils ont, statutairement, la charge d'encadrer les surveillants, surveillants principaux et surveillants brigadiers<sup>192</sup>.

Il apparaît dès lors que la construction impossible de l'identité professionnelle du corps des personnels de surveillance est due en grande partie à la déconnexion ressentie par les surveillants pénitentiaires avec l'administration centrale. Toutefois, il est nécessaire d'entreprendre un travail de construction de l'identité vendinoise.

## **Section II - Un travail nécessaire de construction de l'identité vendinoise**

Un travail de construction de l'identité professionnelle des surveillants de Vendin-le-Vieil est nécessaire<sup>193</sup>. Il passe, d'une part, par l'indispensable définition institutionnelle d'un socle identitaire (§1) et, d'autre part, par l'ouverture nécessaire d'un espace de réflexion identitaire (§2).

### ***§1 - L'indispensable définition institutionnelle d'un socle identitaire***

La définition institutionnelle d'un socle identitaire peut être réalisée de deux manières. D'une part, il y a une nécessité de clarification des missions (**A**) et, d'autre part, la création de postes à profil (**B**) nous semble à envisager.

#### ***A - La nécessité d'une clarification des missions***

Afin de pouvoir définir un socle identitaire sur lequel les surveillants vendinois pourraient s'appuyer pour construire leur propre identité, il apparaît nécessaire de pro-

---

<sup>192</sup> Décret n°2006-441 portant statut particulier des corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire, 14 avril 2006, article 3

<sup>193</sup> cf. *supra*, pp. 8-10

céder à une clarification au moins statutaire des missions du surveillant pénitentiaire. Nous l'avons déjà précisé, les concepts de sécurité et de réinsertion ne semblent pas satisfaisants pour définir les missions du surveillant pénitentiaire, d'autant plus en maison centrale<sup>194</sup>. Une clarification des missions autour de concepts que les agents appréhendent dans tous leurs éléments permettra une meilleure représentation de celles-ci pour le surveillant, pour le groupe de surveillants mais également pour la société elle-même.

En effet, selon Catherine Llorens, la représentation permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites et de comprendre la réalité, à travers son propre système de références, et donc de s'y adapter, de s'y définir une place. L'émergence d'une représentation se décompose en trois phases : l'imaginaire individuel, l'imaginaire collectif et la réalité sociale<sup>195</sup>. Dès lors, selon Dominique Lhuillier, les représentations et pratiques s'engendrent mutuellement dans la mesure où elles sont socialement construites et partagées et produisent la réalité commune du groupe professionnel, tout en contribuant à son affirmation<sup>196</sup>.

### ***B - La création de postes à profil***

Pour poursuivre la démarche de clarification des missions du surveillant pénitentiaire, la création de postes à profil tels que surveillant de maison d'arrêt, surveillant de centre de détention et surveillant de maison centrale paraît pertinente. Jean-Philippe Champion pose la question de manière rhétorique : « *A partir du moment où est envisagée une différenciation des établissements pénitentiaires et des régimes de détention, quelle impossibilité de principe persiste-t-il à la mise en place de postes à profil ?* »<sup>197</sup>. Si l'inconvénient majeur de postes à profil reste la difficulté de recruter de manière spécialisée des agents dans un secteur déjà peu attractif, il ne faut pas négliger les apports

---

<sup>194</sup> cf. *supra*, pp. 45-46

<sup>195</sup> LLORENS Catherine, LEBLOND Fabienne (dir.), *Op. cit.*

<sup>196</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>197</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*, p. 63

bénéfiques que pourrait avoir la création de postes à profil pour des établissements tels que les maisons centrales sécuritaires.

En effet, de tels postes permettraient d'une part d'améliorer la qualité du recrutement et de la formation des personnels en définissant clairement des critères de recrutement et, d'autre part, de contrôler les entrées dans le groupe des surveillants pénitentiaires de maison centrale. Selon Jean-Charles Froment, les attentes de rôle officielles sont la première façon de lire les fonctions de surveillance dans la mesure où elles contribuent à former une image des surveillants pénitentiaires à l'extérieur, leur présentation de soi et à définir leur identité<sup>198</sup>. Il faut préciser qu'au sein de l'établissement de Vendin-le-Vieil, le recrutement des agents sur des postes à profil se fait déjà, permettant une spécialisation des agents, et menant à une professionnalisation de ceux-ci sur leur poste à terme<sup>199</sup>.

Le travail de définition d'un socle institutionnel doit s'accompagner de l'ouverture d'un espace de réflexion identitaire.

## ***§2 - L'ouverture nécessaire d'un espace de réflexion identitaire***

L'identité professionnelle se construit tout au long de la carrière du surveillant<sup>200</sup>. Il est donc nécessaire pour le surveillant pénitentiaire d'avoir un espace de réflexion identitaire. Cela passe, d'une part, par l'ouverture d'espaces de discussion quant au projet d'établissement (**A**) et, d'autre part, par l'amélioration de la formation continue (**B**).

---

<sup>198</sup> FROMENT Jean-Charles, « La République des surveillants de prison : ambiguïtés et paradoxes d'une politique pénitentiaire en France (1958-1998) », LGDJ, 1998

<sup>199</sup> Propos du chef d'établissement tenus lors de notre période d'observation sur site en juin 2019

<sup>200</sup> MALOCHET Guillaume, LALLEMENT Michel (dir.), *Op. cit.* : la socialisation professionnelle est un processus actif de transmission et de réception des normes, d'acquisition et de rejet des rôles prescrits.

## *A - L'ouverture d'espaces de discussion sur les pratiques professionnelles*

Selon Dominique Lhuilier, le travail du surveillant pénitentiaire paraît plus relever de compétences professionnelles acquises par l'expérience vécue que de compétences objectivables, formalisantes et reproductibles. Cela est dû au fait que les surveillants n'ont pas de lieu ni de temps pour conduire une réflexion et échanger sur les pratiques professionnelles<sup>201</sup>. Elle considère, en effet, que le savoir-faire caractérisant l'identité du surveillant s'acquiert dans l'échange direct et indirect avec les pairs et au sein de la détention dans la confrontation aux détenus<sup>202</sup>. Dès lors, l'ouverture d'un espace de discussion quant au projet d'établissement passe par une amélioration de l'horizontalité dans une administration fortement hiérarchisée et un établissement caractérisé par sa verticalité<sup>203</sup>.

Selon Jean-Philippe Champion, il revient à l'encadrement et à la direction de renforcer la cohésion des agents et l'uniformisation des pratiques pour trouver une articulation pertinente au niveau local entre la connaissance du milieu, le savoir-faire, l'autonomie dans le travail et le sentiment de sécurité et ainsi éviter la fuite des détenus<sup>204</sup>. Il considère qu'il est nécessaire de créer une dynamique autour du projet sécuritaire des établissements pénitentiaires : « *La clarification des positionnements, la lisibilité et la cohérence de la ligne suivie peut permettre l'adhésion à un projet d'établissement relatif à la sécurité. Ce renforcement de la cohésion des personnels pénitentiaires serait indéniablement un plus à la gestion de l'établissement.* »<sup>205</sup>.

Sur l'établissement de Vendin-le-Vieil, des temps d'échanges ponctuels ont pu être mis en place au profit des surveillants pénitentiaires, outre les réunions de synthèse durant lesquelles le chef d'établissement fait le point avec les équipes sur l'année écoulée. Ainsi, a été mis en place au mois d'avril 2019 un « cahier pour les temps d'échanges du dimanche matin » dans lequel le chef d'établissement interroge, de ma-

---

<sup>201</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>202</sup> *Ibid.*

<sup>203</sup> *cf. supra*, p. 18

<sup>204</sup> Expression employée dans CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*, à propos de surveillants cherchant à tout prix à quitter la détention

<sup>205</sup> CHAMPION Jean-Philippe, DELHOMME Pierre-Jean (dir.), *Op. cit.*, p. 94

nière hebdomadaire, les agents sur un point donné. A titre d'exemple, les agents ont été interrogés plusieurs semaines de suite sur la création d'une unité de prise en charge renforcée au sein de l'établissement. De telles initiatives permettent de créer une dynamique et une cohésion des agents autour du projet sécuritaire de l'établissement pénitentiaire et de leur fournir une base pour la construction de leur identité professionnelle.

### ***B - L'amélioration de la formation continue***

Dominique Lhuilier rappelle l'importance de la formation des personnels de surveillance. En effet, selon elle, la dangerosité de la personne détenue peut être provoquée dans l'interaction avec le surveillant qui peut adopter un positionnement inadapté du fait d'un manque de savoir-faire<sup>206</sup>. La formation permet dès lors à l'agent de maîtriser les gestes professionnels qui composent son quotidien et d'adopter un positionnement professionnel adapté.

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil dispose d'un formateur présent sur l'établissement et très impliqué dans la formation des équipes qui a pour but, selon ses dires, de « *dire les choses sans utopie, d'être positif envers l'institution mais aussi envers le personnel en le reconsidérant et en le replaçant dans le contexte, ceci avec du contenu professionnel et sans débordement émotionnel* ». Les actions de formation de l'établissement se décomposent d'une part en formations statutaires et d'autre part en formations non statutaires, c'est-à-dire non obligatoires pour les agents pénitentiaires. Elles sont déclinées dans le plan local de formation<sup>207</sup> qui décrit les besoins des équipes. Les formations statutaires sont d'une importance cruciale pour la maîtrise des gestes professionnels<sup>208</sup> mais ce sont les formations non statutaires qui ont le plus retenu notre attention. Selon le formateur de l'établissement, ces formations ont pour but le développement de la cohésion d'équipe, d'insister sur le plaisir d'être ensemble et d'accomplir

---

<sup>206</sup> LHUILIER Dominique, AYMARD Nadia, *Op. cit.*

<sup>207</sup> Le plan local de formation est un document unique à l'établissement qui a été élaboré par le formateur de l'établissement suite au mouvement social de janvier 2018 (*cf. annexe n°7*)

<sup>208</sup> Selon les mots du formateur de l'établissement, les formations statutaires sont mises en place « *pour que les différences se gommant entre les équipes face à l'adversité* »

un effort ensemble. Ainsi, des formations centrées sur le sport, notamment le VTT, ont pu être mises en place au niveau de l'établissement.

## Conclusion

Il apparaît ainsi qu'il n'existe, pour le moment, pas d'identité professionnelle construite spécifique aux surveillants pénitentiaires du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil. Cette identité professionnelle est toutefois nécessaire, de par les enjeux que présente l'établissement de Vendin-le-Vieil.

Nous avons ainsi pu relever des initiatives conjointes au niveau local, de la part du formateur de l'établissement et de la direction, pour construire cette identité professionnelle. Ces initiatives méritent un appui institutionnel et éventuellement une extension à d'autres établissements à terme.

Le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil construira sa culture d'établissement au fur et à mesure des années. En effet, comme l'explique Léonore Le Caisne, « *le régime intérieur d'un établissement se met en place progressivement à partir d'un équilibre trouvé entre le profil des détenus accueillis, le régime d'individualisation de la peine, l'histoire de l'établissement (s'il a été ou non le théâtre de mutineries) et les personnalités des directeurs qui l'ont successivement dirigé* »<sup>209</sup>. L'établissement étant encore jeune, il est crucial que cette culture d'établissement ne se constitue pas uniquement des références aux incidents qui émaillent son histoire mais qu'elle se construise également sur des bases positives, ce qu'essaie d'encourager la direction de l'établissement.

La culture d'établissement favorisera ensuite la construction d'une identité professionnelle spécifique aux agents dans la mesure où ceux-ci auront plus de facilités à trouver un sens à leur action. Cette quête de sens est cruciale pour les agents dans la mesure où elle leur permettra de contrebalancer la pénibilité de leur métier. Cela favorisera ensuite la fidélisation des agents à l'établissement et la professionnalisation du corps professionnel.

---

<sup>209</sup> LE CAISNE Léonore, « Prison : Une Ethnologue en centrale », Odile Jacob, 2000

## **Table des annexes**

**Annexe 1** : Vue aérienne du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil

**Annexe 2** : Graphique reprenant l'origine géographique des agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil

**Annexe 3** : Trame des entretiens réalisés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil les 29 et 30 avril et le 2 mai 2019

**Annexe 4** : Fiches de poste du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil : surveillant d'étage (A4 a.), surveillant de parloirs (A4 b.), surveillant d'ateliers (A4 c.)

**Annexe 5** : Divers tracts syndicaux distribués devant le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil en mars 2019 ou affichés dans l'établissement en avril et mai 2019

**Annexe 6** : Extrait du livret d'accueil destiné aux agents nouvellement affectés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil

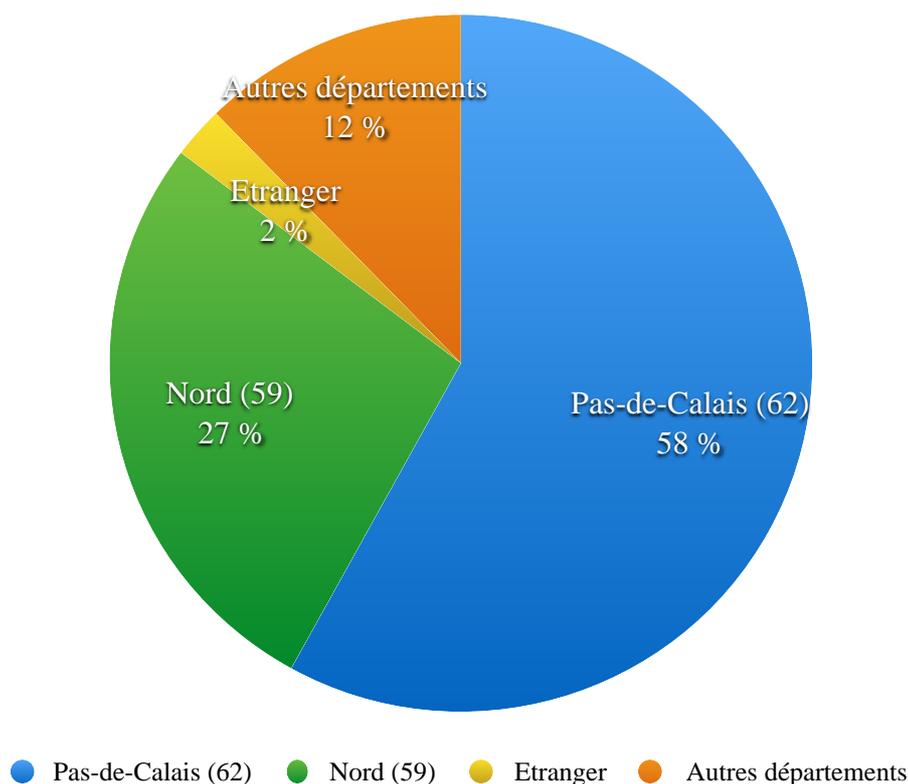
**Annexe 7** : Extrait du plan local de formation réalisé par le formateur du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil

**Annexe 1 : Vue aérienne du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil**



**Annexe 2** : Graphique reprenant l'origine géographique des agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil ; réalisé à partir d'un tableau anonymisé fourni par l'établissement

**Origine géographique des agents du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil par lieu de naissance**



**Valeurs chiffrées :**

- Pas-de-Calais : 170 agents
- Nord : 80 agents
- Etranger : 7 agents
- Marne : 3 agents
- La Réunion : 2 agents
- Guadeloupe : 2 agents
- Meurthe et Moselle : 2 agents
- Seine-Saint-Denis : 2 agents
- Paris : 2 agents
- Ardennes : 2 agents
- Martinique : 1 agent
- Guyane : 1 agent
- Eure : 1 agent
- Lot et Garonne : 1 agent
- Vienne : 1 agent
- Ile et Vilaine : 1 agent
- Haute Saône : 1 agent
- Haute Garonne : 1 agent
- Haut-Rhin : 1 agent
- Seine Maritime : 1 agent
- Loiret : 1 agent
- Var : 1 agent
- Calvados : 1 agent
- Seine et Loire : 1 agent
- Essonne : 1 agent
- Somme : 1 agent
- Herault : 1 agent
- Yvelines : 1 agent
- Haute-Seine : 1 agent
- Vosges : 1 agent
- Maine et Loire : 1 agent

**Annexe 3** : Trame des entretiens réalisés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil les 29 et 30 avril et le 2 mai 2019

### **1 - Généralités**

1. a. Que faisiez-vous avant l'administration pénitentiaire ? (diplômes, expérience professionnelle, etc)

1. b. Qu'est-ce qui vous a poussé(e) à entrer dans l'administration pénitentiaire et devenir surveillant(e) ?

1. c. Pouvez-vous me retracer votre parcours depuis votre sortie de l'ENAP jusqu'à votre affectation au CP de Vendin-le-Vieil ?

1. d. Pouvez-vous m'indiquer votre âge, situation familiale, origine géographique ?

### **2 - Être surveillant**

2. a. Que pensez-vous de la formation que vous avez reçue à l'ENAP ?

2. b. Que pensez-vous de la formation que vous avez reçue lors de votre affectation au CP de Vendin-le-Vieil ?

2. c. Pouvez-vous me décrire les activités et l'organisation de votre travail quotidien ?

2. d. Quelles sont selon vous les missions du surveillant pénitentiaire en général ? en maison centrale et, en particulier, à Vendin ?

2. e. Pouvez-vous me décrire vos relations avec les détenus ? avec la hiérarchie ? avec les collègues ? avec les autres intervenants au sein de l'établissement ?

2. f. Selon vous, quelles sont les difficultés du métier de surveillant et les intérêts de ce métier ? Pensez-vous que ces difficultés et ces intérêts diffèrent à Vendin-le-Vieil ?

2. g. Quelles sont selon vous les qualités premières que doit avoir un surveillant de manière générale ? Existe-t-il des qualités spécifiques pour le travail en maison centrale type Vendin ?

### **3 - Perspectives**

3. a. Quelles sont les raisons qui vous ont amené à être affecté au CP de Vendin-le-Vieil ?

3. b. Quelles sont vos perspectives quant à la poursuite de votre carrière (changement d'établissement, changement de poste, concours interne, etc) ?

#### **4 - Positionnement par rapport à l'institution**

- 4. a. Quelles sont, selon vous, les missions de la prison ?
- 4. b. Quelles sont, selon vous, les missions d'un établissement pénitentiaire comme Vendin-le-Vieil ?
- 4. c. Pensez-vous qu'il existe une culture d'établissement propre à Vendin ?

#### **Public interrogé**

*5 surveillants principaux  
2 surveillantes principales  
2 brigadiers  
1 major pénitentiaire  
1 premier surveillant*

**Annexe 4** : Fiches de poste du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil : surveillant(e) d'étage (A4 a.), surveillant(e) unités de vie familiale (A4 b.), surveillant(e) d'ateliers (A4 c.)

A4 a. : Fiche de poste surveillant(e) d'étage

<b>D.I.S.P de LILLE</b> <b>Centre pénitentiaire de VENDIN-LE-VIEIL</b>	Fiche de poste <b><u>Surveillant (e) d'étage</u></b>	<b>Le 08/12/2014</b>
---	---	----------------------

**La sécurité du centre pénitentiaire repose sur la vigilance et la conscience professionnelle de chacun des agents, le respect des consignes et des notes de service. Le surveillant se doit d'être responsable dans toute position ou attitude, tel que le prévoit le code de déontologie.**

**HORAIRES**

de 7h00 à 20h00

**FONCTIONNEMENT EN BINOME AVEC L'AGENT DE L'AILE OPPOSEE**  
Toute ouverture de cellule ou action se fait à deux mais chacun est responsable de l'aile sur laquelle il est affecté (liste d'effectifs, mouvements...)

**MISSION GENERALE**

Le surveillant est l'interlocuteur privilégié de la population pénale. Il organise la vie en détention, veille au respect du règlement intérieur et contribue à l'application des règles élémentaires de la vie collective et individuelle.  
Il a une approche individualisée des personnes détenues dans le cadre des lois et règlements.

**CONSIGNES**

- Avoir une tenue irréprochable
- Garder en toutes occasions, vigilance, maîtrise de soi, correction, et réactivité.
- Savoir rendre compte.
- Ne doit pas quitter son poste sans autorisation préalable de l'encadrement.
- Savoir collaborer et coordonner ses actions avec les autres postes de la maison centrale.

**ATTRIBUTIONS**

**A sa prise de fonction**

- Prendre connaissance des consignes, des notes de services, des événements survenus et consulter sur GENESIS les C&S des personnes détenues de son étage, ainsi que les éventuelles évolutions ou modifications de procédure (POI, réflexes, poste etc ...).
- Effectuer un appel numérique et/ou nominatif en s'assurant de la présence réelle des personnes détenues et en accordant une attention spécifique à celles sous surveillance particulière
- A l'occasion de l'appel nominatif, apporter une attention particulière à l'état physique du détenu.

### Durant son service en binôme

- Assurer le respect du Règlement Intérieur.
- Gérer son effectif et maintenir les portes fermées sur son unité de vie.
- Gérer et coordonner avec l'encadrement la mise en place des différents mouvements (promenade, activité, parloir, enseignement...) selon le planning établi et s'assurer de leur bon déroulement.
- Contrôler que toute personne détenue autorisée à sortir de l'unité de vie soit en possession de sa carte biométrique.
- Effectuer un contrôle de la cour de promenade de son unité de vie, avant la mise en place des promenades et à la fin de celles-ci. (entre chaque tour de promenade)
- Surveiller et coordonner toutes les distributions de son étage en veillant au respect des normes d'hygiène et de sécurité. ( courrier, cantine, produit d'hygiène, linge....)
- Effectuer les contrôles de sécurité en binôme avec l'agent de l'autre aile, ( fouille de cellule, sondage des barreaux, contrôle et fouille des communs, fouille par palpation des personnes détenues à chaque sortie de cellule, fouille intégrale sur ordre d'un supérieur hiérarchique) en respectant les procédures.
- Vérifier les sacs des personnes détenues à la sortie de cellule.
- Lorsqu'une personne détenue, par l'intermédiaire de l'interphonie allume le voyant rouge situé au dessus de la porte de cellule, le surveillant d'unité de vie doit dans les plus brefs délais se rendre à celle-ci pour prendre connaissance du problème et apporter une réponse.
- Gérer les incidents à son étage en déclenchant l'alarme selon la gravité des faits et en établissant au besoin les écrits professionnels de circonstances.
- Réaliser les changements de cellules programmés en effectuant un état des lieux contradictoire d'entrée et de sortie de la cellule. Pour ce faire, il renseigne la fiche « état des lieux » prévue à cet effet et la consigne.
- Respecter les conditions d'hygiène individuelle, collective et contrôler l'état de propreté de l'étage. Pour ce faire s'assurer de la mise en place de l'auxiliaire du secteur et veiller à la bonne exécution des tâches.
- Faire le lien entre la personne détenue, les responsables de la maison centrale et les différents services de l'établissement.
- Surveiller l'utilisation des cabines téléphonique et veiller au bon déroulement des communications. **Aucune personne détenue en attente sur la coursive pour téléphoner.**
- Vérifier et fermer les locaux et cellules à chaque fin de service
- Informer le 1er SVT et/ou l'officier responsable de la maison centrale de tout élément utile à la gestion et à la connaissance des personnes détenues
- renseigner quotidiennement sur GENESIS, les observations concernant la personne détenue ayant une C&S : surveillance particulière
- Renseigner GENESIS, effectuer des observations quotidiennes pour les personnes détenues ayant une consigne spécifique signalée (DPS, Surveillance Renforcée, Vulnérable, Suicidaire etc...).
- En cas de sortie de l'établissement d'une personne détenue, valider sa sortie de la détention dans GENESIS afin que le greffe valide la sortie de l'établissement.
- Tenir à jour les différents registres ( Cahier de consigne, sondage, état des lieux cellule)
- Passer les consignes à chaque relève de poste.
- Rédiger différents écrits professionnels, à chaque situation qui le requiert, à la demande de la hiérarchie, de l'administration et des autorités.

### CONDUITE A TENIR EN CAS D'INCIDENT

( voir fiche réflexe)

**MOYEN DE COMMUNICATION**

- portatif de radiocommunication
- Téléphone

**REGISTRES :**

- lutin de consigne
- État des lieux de cellule
- GENESIS

*Cette fiche de poste rappelle les tâches incontournables lors de la faction, mais ne dispense pas l'agent de toute mission annexe ponctuelle confiée par les membres de l'encadrement.*

**D.I.S.P de LILLE  
Centre pénitentiaire de  
VENDIN-LE-VIEIL**

Fiche de poste  
**Surveillant (e) Unités  
de Vie Familiales**

**Le 01/12/2014**

**La sécurité du centre pénitentiaire repose sur la vigilance et la conscience professionnelle de chacun des agents, le respect des consignes et des notes de service. Le surveillant se doit d'être responsable dans toute position ou attitude, tel que le prévoit le code de déontologie.**

### **HORAIRES : COUPURE**

### **MISSION GENERALE**

Le surveillant en poste aux UVF veille au respect du règlement de cette zone. Il a pour mission la gestion des mouvements au niveau du 1er étage PGB, l'accueil des personnes, le contrôle des entrées et sorties, la sécurité au sein de cette zone, l'observation. Il peut être amené à reprendre les missions du parloir Avocat en cas de nécessité.

### **CONSIGNES**

- Avoir une tenue irréprochable
- Garder en toutes occasions, vigilance, maîtrise de soi, correction, et réactivité.
- Savoir rendre compte.
- Ne doit pas quitter son poste sans autorisation préalable de l'encadrement.
- Savoir collaborer et coordonner ses actions avec les autres postes de l'établissement.

### **ATTRIBUTIONS**

#### **A sa prise de fonction**

- Prendre connaissance des consignes, des notes de services, des événements survenus près de l'encadrement
- Vérifier le bon fonctionnement du matériel de communication et celui du contrôle biométrique.
- Procède à l'ouverture des salles, les contrôle et veille à leur état de propreté.

#### **Durant son service**

- Assurer le respect du Règlement Intérieur.
- Se charge de récupérer les cantines des personnes détenues ayant un UVF le jour même et les places dans l'UVF correspondant.
- Fouiller les UVF avant l'arrivée des personnes détenues et de leurs familles.
- Accueillir les familles à la PEP et procéder au contrôle d'identité.
- Placer les familles dans leur UVF respectif.
- Vérifier près du PIC de la MC que la personne détenue a bien été prévenue.
- Soumettre la personne détenue au passage sous le portique de détection.
- Contrôler l'identité de la personne détenue à l'entrée du parloir avec la biométrie. (Toute perte de carte biométrique doit faire l'objet d'un signalement) et conserve celle-ci pendant toute la durée du parloir.
- Effectuer des rondes et des contrôles visuels réguliers.
- Veille à ce que les différents visiteurs respectent la réglementation, notam-

ment en ce qui concerne l'entrée ou la sortie d'objets non autorisés.

- Organiser les distributions programmées (pain...)
- Consigner quotidiennement sur GENESIS, les observations concernant les personnes détenues et /ou des remarques plus globales.
- Informer le 1er SVT et/ou l'officier responsable des parloirs de tout élément utile à la gestion et à la connaissance des personnes détenues
- Rédiger différents écrits professionnels, à chaque situation qui le requiert, à la demande de la hiérarchie, de l'administration et des autorités.

### **CONDUITE A TENIR EN CAS D'IN-**

### **CIDENT**

( voir fiche réflexe)

### **MOYENS DE COMMUNICATION**

- portatif de radiocommunication
- téléphone

*Cette fiche de poste rappelle les tâches incontournables lors de la faction, mais ne dispense pas l'agent de toute mission annexe ponctuelle confiée par les membres de l'encadrement.*

### **REGISTRES**

- GENESIS

**D.I.S.P de LILLE**  
**Centre pénitentiaire**  
**VENDIN-LE-VIEIL**

Fiche de poste  
Surveillant(e)  
**ATELIER**

**Le 07/07/2014**

**La sécurité du centre pénitentiaire repose sur la vigilance et la conscience professionnelle de chacun des agents, le respect des consignes et des notes de service. .Le surveillant se doit d'être responsable dans toute position ou attitude, tel que le prévoit le code de déontologie.**

**HORAIRES :** Journée ; **Fonctionnement en binôme**

### **MISSION GENERALE**

L'agent en poste aux ateliers doit faciliter le bon déroulement du travail pénitentiaire tout en veillant à la sécurité de chacun. Il est garant de la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité et du règlement intérieur de l'établissement. Dans les ateliers la mission de surveillance est fondamentale car s'y trouve souvent une concentration de matériels pouvant se révéler dangereux pour la sécurité des personnes et des biens.

### **CONSIGNES**

- Avoir une tenue irréprochable
- Garder en toutes occasions, vigilance, maîtrise de soi,
- Savoir rendre compte.
- Rester dans la zone atelier.
- Savoir collaborer et coordonner avec les contremaîtres de l'atelier.

### **ATTRIBUTIONS**

#### **A sa prise de fonction**

- Prendre connaissance des consignes, des notes de services, des événements survenus près de l'encadrement
- Vérifier le bon fonctionnement du matériel de communication.
- Consulter les CCR des personnes détenues classées à l'atelier.
- Consulter la ou les listes de mouvements journaliers concernant les personnes détenues classées à l'atelier.
- Contrôler avant l'arrivée des personnes détenues à l'atelier, les locaux, le matériel et l'outillage

- Prendre en charge au niveau de la MC, les personnes détenues, lors de la mise en place des ateliers,

### **Durant son service**

- Assurer le respect du Règlement Intérieur.
- Être vigilant lors du passage des personnes détenues sous le portique de détection
- Contrôler que les personnes détenues portent la tenue de travail et que ceux qui occupent des postes à risques soient dotés du matériel individuel de sécurité adapté (chaussures de sécurité, casque, masque, gants...)
- Vérifier que les personnes détenues occupent le poste de travail qui leur a été attribué par le concessionnaire
- Communiquer à l'officier des ateliers l'effectif des personnes détenues, en précisant les raisons éventuelles d'absences.
- Gérer la distribution de l'outillage, tenir à jour le registre prévu et s'assurer de leurs utilisations conformes.
- Veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité afin d'assurer la sécurité des concessionnaires et des personnes détenues
- Régule les mouvements du secteur en lien avec la vie de l'établissement (parloirs, infirmerie, audiences diverses....) et en informe ses collègues de MC.
- Être en mesure de communiquer à tout moment son effectif et renseigner le registre prévu à cet effet.
- Veiller à la propreté des locaux, faire procéder au rangement de l'atelier
- Contrôles des entrées et sorties des matières dans l'atelier.
- Veiller au bon comportement de la population pénale employée et renseigner les fiches de suivi prévues à cet effet
- Prendre en charge les personnes détenues nouvellement classées et s'assurer de leur connaissance des consignes
- Vérifier quotidiennement les points sensibles : serrures, barreaux, local de stockage...
- Signaler au responsable des ateliers et au concessionnaire les installations qui semblent défectueuses.
- Informer la hiérarchie de toute modification introduite par le concessionnaire (nouveaux produits, nouveaux outils, etc.....) afin de vérifier si l'autorisation a bien été donnée.
- Gérer les incidents de son secteur en déclenchant l'alarme selon la gravité des faits et en établissant au besoin les écrits professionnels de circonstances.
- Émerger les différents registres de contrôle et renseigner GIDE sur les présences effectives et le suivi des plannings
- Consigner quotidiennement sur le CEL, les observations concernant la personne détenue et/ou des remarques plus globales.

### **A la fermeture de l'atelier, l'agent doit :**

- Faire l'inventaire de l'outillage et le consigner sur le registre prévu
- Fouiller par palpation, les personnes détenues passant sous le portique au retour vers la détention
- Si ordre de la hiérarchie effectuée une fouille intégrale
- Accompagner les personnes détenues jusqu'à leur unité d'hébergement et communiquer de façon contradictoire avec le surveillant d'unités, l'effectif retour.
- Effectuer une ronde de sécurité.
- Rendre compte à l'officier responsable des ateliers le déroulement de la journée, le

comportement des personnes détenues et les problèmes rencontrés.

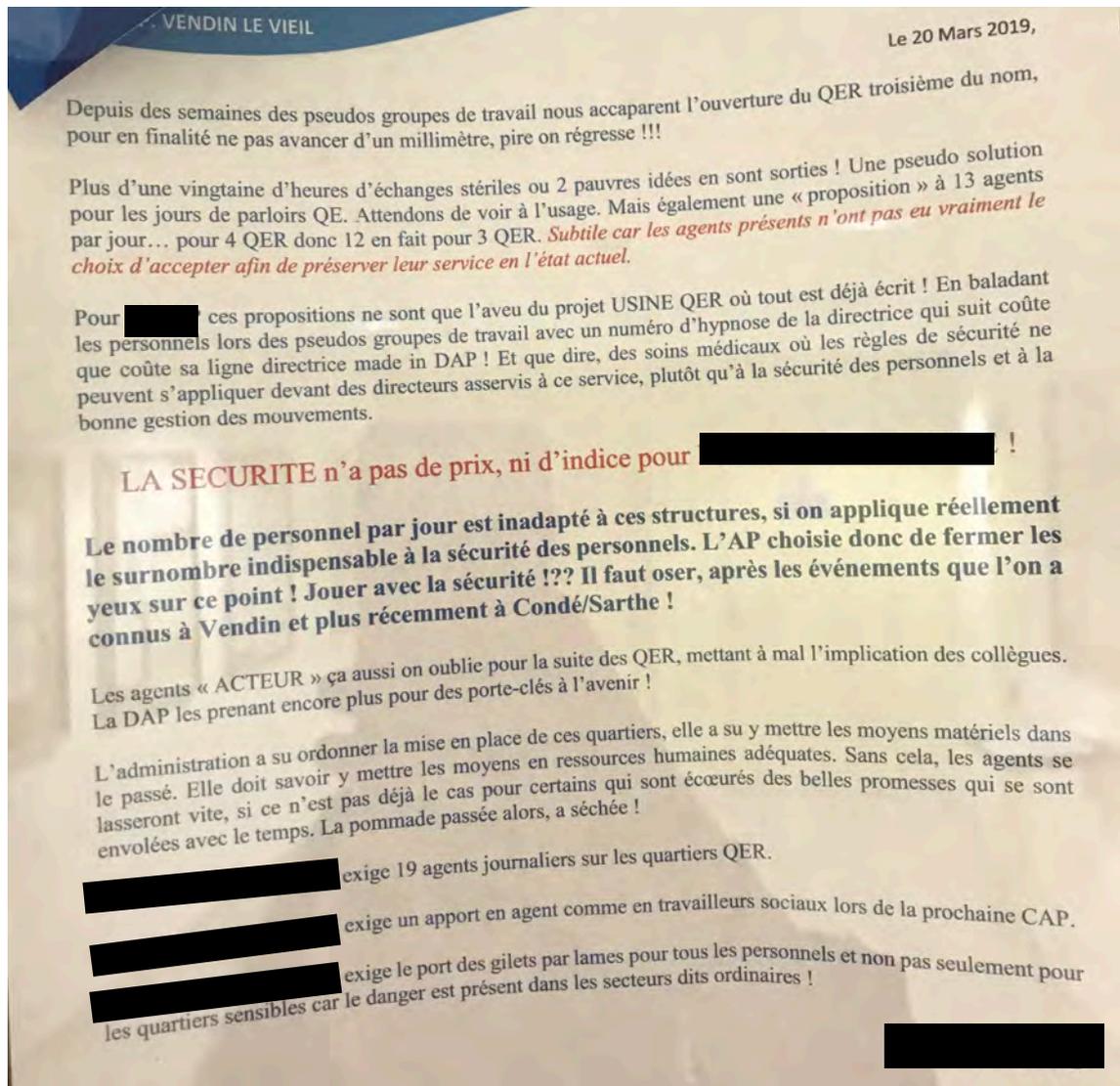
**CONDUITE A TENIR EN CAS D'INCIDENT ( voir fiche réflexe)**

**MOYEN DE COMMUNICATION**

- portatif de radiocommunication / téléphone

*Cette fiche de poste rappelle les tâches incontournables lors de la faction, mais ne dispense pas l'agent de toute mission annexe ponctuelle confiée par les membres de l'encadrement.*

**Annexe 5 : Divers tracts syndicaux distribués devant le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil en mars 2019 ou affichés dans l'établissement en avril et mai 2019**



Monsieur le Directeur,

Le premier Comité Technique de l'Administration Pénitentiaire (CTAP) de l'année 2019 s'ouvre aujourd'hui dans un contexte social très particulier. Ce contexte est surtout particulier, car un an après les terribles événements survenus sur les établissements de Vendin-le-Vieil, Tarascon, Mont-de-Marsan et Borgo, c'est aujourd'hui au tour de deux de nos collègues Condéens de frôler la mort de près, comme ceux d'Angers, Roanne ou Château-Thierry.

**OUI, n'ayons pas peur des mots, Monsieur le Directeur,  
Yannick et Olivier ont bel et bien frôlé la mort !**

Cet acte terroriste, d'une violence inqualifiable, a fait rejaillir, dans l'esprit d'un bon nombre de personnels en tenue, les craintes, les demandes et les revendications portées lors du dernier conflit social historique de janvier 2018. La signature de ce relevé de conclusions par une seule et unique organisation professionnelle a anéanti les espoirs fondés par une majorité de personnels. De véritables changements étaient attendus pour améliorer leurs conditions de travail pour qu'ils puissent exercer dignement et correctement leur profession.

**RIEN N'EN A ÉTÉ !!!**

**Les « jours meilleurs » annoncés et promis ne sont nullement arrivés.  
Depuis et hélas, l'histoire s'est répétée malheureusement ...**

À la suite de ces événements tragiques, les personnels qui se sont donc mobilisés en soutien aux collègues blessés de Condé-sur-Sarthe, touchés dans leur chair, ont émis la volonté de remettre sur le devant de la scène les thématiques oubliées du précédent accord.

Alors que de nombreuses organisations syndicales portent des revendications communes sur des questions indemnitaires et statutaires, notamment l'accès à la catégorie B pour l'ensemble du corps d'encadrement et d'application comprenant une fusion des grades de surveillant/brigadier et 1<sup>er</sup> surveillant/major, les réponses apportées jeudi dernier par la Ministre sur ces volets sont considérées par le personnel comme un manque indéniable de reconnaissance à leur encontre. C'est insupportable !!! Vous faites véritablement acte d'un manque de volonté.

**Alors, Monsieur le Directeur, quand allez-vous enfin entendre les demandes des agents ?  
Quand allez-vous répondre positivement à leurs légitimes revendications ?**

Les points inscrits aujourd'hui à l'ordre du jour ne sont pas négligeables, mais ils sont surtout, à mille lieues des préoccupations actuelles et urgentes du terrain.

Alors que la majorité des collègues rejettent en bloc les propositions faites par la Ministre car trop insuffisantes, alors que nos collègues de Condé-sur-Sarthe sont encore aujourd'hui mobilisés devant les portes de leur établissement [redacted] : peut aucunement siéger, comme si de rien n'était, à ce CTAP. Les personnels sont dans l'attente de cette RECONNAISSANCE. Cette reconnaissance ne se traduira pas par des groupes de travail, mais par des actes forts. Il est temps d'en prendre conscience,  
Monsieur le Directeur.

# Dégoûté...

Les lendemains de conflits sont un peu comme des gueules de bois, ils donnent mal à la tête et un goût amer dans la bouche ... Et plus les années passent, pire c'est .

Je ne suis pas contre l'idée de créer une nouvelle brigade cynotechnique ni contre les autres Taser ou Capstun, mais ce n'est pas ce qui empêchera un détenu de nous trancher la gorge quand l'occasion se présentera...

Nous savons tous que nous ne pourrons jamais éradiquer les agressions. Nous savons aussi que nous faisons face à une population pénale autrement agressive et déterminée qu'il y a quelques années... certains veulent clairement nous **TUER!!!**

C'est pourquoi j'aurais peut-être préféré à la place de promesse de déploiement de pseudo gilets pare-lame/ pare-coups/ pare-balles tellement inconfortables qu'ils sont immettables (un peu comme nos chaussures RIEP quoi!!!), que la dangerosité et la pénibilité de notre métier soient reconnues à leur juste valeur et qu'on m'accorde une augmentation de salaire à hauteur des risques encourus... parce qu'honnêtement, 7 € brut c'est une **INSULTE** qui nous est faite! Nous ne sommes pas des **gueux!!!**

Après on pourra toujours pleurer sur notre sort , nous sommes responsables de ce que l'on gagne en fin de mois. Car quand dès le début d'un événement aussi grave qu' à Condé, on est aussi peu nombreux devant les portes on a pas le droit de se plaindre...

**Continuons donc** de courir après des heures supp qui au final ne serviront qu'à payer un avocat pour notre divorce et des psys pour notre Burn-out,

**Continuons donc** de croire que l'agression grave sera pour le voisin,

**Continuons donc** de croire que "**après tout ça va on gagne bien notre vie**" alors que depuis 15 ans nous avons perdu en moyenne 300 euros de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation (hors tabac),

**Continuons donc** à relayer actu pénit car comme les agressions nous sont diffusées quotidiennement au moins l'accoutumance fait que l'on ne se bouge plus le cul même quand c'est grave!

Tant que tout cela ne vienne pas empêcher les donneurs de leçons de critiquer le mouvement sur FACEBOOK alors même qu'ils n'y ont pas participé ( ah le bienfait des réseaux sociaux!!! ), tout va bien!!!

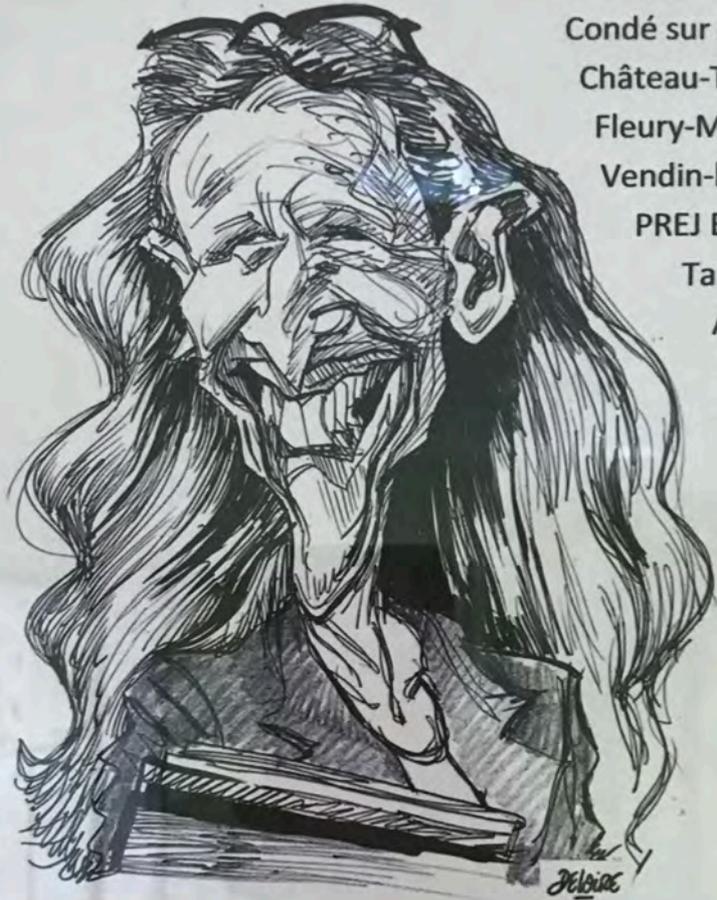
**Approuvons** la réforme de commandement qui va être mise en place à un moment plus que déplacé, les copains de Condé apprécieront!!!

Merci à tous ceux qui se seront mobilisés devant les portes quelle que soit la couleur de leur OS, mais aussi aux non-cartés, merci à ceux qui ont débrayé sans traîner les pieds.

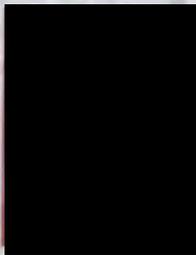
**Ceux-là et eux seuls méritent le respect !!!**

le 15 Mars 2019

Le bureau régional



Mont-de-Marsan  
Condé sur Sarthe  
Château-Thierry  
Fleury-Mérogis  
Vendin-le-Vieil  
PREJ Béziers  
Tarascon  
Angers  
Borgo  
Poissy  
Osny  
.....  
....



Tu vas nous  
**COMPRENDRE ?**

**Annexe 6** : Extrait du livret d'accueil destiné aux agents nouvellement affectés au centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil (pp. 1 à 4 et 5 à 9)



## **CENTRE PENITENTIAIRE DE VENDIN-LE-VIEIL**

# **LIVRET D'ACCUEIL**



**5 Rue Léon DROUX  
CS 70001  
62880 VENDIN-LE-VIEIL  
Tél : 03.61.19.71.22**

**Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires des Hauts de France**

## **SOMMAIRE**

- Le mot du Chef d'établissement
- Localisation géographique

### **I - Présentation du Centre Pénitentiaire de Vendin-le-Vieil**

- 1.1 Le contexte
- 1.2 L'histoire
- 1.3 Le programme
- 1.4 L'architecture de l'établissement
- 1.5 L'organisation de l'établissement

### **II - Les premières démarches**

#### 2.1 Les démarches administratives liées à la mutation

- La continuité du paiement du traitement
- La prise en charge partielle des frais de transport domicile/travail
- L'indemnité des frais de changement de résidence
- Le cas du conjoint et des autres membres de la famille

#### 2.2 La sécurité sociale

- La SLI
- Intériale Mutuelle
- Mutuelle Ministère de la Justice

### **III- Le logement**

#### 3.1 Les dispositifs d'aide à la location

- L'aide à l'installation des personnels (AIP)
- L'aide à l'installation d'un logement (AIL)
- Le prêt d'installation dans un logement (PIL)

#### 3.3 Les dispositifs d'aide à l'accession à la propriété

- Le prêt accession à la propriété du logement (PAPL)
- La garantie des risques locatifs (GRL)

### **IV- L'action médicale et sociale**

- 4.1 Les frais médicaux
- 4.2 Les prestations familiales
- 4.3 Les aides à la famille
- 4.4 La fondation d'Aguesseau

- 4.5 La section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS)
- 4.6 La restauration administrative
- 4.7 Le transport

#### **V- Le soutien en direction des personnels**

- 5.1 L'assistante sociale des personnels
- 5.2 La psychologue soutien des personnels
- 5.3 La médecine de prévention
- 5.4 Le CNOSAP

#### **VI- Enfance et scolarité**

- 6.1 La scolarité
- 6.2 Petite enfance : les modes de garde

#### **VII- Loisirs et sorties**

- 7.1 Adresses utiles

#### **- Annexes**

- Liste des documents à fournir au service RH lors de votre arrivée
- Agences immobilières et bailleurs sociaux
- Liste des écoles à Vendin le Vieil



*\* vue aérienne*

**LE MOT DU CHEF D'ETABLISSEMENT**

Madame, Monsieur,

Vous venez de rejoindre le centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil, et nous sommes très heureux de vous y accueillir.

Cet établissement dispose d'une capacité d'accueil de 136 places en quartiers d'établissement pour peine, de 24 places en QER (courant 2018), de 24 places en QPR (2019) et de 34 places en quartier centre de détention.

Les 136 places sont destinées à l'accueil de personnes détenues réputées difficiles. Celles ou ceux d'entre vous qui ont eu l'occasion de gérer ce type de public connaissent leur profil pénitentiaire. Celles ou ceux qui débutent dans la prise en charge de personnes détenues particulièrement difficiles découvriront le professionnalisme et l'implication que requiert la gestion de cette population carcérale, mais également toutes les satisfactions professionnelles et humaines que l'on peut retirer de cet exercice exigeant.

Il sera fait appel à votre sens du service public, du travail en équipe, à vos capacités d'observation et à votre détermination pour assurer le bon ordre et la sécurité de tous, dans le respect des règles de déontologie pénitentiaire.

La communication interne et le soutien entre personnels pénitentiaires constitueront un facteur essentiel pour le bon fonctionnement du centre pénitentiaire.

Mesdames et messieurs les chefs de service, les personnels d'encadrement et moi-même nous tenons à votre disposition pour vous aider à surmonter tous les problèmes personnels ou professionnels que vous pourriez rencontrer.

Nous vous renouvelons notre message de bienvenue, en nous réjouissant de partager avec vous ces futures années de collaboration professionnelle.

Le Directeur  
du centre pénitentiaire  
de Vendin-le-Vieil

Vincent VERNET

## **A – Le Centre Pénitentiaire de Vendin-le-Vieil**

### **1.1 Le contexte :**

Pour remédier à l'insuffisante capacité d'accueil du parc immobilier pénitentiaire et à la vétusté de certains établissements, la loi et de programmation de la justice (LOPJ) du 9 septembre 2002 a prévu un

programme ambitieux de modernisation avec la construction de 13200 places nouvelles de détention.

***Les dispositions de la LOPJ, visent à répondre à 4 objectifs majeurs :***

- Améliorer l'efficacité de la justice au service des citoyens.
- Assurer une meilleure exécution des peines.
- Traiter plus efficacement la délinquance des mineurs.
- Donner de nouveaux droits aux victimes et leur permettre d'organiser au mieux la défense de leurs intérêts.

***Avec pour ambition de :***

- Moderniser les établissements pénitentiaires et les doter de dispositifs de sécurité plus efficaces.
- Revaloriser la situation des personnels pénitentiaires et améliorer l'exercice de leur mission.
- améliorer la prise en charge des détenus ainsi que leur activité en établissement pénitentiaire :
  - renforcement de la lutte contre l'indigence.
  - maintien des liens familiaux.
  - amélioration des conditions de travail des détenus.
  - valorisation de leur acquis sociaux et professionnels.
  - amélioration des conditions d'accès des détenus aux soins médicaux et psychologiques.

***Une carte pénitentiaire rééquilibrée***

Les nouvelles structures se situent au plus près des besoins des juridictions pénales et favorisent ainsi le maintien des liens entre le détenu et sa famille.

Parmi les nouveaux établissements qui s'inscrivent dans ce programme de modernisation du parc immobilier, 2 maisons centrales font partie de ces constructions dont celle de Vendin-le-Vieil.

**1.2 L'historique :**

***Le choix du site :***

Le site s'étend sur environ 11 hectares et se situe au Nord de l'agglomération lensoise sur la commune de Vendin-le-Vieil.

Les travaux de construction ont débuté en mars 2011 mais plusieurs campagnes de dépollution pyrotechnique ont dû être menées afin de sécuriser le site engendrant ainsi 2 arrêts de chantier successifs. Les travaux ont définitivement repris le 10 décembre 2012. La livraison est elle prévue au mois de septembre 2014 et l'arrivée des premiers détenus en mars 2015.

**1.3 Le programme :**

Ce type d'établissement est destiné à recevoir les condamnés dont la prise en charge requiert le dispositif de sécurité le plus important.

L'établissement de Vendin-le-Vieil est destiné à des hommes majeurs.

La capacité d'hébergement est de 238 places :

- 136 places de maison centrale (hébergement en enceinte)
- 34 places de détention « quartier centre de détention » (hébergement hors enceinte)
- 24 places en Quartier QER
- 24 places en QPR (2019)

L'établissement dispose également d'espaces d'accompagnement :

- 19 parloirs
- 4 unités de visite familiale
- 1 unité sanitaire
- des locaux socio-éducatifs
- des ateliers
- des terrains de sport

L'établissement comprend également un quartier centre de détention(QCD).

#### **1.4 L'architecture de l'établissement**

La partie architecturale est simple et claire, évitant l'imbrication des différentes fonctions regroupées par pôle fonctionnel.

La conception et l'architecture de chaque espace sont également étudiées pour répondre aux attentes du personnel. Toute l'attention a été portée à la qualité des espaces et des conditions de travail, à l'ergonomie des postes de travail et à leur luminosité.

Les bâtiments d'hébergement et les fenêtres resteront cachés des vues extérieures à l'enceinte. Seuls, les faîtages des bâtiments émergeront de la ligne de vue du mur d'enceinte.

Des aménagements paysagers des parkings personnels et visiteurs ainsi qu'au niveau du mess des personnels et du bâtiment de l'accueil des familles ont été développés.

L'enceinte est un carré de 205 mètres de côté, dont le mur mesure 8 mètres de hauteur.

Le site dispose d'un glacis d'une largeur de 50 mètres clôturé d'un grillage en pourtour de l'enceinte principale.

## **1.5 L'organisation de l'établissement**

### ***Les fonctions « Hors enceinte »***

- L'aire de stationnement des visiteurs et du personnel
- L'accueil des familles
- Les locaux fonctionnels
- Les locaux du personnel-Restaurant Administratif
- Le Quartier Centre de Détention
- La zone administrative et les locaux de prise de fonction et repos
  
- les locaux de sûreté : un Poste Avancé de Contrôle (PAC) et un Poste d'Entrée Principale (PEP)
- Le glacis, espace libre et engazonné de 50 mètres autour de l'enceinte



**\* Le mess**

### **Les fonctions « en enceinte »**

- Les quartiers d'hébergement (cellules)
- Les espaces d'activités socioculturelles : culte, promenade et sport
- Les ateliers de production et d'activités socio-éducatives
- L'unité sanitaire
- Les locaux de formation générale et professionnelle
- Les parloirs
- Les unités de vie familiales



**\* bâtiment en enceinte**

**Annexe 7** : Extrait du plan local de formation réalisé par le formateur du centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil (pp. 1 à 6, 11 à 13 et 16 à 19)



DIRECTION DE L'ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE  
DIRECTION INTERREGIONALE DES SERVICES  
PÉNITENTIAIRES DES HAUTS-DE-FRANCE

U.R.F.Q. LILLE

Affaire suivie par M.BECQUART Jean-Michel  
Tél : 03.61.19.71.46.  
Jean-Michel.Becquart@justice.fr

## Centre Pénitentiaire de Vendin le Vieil

Plan local de formation 2018

**Secteur  
Formation des Personnels**

Centre Pénitentiaire de Vendin le Vieil  
5, rue Léon Droux  
62 880 Vendin le Vieil



Formation des personnels C.P. Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

## SOMMAIRE

**PREAMBULE** *page n°3*

**LES PRIORITES DE LA D.A.P. 2017** *page n°5*

1. Un socle permanent
2. Des priorités pluriannuelles
  - 2.1 Les politiques publiques
  - 2.2 Les autres missions spécifiques

**LE CONTEXTE** *page n°6*

1. Présentation du Centre Pénitentiaire de Vendin le Vieil
  - 1.1 L'historique
  - 1.2 Le programme
  - 1.3 L'architecture de l'établissement
  - 1.4 L'organisation de l'établissement
  - 1.5 Evénements marquants
2. Présentation du personnel
3. Les personnes ressources

**REPERAGE DES BESOINS DE FORMATION** *page n°11*

1. Méthodes utilisées
2. Identification des besoins en formation
  - 2.1 Les moyens humains
  - 2.2 Les moyens matériels
  - 2.3 Revalorisation des personnels et de l'institution

**LE DISPOSITIF DE FORMATION** *page n°14*

1. La formation initiale
2. La formation continue

**LE PLAN LOCAL DE FORMATION 2018** *page n°16*

1. Mise en œuvre du plan de formation obligatoire
  - 1.1 Contenu du plan
  - 1.2 Calendrier des formations
2. Formations spécifiques
3. Mise en œuvre du plan de formation basé sur le volontariat
4. Le quartier d'évaluation de la radicalisation (QER)

**LES FICHES TECHNIQUES** *page n°20*

**COÛT BUDGETAIRE** *page n°35*

**BIBLIOGRAPHIE** *page n°37*

**ANNEXES** *page n°38*

## PREAMBULE

La formation professionnelle\* est un moyen d'assurer la promotion, d'améliorer les qualifications des agents et de leur permettre de s'adapter à l'évolution des missions de l'administration. Elevée au rang d'obligation nationale depuis la *loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente*, la formation professionnelle s'impose à l'ensemble des agents du secteur public.

*L'article D.216 du C.P.P. stipule que le personnel des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire est tenu de parfaire ses connaissances professionnelles dans les conditions qui sont fixées par l'administration centrale. Il a obligation de participer aux enseignements et stages de formation ou de perfectionnement assurés par l'E.N.A.P. (l'Ecole Nationale de l'Administration Pénitentiaire d'AGEN), dans le dispositif déconcentré de formation continue, ou par tout autre organisme.*

*L'article 6 du décret n° 85-607 du 14 Juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'état indique enfin que « les fonctionnaires peuvent être tenus de suivre les actions de formation prévues afin de maintenir ou de parfaire leur qualification professionnelle et d'assurer leur adaptation aux nouvelles fonctions qu'ils peuvent être amenés à exercer, à l'évolution des techniques ou des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale ».*

Un accord cadre généralement triennal sur la formation continue dans la fonction publique de l'état est conclu entre le ministre de la fonction publique et les organisations syndicales représentatives.

Les orientations nationales sont définies pour permettre à l'institution d'accompagner les personnels dans leur quotidien professionnel.

L'administration pénitentiaire évolue et se modernise rapidement, et ce mouvement qui s'accélère rend plus que jamais indispensable à chacun de ses agents une adaptation aux évolutions en cours, qu'il s'agisse de nouvelles politiques déclinées, de l'apparition des nouvelles technologies, ou d'un élargissement des champs professionnels et des partenariats.

Face à ce mouvement, les agents de l'A.P. se doivent d'être à la hauteur des missions qui leur sont confiées ; c'est ainsi que de nouvelles notions se font jour, et que la formation professionnelle des agents publics est désormais identifiée sous la terminologie de « *formation tout au long de la vie* », à l'occasion d'une profonde réforme touchant autant le secteur privé que la fonction publique.

Pour les fonctionnaires de l'état, le *décret du 15 octobre 2007* précise les conditions d'application de cette réforme.

Il indique notamment (article 1er) que « l'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'état est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.

\* Voir « *Bibliographie* »

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes :

1° La formation professionnelle statutaire, destinée à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

2° La formation continue tendant à maintenir ou parfaire, la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail ;
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ;
- Le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications.

3° la formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures promotion interne

4° La réalisation de bilan de compétence en vue de définir un projet professionnel.

5° La validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat de qualification.

6° L'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

Concernant l'application des articles 10 à 14 du *Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007* relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'état, tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures par année de service, cumulables et plafonné à 120 heures, pour un agent travaillant à temps plein. Ce dispositif fera l'objet d'informations précises pour sa mise en œuvre dans l'Administration Pénitentiaire.

Ce dispositif nécessite une bonne information à tous les niveaux pour être parfaitement compris et mis en œuvre. C'est l'un des objectifs poursuivis par la réaffirmation du principe **d'un entretien individuel de formation** annuel pour chaque agent.

## LES PRIORITES DE LA DAP (2017)

**La priorité doit impérativement être donnée aux formations obligatoires et réglementées (Tir, MTI, ARI, PCR, formation à l'utilisation du bagage X, habilitation électriques, etc...). Au-delà des formations techniques il convient de porter une attention particulière sur la formation des agents aux écrits professionnels, la procédure disciplinaire, la déontologie.**

Le plan de formation élaboré chaque année par l'administration pénitentiaire accorde, en matière de formation continue, la priorité aux formations tir et techniques d'intervention. Les formations au maniement des armes peuvent être organisées par le biais d'un simulateur.

Outre ce socle obligatoire, la DAP a défini un corpus de formations axé sur différents aspects « métiers » indispensables, ainsi que des priorités pluriannuelles qui doivent être déclinées par les directions interrégionales au sein des plans interrégionaux de formation (PIF) et qui ne sont pas exclusives des priorités définies au niveau interrégional. Les priorités qui suivent s'appliquent à l'ensemble des acteurs de formation concourant à la mise en oeuvre du plan national de formation continue.

### **1. Un socle permanent**

- Les thématiques « coeur de métier » ;
- La prévention et gestion du suicide ;
- La connaissance des publics ;
- La prévention des violences et la gestion des conflits ;
- Budget/finances.

### **2. Des priorités pluriannuelles**

Elles reposent notamment sur les projets nationaux de la DAP en matière de politiques publiques et de management.

#### **2.1 Les politiques publiques**

La réforme pénale (loi du 15 août 2014 relative à l'individualisation des peines et renforçant l'efficacité des sanctions pénales).

Les thèmes suivants ont été définis comme prioritaires :

- Evaluation des personnes placées sous-main de justice
- Entretien motivationnel (EM)
- Les missions transférées à l'administration pénitentiaire : les extractions Judiciaires

#### **2.2 Les autres missions spécifiques**

Les ERIS ; UHSI/UHSA : Le « Plan d'amélioration de la qualité » (PAQ) Greffe ; Le plan de la lutte antiterroriste (2015-2017) ; Le plan gouvernemental relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ; Le management et la gestion des ressources humaines

Outre les mesures déjà explicitées dans les priorités ministérielles, un accent doit être mis sur les thématiques : Formation à la prévention des risques psycho-sociaux ; Le renforcement du management des cadres au travers d'enseignements de haut niveau et un suivi personnalisé ; Les applicatifs informatiques

## LE CONTEXTE

En référence à la Charte de fonctionnement des pôles territoriaux de formation de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires du Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Haute-Normandie en date du 17 janvier 2013, les responsables de pôle, en lien avec les formateurs, élaborent un Plan Territorial de Formation. L'intérêt étant de recenser et regrouper les besoins en formation de l'ensemble des agents du pôle en un unique document, pour une meilleure coordination et répartition des moyens humains, matériels et financiers au sein de chaque pôle de la DISP.

L'objectif est de constituer le catalogue de formation de la Direction Interrégionale des Services Pénitentiaires du Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Haute-Normandie, en référence à la note DAP du 19/07/2011 sur les modalités de réalisation et de diffusion des catalogues de formation continue à la DAP.

Ce plan est ensuite soumis à chaque comité de coordination des pôles pour validation et intégré en cas de validation dans le Plan Interrégional de Formation, afin de permettre de budgétiser les actions de formation à venir.

***La rédaction du présent « plan local de formation » s'inscrit donc de manière inhabituelle dans un besoin émergent d'un contexte professionnel traduisant la volonté de la Ministre de la Justice d'interagir après les événements douloureux du début d'année 2018 ( cf historique de l'établissement).***

### **1. Présentation du Centre Pénitentiaire de Vendin le Vieil**

Le centre Pénitentiaire de Vendin-le-Vieil est implanté sur la commune de Vendin-le-Vieil comptant 7700 Habitants intégrée dans la communauté de Lens-Liévin regroupant 36 communes et comptant 245000 Habitants. La commune de Vendin-le-Vieil est située à 45 min de Lille et à 2h de Paris.

Le Centre Pénitentiaire de Vendin le Vieil est placé dans le ressort juridictionnel de la Cour d'Appel de Douai, de plus il est rattaché au Tribunal de Grande Instance de Béthune. L'antenne SPIP du milieu fermé dépend de la structure milieu ouvert de Verquigneul.

Pour remédier à l'insuffisante capacité d'accueil du parc immobilier pénitentiaire et à la vétusté de certains établissements, la loi et de programmation de la justice (LOPJ) du 9 septembre 2002 a prévu un programme ambitieux de modernisation avec la construction de 13200 places nouvelles de détention.



**Les dispositions de la LOPJ, visent à répondre à 4 objectifs majeurs :**

- Améliorer l'efficacité de la justice au service des citoyens.
- Assurer une meilleure exécution des peines.
- Traiter plus efficacement la délinquance des mineurs.

Formation des personnels C.P.Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

## REPERAGE DES BESOINS DE FORMATION

### 1. Méthodes utilisées

Les méthodes utilisées pour le repérage des besoins en formation sont essentiellement axées sur l'observation sur le terrain et l'analyse des situations auxquelles sont confrontés les personnels de surveillance.

Lorsque des dysfonctionnements sont observés, par la direction ou par des membres de l'encadrement, le formateur du personnel est avisé et essaie d'apporter une réponse par le biais de proposition d'action de formation.

Chaque année, un recensement des besoins est diffusé auprès de toutes les catégories de personnels et remis au responsable de pôle (annexe n°2).

### 2. Identification des besoins en formation

#### **2.1 Les moyens humains**

##### Constat actuel, personnes ressources :

L'établissement ne possède pas toutes ressources internes qui lui permettraient de fonctionner avec sérénité.

- Le moniteur technique d'intervention, en l'occurrence major infra est sur de nombreuses missions importantes et chronophages.
- Le moniteur ARI/ Incendie décline les actions liées à sa thématique mais souffre d'un manque de matériel.

##### Situation souhaitée :

Il est nécessaire de doter l'établissement d'un deuxième Moniteur de Technique d'intervention capable de seconder celui en place. En effet, le nombre d'actions conséquentes (Détection classique, ELAC, Brigade QIQD, QER) nécessite un encadrement qui représente une charge de travail considérable.

A cela vient s'ajouter la nomination d'un moniteur de tir qui assurera la mise en œuvre des actions obligatoires.

Un moniteur PSC1 serait lui aussi nécessaire pour sensibiliser le personnel à l'importance de savoir réagir face à l'imprévu en terme d'accidentologie, mais là, il est possible de s'appuyer sur des ressources au niveau du pôle.

Lors des actions de remise en forme, des personnes ressources de l'établissement devront venir encadrer le dispositif.

#### **2.2 Les moyens matériels :**

L'établissement utilise pour l'instant le matériel mutualisé sur le pôle ou prêté par d'autres structures périphériques.

Ce n'est pas satisfaisant, à titre d'exemple, sur la dernière formation ARI/Incendie, le matériel du pôle (basé à Amiens) n'étant pas libre, il a été nécessaire d'emprunter les bouteilles au C.P. de Lille-Annoeullin et les harnais au C.P. de Lille-Sequedin... sans compter la difficulté de remplissage... il s'agit de rendre l'établissement autonome tout en

Formation des personnels C.P.Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

étant capable de soutenir les petites M.A. satellitaires. Des devis concernant la sécurité incendie sont établis, trois armoires rouges RIEP sont requises pour entreposer le matériel souhaité.

De même le matériel TCI est emprunté au C.D. Bapaume et pour l'essentiel à la M.A. Arras, le problème est celui de la détérioration, il est impératif que le C.P. se dote d'un parc de tenues dont il aura la responsabilité de l'entretien, il est acceptable de considérer qu'au regard des fortes contraintes occasionnées que celles-ci auront besoin de réparations.

Menottes, émetteurs/récepteurs, tapis de protection... l'achat de matériel pour animer les sessions est à prévoir aussi.

Le sport, vecteur essentiel pour redynamiser un personnel parfois sédentaire, est à développer : Transformation de la salle de musculation JAMAIS utilisée en dojo capable d'accueillir de petits groupes pour revoir des techniques simples de maîtrise et d'intervention. Il est nécessaire de mettre en place des actions sportives ponctuelles par niveau ( Vert, bleu, rouge et noir...) exemple : Trail + Vtt.

### 2.3 Revalorisation des personnels et de l'institution :

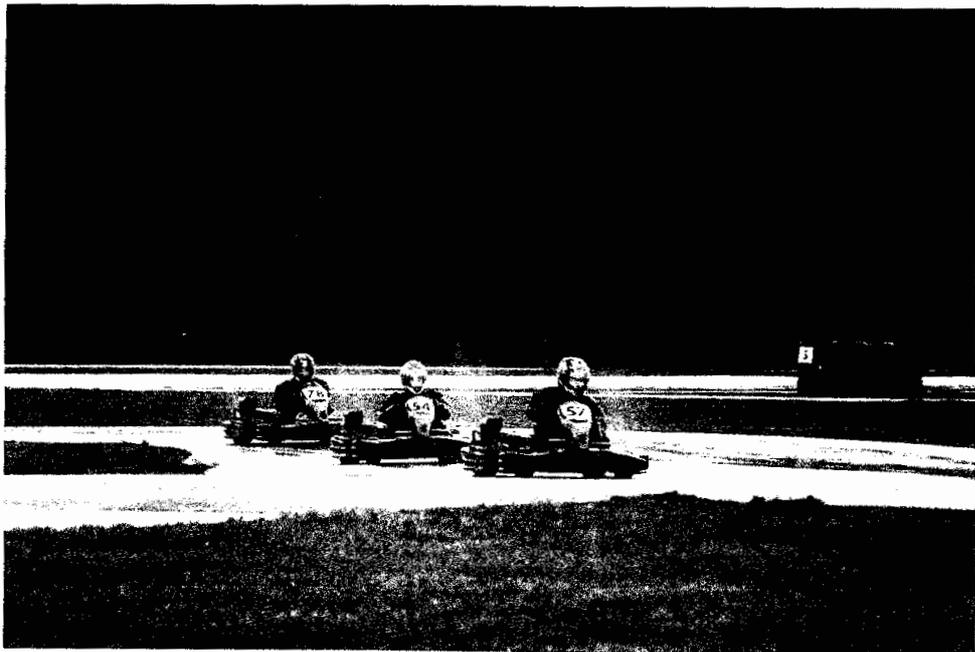
Enfin une action d'envergure est à mener en terme de cohésion, à travers cette thématique, il est possible d'en décliner une autre pour atteindre cet objectif : « la gestion du stress », bon nombre d'actions liées à cette thématique ont été menées avec succès par le passé, à titre d'exemple, l'intégralité du personnel du C.P. de Lannemezan a pu bénéficier de cette formation, avec d'excellentes retombées en terme de remotivation et de valorisation du personnel et de l'institution. Il est grand temps de retirer les gens vers le haut et de retrouver un langage positif.

La gestion du stress est déclinée par un formateur des personnels qui s'appuie sur un PowerPoint réalisé avec le souci de confronter le personnel A.P. à des difficultés qu'il connaît au quotidien, sa durée est de trois heures, basé sur un sommaire simple et efficace :

- **Qu'est-ce que le stress?**
- **Etes-vous stressé(e)?**
- **Les solutions face au stress.**
- **Quelques chiffres.**



Une application est proposée l'après-midi pour apprendre à gérer ce stress et surtout à avancer avec l'autre en respectant des règles, cette action proposée se trouve être : course d'endurance par binôme en utilisant des karting de cylindrées moyennes sur un circuit de la région qui offre aussi la possibilité de louer une salle pour la formation du matin.



Un devis a été demandé à JPR Karting, les dates sont identifiées et retenues pour un délai raisonnable, elles sont au nombre de 07, la totalité du personnel est prévu sur cette action. Pour des soucis de réalisme et de convivialité, il sera proposé de mettre en place pour le repas du midi le principe de l'auberge espagnol, sans boissons alcoolisées bien entendu, néanmoins un devis « repas campagnard » a été sollicité pour évaluer le coût de la pris en charge du repas du midi.

Chaque action peut permettre des sessions comprenant 40 personnels.

Formation des personnels C.P.Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

## **2. La formation continue**

En 2017, les actions de formation continue en faveur du personnel ont été menées :

- Sur l'initiative de l'établissement sur la base de besoins exprimés par le personnel
- au niveau de la direction régionale dans le cadre de la politique de la formation régionale et nationale, dans différents domaines tels que la pratique des techniques professionnelles, l'hygiène et la sécurité, la communication, le management et les ressources humaines, la promotion sociale
- au niveau local, le plan de formation a été élaboré par le formateur des personnels avec la validation de la direction de l'établissement. D'une part, une analyse des besoins a été effectuée sous la forme de questionnaires et d'entretiens avec les agents, d'autre part, des entretiens ont été menés avec la direction, l'encadrement et les différents chefs de services.

A l'état initial, chaque équipe bénéficie de 04 jours de formation, ce créneau a été partagé néanmoins avec la psychologue des personnels, 22 créneaux de 03 heures ont dû être cédés, concernant 427 agents. Il apparaît nécessaire de dissocier cette thématique qui impacte la mise en place de la formation des personnels.

<b>Formations</b>	<b>Nombre de sessions</b>	<b>Nombre de personnels formés</b>	<b>Durée de la formation</b>
Secourisme : « défibrillateur »	09	167	03 H
Communication et management	02	09	06 H
RPE « Evolutions »	01	21	03 H
Techniques collectives d'intervention	07	159	03 H
Imagerie de radioscopie	02	09	06 H
TIR/Usage de la force et des armes	07	170	06 H
Techniques collectives d'intervention ELAC/QIQD	04	39	06 H
Ecrit de 1 <sup>er</sup> surveillant	06	41	2 x 06 H
Oral de 1 <sup>er</sup> surveillant	01	20	06 H
ARI/ Incendie	08	162	03 H
Tir encadrement	03	18	03 H
OPTIM	06	37	03 H
Genesis ATF	01	02	03 H

## LE PLAN LOCAL DE FORMATION 2018

### 1. Mise en œuvre du plan de formation obligatoire

#### 1.1 Contenu du plan

Un travail sur l'opportunité des dates de formations avec une meilleure répartition est effectué en collaboration avec les agents du SDA. 04 jours de formations par personnel sont octroyés au titre de l'année 2018, néanmoins suite au report de la formation QER, les premières dates n'ont pas pu être maintenues, les créneaux seront reportés en déclinant des actions basées sur l'inscription volontaire.

Agents d'équipes Ajout et répartition des postes fixes	Thématique	Thématique
1 ère journée*	« Gestion du stress »	« Gestion du stress Action »
2ème journée	« Techniques collectives d'intervention. » « Technique de menottage »	« Les circuits d'intervention ».
3ème journée	« TIR/ usage de la force et des armes. »	Simulateur de tir

\* Si l'action n'est pas retenue, elle sera remplacée par « Menace des drones » et « Intervention dans le chemin de ronde. »

#### 1.2 Calendrier des formations

- 05 avril 2018 « Remise en forme marche/VTT niveau débutant **VERT** »
- 12 avril 2018 « Remise en forme TRAIL/VTT niveau débutant **BLEU** »
- 18 avril 2018 « Remise en forme TRAIL/VTT niveau confirmé **ROUGE** »
- 07 mai 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage »  
« Les circuits d'intervention » équipe n°1 + PF
- 11 mai 2018 « gestion du stress » équipe n°6 + personnels établissement
- 14 mai 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°4 + PF+QIQD
- 15 mai 2018 « gestion du stress » équipe n°5 + personnels établissement
- 18 mai 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°3 + PF
- 23 mai 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°5 + PF+QIQD
- 24 mai 2018 « gestion du stress » équipe n°7 + personnels établissement
- 28 mai 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°1 + PF+QIQD
- 29 mai 2018 « gestion du stress » équipe n°4 + personnels établissement

Formation des personnels C.P.Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

- 1<sup>er</sup> juin 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°3 + PF+QIQD
- 04 juin 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°2 + PF
- 07 juin 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°7 + PF+QIQD
- 11 juin 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°2 + PF+QIQD
- 14 juin 2018 « TIR/ usage de la force et des armes » équipe n°7 + PF+QIQD
- 04 septembre 2018 « gestion du stress » équipe n°1 + personnels établissement
- 05 septembre 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°6 + PF
- 06 septembre 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°5 + PF
- 07 septembre 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°7 + PF
- 11 septembre 2018 « gestion du stress » équipe n°3 + personnels établissement
- 21 septembre 2018 « gestion du stress » équipe n°2 + personnels établissement
- 17 septembre 2018 « Remise en forme TRAIL/VTT niveau Expert **NOIR**»
- 08 octobre 2018 « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » « Les circuits d'intervention » équipe n°4 + PF
- Poser 04 dates formation « Techniques collectives d'intervention/Technique de menottage » Equipe QIQD/Elac
- Poser 01 date pour « Armements, Explosif du terrorisme »

## **2 .Formations spécifiques**

- « TIR/ usage de la force et des armes »

Utilisation du stand de Maroeuil pour l'ensemble du personnel 1 fois dans l'année où il sera procédé au Tir au HK et au FAP, possibilité d'utiliser quelques DBD, il faut trouver un lieu approprié néanmoins pour la mise en pratique. La location de véhicules pour l'acheminement reste privilégiée.

Un tir encadrement est à prévoir en lien avec « Accès armurerie » pour les personnes habilitées et « les trousseaux d'intervention ». Concernant la logistique il est important de réaliser des portes cibles.

La venue du « Simulateur de tir/ Circulaire du 12/12/2012 » en 2018 est actée du 28 mai au 08 juin 2018, le déploiement du LBD est à évoquer.

- ELAC/ QIQD

Formation annuelle répartie sur cinq journées. IRIS/Sécurité incendie/ TCI/ Tir + Chaque agent doit bénéficier d'une formation/ semestre spécifique ELAC/ QIQD Si la possible mettre en place une action de cohésion.

- Brigade PEP/PCI

Suivi des formations inhérentes aux équipes avec la mise en œuvre de « Radioscopie de sûreté »

Formation des personnels C.P.Vendin le Vieil Pôle 62/80 D.I.S.P. de Lille

### **3. Mise en œuvre du plan de formation basé sur le volontariat**

Une quatrième journée peut être proposée sur le volontariat sur des thématiques variées :

- « Les maladies infectieuses/ Troubles du comportement »

Docteur Luneau

- « Communication et management »

En direction de l'encadrement 2 sessions / semestre afin que l'encadrement puisse se positionner à tour de rôle sur 1 session / semestre.

- « Remise en forme »

Il est possible d'utiliser les compétences des moniteurs de sports (Muscu, Trail, VTT, sports collectifs) pour mettre en place des actions ponctuelles destinées à redynamiser le personnel tout en adaptant les contenus.

- « Préparation aux concours »

L'effort entrepris pour la préparation aux concours permet au personnel d'aborder plus sereinement les épreuves (Oraux, écrits), on peut envisager une préparation physique pour les concours spécifiques (Ex : Eris)

- « Formation Bureautique »

Une formation bureautique peut être mise en place grâce à la salle de formation qui regroupe six postes. Exemple : Agent UVF (M.BECQUET) besoin de formation.

- « GENESIS »

Il est nécessaire d'assurer un suivi de l'outil GENESIS pour harmoniser les pratiques au sein de l'établissement, utilisation de ressources internes ou D.I. pour la mise en place d'actions ciblées.

- « Réglementation Pénitentiaire »

En amont de la préparation à l'écrit ou du passage des différents concours.

Utilisation salle informatique et bibliothèque (ex : UV3). Animation par des personnels A.P.

Public : 08 à 12 personnes

Contenu : Module 1 et 2

Fréquence : 03 « Module 1 » 1<sup>er</sup> semestre et 03 « Module 2 » 2<sup>ème</sup> semestre

- « Personnels administratifs /Personnels d'insertion et de probation/ Prestataire privé »

La mise en place des modules PSC1 et de la sécurité incendie est sollicitée ainsi qu'une journée de cohésion. Des exercices d'évacuation, associés au prestataire privé sont à prévoir.

- « Accueil des stagiaires et tutorats »

La procédure d'accueil des stagiaires ou élèves vaut surtout par la communication Formation/ Direction/ Personnes ressources pour la prise en charge. Simple et efficace, cette procédure aboutit à de bons résultats d'accueils et de suivis.

- « Procédure d'accueil des nouveaux mutés »

La procédure d'accueil des nouveaux personnels correspond à une semaine d'immersion et d'adaptation aux missions qui incombent aux personnels de M.C.

- « OPTIM mise en place et suivi »

L'outil OPTIM qui consiste à intégrer les intervenants extérieurs dans le milieu carcéral est obligatoire, mis en place au sein de notre structure, le service de formation se doit d'en poursuivre le suivi.

Le suivi de la formation sera effectué en lien avec les RH, suivi des formations : ENAP, Organisme extérieur, DI, Interne.

Concernant le circuit de l'information, celui-ci s'opère par l'affichage local de formation, Boîtes Mail, notes de service. Un lieu, Bâtiment de la formation, 1<sup>er</sup> étage, est créé pour la recherche documentaire.

### **4. Le quartier d'évaluation de la radicalisation (QER)\***

\* Plan de formation décliné par la D.I. il faudra ensuite assurer une formation continue.

## Index thématique

**Brigades** : 10, 16, 18, 19, 20

**Culture (professionnelle, d'établissement)** : 26, 28, 45, 51

**Collectif** : 20, 28, 29, 40, 41, 48, 51

**Equipes** : 10, 12, 17, 20, 21, 22, 53, 54

**Formation** : 1, 2, 3, 10, 52, 54, 55

**Gestion (de l'information)** : 17, 18, 19

**Gestion (de la détention)** : 7, 8, 9, 16, 21, 26, 27, 35, 39, 42, 43, 44, 53

**Hiérarchie** : 18, 19, 22, 32, 49

**Missions** : 4, 8, 23, 25, 45, 50, 51

**Observation** : 19, 24, 25, 26

**Postes à profil** : 51, 52

**Pratiques professionnelles** : 1, 9, 10, 21, 41, 47, 53

**Projet (institutionnel, d'établissement)** : 2, 11, 32, 33, 34, 36, 37, 43, 44, 52, 53, 54

**Réinsertion** : 39, 45, 46, 51

**Syndicats** : 47, 48, 49

## **Bibliographie**

### **Ouvrages généraux**

- CORNU Gérard, « *Vocabulaire juridique* », PUF, 2018
- DEVOLVE Pierre, LONG Marceau, WEIL Prosper, BRAIBANT Guy, GENEVOIS Bruno, « *Les Grands arrêts de la jurisprudence administrative* », Dalloz, 2017
- DUROCHE, Jean-Philippe, PEDRON, Pierre, « *Droit pénitentiaire* », Vuibert, 2016
- GUINCHARD Serge, « *Lexique des termes juridiques* », Dalloz, 2016-2017

### **Ouvrages spéciaux, thèses, monographies**

#### *Ouvrages spéciaux*

- BADINTER, Robert, « *La Prison républicaine* », Fayard, 1992
- BADINTER, Robert, « *Les Epines et les roses* », Fayard, 2011
- BENGUIGUI, Georges, GUILBAUD, François, MALOCHET, Guillaume, « *Prisons sous tensions* », Champ social, 2011
- CARLIER, Christian, « *Histoire du personnel des prisons françaises du XVIIIe siècle à nos jours* », Champs pénitentiaires, 1997
- CERE, Jean-Paul, « *La Prison* », Dalloz, 2016
- CHAUVENET, Antoinette, ORLIC, Françoise, BENGUIGUI, Georges, « *Le Monde des surveillants de prison* », PUF, 1994
- CHOLET, Didier (dir.), « *Les Nouvelles prisons. Enquête sur le nouvel univers carcéral français* », Presses universitaires de Rennes, 2015
- COMBESSIE, Philippe, « *Prisons des villes et des campagnes. Etude d'écologie sociale* », Champs pénitentiaires, 1996
- COMBESSIE, Philippe, « *Sociologie de la prison* », La Découverte, 2009
- DELARUE, Jean-Marie, « *En Prison* », Dalloz, 2018
- FROMENT, Jean-Charles, « *La République des surveillants de prison (1958-1998)* », LGDJ, 1998
- FROMENT, Jean-Charles, « *Les Surveillants de prison* », L'Harmattan, (date)

- HUMBERT, Sylvie, DERASSE, Nicolas, ROYER, Jean-Pierre, « *La Prison, Du Temps passé au temps dépassé* », L'Harmattan, 2012
- LE CAISNE, Léonore, « *Prison. Une Ethnologie en centrale* », Editions Odile Jacob, 2000
- LHUILIER, Dominique, AYMARD, « *L'Univers pénitentiaire. Du côté des surveillants de prison* », Sociologie clinique, (date)
- MBANZOULOU, Paul (dir.), « *Les Métiers pénitentiaires : Enjeux et évolutions* », Les Presses de l'ENAP, 2014
- ROSTAING, Corinne, « *La Relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes* », PUF, 1997
- VACHERET, Marion, LEMIRE, Guy, « *Anatomie de la prison contemporaine* », Presses de l'Université de Montréal (date)

#### *Monographies*

- AYMARD, Nadia, LHUILIER, Dominique, « *Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance* », GERAL, 1993
- BENGUIGUI, Georges, GUILBAUD, François, MALOCHET, Guillaume, « *La Socialisation professionnelle des surveillants de l'Administration pénitentiaire : Une perspective longitudinale et quantitative* », Centre national de la recherche scientifique, 2008
- BOUTIN, Nicolas, GRAS, Laurent, LAPEYRONNE, Marie, « *Statistiques sur les affectations des élèves, 153-177èmes promotions de surveillants pénitentiaires (2002-2010)* », ENAP, Observatoire de la formation, juillet 2011
- GRAS, Laurent, « *Regards croisés sur la socialisation professionnelle des surveillants pénitentiaires* », CIRAP, ENAP, 2011
- GRAS, Laurent, BOUTIN, Nicolas, « *Les Démissions des élèves surveillants durant la formation et l'année de professionnalisation. 167-178èmes promotions* », ENAP, Unité évaluation, juin 2011

### Thèses

- CASADAMONT, Guy, « *La Détenction et ses surveillants. Représentations et champ carcéral* », EHESS, 1984
- MALOCHET, Guillaume, « *A L'Ecole de la détention : La Socialisation professionnelle des surveillants de prison : Trajectoires et expériences dans l'institution carcérale* », Conservatoire national des arts et métiers, 2007

### Mémoires

- CHAMPEAU, Catherine, « *Mission de réinsertion de l'administration pénitentiaire et identité professionnelle des surveillants et des conseillers d'insertion et de probation* », 7ème Promotion de Conseiller d'insertion et de probation, ENAP, 2003
- CHAMPION, Jean-Philippe, « *La Maitrise de la sécurité des établissements pénitentiaires : de la prévention à la préparation des crises en maison centrale* », 31ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, 2002
- GEORGET, Marion, « *La Relation personnel soignant-personnel de surveillance : Un Révélateur du malaise identitaire des surveillants pénitentiaires* », 42ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, ENAP, 2013
- GINGUENE, Marc, « *La Notion d'usager et le métier de surveillant : Les Conséquences de la notion d'usager du service public pénitentiaire sur le métier de surveillant* », 39ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, ENAP, 2011
- JEANNIN, Léa, « *La Nostalgie pénitentiaire : Construction et décontraction du mythe de l'âge d'or chez les surveillants* », 41ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, ENAP, 2013
- LECLERC Flore , « *L'Administration pénitentiaire « troisième force de sécurité publique en France » ? : Entre stratégie et démagogie : La Sécurité en trompe l'oeil* », 43ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, ENAP, 2015
- LLORENS, Catherine, « *L'Alternance dans l'évolution des représentations et la construction identitaire des élèves surveillants dans l'Administration pénitentiaire* », UPPA, 2009

- MAIRAND, Claire, « *D'Une culture de l'oral à une culture de l'écrit : Les Impacts sur les pratiques professionnelles des surveillants pénitentiaires* », 43ème Promotion de Directeur des Services Pénitentiaires, ENAP, 2015

### Rapports et avis

- BONNEMAISON, Gilles, « *La Modernisation du service public pénitentiaire* », Rapport au Premier Ministre et au Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, 1989
- CGLPL, « *Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité* », JORF, 12 juillet 2011, texte 81 sur 134
- CGLPL, « *Le Personnel des lieux de privation de liberté* », Dalloz 2017
- CGLPL, *Rapport de visite du Centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil*, 1ère visite du 6 au 10 mars 2017
- CHAUVET, Jean-Marc, « *La Sécurité des établissements pénitentiaires et des personnels* », Ministère de la justice, 2001
- Cour des comptes, « *Le Service public pénitentiaire : Prévenir la récidive, gérer la vie carcérale* », Rapport public thématique, juillet 2010
- DAP, « *Bilan national de la formation professionnelle continue* », Ministère de la Justice, 2015
- DAP, « *Les Chiffres clés de l'administration pénitentiaire. Extraits* », Ministère de la Justice, 2017
- DAP, « *Les Chiffres clés de l'administration pénitentiaire* », Ministère de la Justice, 2018
- HYEST, Jean-Jacques, CABANEL, Guy, « *Rapport de la commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires en France, créée en vertu d'une résolution adoptée par le Sénat le 10 février 2000* », Sénat, 29 juin 2000
- LECERF, René, « *Rapport fait au nom de la commission des Lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi pénitentiaire* », Sénat, 2008

### Articles de doctrine, commentaires d'arrêts

- AYMARD, Nadia, LHUILIER, Dominique, « *Sécurité et identité professionnelle des personnels de surveillance dans l'administration pénitentiaire* », Droit et société, n°25, 1993
- BENGUIGUI, Georges, CHAUVENET, Antoinette, ORLIC, Françoise, « *Le personnel de surveillance des prisons. Essai de sociologie du travail* », Droit et Société, n°22, 1992
- CASADAMONT, Guy, « *Notes pour une sociologie du rapport surveillant(s)/détenu(s)* », RSC 1991, p. 58
- CHAPOULIE, Jean-Michel, « *Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels* », Revue française de sociologie, 1973, 14-1, pp. 86-114
- SYR, Jean-Hervé, « *Surveillant de prison : une profession en devenir* », RSC 1992, p. 277
- TOURAUT, Caroline, « *Surveillant pénitentiaire : un métier en tension* », DAP, Cahiers d'études pénitentiaires et criminologiques, n°45, sept. 2018

### Divers, sitographie

#### *Divers*

- APIJ, DAP, *Livret de présentation du Centre pénitentiaire de Vendin-le-Vieil*, Ministère de la Justice, 2014
- DAP, « *L'Observation des personnes détenues* », Pratiques de Références Opérationnelles, TPRO 4, ENAP, 2013
- DAP, « *La Prévention du suicide* », Pratiques de Références Opérationnelles, TPRO 5, ENAP, 2010
- DAP, « *La Surveillance des parloirs* », Pratiques de Références Opérationnelles, ENAP, 2008
- DAP, « *Plan national de formation* », Ministère de la Justice, 2017
- DAP, « *Surveillance d'escorte* », Pratiques de Références Opérationnelles, ENAP, 200

- DAP, « *Surveillance de la porte d'entrée principale* », Pratiques de Références Opérationnelles, ENAP, 2008
- DAP, « *Surveillance en unité de vie familiale (UVF)* », Pratiques de Références Opérationnelles, ENAP, 2008
- DAP, « *Les techniques de fouilles* », Pratiques de Références Opérationnelles, ENAP, 2008
- ENAP, « *Référentiel métier de surveillant* », Mémento pour la formation n°4, 2013

#### *Sitographie*

- Site de l'ENAP : [www.enap.justice.fr](http://www.enap.justice.fr)
- Site du SPS : [www.sps-penitentiaire.fr](http://www.sps-penitentiaire.fr)

#### *Filmographie*

- CHILOWITZ, « *Hors la loi* », Bellota Films, 2013
- GABORIT, GAUDUCHEAU, « *Ensisheim, maison centrale* », Odysseus Production, 2001
- GABORIT, GAUDUCHEAU, « *Une Longue peine* », Odysseus Production, 2001

# Table des matières

*Remerciements*

*Abréviations*

*Sommaire*

<b><u>Introduction</u></b>	p. 1
<b><u>Partie I - L'absence d'identité professionnelle construite des surveillants vendinois</u></b>	p. 12
<b><u>Chapitre I - Un défaut de conscience de corps au niveau local</u></b>	p. 12
<b>Section I - A l'origine : un choix d'affectation opportuniste</b>	p. 12
§1 - Un choix d'affectation par affinité principalement géographique	p. 13
<i>A - Le critère géographique prépondérant dans le choix de l'établissement</i>	p. 13
<i>B - Les conséquences de ce critère géographique quant à la cohésion du groupe des surveillants</i>	p. 14
§2 - L'indifférence quant au type d'établissement dans le choix d'affectation	p. 15
<i>A - Une indifférence problématique quant au mode de gestion de la population</i>	p. 16
<i>B - Une indifférence problématique quant au profil de la population pénale</i>	p. 16
<b>Section II - Dans le temps : une segmentation des équipes</b>	p. 17
§1 - Le raccourcissement de la chaîne hiérarchique	p. 17
<i>A - Une structure très centralisée quant à la gestion de l'information</i>	p. 18
<i>B - Un affaiblissement de la cohésion du groupe des personnels de surveillance</i>	p. 19
§2 - Le travail en équipes et brigades dédiées	p. 20
<i>A - Une cohésion au sein des groupes quantitativement réduits</i>	p. 20
<i>B - Une division entre ces différentes entités</i>	p. 21

<b><u>Chapitre II - Une identité professionnelle évanescence</u></b>	p. 22
<b>Section I - Un flou identitaire</b>	p. 22
§1 - Le discours officiel d'absence de spécificité du métier de surveillant en maison centrale	p. 23
<i>A - L'absence de textes reconnaissant une spécificité des missions du surveillant en maison centrale</i>	p. 23
<i>B - L'absence de spécificité des tâches exécutées par le surveillant en maison centrale</i>	p. 24
§2 - La revendication voilée d'une spécificité du métier de surveillant en maison centrale	p. 25
<i>A - Un métier basé sur l'observation</i>	p. 25
<i>B - Un métier basé sur des qualités relationnelles</i>	p. 26
<b>Section II - Une affirmation identitaire éruptive lors des mouvements sociaux</b>	p. 28
§1 - La solidarité ponctuelle du corps des personnels de surveillance	p. 28
<i>A - Un discours collectif cohérent</i>	p. 28
<i>B - Une conscience de corps affichée</i>	p. 29
§2 - Un discours syndical à forte connotation identitaire	p. 30
<i>A - Une identité défensive contre la personne détenue</i>	p. 30
<i>B - Une identité défensive contre l'administration</i>	p. 31
<b><u>Partie II - L'impossible construction d'une identité professionnelle positive en l'absence de projet institutionnel défini</u></b>	p. 33
<b><u>Chapitre I - Une absence de projet d'établissement défini</u></b>	p. 34
<b>Section I - Un projet instable</b>	p. 34
§1 - La vocation initiale d'établissement ultra-sécuritaire de Vendin-le-Vieil	p. 34
<i>A - Le projet présenté par la direction de l'Administration pénitentiaire</i>	p. 34
<i>B - La réalité de l'ouverture</i>	p. 36

§2 - Un projet d'établissement sujet à de nombreux ajustements	p. 37
<i>A - La modification des profils de la population pénale</i>	p. 37
<i>B - La hausse sécuritaire</i>	p. 38
<b>Section II - Un projet insécurisant</b>	p. 39
§1 - Un discours officiel favorable à la hausse sécuritaire de l'établissement	p. 40
<i>A - Le discours syndical favorable au tout sécuritaire</i>	p. 40
<i>B - L'aspiration du collectif à une hausse sécuritaire</i>	p. 41
§2 - Le discours individuel nuancé quant à la hausse sécuritaire	p. 42
<i>A - La crainte d'une surenchère de la part de la population pénale</i>	p. 42
<i>B - La crainte d'une distance empêchant une gestion à long terme de la personne détenue</i>	p. 43
<b>Chapitre II - L'incapacité de l'institution à gérer le malaise identitaire du corps des personnels de surveillance</b>	p. 44
<b>Section I - Le sentiment latent d'une absence de reconnaissance</b>	p. 45
§1 - Une déconnexion ressentie entre l'administration centrale et le surveillant	p. 45
<i>A - La contradiction fondamentale des missions du surveillant pénitentiaire</i>	p. 45
<i>B - L'exacerbation de ce ressenti lors d'événements dramatiques</i>	p. 47
§2 - L'incapacité des syndicats pénitentiaires à pallier cette carence	p. 47
<i>A - Le sentiment de désillusion des surveillants pénitentiaires face à leurs syndicats</i>	p. 48
<i>B - Le développement de syndicats renforçant l'éclatement du corps</i>	p. 49
<b>Section II - Un travail nécessaire de construction de l'identité vendinoise</b>	p. 50
§1 - L'indispensable définition institutionnelle d'un socle identitaire	p. 50
<i>A - La nécessité d'une clarification des missions</i>	p. 50
<i>B - La création de postes à profil</i>	p. 51
§2 - L'ouverture nécessaire d'un espace de réflexion identitaire	p. 52
<i>A - L'ouverture d'espaces de discussion sur les pratiques professionnelles</i>	p. 53
<i>B - L'amélioration de la formation continue</i>	p. 54

<b><u>Conclusion</u></b>	p. 56
<i>Table des annexes</i>	p. 57
<i>Index thématique</i>	p. 95
<i>Bibliographie</i>	p. 96
<i>Table des matières</i>	p. 101

**L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE DES SURVEILLANTS**  
**PÉNITENTIAIRES EN MAISON CENTRALE SÉCURITAIRE : L'EXEMPLE**  
**DE VENDIN-LE-VIEIL**

L'identité professionnelle des surveillants pénitentiaires est une identité régulièrement signalée comme étant en crise. Or, une identité professionnelle définie est un gage de professionnalisation et d'amélioration qualitative du groupe professionnel.

L'objectif de cet écrit est de démontrer la nécessité de construire une identité professionnelle spécifique aux surveillants pénitentiaires de maison centrale au niveau de sécurité renforcée. Ces établissements présentent effectivement des problématiques particulières quant au respect des libertés fondamentales des personnes privées de liberté et il est, dès lors, crucial de définir clairement les critères d'appartenance au groupe des surveillants pénitentiaires de maison centrale sécuritaire.

**Mots clés** : Identité professionnelle - Surveillant pénitentiaire - Maison centrale - Pratiques professionnelles - Mesures sécuritaires - Libertés fondamentales

\*\*\*\*\*

Prison guards' professional identity is regularly reported as an identity in crisis. Yet, a defined professional identity is a token of professionalisation and qualitative improvement of a professional group.

The aim of this writing is to demonstrate the necessity to build a professional identity specific to prison guards working in high security prisons. Indeed, those prisons present specific problematics when it comes to the respect of prisoners' fundamental rights and it is therefore crucial to define clearly the criteria of affiliation to the group of high security prison guards.

**Keywords** : Professional identity - Prison guard - High security prison - Professional practices - Security measures - Fundamental rights