



LE TRAVAIL PENITENTIAIRE
Une étude de sociologie du travail.

Fabrice Guilbaud

Sous la direction scientifique de

Danièle Linhart

Février 2006

Recherche subventionnée par le GIP "Mission de recherche Droit et Justice"

Laboratoire Genre, Travail et Mobilités (C.N.R.S/Université Paris 8 et Paris 10)
Université Paris 10-Nanterre. Bat.K. 200, avenue de la République 92001 Nanterre cedex

LE TRAVAIL PENITENTIAIRE.
Une étude de sociologie du travail.

Fabrice Guilbaud, doctorant en sociologie, ATER.

Sous la direction scientifique de

Danièle Linhart, Directrice de Recherche C.N.R.S.

Février 2006

Recherche subventionnée par le GIP "Mission de recherche Droit et Justice"

"Le présent document constitue le rapport scientifique d'une recherche financée par le GIP "Mission de Recherche Droit et Justice" (décision n°23.05.06.02). Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs. Toute reproduction, même partielle est subordonnée à l'accord du GIP".

SOMMAIRE

| | |
|--|-------------|
| Introduction | P.6 |
| Chapitre I : Le travail pénitentiaire : une perspective historique. | P.10 |
| 1. Travail et peine un lien séculaire. | P.10 |
| 2. Les métamorphoses du travail pénitentiaire : du châtement à la réinsertion ? | P.13 |
| 3. Du rôle central du travail dans la société. | P.20 |
| Chapitre II : Eléments juridiques et économiques. | P.22 |
| 1. La condition juridique du détenu par rapport au travail. | P.22 |
| 2. La place du travail pénitentiaire dans un marché segmenté. | P.26 |
| 3. L'emploi pénitentiaire : une forme "atypique" d'emploi ? | P.27 |
| 4. Travail pénitentiaire et marchandage de main d'œuvre. | P.34 |
| Chapitre III : Repères théoriques et méthodologiques. | P.43 |
| 1. Bilan de la recherche académique sur le travail pénitentiaire. | P.43 |
| 2. Entre sécurité et socialisation, nos deux hypothèses de travail. | P.51 |
| 3. Cadre méthodologique | P.56 |
| Chapitre IV : Les cinq monographies. | P.62 |
| Introduction. | P.62 |
| 1. Maison d'arrêt n°1, une prison en gestion mixte. | P.64 |
| 2. Maison d'arrêt n°2, une prison en gestion publique. | P.83 |
| 3. Centre de détention n°1, une prison en gestion publique. | P.96 |
| 4. Centre de détention n°2, une prison en gestion mixte. | P.119 |
| 5. Maison centrale, une prison à gestion publique. | P.148 |
| Conclusions générales sur l'approche comparative. | P.173 |

| | |
|--|--------------|
| Chapitre V : Rôle et fonctions du travail dans l'organisation. | P.180 |
| 1. Le primat de la fonction sécuritaire. | P.180 |
| 2. Les fonctions du travail. | P.181 |
| 3. L'atelier de travail comme espace de pacification sociale. | P.183 |
| | |
| Chapitre VI : Le rapport au travail des détenus. | P.188 |
| 1. Remarques introductives sur le temps. | P.188 |
| 2. Le rapport global au travail. | P.198 |
| 3. Le rapport vécu au travail. | P.198 |
| 4. Le rapport fonctionnel au travail. | P.202 |
| 5. Un rapport au travail d'une ambivalence extrême. | P.206 |
| | |
| Chapitre VII : La norme du travail face à l'institution totale. | P.208 |
| | |
| | |
| Glossaire | P.213 |
| | |
| Sommaire des annexes | P.215 |
| | |
| Bibliographie | P.220 |
| | |
| Table des matières | P.226 |

Introduction

Rappelons en quelques lignes les orientations de recherche qui avaient été définies par le commanditaire et quelques éléments de la réponse que nous avons formulée. L'appel d'offres de recherche contenait quatre axes de recherche :

- 1- "Les évolutions économiques et sociales, et leur influence sur l'offre de travail envers les personnes incarcérées".
- 2- "La prospection des emplois, la gestion du secteur travail dans les directions régionales, l'organisation du travail dans les établissements : comparaison des établissements du secteur public et des établissements en gestion mixte".
- 3- "L'activité travail dans la démarche de réinsertion et dans la gestion de la population incarcérée".
- 4- "Des objectifs de réinsertion à l'élaboration d'un statut".

Chacun des axes énumérait un certain nombre d'interrogations. En réponse à celles-ci, notre projet ne prétendait pas répondre à toutes les questions sous-jacentes aux quatre grands axes. Il s'inscrit principalement dans le second et le troisième axe et secondairement dans l'axe un. Pour reprendre certaines des questions contenues dans chacun des axes, notre rapport contient un ensemble de résultats empiriques et théoriques qui répondent surtout, pour l'axe un, à la "description" et à la "configuration" de l'offre de travail en référence aux "secteurs économiques concernés". Pour l'axe deux, la démarche comparative adoptée répond à la demande d'étude de "l'organisation du travail dans les établissements" selon "le mode de gestion" de ceux-ci. Pour l'axe trois, de nombreux éléments de ce rapport répondent au thème du rôle de "l'activité de travail dans la gestion de la population incarcérée" et de celui de la conciliation des "contraintes pénitentiaires de sécurité" avec la logique d'organisation et de production du travail.

Disons d'emblée que nous n'avons pas souhaité étudier le travail des femmes détenues. Ce pour deux motifs, le premier est lié à la sexuation de la population détenue en France (entre 3, 5 et 5% de la population incarcérée -au cours des vingt dernières années- est constituée par des femmes), le sexe reste la variable la plus discriminante en matière d'enfermement. La population incarcérée a toujours été composée très majoritairement d'hommes. Les raisons de la sur-représentation des hommes ou de la sous-représentation des femmes ont fait l'objet de plusieurs études, le lecteur intéressé pourra se reporter à ce sujet aux travaux de C.Rostaing¹ et de F-L. Mary². Cette sous-représentation a pour conséquence directe de limiter les lieux d'enfermement réservés aux femmes (une seule maison d'arrêt et une prison pour longues peines, ailleurs, les femmes sont incarcérées dans des quartiers spécifiques au sein de prisons d'hommes). Cet état de fait est très préjudiciable aux femmes détenues en comparaison avec les hommes, puisque l'offre globale, qu'on s'intéresse

¹ Corinne Rostaing, "*La relation carcérale*", PUF, Paris, 1997. Voir surtout les pages 83-106 pour le sujet évoqué.

² France-Lyne Mary, "Les femmes et le contrôle pénal en France : quelques données récentes", in *Déviance et société*, vol.22/n°3, 1998.

aux équipements collectifs, à la formation professionnelle ou au travail est encore plus limitée que dans les prisons d'hommes. Le second motif était lié au fait que notre recherche était déjà doublement comparative (selon le type d'établissement et le mode de gestion), ajouter la variable "sexe" aurait impliqué un travail de terrain encore plus conséquent, davantage de temps et les moyens financiers nécessaires¹.

Par ailleurs, nous nous sommes focalisé sur les travaux productifs effectués par les détenus, les travaux du "service général" sont évoqués dans les monographies mais n'ont pas fait l'objet de description précise. Il nous paraissait plus cohérent de nous concentrer sur les travaux productifs dans la mesure où ceux-ci s'inscrivent dans le tissu économique, dans la production totale du secteur marchand. Les travaux du service général sont eux liés au fonctionnement des prisons, ils servent "l'organisation" de la prison et s'orientent vers le "vivre ensemble" plutôt que vers le "produire ensemble" pour reprendre une distinction formulée par Georges Benguigui.

Ce rapport est, comme son titre l'indique, une étude sociologie du travail. Sans reprendre l'histoire de la sociologie du travail française, rappelons tout de même que la sociologie du travail (et de ses composantes, sociologie industrielle, des organisations, des professions, de l'emploi), dominante dans la sociologie française à partir de l'après-guerre, conserve aujourd'hui une place importante dans le paysage sociologique français. Elle était considérée par ses pères fondateurs (Georges Friedmann et Pierre Naville) comme une sociologie générale, nous en restons convaincus, dans la mesure où elle rend compte de la société industrielle ou post-industrielle (ou de service) comme un "fait de civilisation" en prenant acte que le "travail" est au cœur de la dynamique de nos sociétés contemporaines.

Mais alors, en quoi le travail pénitentiaire peut-il être un objet de sociologie du travail ? Référons de la sociologie du travail, référons-nous au traité de sociologie du travail des fondateurs de la discipline² : dans l'introduction au traité, Friedmann dit simplement que "*toutes les collectivités humaines qui se constituent à l'occasion du travail*" sont susceptibles de faire l'objet d'études de sociologie du travail. Faire le choix de prendre comme "entrée" sociologique le travail en prison, c'est à dire l'activité de travail des détenus telle qu'elle s'organise dans les établissements pénitentiaires français, ne signifie pas se contenter d'analyser les actes de travail, les gestes, l'organisation, les modes de rémunération qui ont cours en prison. C'est aussi souvent parler de la vie de travail et tout ses effets sociaux, car nous dit Naville, "*il n'est pas aussi facile qu'on le croit souvent d'isoler les phénomènes du travail des nombreux autres aspects de la vie sociale qu'ils déterminent, au moins partiellement, ou dont ils subissent les effets*".

Deux hypothèses guident notre étude, la première consiste à analyser en quoi l'exercice d'une activité de travail par les détenus influe, a des incidences sur leur vie de prisonnier. C'est là que les notions de socialisation et de rapport au travail

¹ Il est clair qu'à partir des résultats fournis par cette étude, une comparaison avec les prisons de femmes est envisageable.

² Friedmann. G, Naville. P (dir.), "*Traité de sociologie du travail*", 2 volumes, Armand Colin, Paris, 1961-1962.

interviennent. Parce que les détenus sont des hommes qu'on enferme, la société les désigne, avant toute chose, par le fait qu'ils sont des prisonniers ou des détenus condamnés à vivre dans un endroit clos, loin du corps social, et ce pour un temps donné, mais que font-ils de leur statut de travailleur en prison ? S'ils restent des détenus, ils sont des détenus qui travaillent.

La prison est une organisation au service de la Justice¹, laquelle reste rendue, au nom du peuple français, l'Administration Pénitentiaire est un service public qui a pour mission de "*participer à l'exécution des décisions et des sentences pénales*". C'est sa mission première définie par la loi sur le service public pénitentiaire du 22 Juin 1987. Ensuite, l'administration pénitentiaire a pour mission de "*favoriser la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées*". Si nous reprenons ces deux missions, c'est pour rappeler que l'une vient avant l'autre. Plus concrètement, "exécuter" les décisions de justice signifie que lorsqu'un juge ordonne la mise sous écrou d'un individu, l'administration a obligation de le placer en détention et qu'elle doit le "garder", c'est sa mission de "garde", autant de temps qu'on le lui demande. En cela, il faut dire que les prisons françaises répondent plutôt bien à cette mission puisqu'on s'en évade très peu², les prisons françaises sont parmi les plus sûres d'Europe³. Rappeler la mission première de l'administration pénitentiaire, c'est souligner qu'une organisation comme la prison est, avant toute chose, orientée vers un objectif premier, l'objectif sécuritaire, il s'agit de "protéger la société" en faisant en sorte que les individus confiés par la justice ne sortent pas de prison tant que l'institution judiciaire ne les y a pas autorisés.

Venons en alors à notre seconde hypothèse. Prenant acte de cet objectif premier d'une organisation tournée avant tout vers la sécurité (la logique sécuritaire), nous souhaitons établir en quoi la logique sécuritaire entraine ou non en tension avec des logiques secondaires induites ou attendues par le travail pénitentiaire. A priori, les acteurs économiques sont, avant tout, orientés vers une logique économique, de profit, laquelle induit une organisation du travail plus ou moins élaborée. Il s'agissait donc d'étudier les contradictions qui pouvaient s'exprimer *in situ* entre logique sécuritaire et logique économique et organisationnelle du travail.

A ces deux hypothèses, correspondent un cadre méthodologique composé à la fois d'observation *in situ*, d'entretiens et d'analyse documentaire. Pierre Naville, dans l'introduction au traité disait : "*Pour être au plus près de la réalité, on pourrait dire que la sociologie du travail requiert des combinaisons de méthodes particulières plutôt que des méthodes spécifiques, ce en quoi elle ressemble à la*

¹ Georges Benguigui, reprenant la distinction opérée par P.Selznick dans "*Leadership in Administration*", préfère parler de la prison comme organisation plutôt que comme institution. Voir son article "Contrainte, négociation et don en prison" in *Sociologie du travail*, n°1/1997.

² Les statistiques prennent en compte dans les évasions les non-retours de permission, comme les évasions organisées en dehors de l'enceinte des prisons, à l'occasion d'une extraction vers un hôpital ou un tribunal par exemple. Les évasions de détention sont très rares (par exemple en 2004, 18 évasions concernant 22 détenus).

³ En 2000, tous types d'évasion confondus, le taux d'évasion pour 10000 détenus s'élève à 8,1, ce qui place la France en 5ème position derrière l'Espagne, l'Italie, la Hongrie et l'Allemagne, très loin devant certains pays comme la Belgique, le Danemark ou la Finlande où les taux d'évasion sont compris entre 160 et 220 pour 10000.

sociologie en général. Ce sont ces combinaisons qui constituent l'un des points les plus délicats de la recherche".

Cette étude de sociologie du travail n'a, bien entendu, pas fait l'impasse sur les travaux sociologiques de la prison, tant il est primordial de veiller, en sociologue, à mettre en rapport étroit les objets sociologiques qu'on se donne à étudier et l'organisation sociale correspondante tant au niveau micro-sociologique que macro-sociologique. Le lecteur se rendra compte, en se reportant à la bibliographie, que les références mobilisées proviennent à la fois de la sociologie du travail et de la sociologie de la prison et partiellement d'écrits juridiques et historiques sur la prison. Mais l'approche privilégiée reste une approche de sociologie du travail et nous pensons que sa portée heuristique est réelle.

Cette recherche a été menée sous la direction scientifique de Danièle Linhart et conduite par Fabrice Guilbaud. Celui-ci a assuré la majeure partie du travail de terrain (l'ensemble des observations, les trois-quarts des entretiens et la totalité de leur exploitation ainsi que la rédaction du présent rapport¹). Frédérique Leblanc a également contribué au recueil des données en menant des entretiens, comme Danièle Linhart, au sein de trois des cinq prisons étudiées. Aussi, il faut signaler la participation, à l'occasion des premiers contacts et des visites de chaque prison, de Georges Benguigui, qui a joué le rôle précieux de conseiller scientifique. Les données recueillies sur le terrain, les allers-retours successifs entre enquête empirique et analyse, propres à tout travail scientifique, ont été régulièrement discutés entre les membres de cette équipe et ont pu bénéficier de discussions avec les membres de notre laboratoire² à l'occasion de séminaires publics et internes, au cours desquels nous avons pu présenter nos travaux.

Le rapport est composé de sept chapitres. Les trois premiers contextualisent et fixent le cadre de la recherche d'un point de vue historique (chapitre I), juridique et économique (chapitre II). A cette mise en perspective suit un balisage théorique et méthodologique (chapitre III). Le chapitre IV constitue le cœur de ce rapport, il est constitué des monographies des cinq prisons étudiées. Il s'agit du chapitre le plus long et le plus empirique du rapport. Les monographies livrent nombre de détails et d'amorces d'analyse sur la vie de travail des détenus en particulier et la vie de la prison en général. Les trois derniers chapitres élaborent une analyse du rôle et des fonctions du travail pénitentiaire (chapitre V) puis du rapport au travail des détenus (chapitre VI). Le dernier (chapitre VII) synthétise les principaux résultats de cette étude de sociologie du travail et livre quelques pistes pour de futures réflexions.

¹ Le rapport est rédigé au "nous", ceci dit, le lecteur trouvera parfois des "je" lorsque des extraits des journaux de terrains sont reproduits.

² Le laboratoire Genre, Travail et Mobilités.

Chapitre I

Le travail pénitentiaire : une perspective historique.

1. Travail et peine un lien séculaire.

L'ensemble des travaux historiques sur l'origine de la prison, donc des pratiques d'enfermement à caractère pénal, s'accorde à fixer l' "invention de la prison" au moment de la Constituante. La volonté de l'assemblée constituante de 1791 est alors de rompre avec l'arbitraire et la barbarie de l'ancien régime, conformément aux principes de la déclaration des droits de l'Homme de décembre 1789. Celle-ci fonde un nouveau rapport de l'individu à la loi, reposant sur les garanties d'égalité, de légalité et de procédure. Le basculement d'un système des peines basé sur le châtiment corporel à l'enfermement ne se fait évidemment pas de manière subite mais est le résultat d'une longue genèse. On trouvera dans "*Surveiller et punir*"¹ dont on oublie souvent le sous-titre : "*Naissance de la prison*", sans doute la meilleure restitution de la construction de cette nouvelle institution "*omni-disciplinaire*"².

Déjà, avant 1789, de nombreuses prisons existent, "les prisons royales", dont la fameuse "bastille", sont le symbole de l'arbitraire. De nombreux lieux d'enfermement se succèdent depuis l'ancien régime, ce sont les maisons de force (souvent des couvents), les maisons de correction et les prisons d'Etat ou royales qui rassemblent tous ceux qui présentent un danger quelconque pour l'autorité (enfermement autoritaire qui se fait grâce aux lettres de cachet³). Il existe aussi des lieux d'enfermement à usage judiciaire, qui gardent les personnes suspectes (les prévenus dirait-on aujourd'hui) ou les condamnés en attente d'exécution de peines : il s'agit des chambres de police. Enfin, divers établissements sont destinés à l'enfermement des pauvres et autres "fous", "vagabonds", "prostituées". Ce sont, depuis la fin du 17^{ème} jusqu'à la moitié du 18^{ème}, les Hôpitaux Généraux auxquels se succèdent les dépôts de mendicité. Ces modèles associeront enfermement et mise au travail. Michel Foucault voit dans la date de l'ordonnance, qui créera l'Hôpital général de Paris (1656)- un parisien sur cent y est alors enfermé- le point de départ du "*grand renfermement*"⁴ de l'âge classique (du 16^{ème} au 17^{ème}). Les Hôpitaux généraux ne sont pas des établissements médicaux, mais des instances de l'ordre monarchique et bourgeois destinées à isoler les éléments asociaux vis à vis de la morale et de l'ordre. Des structures similaires voient le jour un peu partout en Europe ("workhouses" en Angleterre, "arbeitshaus" en Allemagne, idem en Hollande, Italie, Espagne).

¹ Michel Foucault, "*Surveiller et punir*", NRF, Gallimard, Paris, 1975.

² Nous abondons dans le sens de Foucault lorsqu'il qualifie la prison "d'omnidisciplinaire", les pouvoirs et les formes coercitives y sont diffus et multiples.

³ A ce propos, on pourra se reporter à l'ouvrage de A.Farge et M.Foucault : "*Le désordre des familles- lettres de cachet des archives de la Bastille au XVIIIème siècle*", Gallimard, 1982.

⁴ In "*Histoire de la folie à l'âge classique*", coll. Tel, Gallimard, pp 67-108. 1ère éd. 1972.

Si nous prenons en considération ces très rapides survols historiques, nous ne pourrions évidemment plus voir en la pénalité moderne une simple manière de réprimer les délits. Ce cadre interprétatif implique de ne plus voir le délit et sa punition dans une unique armature juridique, de ne plus voir l'emprisonnement comme l'envers de la criminalité. Il s'agit d'analyser les "systèmes punitifs concrets"¹, les étudier comme des phénomènes sociaux.

Foucault n'est pas le premier à avoir souscrit à cette posture épistémologique. Il faut ici rappeler l'observation de Durkheim quand il considère que la peine: "*ne sert pas ou ne sert que très secondairement à corriger le coupable ou à intimider ses imitateurs possibles : à ce double point de vue, son efficacité est justement douteuse et, en tout cas médiocre. Sa vraie fonction est de maintenir intacte la cohésion sociale en maintenant toute sa vitalité à la conscience commune*"². Mais c'est sans doute Georg Rusche, sociologue allemand de l'école de Francfort, qui, dans "*Peine et structure sociale*"³, mettra en relation les différents régimes punitifs avec les systèmes de production où ils prennent leurs effets. "*Il faut, pour présenter une perspective plus fructueuse à la sociologie des systèmes pénaux, ôter à l'institution sociale de la peine son voile idéologique et son apparence juridique pour la décrire dans ses rapports concrets. Supposer qu'il existe un lien, invisible ou non, entre la criminalité et la peine fait obstacle à toute compréhension du sens propre de l'histoire des systèmes pénaux. (...) Il faut briser ce lien. La punition n'est ni la suite naturelle de la criminalité, ni son revers, ni un simple moyen induit par les objectifs à atteindre. La peine doit être conçue comme un phénomène social qu'il convient d'envisager indépendamment aussi bien d'un concept juridique que d'objectifs sociaux. Nous ne nions pas que la peine répond à des objectifs spécifiques. Nous nions seulement qu'elle ne puisse être comprise que par rapport à ces seuls objectifs*"⁴.

Ainsi : "*la prison est avant tout un dispositif de sûreté et la peine est la légitimation sociale nécessaire, dans les sociétés démocratiques, à l'existence d'un tel dispositif*"⁵. Nous trouvons ici les deux visages de la prison, tout d'abord un dispositif de sûreté qui "*gère des populations flottantes et peu qualifiées, indifféremment sous le régime de la détention provisoire ou sous celui de la courte*

¹ Ce que n'a pas fait Foucault, puisqu'il ne s'est intéressé qu'au projet carcéral.

² E. Durkheim, "*La division du travail social*", 1^{ère} éd. 1893, coll. Quadrige, PUF, 1990.

³ Georg Rusche, Otto Kirchheimer ; "*Peine et structure sociale -histoire et théorie critique du système pénal-*" réédition coll. Passages, éditions du Cerf, Paris, 1994, 394p. Les deux auteurs sont deux sociologues de l'école de Francfort, mais la paternité de l'œuvre est largement attribuable à Rusche, c'est ce que nous apprenons dans l'introduction à la réédition de l'ouvrage faite par René Levy et Hartwig Zander. Introduction dans laquelle ils décrivent dans quelles conditions cette œuvre fût écrite, difficilement éditée, puis longtemps occultée pour aujourd'hui retrouver une actualité. Par ailleurs, les travaux menés par des membres de l'école de Pierre Bourdieu (voir le n°124 des Actes de la Recherche en Sciences Sociales paru en 1998, "*De l'Etat social à l'Etat pénal*", en particulier les articles de Loïc Wacquant et surtout l'article "*Système pénal et marché du travail aux Etats-Unis*" de Western, Beckett et Harding) témoignent de la pertinence et de l'actualité de ce que Foucault n'avait pas hésité à appeler le "grand livre de Rusche et Kirchheimer". Voir également, le livre de N. Christie "*L'industrie de la punition*", éditions Autrement, Paris, 2003.

⁴ Rusche, Kirchheimer, p 123, *Op cit.*

⁵ Claude Faugeron, Jean-Michel Le Boulaire, "Prisons, peines de prisons et ordre public", *Revue Française de Sociologie*, vol.33, n°1, 1992.

peine ; le résultat attendu est d'abord la cessation du trouble et sa sanction immédiate", ensuite "une fonction minoritaire ordonnée à la peine, fortement investie symboliquement¹, dotée d'une procédure mettant en scène l'appareil judiciaire et se déployant dans la longue durée ; le résultat attendu est, à travers un dispositif chargé d'assurer le châtement, le changement individuel du condamné."²

Nous souscrivons à cette problématique de base, l'enfermement est un processus social sélectif. Il convient de mettre en relation ce phénomène social avec le système de production : il existe une relation entre le marché de l'emploi et l'enfermement.

L'objet de l'étude de Rusche et Kirchheimer "Peine et structure sociale" est d'analyser les rapports entre, délinquance, économie et répression pénale. L'originalité des auteurs est de dépasser la relation pauvreté-criminalité qui, même si elle a le mérite de l'évidence, est justement difficile à démontrer. Rusche centre donc son analyse sur un facteur explicatif spécifique : l'évolution du marché du travail. La proposition de Rusche se présente ainsi : le régime des peines est un phénomène social. Une analyse économique et historique des modes de production et des relations sur le marché du travail lui permet de comprendre les formes de répression. Ainsi, dans une économie servile, les mécanismes punitifs ont pour rôle d'apporter une main d'œuvre supplémentaire et de constituer ainsi un esclavage "civil" à côté de celui assuré par les guerres. La féodalité sera marquée par une brusque croissance des châtements corporels à une époque où la monnaie et la production sont peu développées ; le travail forcé et la manufacture pénale apparaîtront avec le développement de l'économie marchande. Puis, la révolution instituant le travail libre, la part du travail obligatoire diminuerait au 19^{ème} dans les systèmes pénaux au profit d'une détention à fin corrective. Cette dernière corrélation sera en partie contestée par Foucault, puisque, selon lui, le glissement de la prison et de la peine est à replacer dans une certaine "économie politique des corps" ; l'enjeu fondamental du pouvoir, selon lui, est alors le contrôle des corps.

Souscrivant à la relation chômage/emprisonnement, Thierry Godefroy et Bernard Laffargue dans "*Changements économiques et répression pénale*"³ montrent que la répression n'est pas une simple réponse à la criminalité. L'influence de l'économie sur le pénal passe par un lien direct entre l'évolution du marché du travail et les formes de répression pénale. L'étude des auteurs porte sur les modes de contrôle et de répression de la délinquance en rapport avec les changements économiques. Leur recherche montre que l'influence de l'économie sur le pénal s'opère par une médiation entre marché du travail et formes de répression pénale. Sur des séries chronologiques longues (de 1920-1938 et 1952-1985), l'étude confirme la corrélation chômage - emprisonnement, les populations pénitentiaires varient de façon significative en fonction de l'évolution du chômage, et ce

¹ Tout le discours des constituants réside dans le "mythe fondateur" de la prison, celui de la recherche "humaniste" de la "bonne peine" (les expressions entre guillemets sont de M.Foucault, elles sont depuis "*Surveiller et punir*" reprises de manière usuelle). La mission de réinsertion conférée à la prison aujourd'hui, est la forme contemporaine de la rationalité humaniste.

² Claude Faugeron, J-M Le Boulaire, p.7, *Ibid.*

³ Thierry Godefroy, Bernard Laffargue, "*Changements économiques et répression pénale*", *Déviance et Contrôle Social* n°55, CESDIP, 1991. 283 p.

indépendamment du niveau de la délinquance enregistrée¹. Conjointement, les auteurs montrent, par une analyse du fonctionnement de la justice pénale, qu'une filière particulière du système pénal, réservée à la répression de la petite délinquance et de la criminalité traditionnelle, se distingue par les procédures suivies et les peines finalement prononcées. Tout un processus précédant le jugement² prédétermine les peines. Les personnes poursuivies, les plus fragiles sur le marché du travail (jeunes et étrangers), offrant peu de garanties de représentation, font davantage l'objet d'emprisonnement : elles sont les populations cibles de la justice, dans son circuit le plus répressif. L'analyse ne doit donc pas se focaliser sur les facteurs du crime, mais sur les modes de répression et de contrôle en rapport avec les changements économiques. La détérioration des conditions d'entrée sur le marché du travail a pour effet d'élargir les bassins de recrutement de la justice pénale. Les évolutions du marché du travail jouent un rôle important sur les formes de répression pénale (type de délits, durées), sur la part de l'incarcération dans les décisions de justice et sur l'inflation des populations détenues et/ou suivies par la justice. Les mutations relatives du marché du travail et leurs effets peuvent alors éclairer les évolutions marquantes constatées depuis 30 ans : explosion du nombre de personnes incarcérées, allongement des durées de détention, vieillissement des détenus.

2. Les métamorphoses du travail pénitentiaire : du châtiment à la réinsertion ?

Revenons à ce que Rusche a décrit dans l'évolution du système des peines et plus particulièrement du mercantilisme à l'ère des lumières et de la révolution industrielle. Ce détour historique nous permettra de définir un peu mieux notre objet, il convient notamment de lever les ambiguïtés qui peuvent survenir de la confusion entre travail pénitentiaire et travail forcé. Les paragraphes suivants se proposent de montrer que le passage à la modernité, qui fait de la liberté du travail la disposition nécessaire à l'emploi de la main d'œuvre, va réduire à peau de chagrin le rôle économique du travail pénal. Nous livrons ici les premiers jalons d'une histoire du travail pénitentiaire, en précisant que nous nous basons sur un corpus réduit d'ouvrages qui font néanmoins "références" (les livres de J-G Petit³,

¹ Notons que, sur la période 96-2000, la décrue du taux de chômage a été accompagnée d'une baisse des effectifs détenus et ce dans un contexte d'augmentation de la délinquance enregistrée. Nous ne faisons ici qu'observer des tendances simples, mais la portée de la remarque s'arrête là tant il faut prendre des précautions importantes dans la mesure de ces corrélations.

² Il existe un ensemble de mesures restrictives de liberté (garde à vue, renvoi en comparution immédiate, détention provisoire, sursis avec mise à l'épreuve...)

³ Petit J.G, Castan.N., Faugeron.C., Pierre.M, Zylsberg.A, "*Histoire des galères, bagnes et prisons -XIIIème -XXème siècles, introduction à l'histoire pénale de la France.*" Editions Privat. 1991.

C.Carlier¹, G.Rusche et O.Kircheimer, M.Foucault et celui de R.Castel² ainsi que M.Perrot³).

*"Qu'il s'agisse du mercantilisme ou des formes antérieures de régulation du travail par des impératifs moraux ou religieux, la valeur économique du travail est ainsi toujours subordonnée à d'autres exigences. Il en résulte que le travail ne saurait se développer librement. Il faut toujours l'encadrer par des systèmes externes de contraintes. C'est seulement avec le libéralisme que la représentation du travail va être libérée, et l'impératif de la liberté du travail s'imposer"*⁴.

Le mercantilisme est marqué d'une prise de conscience de la valeur travail. En effet, le travail n'est pas encore vu comme source de richesse, au contraire, il sanctionne l'absence de richesse. *"Il est à la fois une nécessité économique et une obligation morale pour ceux qui n'ont rien, l'antidote à l'oisiveté, le correctif aux vices du peuple. Il s'inscrit donc "naturellement" dans des schémas disciplinaires"*⁵. Dans son souci de parvenir à l'autarcie et d'éviter le déficit de sa balance commerciale, le mercantilisme maximise toutes les ressources du royaume. Dans ce cadre, c'est toute la force de travail qui est mobilisée. La division du travail s'opère alors entre travail réglé et travail forcé⁶.

Le travail réglé regroupe l'ensemble des réglementations des métiers organisés en corporations (métiers "jurés" régulés par la couronne et métiers régulés par les autorités municipales). Le travail réglé constitue alors l'accès à l'existence sociale : *"L'idiome corporatiste commande ainsi l'accès à ce qu'on pourrait appeler la citoyenneté sociale"*⁷. Il tend à reproduire à l'identique une structure traditionnelle, il n'y a pas, dans ce cadre, d'accumulation capitaliste, les capacités d'expansion sont bloquées par des réglementations très strictes (interdiction de cumuler plusieurs métiers, limitation du nombre d'apprentis et de compagnons, accès aux métiers très réglementé, notamment par des durées très longues d'apprentissage, achats réglementés...).

Le travail forcé est en quelque sorte "réservé" à ceux qui échappent au travail réglé. L'Etat mobilise la force de travail en faisant appel à la *police des pauvres*, chargée de forcer au travail l'ensemble des travailleurs valides non-inscrits dans l'ordre des métiers. Le travail forcé est caractérisé par un encadrement strict, disciplinaire, scandé par des temps de prière. Il a essentiellement lieu dans les manufactures royales et les hôpitaux généraux. Tout fut ainsi mis en œuvre pour utiliser toutes les réserves de main d'œuvre disponibles. Les galères comme les déportations s'inscrivent également dans cette mobilisation intensive de la main d'œuvre. On trouve dans le livre de Rusche et Kircheimer des développements admirables à ce sujet, citons ici un passage à propos des galères : *"Le*

¹ Christian Carlier, *"Histoire de Fresnes, prison "moderne""*, éditions Syros, 1998 ; *"Histoire du personnel des prisons françaises du XVIII^{ème} siècle à nos jours"*, coll. Champs pénitentiaires, éditions de L'Atelier, 1997.

² Castel. R, *"Les métamorphoses de la question sociale"*, Fayard, 1995

³ Perrot. M, *"L'impossible prison. Recherches sur le système pénitentiaire français"*, Le seuil, Paris, 1980.

⁴ Castel, p.174, *Op cit.*

⁵ *Ibid*, p.172.

⁶ *Ibid*, pp.129 à 140.

⁷ *Ibid*, p.131.

développement des galères comme méthode de punition tire son importance toute particulière du fait qu'il n'est inspiré que par des considérations d'ordre économique, et que tout élément d'ordre pénal en est absent. Cela vaut aussi bien pour l'énoncé des sentences que pour l'application des peines. L'introduction et la réglementation de la servitude aux galères étaient déterminées par le seul désir de se procurer au moindre coût la main d'œuvre nécessaire. Ainsi, dans la France de Colbert, l'administration exerçait une pression très forte sur les tribunaux pour qu'ils lui fournissent un nombre de prisonniers suffisamment élevé afin d'assurer le maintien des équipages à un niveau maximal"¹. Sous le règne de Louis XIV, bon nombre de peines de mort furent commutées en peine de galères, ce dans la mesure où l'état physique des condamnés le permettait. La déportation dans les colonies, inaugurée en 1719, fut également un moyen d'utiliser la force de travail des condamnés. La déportation cohabita d'ailleurs quelques années avec l'esclavage. "Prisonniers déportés et esclaves se distinguaient uniquement par le fait que les premiers étaient soumis à cette sujétion pour une durée définie, à la suite de laquelle ils étaient libérés. En un mot, ils n'étaient pas vendus, mais loués pour la durée de leur peine."² Notons cependant que déportés et esclaves ont cohabité seulement dans les premières décennies du 17^{ème} siècle. En effet, à partir de l'introduction de l'esclavage des noirs, la déportation des condamnés s'est révélée bien moins fructueuse, du fait qu'ils n'étaient mis à disposition que pour quelques années. De plus, "la déportation s'est aussi heurtée à la double hostilité des partisans du mercantilisme (Richelieu y était opposé), craignant de voir ainsi se "dépeupler le royaume", et des dévots, choqués que la "lie du peuple" joue le rôle de propagateurs de la foi aux colonies"³. De par la réduction des peines de déportation et la commutation fréquente de la peine de mort en peine exécutée dans les hôpitaux généraux, la période, qui court de la seconde moitié du 17^{ème} siècle jusqu'à la révolution, est marquée par une certaine évolution dans l'application du droit pénal. En effet, les condamnations à des peines d'emprisonnement sont de plus en plus fréquentes (dans les hôpitaux généraux, puis dans les dépôts de mendicité ouverts en 1767), alors que les châtiments corporels, la peine de mort ainsi que la peine des galères⁴ régressent. L'association enfermement-travail est toujours utilisée, mais, c'est aussi au cours du 18^{ème} siècle que la question de la valeur du travail pénal va changer. Dès la fin du 17^{ème}, Rusche note que "*Le problème matériel de l'exploitation de la force de travail jouait un rôle minime –Mabillon⁵ insistait sur la nécessité de faire travailler les détenus, mais en invoquant uniquement la valeur morale du travail*"⁶.

¹ Rusche, Kircheimer, *op.cit*, p.184.

² *Ibid*, p.191.

³ Castel, *op.cit*, p.95.

⁴ L'ordonnance royale de 1748 supprime le corps des galères et crée les bagnes de Toulon, Brest, Rochefort et Lorient. Les ex-galériens sont utilisés comme main d'œuvre pour l'aménagement des ports et le travail dans les arsenaux.

⁵ Mabillon était un moine bénédictin de la congrégation de Saint Maur, qui se fit connaître en écrivant un ouvrage qui fonda la diplomatique (science étudiant l'établissement des règles formelles des documents officiels)

⁶ Rusche, Kircheimer, *op.cit*, p.204.

Pendant l'ère des lumières, la théorie pénale va être largement parfaite : dans un premier temps, sous l'influence de Montesquieu dans *"De l'esprit des Lois"* où il dénonce l'incertitude des peines et l'arbitraire des tribunaux pénaux. Puis, dans un second temps, sous les influences de Bentham, Voltaire et Beccaria. Ce dernier, dans *Des délits et des peines*, systématisera un des grands principes de la pénalité moderne : la proportionnalité et la gradation de la peine selon la gravité du délit. Mais c'est par la loi de 1791 (qui préfigure le nouveau code pénal de 1810) que la peine de prison privative de liberté est consacrée et les peines corporelles supprimées. Le travail est obligatoire en prison, mais c'est aussi le moment où le point de vue mercantiliste sur le travail pénitentiaire commence très nettement à être abandonné. *"Le travail carcéral passa peu à peu pour une faveur faite à l'individu emprisonné qui pouvait ainsi améliorer un niveau de vie délibérément maintenu en dessous du minimum"*¹. Et c'est ainsi qu'en 1817, peu de temps après l'élaboration du code pénal, le droit à une rémunération pour la main d'œuvre pénale est reconnu. Le principe du libre accès au travail constitue un des piliers de la révolution libérale, il abolit le classement des individus selon leur origine sociale pour instituer le droit de la propriété de la personne et son droit de tirer une propriété de son capital personnel. Mais le principe du travail libre *"ouvre une ère de turbulences et de conflits. La question sociale se reformule à partir de nouveaux noyaux d'instabilité qui sont comme l'ombre portée du développement économique. Laisse à lui-même, le processus de l'industrialisation engendre un monstre, le paupérisme"*².

Face à "l'anarchie" du marché et à la paupérisation, la classe ouvrière est dans une situation sociale désastreuse, les ouvriers peinent à vivre de leur travail. A ces premières décennies du "tout libéral", va suivre *"le renoncement libéral"*³. *"Dans le contexte français, ce basculement peut être associé à la rupture de 1848"*⁴. Ainsi, en février 1848, le gouvernement, sous la pression de la rue, proclame la République, le suffrage universel et le droit au travail. Il s'engage ainsi à fournir un travail à tout citoyen, répondant ainsi à la revendication essentielle des ouvriers : *"la fin de la subordination de la relation de travail par l'association et le droit au travail. Et si dans son élaboration explicite cette revendication du droit au travail n'est sans doute le fait que d'une élite ouvrière, ou de certains théoriciens socialistes comme Louis Blanc, elle représente pour l'ensemble des ouvriers une sorte de nécessité vitale qui peut seule les sortir de la misère et de la dépendance (et cela d'autant plus que la révolution de 1848 intervient au milieu d'une grave crise économique avec de forts taux de chômage)"*⁵. Le gouvernement répond donc au droit de vivre des ouvriers (qui s'exprime en droit au travail) en créant les ateliers nationaux (décret du 26 février).

Les détenus, eux, étaient assurés de vivre, certes dans des conditions sans doute épouvantables, mais la prison leur assurait ce "droit de vivre". Ce qui n'était pas le cas des ouvriers, d'où l'équation droit au travail = droit de vivre. Dans ces

¹ Rusche, Kircheimer, *op.cit*, p.216.

² Castel, *op.cit*, p.213. Sur la situation sociale du prolétariat, pp.218-231.

³ Pillon, Vatin, *"Retour sur la question salariale, actualité d'un vieux problème"*, p.99 in Histoire et sociétés, n°1, 2002.

⁴ *Idem*.

⁵ Castel, *op.cit*, p.272.

conditions, le travail pénitentiaire fut aboli le 24 mars. "*La suppression du travail dans les prisons fut donc une victoire provisoire de la classe ouvrière dans sa lutte pour le droit au travail*"¹. Mais, les ateliers nationaux sont un véritable fiasco, ils permettent aux pauvres de toucher des subsides contre un travail obligatoire. Il s'agit bien plus d'un droit au revenu contre un travail obligatoire. Finalement, la revendication du droit au travail va échouer face à l'expérience des ateliers nationaux.

L'attrait économique du travail pénitentiaire devenait de moins en moins réel, non pas du fait qu'il fallait payer les détenus, mais parce que l'administration et la discipline des maisons de corrections et des prisons exigeaient des investissements. Le travail libre pouvait produire bien plus et n'exigeait pas autant de capital. Soulignons que, jusqu'alors, les travaux des détenus n'étaient pas très différents de ce qui pouvait se faire dans le monde libre. Dans le même temps, les travaux forcés des bagnes régressent et la loi du 31 mai 1854 va décider de la transportation des bagnes aux colonies, en Guyane, puis en Nouvelle-Calédonie. Ce n'est qu'en 1938 qu'un décret-loi supprime les bagnes. Il ne reste à l'époque plus beaucoup de bagnards, néanmoins, la fermeture définitive de Cayenne n'interviendra qu'en 1946. Les entrepreneurs² des prisons, sous le régime de l'entreprise générale³ ne produisent pas non plus à perte, mais les perspectives de profit restent assez limitées. Pour l'Etat, le travail pénitentiaire n'avait pas pour but explicite de faire du profit mais de réduire les coûts liés à l'emprisonnement, en conséquence de quoi les produits du travail pénitentiaire étaient vendus à des prix très bas. Le travail était une nécessité pour l'Etat parce que, comme aujourd'hui, il était un moyen efficace de maintien de l'ordre dans les prisons, mais aussi parce qu'il permettait à l'administration d'alléger ses charges.

L'Etat était obligé de fournir du travail aux détenus⁴. Déjà sous la troisième République au sein des prisons départementales (anciennes maisons d'arrêt), l'occupation des détenus au travail est loin d'être assurée, par contre les maisons centrales occupaient 85% des condamnés contre seulement 50% en 1852-1853⁵. Les entrepreneurs généraux sont sans cesse incités par des circulaires des directeurs de l'administration pénitentiaire à fournir du travail aux détenus. Ces incitations,

¹ Rusche, Kircheimer, *op.cit*, p.231.

² "*Le gouvernement nomme et rémunère les geôliers, les officiers de santé et les gardiens. La surveillance reste dans les mains des commissaires du directoire et dans celles des administrations municipales, l'Etat étant chargé des réparations importantes. L'entrepreneur paie les employés non rémunérés par le gouvernement et il peut choisir, parmi les reclus ceux qu'il juge aptes à quelque fonction. Il les fait travailler en gardant pour son profit la moitié du produit de leur travail.*" P 144 in J-G Petit, "*Ces peines obscures. La prison pénale en France 1780-1875*", Fayard, Paris, 1990.

³ L'introduction des entrepreneurs se fait progressivement dès 1798 dans les maisons centrales (pp 143-180 in Petit, *idem*) leur présence sera systématisée avec le système de l'entreprise générale instituée sous la restauration entre les années 1814 et 1819 (cf Petit pp 315-417, *idem*).

⁴ Il semble qu'à certaines périodes, afin de répondre à cette obligation, l'administration avait mis en place des travaux totalement improductifs uniquement destinés à justifier le revenu donné aux détenus et à les fatiguer : "*Des prisonniers traînaient des pierres énormes d'un point à un autre avant de les ramener à leur point de départ. Ils actionnaient des pompes qui ramenaient l'eau à sa source ou des moulins qui n'avaient aucune utilité.*" in Rusche, Kircheimer, *op.cit*, p.253.

⁵ Michel Fize, "Le travail dans les prisons (1873-1914)", in *Revue de science criminelle*, Avril-Juin 1990.

contradictoires d'ailleurs avec la politique générale de développement des activités productives, poussent bien plus les entrepreneurs généraux à favoriser le travail manuel¹. Ces derniers, sans faire de profits conséquents sur les produits du travail, sont toutefois dans une situation assez enviable, ce pour plusieurs raisons : tout d'abord, ils tirent un bénéfice bien plus important en recyclant les revenus du travail distribués aux détenus à travers la cantine. Ensuite, alors qu'ils sont théoriquement tenus d'indemniser les détenus inoccupés lorsqu'ils ne parviennent pas à leur fournir du travail, ils contreviennent le plus souvent à cette obligation et touchent malgré tout les indemnités journalières versées par l'Etat².

La remise en cause par les parlementaires du système de l'entreprise générale devient alors de plus en plus virulente. C'est ainsi qu'à mesure que les contrats de gestion arrivent à échéance, la régie industrielle se substitue à l'entreprise générale. La troisième république est la période de phagocytage de l'entreprise générale par la régie, c'est l'histoire de la "reprise" du pouvoir par l'Etat de la gestion du travail pénitentiaire. Le système de l'entreprise générale sera définitivement abandonné en 1927. Afin de donner de l'élan au travail pénitentiaire, plusieurs pistes seront explorées, celle notamment d'une orientation de la production vers les administrations publiques³, au premier rang de celle-ci l'administration pénitentiaire elle-même, ainsi que les ministères de la justice et des armées. C'est suivant cette orientation que sera créée l'imprimerie de Melun en 1880 (où seront imprimés tous les documents de l'AP et de la Chancellerie) et plusieurs ateliers de confection destinés à produire les uniformes de la pénitencière. A l'époque, on parle alors de deux régies, la régie directe pour les activités à destination directe des administrations et la "demi-régie" : "*Dans ce cas, l'Etat gère lui-même les services économiques de la prison, assure l'entretien des détenus et passe des contrats avec des industriels pour faire travailler les prisonniers*"⁴. C'est ce dernier système qui finira par devenir largement dominant. Il préfigure ce que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de concession. Le contrat de concession sera introduit peu avant la fin de l'entreprise générale en 1925, l'objectif étant de ne pas reproduire les erreurs de l'entreprise générale et de contrôler de plus près les conditions d'emploi de la main d'œuvre détenue. Dès le début du siècle, l'administration pénitentiaire recherche d'autres voies que celle de la production manufacturière. Le travail pénitentiaire a largement perdu de son importance économique dans les pays où le capitalisme industriel est développé. Rusche cite ainsi le cas anglais : "*Une commission anglaise de 1894 rapporte que la population des prisons ne présente aucune caractéristique favorable au développement du travail industriel. Cela vaut a priori pour toutes les petites prisons qui sont encore utilisées pour des peines de*

¹ En 1901, un "entrepreneur général" écrit ainsi à la Société générale des prisons : "*Vous nous avez recommandé de ne pas trop nous lancer dans le machinisme ; permettez moi de vous dire que le conseil était superflu. Nous cherchons à exposer le moins d'argent dans notre entreprise et nous n'avons pas installé les appareils les plus perfectionnés.*". Cité par M.Seyler in "De la prison semi-privée à la prison vraiment publique –la fin du système de l'entreprise générale sous la 3ème République", in *Déviance et société*, 1989, vol.13, n°2, pp.125-140.

² M.Fize, *op.cit*, p.307.

³ C'est également à cette période que sont ouvertes les "colonies agricoles".

⁴ M.Fize, *Ibid*, p.309.

courte durée, car le faible nombre des détenus et leur renouvellement fréquent s'opposent à toute forme de production rationnelle"¹.

Sur la période plus récente. Les orientations les plus marquantes ont lieu lors de la réforme de 1945. Issue pour partie des réflexions de l'école de la défense sociale² et du courant humaniste, la réforme pénitentiaire dite réforme Amor (à la Libération, Paul Amor avait été nommé directeur général des services pénitentiaires) va être élaborée sur la base de 14 principes fondateurs³. Le 4ème principe stipule que "*Tout condamné de droit commun est astreint au travail et bénéficie d'une protection légale pour les accidents survenus pendant son travail. Aucun ne peut être contraint à rester inoccupé.*"

Tout en maintenant le principe de l'obligation de travail pour les seuls condamnés, la réforme assigne au travail un but de "resocialisation" et de reclassement social. Cette réforme insiste sur le rôle primordial du travail dans la préparation à la sortie. La réforme de 1945 pose clairement le principe du travail comme obligation, mais aussi, comme droit. Peu après, dès 1946, l'accent est mis sur la formation professionnelle avec la création d'établissements spécialisés : les "prisons-école" d'Oermingen et d'Ecrouves. En 1951, la régie industrielle des établissements pénitentiaires est encore un simple service de l'administration pénitentiaire. L'Etat souhaite qu'elle s'autonomise, c'est pourquoi la régie est dotée d'un compte de commerce indépendant. Cette évolution reste néanmoins réalisée dans le souci d'une gestion plus saine plutôt que d'une volonté réelle de rendre autonome les activités productives de la régie⁴. Le travail pénitentiaire n'est donc plus envisagé dans sa dimension économique, mais dans ses fonctions d'amendement moral et de maintien de l'ordre. Ce que nous pouvons relever d'intéressant, c'est la diminution croissante de la part du salaire destinée à participer aux frais liés à l'entretien des détenus. En effet, alors qu'en 1893, cette part est comprise entre 5 et 7/10^{ème} du produit du travail (variable en fonction de la peine et du parcours pénal du condamné), elle régressera largement lors de la réforme de 1945, puis durant les années 1970. En 1987, elle n'est plus que d'un dixième, la récente "loi Perben 1" l'a supprimée.

Ces évolutions préfigurent largement la réforme de 1987 qui supprimera totalement l'obligation de travail des condamnés⁵. Le même texte insiste, cependant, bien plus encore qu'en 1945 sur l'obligation pour l'administration d'assurer une

¹ Rusche, kircheimer, *op.cit*, p.302.

² Née au début du XXème, cette doctrine propose de s'intéresser davantage à la dangerosité des criminels qu'à leur responsabilité. L'objectif étant de protéger la société, l'ordre social, on évalue la dangerosité des délinquants et criminels plus que les actes, ainsi on peut condamner longtemps un individu reconnu comme très dangereux, alors qu'un autre à crime égal pourra être libéré rapidement dans la mesure où on suppose qu'il ne récidivera pas. Se référer à Combessie "*Sociologie de la prison*", Repères, La découverte, Paris, 2001.

³ Voir p.176 in Petit et alii.

⁴ La R.I.E.P et le Service de l'Emploi Pénitentiaire restent dirigés par un D.S.P (directeur des services pénitentiaires).

⁵ Suite aux mouvements de détenus du début des années 1970, une circulaire avait assoupli les conditions de détention, parmi lesquelles l'obligation de travail, ce essentiellement en raison de l'insuffisance des postes de travail, mais aussi, déjà dans la volonté de changer le caractère afflictif du travail carcéral.

activité professionnelle aux détenus qui le souhaitent. Depuis 1987, l'administration pénitentiaire développe une politique de formation professionnelle bien plus importante que par le passé. En effet, alors qu'en 1982, les détenus en formation ne représentaient que 4,3% de l'effectif des détenus "actifs", en 1986, le taux est de 6,6%, en 1991, de 12,9% et en 1994, de 13,8%. D'après l'enquête menée par l'INSEE, un détenu sur cinq suit une formation (40% en formation qualifiante, 30% en scolaire et 30% en initiation).

3. Du rôle central du travail dans la société.

Sans aller trop loin, car le titre de ce sous-chapitre pourrait nous inviter à en écrire beaucoup, nous pouvons tout de même mentionner, un débat important qui avait eu lieu, il y a quelques années, suite aux publications de plusieurs ouvrages qui convergeaient autour de l'idée de la "fin du travail"¹. Ces auteurs défendaient le point de vue suivant, résumé à gros traits : rappelant, à juste titre, que le travail économique était un phénomène historiquement daté, les auteurs reconnaissaient le travail comme accès à la citoyenneté, comme moyen de socialisation et comme œuvre. Mais, face aux progrès technologiques, aux gains de productivité croissants, les besoins de main d'œuvre se faisant de moins en moins importants (d'où l'origine d'un chômage grandissant), cette période parvenait à son terme. Aussi, ce courant de pensée insistait sur les ravages de la logique marchande en ce qu'elle aliénait les individus au travail et qu'elle était source de dissolution des solidarités liées au travail. Le travail n'assurerait plus son rôle structurant au niveau sociétal ni sa dimension socialisatrice tant individuelle que collective. L'heure était donc au réenchantement d'autres valeurs, d'autres dimensions de la socialisation, du lien social.

Bon nombre de sociologues, en particulier des sociologues du travail², dans des points de vue souvent différents, se sont opposés à cette idée de fin du travail et ont rappelé, à juste titre selon nous, que la rationalité économique ne s'impose pas sans réticences et résistances auprès des travailleurs, qui en tant qu'acteurs dans le travail sont capables de prendre de la distance. Les enquêtes de terrain montrent qu'autour de l'activité de travail se constituent bien une sociabilité, un type de lien social, une vie collective dont les valeurs sont éloignées de la rationalité économique³. Quant à l'absence de travail, elle est le contraire d'une mise à distance du travail. Il n'est que d'écouter les chômeurs et les salariés qui font l'objet des plans dits "sociaux" dont l'existence tout entière est déstabilisée par la perte d'un emploi⁴.

¹ Dominique Méda, *"Le travail, une valeur en voie de disparition"*, Aubier, coll. Alto, 1995. Bernard Perret, *"L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage"*, Le seuil, coll. Histoire immédiate, 1995. Rifkin Jeremy, *"La fin du travail"*, (trad.), La découverte, 1996.

² Sans être exhaustif, nous pouvons citer ici Danièle Linhart, "Travail : défaire, disent-ils", *Sociologie du Travail* n°2, 1997 ; Dominique Schnapper, *"Contre la fin du travail"*, Textuel, 1997 ; Alain Touraine, "Pourquoi je résiste à l'idée de la fin du travail", *conférence au Congrès International de sociologie*, 1998 ; Robert Castel, "La fin du travail, un mythe démobilisateur", *Le Monde diplomatique*, Septembre 1998 ; François Vatin, "Défense du travail", in *Le travail, sciences et société*, éditions de l'université de Bruxelles, 1999.

³ Danièle Linhart, "Travail : défaire, disent-ils", *Ibid.*

⁴ Danièle Linhart, *"Perte d'emploi, perte de soi"*, Erès, Ramonville Saint-Agne, 2002.

La question du "sens" donné au travail est particulièrement importante. Le travail est reflet des cultures¹, le sens du travail pénitentiaire et de ses évolutions peuvent ici se lire comme un révélateur des enjeux entre travail et société. Le fait que la valeur économique du travail pénitentiaire soit devenue négligeable dans le système économique est liée aux mutations du capitalisme. Mais le fait que le détenu ne soit plus tenu de participer à son entretien, le fait que l'administration pénitentiaire aille jusqu'à développer (à perte parfois) des plans de développement économique, le fait que le travail ne soit plus obligatoire, reflètent les changements de notre vision du travail et de ses représentations. Le travail pénitentiaire, tel qu'il est promu de nos jours, exprime "*la norme d'imposition sociale*" du travail et son rôle primordial dans "*l'identité individuelle (le besoin d'être pour soi) que l'on ne saurait séparer en sociologue de celui de l'identité sociale (être pour les autres). Travailler c'est aussi produire, c'est à dire, exister dans son œuvre pour soi et pour les autres*"². Par ailleurs, l'exigence du travail pénitentiaire se décline maintenant sous le discours de "l'insertion" et de la "lutte contre l'exclusion". Dans ce contexte, les termes de la "mission d'insertion" de la prison ont changé. Aujourd'hui, la prison doit, conjointement à sa mission première d'exécution des décisions de justice, favoriser "la réinsertion sociale des personnes qui lui sont confiées" (art. 1^{er} de la loi de juin 1987 sur le service public pénitentiaire). L'exigence de la société, quant au besoin de fournir du travail aux détenus, n'a cessé de croître. Cela est à relier au fait que le travail est perçu dans la société comme base de l'insertion, comme une valeur sociale en soi³. Le travail pénitentiaire, après avoir perdu son rôle économique a perdu sa fonction de réparation (économique tout au moins, sa fonction symbolique est loin d'être entamée, elle est même renforcée).

Nous avons souhaité apporter des éléments historiques à propos du travail pénitentiaire, car nous pensons qu'un tel arrière plan est souvent nécessaire à la compréhension des phénomènes contemporains. Les sections suivantes sont consacrées à l'analyse du travail pénitentiaire tel qu'il est organisé aujourd'hui. Plongeons nous maintenant dans le vif du sujet en commençant par une présentation d'éléments juridiques et économiques du travail pénitentiaire.

¹ Annie Jacob, "*Le travail, reflet des cultures. Du sauvage indolent au travailleur productif*", PUF, 1994.

² François Vatin, introduction générale, p.15 in "*Le travail, sciences et société*", Editions de l'Université de Bruxelles. 1999.

³ Voir à ce sujet l'article "*Insertion*", in F.Vatin, *Ibid.*

Chapitre II

Eléments juridiques et économiques.

1. : La condition juridique du détenu par rapport au travail.

Deux aspects paraissent caractériser le droit au travail des détenus : son ambiguïté et son caractère illusoire et virtuel. Nous faisons nôtres les expressions de M.Danti-Juan¹. Soulignons que son article est un des rares à avoir rompu avec la doctrine contemporaine qui consiste à affirmer qu'un mouvement progressif tend à rapprocher la condition sociale du détenu de celle du travailleur libre. Ainsi, il affirme : *"On se plaît aujourd'hui à constater qu'après avoir longtemps considéré le travail comme une obligation qui faisait partie intégrante de la peine, le droit pénitentiaire l'envisage maintenant comme une prérogative du détenu qui ne se confond plus avec l'exécution de la condamnation. Mais est-ce bien certain? Et, s'il existe, s'agit-il vraiment d'un droit au travail ou n'est-ce pas plutôt un droit de s'amender par le travail?"*

La loi du 22 juin 1987, relative au service public pénitentiaire a modifié l'article 720 du CPP (code de procédure pénale) qui disposait que les condamnés à des peines privatives de liberté pour des faits qualifiés de crimes ou de délits étaient astreints au travail. Celui-ci a donc été modifié conformément aux recommandations de la Convention Européenne des droits de l'Homme et stipule désormais qu' *"au sein des établissements pénitentiaires, toutes dispositions sont prises pour assurer une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent"*. L'article 720, alinéa 3 du code de procédure pénale mentionne abruptement : *"les relations de travail des personnes incarcérées ne font pas l'objet d'un contrat de travail. Il peut être dérogé à cette règle pour les activités exercées à l'extérieur des établissements pénitentiaires."*

Le détenu au travail est un travailleur sans contrat, sauf dans le cas de placement à l'extérieur (mesure d'aménagement de la peine) ou de semi-liberté. *"Que le donneur d'ordre soit l'administration ou que ce soit un concessionnaire, le détenu n'est pas partie à la convention qui détermine les conditions de la prestation dont il sera chargé"*². La première conséquence pratique est l'absence de relation contractuelle : conditions d'embauche, période d'essai, rupture de contrat de travail, chômage technique... et possibilité d'exercer un recours contre les conditions d'exercice de la prestation. Les possibilités d'expression collective et de représentation auprès de l'employeur sont également écartées. Il faut ici prendre toute la mesure de ces dispositions. Les détenus sont privés de leur capacité d'agir, individuellement et

¹ M.Danti-Juan, *"Les droits sociaux du détenu"* in Actes du colloque : "La condition juridique du détenu", Poitiers. 1994.

² Assemblée Nationale, rapport Parlementaire au nom de la commission d'enquête "Sur la situation dans les prisons françaises", Président : M. Louis MERMAZ, Rapporteur :M. Jacques FLOCH. Juin 2000.

collectivement, sur les conditions de production et d'échange de leur force de travail (ils sont exclus de la sphère du droit du travail et d'un de ses piliers, le droit syndical). En cela, la peine de prison est politique au sens où elle prive les individus de leur capacité d'agir ensemble (bon nombre d'auteurs de la philosophie politique classique partent de la définition de la liberté comme raison d'être du politique¹). Les détenus n'ont pas accès à la "voice" pour parler comme Albert Hirschman². En soi il s'agit d'une violence sociale et politique.

A ce sujet, il est intéressant de voir que l'argument avancé par les parlementaires quant au droit à la revendication sociale est qu'il ne peut y avoir droit à la revendication sans contrat de travail. Or, la communauté de travail formée par les détenus d'une prison présente bon nombre de caractéristiques d'une communauté de travailleurs. Il n'y a donc aucune raison pour que ne naissent pas en son sein les mêmes aspirations à la revendication sociale et salariale, d'autant qu'il n'est nul besoin d'existence de contrat de travail pour accorder ce droit, en témoigne le statut de la fonction publique française. Par ailleurs, le premier alinéa de l'art. énonce : *"Les activités de travail et de formation professionnelle sont prises en compte pour l'appréciation des gages de réinsertion et de bonne conduite des condamnés"*. Ajoutons l'article D-101 du CPP qui précise *"le choix du travail doit être opéré si possible en fonction de l'influence qu'il pourra exercer sur les perspectives de réinsertion..."*. Comme le dit M.Danti-Juan : *"Au fond, le travail pénal est un des moyens offerts au détenu pour hâter le jour où il sortira de sa prison. C'est tout au moins ainsi qu'il est envisagé par les textes et cela nous donne, il faut en convenir un droit au travail d'un genre un peu particulier"*. En prenant en compte le travail dans les remises de peine, la législation ne rompt pas le lien entre travail et peine, elle le renforce.

Un droit octroyé aux détenus.

Compte tenu de ce que nous venons d'évoquer, il convient de souligner que les détenus n'ont presque que le droit de travailler, puisque ce droit ne s'inscrit pas dans un cadre juridique contractuel entre détenu et employeur et qu'il n'ouvre pas un droit revendicatif. Martine Herzog-Evans émet la thèse que le droit pénitentiaire est un droit flou, *"un droit finalement faible, mais dont les faiblesses ont jusqu'ici relativement bien fourni l'illusion legaliste nécessaire, tout en fournissant une panoplie de gestion des comportements des détenus d'une remarquable exhaustivité."*³

¹ Nous renvoyons au rapport d'Antoinette Chauvenet et alii, *"La violence carcérale en question"*, rapport de recherche remis au GIP "Mission de Recherche Droit et Justice", Janvier 2005. (cf surtout chapitre I).

² A.O Hirschman, *"Exit, Voice, and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States"*, Harvard University Press, 1970. Trad. franç., *"Face au déclin des entreprises et des institutions"*, Editions Ouvrières 1972, Paris.

³ Martine Herzog-Evans, *"Le droit pénitentiaire : Un droit faible au service du contrôle des détenus ?"* (pp 273-296) in *"Approches de la prison"*, sous la direction de Claude Faugeron, Antoinette Chauvenet, Philippe Combessie, Coll. Perspectives criminologiques, Presses Universitaires de Montréal et d'Ottawa, De Boek Université. 1996. 368p.

En effet, le droit au travail, instauré par la loi pénitentiaire de 1987, nous paraît être un droit faible, au service du donneur de travail, qui sera, selon les cas, l'administration pénitentiaire elle-même ou bien des employeurs privés en gestion déléguée ou en concession. Le droit au travail des détenus n'est pas dans un vide juridique, il trouve sa source de droit dans le code pénal et le code de procédure pénale, il est très succinct mais donne l'illusion legaliste nécessaire à sa légitimation¹. C'est un droit au service du "donneur de travail", car il exclut, de fait, toute possibilité de prise de décision et de marge de manœuvre du côté des détenus (qui sont des "receveurs de travail"²). Nous parlons d'un droit octroyé aux détenus, car il s'avère que ce n'est que un droit à recevoir du travail. Il semble donc qu'en prison *"a cours la règle inverse de la règle constitutionnelle en vertu de laquelle tout ce qui n'est pas défendu par la loi est licite, soit tout ce qui n'est pas autorisé est interdit et finalement, tout est punissable."*³

Le régime de la concession de main d'œuvre (forme dominante de mise au travail pénitentiaire) et la condition juridique du détenu au travail ont des incidences juridiques et salariales importantes. Il découle de ces dispositions pour l'entreprise employeuse de détenus un certain nombre d'avantages directs ou indirects en termes de coût :

- La mise à disposition gracieuse de locaux. A l'exception du remboursement des fluides (électricité et participation forfaitaire aux charges de chauffage et d'éclairage), aucune contribution de la part de l'entreprise n'est demandée.

- L'absence de travaux administratifs liés à l'établissement des rémunérations.

La non-application du droit du travail, à laquelle s'ajoutent des exonérations, diminue le coût global. Il en résulte un régime de cotisations sociales avantageux :

- Absence de cotisations au régime d'assurance chômage et de formation professionnelle.

- Absence de cotisations allocations familiales

- Taux réduit des cotisations patronales à l'assurance maladie-maternité (4,2 % au lieu de 12,8 %).

S'y ajoutent :

- L'absence de congés payés, et toutes dispositions conventionnelles.

- L'absence du droit syndical et de toute représentation collective des détenus.

- Sur le plan fiscal :

- le non-assujettissement à la taxe professionnelle pour la fraction de l'assiette assise sur les salaires puisque les détenus ne sont pas comptabilisés comme des actifs de l'entreprise utilisatrice.

- Non-paiement de la taxe d'apprentissage.

¹ Le rapport de P.Auvergnon et C.Guillemain : "*Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*" remis au GIP en Mars 2005, confirme et surtout détaille bien au-delà les éléments que nous avançons ici.

² Nous faisons nôtres les expressions de Jean Talendier in "La problématique travail-prison : les intentions à la peine" (pp. 41-49), in *Economie et humanisme*, n°329, juin 1994.

³ R.Mezghani, in "*La condition juridique du détenu*", thèse de doctorat en droit, Université de Paris II, 1975. Cité par M.Herzog-Evans, *Ibid*.

L'article D.103 du code de procédure pénale dispose que *"les conditions de rémunération des détenus qui travaillent sous le régime de la concession, sont fixées par convention, en référence aux conditions d'emploi à l'extérieur, en tenant compte des spécificités de la production en milieu carcéral"*.

Si on regarde les rémunérations moyennes, il est difficile d'admettre que le SMIC serve réellement de référence même s'il est toujours invoqué. A ce sujet, il convient d'évoquer l'existence du S.M.R¹ qui incarne sans doute le mieux cette apparence légaliste du droit pénitentiaire en matière de travail. L'Administration Pénitentiaire établit un salaire minimum, calculé en référence au S.M.I.C (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance), applicable aux travaux effectués sous le régime de la concession et de la gestion déléguée.

Le droit pénal est un droit qui se caractérise aussi par la faiblesse de ces sources, ainsi, l'essentiel de la matière pénitentiaire figure à la partie réglementaire du CPP. *"Ceci tient à l'article 34 de la constitution de 1958, qui réserve au pouvoir législatif la détermination des délits et des peines, mais ne vise pas le régime de leur exécution. Par application de l'article 37, il en découle que cette question relève du pouvoir réglementaire. [...] Toutefois, un nombre considérable de règlements ne sont pas codifiés. Une bonne partie est de source centrale et par conséquent, en principe d'application uniforme. Il s'agit des circulaires émanant du ministère de la Justice. Or, à la différence des dispositions du Code, elle ne sont pas accessibles aisément.[...] C'est grave, car bien souvent les circulaires portent sur des questions particulièrement sensibles."*²

Les outils d'analyse du rapport salarial appliqués aux différentes formes de travail carcéral sont ici peu opérants, du fait que la forme d'embauche se caractérise par l'absence de toutes relations contractuelles ou statutaires entre détenus et employeurs et/ou concessionnaires, du fait, également, qu'il n'y ait pas de durée minimum de travail et que l'existence de revenu minimum n'ait qu'une application restreinte, car le mode rémunération dominant reste le salaire aux pièces.

Bon nombre de commentateurs, en 1987, ont souligné que l'abolition du caractère obligatoire du travail, n'était que la résultante d'une offre de travail insuffisante qui depuis de nombreuses années ne permettait pas d'appliquer une telle disposition. C'est là faire preuve de peu d'attention quant à la conception que l'on donne au travail selon qu'on le promet sous le registre de la contrainte ou de la liberté. Mais il est vrai que l'offre de travail reste insuffisante et inégale selon les établissements. L'A.P n'est pas en mesure de remplir son obligation de fournir *"une activité professionnelle aux personnes incarcérées qui le souhaitent"*.

¹ Seuil Minimum de Rémunération.

² Martine Herzog-Evans, p.276, *op. cit.*

2. La place du travail pénitentiaire dans un marché segmenté.

Il est possible d'apporter un éclairage sur le travail pénitentiaire à partir de la théorie de la dualisation du marché du travail de Piore et Doeringer¹. Rappelons en rapidement les termes afin d'interpréter la situation du travail pénitentiaire.

La segmentation est au cœur du fonctionnement du marché du travail, les entreprises façonnent le marché en l'organisant en segments. Chaque segment de marché est assez étanche, de sorte que les mouvements de travailleurs ont lieu à l'intérieur des segments, mais ceux-ci sont interdépendants parce qu'il faut gérer les fluctuations de la demande entre un marché primaire ou interne (dominé par des règles) et un marché secondaire ou externe (plus de concurrence et moins de règles). On peut faire deux types de distinction des segments. Selon les emplois tout d'abord : dans le marché primaire, les emplois seront mieux payés, offriront plus de perspectives de carrière, seront plus qualifiés, plus stables et auront un niveau de productivité supérieur aux emplois du marché secondaire. Selon les travailleurs ensuite : les travailleurs du secteur primaire seront plus expérimentés, mieux formés, plus syndiqués tandis que les travailleurs du marché secondaire seront plus jeunes, peu qualifiés, peu syndiqués. Le travail pénitentiaire participerait donc de ce marché secondaire, composé d'emplois instables, mal payés, avec de mauvaises conditions de travail et peu de possibilités de promotion, et se distinguerait du marché primaire composé des emplois stables et bien rémunérés. Les théories de la segmentation connaîtront des interprétations diverses. Les néoclassiques expliqueront avec la concurrence imparfaite que, s'il y a des travailleurs protégés et des travailleurs non protégés, cela provient des dysfonctionnements, les "insiders" empêchant les "outsiders" d'entrer. Les lectures hétérodoxes de la segmentation insistent sur la manière d'organiser la concurrence entre les travailleurs, segmenter pour briser la résistance. Ainsi l'évolution du capitalisme et les structures productives qui l'accompagnent, se traduisent par des formes de segmentation fines de la main d'œuvre (sous-traitance en chaîne par exemple).

Nous pouvons utiliser cette théorie dans le sens où elle peut avoir une grande utilité descriptive, les observations faites sur les travailleurs détenus comme sur les activités proposées (détenus peu qualifiés, jeunes, activités peu qualifiantes, instables, sous-payées par rapport à l'extérieur) ne nous permettent d'ailleurs pas de rejeter ouvertement cette analyse. Cependant, les termes de la théorie sont de plus en plus contestables tant le "marché primaire" devient de plus en plus éclaté et le "marché secondaire" de la prison de plus en plus organisé (mise en place de salaires minima, tentatives d'introduction de règles plus fermes pour les employeurs qui utilisent la main d'œuvre pénale, en incitant à plus de pérennité dans les activités, contrat de gestion déléguée avec obligation de résultats, politique économique planifiée de la RIEP, souhait d'introduire des dispositifs relevant des politiques publiques de l'emploi dans les prisons). Surtout il nous semble qu'il faut admettre qu'il existe en réalité en marge du marché primaire, un nombre de plus en plus importants de segments de marché qui viennent composer un vaste marché secondaire.

¹ M.Piore, P.Doeringer, "*Internal Labor Market and Manpower Analysis*", Lexington,1971.

A-M Marchetti supposait¹ pour le travail pénitentiaire que la concurrence s'opérait avec le secteur secondaire en France. Or s'il y a concurrence interne, elle peut éventuellement avoir lieu avec les ateliers protégés (dans les Centres d'Aide par le Travail) mais surtout, le travail pénitentiaire est aujourd'hui confronté à la concurrence internationale. Même dans des conditions salariales qui n'ont aucune mesure avec celles de l'extérieur, le travail pénitentiaire est difficilement compétitif par rapport aux industries de main d'œuvre des économies d'Europe de l'Est, du Maghreb ou de l'Asie du Sud-est. Dans cette situation, l'administration pénitentiaire est prise dans des contradictions multiples, incitée à rapprocher les conditions de travail du droit commun, elle est également au défi de développer des ateliers de main d'œuvre peu qualifiée, mais protégée de la concurrence internationale².

3. L'emploi pénitentiaire est-il une forme "atypique" d'emploi ?

Avant d'évoquer une éventuelle comparaison, il convient de définir et de préciser les caractéristiques des différentes configurations de l'emploi pénitentiaire.

Les tableaux suivants (deux pages plus loin) fournissent des données chiffrées globales sur les niveaux d'emploi selon les régimes de travail, les modes de gestion et les types d'établissements ainsi que les niveaux de rémunérations moyens. L'évolution la plus marquante des dernières années c'est la stagnation des effectifs employés. Parallèlement, l'inflation carcérale (47837 détenus en 2001, 59197 en 2005, soit une croissance de 23% de la population incarcérée) est forte. Par conséquent le taux d'emploi a chuté de 8 points entre 2001 et 2003.

3.1. Les différentes configurations de l'emploi pénitentiaire.

L'emploi pénitentiaire recouvre quatre régimes différents.

1) Le service général désigne l'ensemble des travaux d'entretien et de maintenance nécessaire au fonctionnement des établissements pénitentiaires. Les détenus employés au service général sont payés par l'établissement pénitentiaire, selon un tarif défini par l'administration centrale, qui dépend de la difficulté "technique" du poste occupé. Entre 35 et 38% des détenus au travail sont employés au service général au cours des dix dernières années.

2) La régie industrielle des établissements pénitentiaires (RIEP) développe des productions pour son propre compte, mais aussi des travaux de sous-traitance. La régie est particulièrement implantée dans des établissements situés en milieu rural, éloignés des pôles économiques. Elle réalise 57% de son chiffre d'affaire en vendant des produits au secteur public (dont 40% à usage interne à l'administration pénitentiaire) et 43% pour le secteur privé. 7% des détenus occupés au travail sont employés à des travaux de la RIEP. La majorité des travaux développés directement

¹ Marchetti A-M, "Le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale", in *Prisons en société*, Les cahiers de la sécurité intérieure, n°31. 1998.

² On comprend alors un peu mieux certaines des orientations prises par le rapport Lorridant : se recentrer sur les marchés protégés de l'AP et de la Chancellerie et mieux se positionner sur les marchés publics en direction des collectivités locales. (cf Sénat, "Prison : le travail à la peine – contrôle budgétaire de la RIEP", rapport d'information, fait par M.Paul Loridant, Juin 2002.)

pour le compte de la RIEP est rémunérée au temps (à l'heure ou à la journée), les travaux exécutés en sous-traitance sont le plus souvent rémunérés à la tâche.

3) Le système de la concession de main d'œuvre permet à l'administration pénitentiaire de mettre, à la disposition d'entreprises privées, par contrat, de la main d'œuvre employable à différents travaux de production. L'entreprise est chargée d'organiser la production, l'administration pénitentiaire fournit les locaux et l'effectif des détenus nécessaire à la production. La concession de main d'œuvre est la forme dominante de mise au travail des détenus avec 56% (gestion déléguée incluse) des effectifs employés. C'est l'administration pénitentiaire qui assume le rôle d'employeur, elle se charge de l'établissement des rémunérations des détenus, le concessionnaire s'acquitte de la "prestation" qui comprend la "facturation" de la main d'œuvre et des fluides (eau, gaz, électricité). Le contrat de concession de main d'œuvre est également utilisé en gestion déléguée.

4) La gestion déléguée désigne la gestion confiée à des groupes privés de missions qui ne relèvent pas des missions régaliennes de l'Etat (direction, surveillance, greffe). La gestion déléguée a été mise en place lors du programme 13000 en 1987. Dans ce cadre, l'organisation du travail est à la charge d'un groupe privé, qui organise le service général (les montants des rémunérations fixés par l'administration centrale s'appliquent de la même manière), qui peut développer des productions pour son propre compte (comme la régie) et qui peut faire appel à des entreprises privées via le contrat de concession. La semi-privatisation des prisons a donné lieu à de vifs débats que nous ne restituerons pas ici. Cependant un argument invoqué par les opposants à la gestion mixte se basait sur un argument historique qui mérite d'être développé.

Pendant tout le 19^{ème} siècle et jusqu'en 1927, fut appliqué le système de l'entreprise générale (cf chapitre historique). Moyennant le paiement par l'Etat d'un prix de journée fixe, sur la base d'un marché passé avec l'autorité centrale, l'entrepreneur général des prisons pourvoyait à toutes les dépenses des détenus. Dans chaque maison centrale¹, un sous-entrepreneur gérait le travail des détenus réunis en ateliers communs (textile, cordonnerie, menuiserie, tôlerie, imprimerie). Afin de montrer la proximité des deux modèles, y compris dans leurs mises en place, à des époques pourtant différentes, citons J-G Petit : *"Après la Révolution, l'Etat libéral fait entièrement confiance à l'intérêt privé comme moteur du progrès et garantie de l'ordre. De toute façon, il ne peut s'appuyer sur une administration pénitentiaire dont les effectifs locaux sont faibles et manquent de qualification. Surtout, on pense avoir trouvé le moyen de développer rapidement les grandes prisons sans que cela coûte cher à l'Etat. Ces arguments et les vertus dont on pare l'entreprise privée pour la gestion de la vie quotidienne des prisonniers provoquent la polémique qui oppose, pendant le Consulat, le bureau central des prisons à son ministre Chaptal. C'est déjà, dans ces grandes lignes, le débat que l'on retrouvera, près de deux siècles plus tard, au sujet des prisons privées. Avec les contrats d'entreprise générale signés entre l'Etat, par l'intermédiaire des préfets, et les fabricants ou industriels, le gouvernement espère faire régner l'ordre à moindre coût, grâce à l'activité et à la discipline d'atelier où les condamnés ont intérêt à beaucoup travailler afin d'améliorer par leur salaire, bien que celui-ci soit faible*

¹ Le système sera peu à peu étendu aux maisons départementales (anciennes maisons d'arrêt).

(la moitié du salaire des ouvriers libres), la nourriture très insuffisante qui leur est fournie. De leur côté, les entrepreneurs trouvent dans les maisons centrales une main d'œuvre bon marché, surveillée gratuitement par les gardiens.[...] Le profit provient aussi des bénéfices de la cantine où l'entrepreneur "recycle" les salaires. Le gouvernement demande à l'entrepreneur, moyennant un prix de journée, la fourniture de tout ce qui est nécessaire à la vie quotidienne des prisonniers : nourriture, vêtements, coucher, éclairage et chauffage, médicaments, objets du culte, nettoyage et même enterrement. Malgré la présence d'un directeur et d'un personnel payés par l'Etat, on mesure combien les entrepreneurs généraux étaient les véritables maîtres et les principaux bénéficiaires du nouveau système pénitentiaire français."

Dans sa description de l'entreprise générale, J-G Petit souligne bien ces éléments et nous donne surtout une clef quant au bénéfice à tirer, outre les probables gains financiers des groupes, de ces investissements : "*donnant du travail aux pauvres, ils pouvaient se présenter comme des philanthropes*"¹.

Effectifs employés selon le régime de travail

| | Service général | Concession et gestion mixte | RIEP | ENSEMBLE |
|------------------------------|------------------------|------------------------------------|-------------|-----------------|
| 1994 | 6 893 | 9 259 | 1 326 | 17 478 |
| 1997 | 6 829 | 9 311 | 1 350 | 17 490 |
| 2000 | 6 700 | 10 154 | 1 275 | 18 129 |
| 2001 | 6 638 | 9 566 | 1 240 | 17 444 |
| 2002 | 6 698 | 8 985 | 1 285 | 16 968 |
| 2003 | 6 794 | 9 187 | 1 236 | 17 217 |
| Evolution (1994/2003) | -1,44% | -0,78% | -6,79% | -1,49% |

¹ J-G Petit (pp 123-124), in Petit, Castan, Faugeron, Pierre, Zysberg, "*Histoire des galères, bagnes et prisons*", *op.cit.* Une forme contemporaine de la philanthropie d'entreprise semble se décliner aujourd'hui largement sous le registre de la "réinsertion", mot que ne manquent pas d'évoquer les groupes privés dans leurs brochures de promotion du travail pénitentiaire.

Niveau d'emploi des détenus par type d'établissement

| | Maisons d'arrêt | | | Etablissements pour peine | | | Total | | |
|-------------|-----------------|------------|--------|---------------------------|------------|--------|----------|------------|--------|
| | Employés | population | taux | Employés | population | taux | Employés | population | taux |
| 1997 | 12 705 | 37 891 | 33,5 % | 8 936 | 15 064 | 59,3 % | 21 641 | 52 955 | 40,9 % |
| 2000 | 12 776 | 32 707 | 39,1 % | 9 223 | 14 602 | 63,2 % | 21 999 | 47 309 | 46,5 % |
| 2001 | 12 359 | 30 573 | 40,4 % | 9 078 | 14 459 | 62,8 % | 21 437 | 45 032 | 47,6 % |
| 2002 | 12 072 | 34 939 | 34,6 % | 8 730 | 14 596 | 59,8 % | 20 802 | 49 535 | 42,0 % |
| 2003 | 12 758 | 39 323 | 32,4 % | 8 407 | 14 833 | 56,7 % | 21 165 | 54 156 | 39,1 % |

Niveau d'activités rémunérées des détenus selon le mode de gestion (y compris en formation professionnelle et en chantiers extérieurs)

| | Gestion mixte | | | Gestion Publique | | | Ensemble | | |
|-------------|---------------|------------|--------|------------------|------------|--------|----------|------------|-------|
| | Employés | Population | Taux | Employés | Population | Taux | Employés | Population | Taux |
| 1997 | 4 158 | 11 016 | 37,7 % | 17 484 | 41 937 | 41,7 % | 21 642 | 52 953 | 40,9% |
| 2000 | 4 519 | 10 163 | 44,5 % | 17 483 | 37 147 | 47,1 % | 22 002 | 47 310 | 46,5% |
| 2001 | 4 138 | 9 302 | 44,5 % | 17 298 | 35 710 | 48,4 % | 21 436 | 45 012 | 47,6% |
| 2002 | 4 074 | 10 641 | 38,3 % | 16 729 | 38 894 | 43,0 % | 20 803 | 49 535 | 42,0% |
| 2003 | 4 634 | 13 068 | 35,5 % | 16 530 | 41 096 | 40,2 % | 21 164 | 54 164 | 39,1% |

Taux journaliers de rémunération (en euros) selon le régime de travail

| Années | S.G classe1 | S.G classe 2 | S.G Classe 3 | Concession M.A | Concession E.P.P | Gestion mixte | RIEP |
|----------------|--------------|--------------|--------------|----------------|------------------|---------------|--------------|
| 1997 | 7,93 | 5,26 | 3,20 | 14,18 | 21,95 | 15,09 | 19,82 |
| 2000 | 8,38 | 5,64 | 3,43 | 16,16 | 24,54 | 15,85 | 23,02 |
| 2001 | 9,53 | 6,82 | 4,84 | 17,23 | 24,85 | 16,62 | 23,78 |
| 2002 | 11,00 | 8,25 | 6,10 | 16,28 | 24,95 | 18,43 | 24,28 |
| 2003 | 11,25 | 8,45 | 6,25 | 16,12 | 24,24 | 17,76 | 24,16 |
| 97/2003 | 41,8% | 60,6% | 95,3% | 13,7% | 10,4% | 17,7% | 21,9% |

Tableau comparatif des rémunérations (en euros)

| | 1997 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | Evolution |
|----------------------------|------|------|------|------|------|-----------|
| S.M.R horaire | | | | | | |
| MA | 2,49 | 2,68 | 2,76 | 2,87 | 2,94 | 18,07% |
| EP | 2,70 | 2,90 | 2,99 | 3,11 | 3,18 | 17,78% |
| S.M.I.C Horaire | 6,01 | 6,41 | 6,67 | 6,83 | 7,19 | 19,63% |

Source : Administration pénitentiaire.

Les règles de droit, qui régissent le travail pénitentiaire, se caractérisent, comme nous l'avons vu, par leur faiblesse (dans les sources de droit) et leur caractère légaliste (en prenant notamment appui sur des règles juridiques extérieures). Par ailleurs, elles répondent au désir de flexibilité des employeurs (pas de contrat donc pas de préavis de rupture, effectif flexible, flexibilité horaire dans le cas du travail en cellule), et fournissent des avantages financiers importants comparés au droit commun. La protection sociale associée au travail couvre l'accident du travail (1945), la maladie et la vieillesse (1975). C'est finalement au niveau du droit social que les conditions du travailleur détenu et celle du travailleur salarié se rapprochent. Mais, le cadre carcéral produit également des contraintes importantes. Malgré les dispositions légales avantageuses comparées au droit commun, les contraintes sécuritaires ainsi que les spécificités de la population carcérale (turn-over important, faible niveau de qualification) font que la situation du travail pénitentiaire est critique. L'administration pénitentiaire est loin de fournir du travail à tous les détenus qui le souhaitent. Les modes de rémunération du travail sont le salaire au temps et le salaire à la tâche. Le salaire au temps (à l'heure ou à la journée) est utilisé dans les activités du service général mais également dans les activités productives de la régie, il peut également se trouver dans certaines activités développées par des concessionnaires. Le salaire à la tâche est surtout répandu dans le régime de la concession de main d'œuvre, mais se pratique aussi dans certaines activités de sous-traitance de la RIEP.

L'organisation du travail en concession tout comme les travaux de sous-traitance de la RIEP se caractérisent par le fait que ce sont des formes triangulaires de travail. Le statut du détenu au travail, le type de production développée (productions demandant peu d'investissement matériel et beaucoup de main d'œuvre) ainsi que le mode de rémunération à la tâche nous renvoient à des éléments caractéristiques de l'histoire du travail antérieurs à la genèse du droit du travail. Pour ces raisons, il nous semble pertinent d'effectuer des rapprochements entre travail pénitentiaire et marchandage de main d'œuvre, et tout particulièrement avec le tâcheronnat¹. Les contrats de louage d'ouvrage du 19^{ème} siècle portaient sur l'activité de travail réduite à une marchandise.

¹ Le tâcheronnat désignait une des formes de marchandage de main d'œuvre. C'est une organisation du travail dans laquelle le sous-entrepreneur ou tâcheron contractait auprès d'un entrepreneur pour un ouvrage à réaliser. Sur la base de ce contrat, il recrutait, organisait le chantier, se payait et payait ses "aides-tâcherons".

3.2. Des formes triangulaires d'emplois.

Depuis environ vingt cinq ans maintenant, les relations de travail font l'objet de mutations "*qui visent à donner davantage de flexibilité et de compétitivité sur des marchés élargis. Comme mode de coordination entre les entreprises qui s'inscrit dans une nouvelle division du travail, ces relations conduisent à de nouvelles formes de gestion de l'emploi, sinon à de nouvelles relations salariales qui participent au double mouvement de flexibilité de l'outil de production et de flexibilité de l'emploi.*"¹ Ces nouvelles formes de relations contractuelles prennent parfois des formes triangulaires dans lesquelles le contrat fait l'objet de règles plus ou moins formalisées. Nous avons choisi de décrire succinctement deux de ces relations triangulaires (le travail intérimaire et la sous-traitance) qui se distinguent selon nous du travail pénitentiaire dans le sens où elles sont régies par le droit du travail. Par ailleurs, elles se définissent toujours de près ou de loin par un contenu salarial² en référence à la norme d'emploi à la française : elles peuvent être considérées comme des formes d'emploi atypiques. Rappelons que l'emploi à la française constitue la norme d'emploi se définissant autour de deux traits majeurs³.

1- Il s'est construit autour de la généralisation de certaines règles transversales et homogènes (forte présence des conventions collectives, absence de discriminations) sur l'ensemble du territoire et ce en partenariat social (Etat et organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés)

2- L'affirmation de la cotisation sociale dans le salaire, la cotisation est une péréquation obligatoire du salaire qui soustrait à la logique financière des sommes importantes, immédiatement réparties sous formes de prestations à caractère individuel (pension de retraite, allocation chômage, couverture maladie...).

Commençons par un petit survol des formes triangulaires de contrats qui se caractérisent, par définition, par la participation de trois personnes morales ou physiques à un échange marchand de service ou de production.

Dans le système du travail intérimaire, nous avons une entreprise utilisatrice qui va payer une entreprise de travail temporaire pour que celle-ci lui fournisse un ou des travailleurs qui effectueront un travail précis : une mission. Ce travailleur sera embauché par l'entreprise intérimaire sous un contrat à durée déterminé dans les conditions établies par le droit du travail, mais il sera rémunéré sur la base d'un salaire soumis aux taux communs de cotisations sociales, de même s'appliqueront

¹ Marie-Laure Morin, "Sous-traitance et relations salariales -Aspects du droit du travail" in *Revue Travail et Emploi*, pp 23-43, n°60, 1994.

² C'est à dire que ces formes de travail ont un contenu salarial qu'on pourra préciser selon trois indicateurs : "*le statut conféré par la mesure -contractuel ou non, type de contrat et sa durée-, les formes de définition (forfaitaire, indexée sur le SMIC, exonérations portant sur le coût du "travail"...), l'inscription des mesures dans les dispositifs conventionnels applicables aux salariés de l'établissement. Ces indicateurs non exhaustifs représentent selon nous des marqueurs de la dimension salariale des formes d'allocation de la main-d'oeuvre impliquant les institutions sociales.*" Hervé Jory, "Les enjeux salariaux de la politique de lutte contre le chômage de longue durée" (pp. 115-136), in B.Friot, J.Rose (dir) "*La construction sociale de l'emploi en France*", L'Harmattan. 1996.

³ Bernard Friot, José Rose (dir), *Ibid*, p.14.

les dispositions conventionnelles (barème salarial, primes diverses...) en vigueur dans l'entreprise qui l'utilise. Ce qui est important dans la législation sur le travail intérimaire, c'est que l'entreprise intérimaire est contrainte de payer le travailleur au même niveau de salaire que les salariés de l'entreprise qui l'utilise. La convention collective de l'entreprise utilisatrice s'applique aux intérimaires utilisés par celle-ci (sauf les clauses inapplicables comme celles relatives à l'ancienneté, par contre sous certaines conditions, la "prime" de 13ème mois par exemple s'applique aux intérimaires). L'employeur ne peut pas, selon la loi, "marchander" le salaire du travailleur intérimaire. Il y a donc une égalité de traitement en terme de salaire. Sans qu'il y ait de lien juridique, on peut parler ici d'un lien "salarial".

Dans la sous-traitance maintenant, les relations sont plus complexes puisque l'entreprise qui prend en charge une production ou un service pour une autre entreprise (celle qui donne l'ordre) est une entité juridique indépendante. Ses salariés ne sont pas liés à l'entreprise donneuse d'ordre (les dispositions salariales définies par la convention collective de l'entreprise donneuse d'ordre ne s'appliqueront pas aux travailleurs, contrairement à l'intérim). Les configurations de la sous-traitance sont nombreuses :

- *"La sous-traitance globale qui s'inscrit dans une logique de sous-ensemble dont le sous-traitant a la totale responsabilité (y compris les études) pour la durée d'un programme. Cette sous-traitance établit des relations de partenariat très poussées, même si la maîtrise d'œuvre reste au constructeur.[...]"*

- *la sous-traitance globale de production qui est analogue à la première, mais qui n'intègre pas les études.*

- *la sous-traitance systématique qui correspond à la fabrication de petits sous-ensembles ou pièces élémentaires dans le cadre de contrats d'environ deux à trois ans. Il s'agit en général d'une sous-traitance de spécialité qui concerne des entreprises de plus petite taille."*¹

Dans la sous-traitance, les règles du droit du travail s'appliquent aux travailleurs, même si les conséquences en terme de conditions de travail, de salaires et de dispositions collectives sont souvent désastreuses. Les relations de sous-traitance *"donnent naissance à des formes de dépendance économique et/ou de contrôle, mais l'autonomie des entreprises est un de leur ressort fondamental"*². Lorsque nous parlons de formes d'emploi triangulaires, nous ne l'entendons pas sous son pur aspect juridique, trop réducteur pour appréhender les modifications des relations salariales en terme de gestion de l'emploi et d'application des règles du travail, à ce titre on pourra se reporter aux développements de M-L Morin dans l'article cité.

Nous avons souhaité faire ces rapides détours afin de montrer que comparer le travail pénitentiaire avec les formes d'emploi existantes n'est pas vraiment pertinent puisque le travail pénitentiaire continue d'échapper au droit du travail et à la norme d'emploi. Nous ne critiquons pas les analyses qui visent à mesurer le caractère salarial des formes d'emploi. Nous disons qu'elles ne peuvent pas s'appliquer au

¹ M-L Morin, p.26 in "Sous-traitance et relations salariales", *Op cit.*

² M-L Morin, *Ibid*, p.25.

travail pénitentiaire. Les formes que prend le travail pénitentiaire ne sont pas des formes atypiques d'emploi¹.

4. Marchandage de main d'œuvre et tâcheronnat.

Il est très difficile de vouloir comparer le travail pénitentiaire avec des configurations d'emplois contemporaines. Toutes les formes d'emploi, même les formes "atypiques" d'emploi", sont régies par le droit du travail, ce qui n'est pas le cas du travail pénitentiaire puisqu'il reste entièrement soumis au droit pénal. Cependant, à la lecture de l'ouvrage de Bernard Mottez², nous pensons qu'il est pertinent de s'essayer à une approche comparative entre travail pénitentiaire et une forme sociale d'organisation industrielle datant du 19^{ème} : le marchandage de main d'œuvre. Il s'agit d'une forme ancienne de sous-traitance.

L'objet de l'étude de B.Mottez est d'établir les liens existants entre les systèmes de salaire dans l'industrie et la construction de la société. Il pose ainsi l'hypothèse de l'impact des salaires sur la construction de la société industrielle. Bernard Mottez va donc s'attacher à relever sur une période longue les composantes de la rémunération selon les époques et surtout selon les types de production et d'industrie. Dans un plan chronologique, Mottez analyse la conception de l'entreprise qui accompagne les changements organisationnels et la constitution du rapport salarial. L'étude pour des raisons conceptuelles de définition de l'objet se limite aux formes de rémunération liées au travail et plus précisément dans l'industrie. (Il s'agit de l'ensemble de la première partie : "*L'entreprise comme affaire*", la plus longue et détaillée, qui décrit successivement le marchandage, le salaire aux pièces puis la participation aux bénéfices). Nous nous limiterons ici à présenter son analyse du marchandage dans sa première acception : le tâcheronnat auquel est associé le salaire à la tâche.

¹ Nous faisons ici appel à la distinction travail/emploi, le travail étant considéré ici comme activité, l'emploi offrant le cadre dans lequel s'opère l'activité de travail. Dans l'intérim comme dans les différentes configurations de sous-traitance, il y a bien des activités de travail qui s'expriment dans des emplois. Dans toutes ces formes d'emploi "atypiques" (la sous-traitance est une organisation productive, elle n'est pas une forme atypique en elle-même, mais elle en produit souvent), on peut procéder à une analyse du contenu salarial qui mesurera par différents critères ("marqueurs salariaux"), l'écart à la norme typique d'emploi. Cette démarche est selon nous valable dans l'analyse des dispositifs d'insertion et des "contrats aidés" comme l'a fait H.Jory sur la question du chômage de longue durée (cf H.Jory, *op.cit*). C'est une démarche qui, selon nous, est ici vouée à l'échec parce que le travail pénitentiaire n'entre pas dans le droit du travail, il ne s'agit donc pas de considérer le travail pénitentiaire en rapport avec quelque norme d'emploi que se soit.

² Bernard Mottez, "*Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*", éditions du CNRS, 1966.

4.1. Le tâcheronnat¹.

Mottez prend comme définition du tâcheronnat celle de l'office du travail : "*Le marchandeur (appelé parfois tâcheron) est un sous-entrepreneur de main d'œuvre qui, avec les matières premières et le gros outillage fournis par le patron, fait exécuter des travaux à lui confiés, soit dans l'atelier ou le chantier du patron, soit à son domicile propre (suivant le genre d'industrie) avec l'aide d'ouvriers embauchés et payés par lui à la journée ou aux pièces sans l'intervention du patron.*"²

Reprenant divers rapports, Mottez note que le tâcheronnat qui a lieu dans l'atelier patronal est très courant dans le secteur de la carrosserie ainsi que dans celui de la menuiserie. Ensuite, le tâcheronnat est très présent sur les chantiers : dans les métiers du bâtiment ou dans la construction navale. Enfin, comme indiqué dans la définition, le travail des ouvriers peut se faire au domicile du tâcheron (comme dans le cas de canuts lyonnais), celui-ci concerne beaucoup de secteurs industriels : tous les métiers du textile, bijouterie, joaillerie. Le travail à domicile souvent effectué dans de petits ateliers peu équipés, a été baptisé "sweating system – système de la sueur".

Les caractéristiques majeures des industries, dans lesquelles le tâcheronnat existe, sont de plusieurs ordres, mais sont souvent la conséquence du fait que ces industries demandent peu d'équipements industriels. Les industries qui utilisent le tâcheronnat se définissent par une autonomie ouvrière très forte basée sur les traditions de métiers. Il s'agit souvent de groupes d'ouvriers de métier, solidaires d'une tâche à accomplir, dont l'effectif varie peu pour les travaux demandant une qualification forte, mais qui peut être beaucoup plus flexible dès qu'il s'agit de travaux moins qualifiés (la notion d'effectif optimum essentielle dans les industries mécanisées est ici absente). Par ailleurs, au faible niveau technique demandant peu d'investissements s'associe un besoin important de capital en matières premières fournies (faiblesse du capital fixe par rapport au capital circulant). Mottez conclut à propos du dirigeant de ces entreprises : "*moins qu'un propriétaire des moyens de production, il est détenteur des moyens permettant de mettre en œuvre la production*"³. Ces entreprises sont des "affaires" de "fabricants-marchands" orientés vers le marché et éloignés des soucis de production et d'organisation.

¹ Le marchandage concerne trois situations bien différentes, le premier chapitre de la première partie analyse en détail le marchandage de main d'œuvre, connu également sous le nom de tâcheronnat, c'est ce mot que nous utiliserons tout au long de ce chapitre afin de ne pas confondre tâcheronnat et les deux autres formes de marchandage (dans lesquels il n'y a pas d'intermédiaire entre le patron et l'(es) ouvrier(s). Le mot marchandage pourra toutefois être trouvé dans le corps des citations. La seconde acception du marchandage désigne le marchandage individuel, la troisième le marchandage collectif, la "commandite ouvrière", dans laquelle les ouvriers sont "associés".)

² Note de l'Office du travail sur le marchandage, Paris, 1898. 45p. Cité par B.Mottez. Cette définition, plus précise que celle donnée lors de la commission du Luxembourg est aussi "*plus large que celle de 1848 puisqu'elle inclut celui qui fait travailler aux pièces. Elle introduit en outre la notion d'équipement en spécifiant que, s'il est important, il est fourni au tâcheron par le patron.*", p.23.

³ B.Mottez, p.33, *Op cit.*

Dans le cadre de cette orientation vers le marché, le tâcheronnat doit être compris comme une politique de gestion de la main d'œuvre cohérente, puisqu'elle libère le patron des soucis d'organisation et de rationalisation du travail et satisfait bien plus les objectifs commerciaux et financiers. Ainsi, le tâcheronnat réduit considérablement tous les soucis liés à l'embauche, la paye etc... Le patron achète ici non pas du travail, mais un produit acheté à prix déterminé, l'ouvrier "à la tâche" se chargeant de recruter les aides-tâcherons avec qui il fait l'ouvrage commandé. Le marchandage permet aussi de faire face aux fluctuations du marché (travaux saisonniers par exemple) et limite considérablement les risques liés, par exemple, à un investissement matériel. Ainsi, le patron reporte le risque sur le tâcheron et les ouvriers. Mottez se demande alors comment *"cette politique de dirigeants dont la mentalité semble opposée à celle de chefs d'entreprise soucieux de développer leur entreprise, de l'organiser, de l'équiper, semble difficilement pouvoir être considérée comme une politique constructive d'organisation du travail. Sur quoi se sont fondés les observateurs qui l'ont présentée tout au cours du dix-neuvième siècle, comme une forme perfectionnée d'organisation du travail à étendre à toute l'industrie?"*¹

Le tâcheronnat en tant que système d'organisation du travail est considéré comme allant de soi, car inscrit dans l'ordre naturel du progrès, il s'inscrit dans la division du travail en spécialisant le patron dans son rôle de marchand : faire des affaires. *"En réduisant la tâche du patron, le marchandage élargit celle des travailleurs ou du moins de certains d'entre eux"*², en effet il va permettre la promotion de l'ouvrier. Promu tâcheron, celui-ci peut alors, dans l'ombre de ses patrons se former au monde des affaires, *"il se prépare en gérant avec économie sa petite entreprise à pouvoir en gérer une plus grande"*³. La proximité sociale du tâcheron avec ces ouvriers, l'horizon dépassable de la condition ouvrière incarné par le tâcheron, génèrent indirectement une baisse des conflits au travail et assure donc la paix sociale. Le tâcheronnat n'en reste pas moins vivement contesté par les coalitions de travailleurs, mais il est jugé efficace par ses promoteurs parce que, sans toucher l'organisation (basée sur l'autonomie ouvrière), il favorise l'esprit d'entreprise en donnant une autonomie économique au tâcheron, il suscite ainsi le désir, chez les travailleurs, d'accéder à une autre condition sociale et dynamise la vie économique. *"C'est la matérialisation des idéaux de liberté et d'individualisme auxquels le siècle est si sensible ; il met le profit à la portée de tous."*⁴

Le tâcheronnat dynamise l'économie. Mottez pose alors la question : *"Le marchandage est-il un stimulant?"*⁵ Il n'y a de stimulant que dans le cadre d'entreprises organisées. L'idée de stimuler ne fait pas partie des préoccupations du patron marchand car *"il a réduit le travail à une chose simple, à une seule dimension, c'est une marchandise"*⁶. Du côté du tâcheron, certes celui-ci tire profit de l'exécution d'une tâche, mais il éprouve aussi une grande satisfaction au travail

¹ *Ibid*, p.38.

² *Ibid*, p.40.

³ *Ibid*, p.41.

⁴ *Ibid*, p.44.

⁵ *Ibid*, p.45.

⁶ *Ibid*, p.46.

issue de son statut de petit patron. Le tâcheronnat n'a pas de but explicite de stimulant pour les patrons marchands, mais le tâcheron placé au cœur de l'organisation et de la rationalisation du travail cherche souvent à intensifier le travail. Disposant d'une faible marge de manœuvre pour tirer un bénéfice de l'ouvrage (en raison de l'embauche d'ouvriers de métier pratiquants des tarifs fixes et non négociables), le tâcheron va innover et chercher à rationaliser afin de faire varier son bénéfice. Ainsi, il va engager des travailleurs et les spécialiser dans une tâche particulière participant ainsi à la déqualification ouvrière. Il va aussi utiliser des stimulants financiers (primes) afin d'assurer un rendement supérieur. Par ailleurs, et notamment sur les chantiers exigeant beaucoup de matières premières, le tâcheron va économiser de la matière, simplifier une procédure en utilisant l'outillage mécanique plutôt que le travail à la main.

En conclusion du chapitre consacré à l'ouvrier entrepreneur, Mottez souligne qu'en comparaison avec l'O.S.T¹, qui accroît la productivité par une utilisation rationnelle des moyens de production bien plus que par une intensification du travail et qui apporte aux ouvriers des gains économiques indéniables (même si on peut les juger insuffisants au regard du progrès et des profits dégagés), il n'en est rien du tâcheronnat. *"Dans le marchandage au contraire, l'intensification du travail n'apporte rien à l'ouvrier et ne peut rien lui apporter, même en théorie (à moins qu'il ne se fasse tâcheron). Mieux, si l'on se réfère à l'effort supplémentaire de travail qui lui est habituellement imposé ou au surcroît de production qui en résulte, on peut considérer que cette intensification, même si elle ne se traduit pas par une baisse nominale des salaires, équivaut à une baisse relative. Il s'agit d'une pure et simple exploitation économique ne profitant, éventuellement, qu'au tâcheron"*. Plus loin, Mottez n'en finit surtout pas par condamner les tâcherons en tant que petits capitalistes² mais insiste au contraire sur la dimension macroéconomique du marché. *"On trouve parmi eux au moins autant de victimes résignées du système que de partisans enthousiastes. Dans la mesure où ils sont proches du travail, ils partagent avec les ouvriers les risques que l'anarchie du marché fait peser sur le monde du travail. Souvent plus avides de sécurités qu'intéressés par des risques susceptibles de leur apporter la fortune, ils sont parvenus dans certains cas à régulariser le marché par des ententes et, au prix de grèves, à imposer des tarifs aux patrons marchands³".*

4.2. Travail pénitentiaire et marchandage, proximité et distance.

Nous relevons tout d'abord que, dans l'analyse juridique du marchandage, tout se pense à l'aune du droit civil des contrats. Ces contrats établissent les règles qui vont finaliser l'échange entre un ouvrier (ou un groupe d'ouvriers), ou encore un intermédiaire ouvrier et un patron. L'objet de cet échange marchand, c'est le travail qui sera payé au temps dans le louage de service ou à la tâche dans le louage d'ouvrage. Ce qu'introduit la loi de 1987 en abolissant l'obligation de travail en prison, c'est bien la liberté du travail, c'est ce droit au travail. Ainsi lui est offert le

¹ Organisation Scientifique du Travail.

² Mottez ne cède jamais à une perspective normative.

³ *Ibid*, p.50.

droit de se créer une propriété, c'est ce petit propriétaire qui n'a que sa force de travail de laquelle il tire un revenu. Mais alors peut-on dire que ce qui se joue en prison en 1987 a l'ampleur de la révolution du travail des Lumières?

La réponse est complexe et appelle plusieurs commentaires. Il est clair qu'introduire la liberté du travail en prison (même sans en modifier l'organisation, ni les modes de rémunération) est un bouleversement important qui affirme une volonté de "mise en positivité" du travail jusqu'alors pleinement attaché à la peine¹. Mais le détenu au travail ne devient pas pour autant cet ouvrier marchand de son travail, loin s'en faut, le détenu n'a aucune part dans les négociations de concession de main d'œuvre, ni dans les contrats de sous-traitance que la régie conclut, ni dans la fixation des tarifs journaliers du service général. La question du lieu de fixation du "prix du travail" est ici importante, elle est à la fois définie a minima par des règles (cf. S.M.R) mais le "prix du travail" fait l'objet de négociation au niveau le plus local (au sein de chaque établissement pénitentiaire) entre le concessionnaire et l'AP ou le sous-traitant et la régie. Surtout, le détenu n'a finalement que le droit au travail dans les conditions prescrites par le code de procédure pénale, il n'a pas de possibilité de négocier individuellement ou collectivement. La différence majeure se situe plus, selon nous, dans le droit collectif, car le contrat pour les travailleurs libres est dissymétrique, les travailleurs sauf certaines franges très qualifiées dans certains secteurs, n'ont souvent pas les moyens de négocier individuellement. La liberté de "prendre" ou de ne pas "prendre" le travail est virtuelle pour le travailleur libre du 19^{ème} puisqu'il faut bien qu'il vive. La situation des travailleurs détenus est ici plus heureuse que celle des travailleurs du 19^{ème}, ils peuvent refuser le travail qu'on leur propose, ils seront au moins assurés du gîte et du couvert.

Rendre le travail libre, est-ce pour autant le désolidariser de la peine ? Nous pouvons affirmer clairement que le travail n'est pas pleinement extrait de la peine. Certes, il n'est plus possible de contraindre un détenu au travail. Cela dit, le fait de prendre en compte, parmi les gages de réinsertion, l'activité de travail et de déduire de la peine, un certain nombre de jours d'incarcération en fonction de la durée du travail effectué, prouve bien que travail et peine sont encore largement liés. Là encore, cela participe d'un mouvement qui sous-entend une dimension positive du travail.

Nous souhaiterions maintenant faire quelques remarques sur les formes d'organisation du travail pénitentiaire en relevant les différences et les similitudes avec les formes de marchandage de main d'œuvre. Au début de notre réflexion sur les rapports qui pouvaient s'établir entre la concession de main d'œuvre et le marchandage, nous n'avions connaissance que de l'analyse juridique ; la tentation était forte d'affirmer que le concessionnaire n'était qu'un patron utilisant les services de l'administration pénitentiaire, celle-ci se chargeant pour lui de l'exécution du travail. L'approche sociologique de Mottez et son analyse de l'entreprise comme organisation nous a permis de revoir sérieusement notre analyse. En effet, alors que l'objectif du marchand est de se décharger sur le tâcheron de l'organisation productive du chantier, le concessionnaire est tenu d'organiser la production dans

¹. Voir à ce propos les développements historiques du chapitre 1.

les ateliers¹. Le contrat de concession stipule également que le concessionnaire s'engage à utiliser de façon optimale les surfaces d'atelier mises à disposition et à assurer l'emploi effectif des détenus recrutés pour son activité. Le chef d'établissement s'engage à fournir au concessionnaire l'effectif des détenus prévu par les clauses particulières du contrat et garantit le respect des horaires de fonctionnement définis. Dans la réalité, nous verrons que peu de concessionnaires s'acquittent effectivement de l'encadrement, celui-ci est très souvent à la charge de l'A.P. La concession comporte des similitudes importantes avec le marchandage, en effet, le concessionnaire s'acquittent de tous les "soucis" liés à la gestion comptable des salaires et des cotisations sociales², il se décharge également du recrutement de la main d'œuvre et des obligations classiques liées au droit du travail.

Sans se fonder sur une étude détaillée des entreprises utilisatrices de travail en détention, nous savons, sur la base des lectures des rapports d'activité de 1988 à aujourd'hui ainsi que des rapports parlementaires³ ou encore celui du Conseil Economique et Social⁴ et bien évidemment sur la base notre enquête, que les entreprises usent du système de la concession de main d'œuvre pour des travaux qui exigent très peu d'investissements matériels. Il s'agit de travaux demandant très peu d'outillage et peu de qualifications (conditionnement, échantillonnage divers, tris d'oignons...). A titre d'exemple, nous pouvons citer le cas d'une brasserie alsacienne qui fait assembler des capsules sur des bouteilles, à la maison d'arrêt de Strasbourg ; d'une société de plastique qui fait assembler des systèmes de chasses d'eau au centre pénitentiaire de Marseille. Les concessionnaires assurant une activité régulière sont rares, ainsi en 2000, c'est environ 600 entreprises qui ont utilisé le travail en prison, avec une forte rotation, avoisinant les 50%.

Le système d'organisation en concession est différent de celui du tâcheronnat, nous l'avons déjà dit ; cependant, tous les rapports d'enquête cités font le constat sévère d'une utilisation abusive de la concession. Dans le rapport sénatorial de Paul Loridant, le sénateur parle de l'omniprésence du régime de la fausse concession, que nous ne pouvons que confirmer. Cette pratique consiste à se décharger, sur l'administration pénitentiaire, de l'encadrement de la main d'œuvre.

¹ Il est en effet stipulé (art 5.1 du contrat de concession) que le concessionnaire est responsable de l'organisation de l'activité (mode opératoire, contrôles, gestion de la logistique). Par contre, dans le régime de la régie, c'est bien l'A.P qui organise la production.

² Article 7.4, du contrat de concession : *"les rémunérations de détenus et les charges sociales correspondantes sont réglées en fin de mois par l'administration qui effectue le reversement des cotisations sociales aux organismes de recouvrement et procède à l'inscription et à la répartition des rémunérations nettes sur le compte nominatif des détenus. Le concessionnaire rembourse ces montants à l'administration sur la base d'un relevé établi par le comptable public de l'établissement. Le paiement intervient au plus tard dans les 30 jours à compter de la fin du mois correspondant au travail facturé"*.

³ - Assemblée Nationale, rapport parlementaire au nom de la commission d'enquête *"Sur la situation dans les prisons françaises"*, Président : M.Louis Mermaz, rapporteur : M.Jacques Floch. Juin 2000.

- Sénat : Rapport de la commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires : *"La prison une humiliation pour la République"*, deux tomes, président M.Jean-Jacques Hyest. Rapporteur : M.Guy-Pierre Cabanel, Juin 2000.

- Sénat, *"Prison : le travail à la peine –contrôle budgétaire de la RIEP"*, *op.cit.*

⁴ Conseil Economique et Social, *"Travail et prison "*, fait par M.Jean Talendier, 1988.

Ce faisant l'entreprise minore encore plus son coût de revient global, et l'A.P subventionne, de fait, l'entreprise puisque les services rendus par l'A.P ne sont pas facturés. Il semble que l'administration pénitentiaire, désireuse de fournir du travail aux détenus et confrontée aux difficultés de faire venir des concessionnaires en détention, accepte souvent de mettre en place, dans l'atelier du concessionnaire, un surveillant, en lieu et place du contremaître afin de gérer les flux de production et d'encadrer la main d'œuvre pénale. Cette pratique bien connue et répandue se constate le plus souvent sur des petits travaux d'assemblage, ou de petits travaux manuels (ébavurage de pièces plastiques, ensachage etc...), mais elle peut aussi se révéler dans des activités plus qualifiantes et automatisées. C'est le cas au centre de détention de Montmédy, où une entreprise sous-traitante du secteur automobile avait installé un atelier, où étaient produits des rétroviseurs et des pare-brises. Dans ce cas de sous-traitance avérée, le choix a finalement été fait de confier la gestion de l'atelier à la RIEP. L'administration pénitentiaire peut aussi faire appel aux sociétés gestionnaires du travail dans le cadre de la gestion déléguée. Nous avons donné cet exemple afin de montrer que, dans le cas d'une entreprise qui use abusivement de la concession, comme dans le cas d'une entreprise qui va faire le choix d'externaliser une partie de sa production en sous-traitant auprès de la régie pénitentiaire, nous sommes bien dans une configuration très proche du tâcheronnat. Les activités de sous-traitance de la régie ne sont jamais très élaborées, c'est une sous-traitance systématique qui correspond à la fabrication de petits sous-ensembles ou pièces élémentaires.

Nous pouvons penser que la pratique de la fausse concession, comme celle de la petite sous-traitance, correspond à ce que Mottez évoque lorsqu'il qualifie l'idéologie du patron petit marchand, qui se distingue du chef d'entreprise soucieux de développer son appareil de production et de contrôler son organisation. En effet, sans être dans la même configuration, il est clair que dans "l'esprit", l'idée est bien ici la même : se libérer des soucis de production. Cela dit, il faudrait ici affiner l'analyse car certaines entreprises externalisent une partie de leur production tout en conservant leur activité principale. D'autres, et c'est ici que le parallèle est pertinent, utilisent la RIEP comme sous-traitant et n'ont aucune activité de production à l'extérieur, mais une activité de négoce¹. Dans ces réseaux de sous-traitance en chaîne, le travail pénitentiaire constitue une variable d'ajustement aux fluctuations d'activités, d'où la pratique fréquente des "à-coups" comme ont pu le constater Charpentier et Meurs dans leur étude sur la productivité en milieu carcéral (cf synthèse dans le chapitre bilan de la recherche académique).

Un des éléments caractéristiques du tâcheronnat était l'autonomie ouvrière, Mottez précise bien que les ouvriers pouvaient d'ailleurs y être très attachés parce qu'ils arrivaient et quittaient le chantier à l'heure qu'ils souhaitaient. Bien évidemment, déjà au 18^{ème} et plus encore avec la mise en place de l'O.S.T cette

¹ En 1996, "A Fleury, par exemple, seules trois entreprises sur vingt-et-une possèdent une activité réelle en milieu ouvert. Les dix-huit autres travaillent uniquement avec des détenus, pour la plupart dans des activités de sous-traitance pour le compte d'entreprises extérieures." in S.Trouvelot, "Le travail en prison : pas cher mais vital", *op.cit.* En 1998, au centre pénitentiaire de Marseille, sur les cinq ateliers permanents des concessionnaires, trois n'avaient pas de production à l'extérieur et un quatrième n'avait qu'une activité très réduite extra muros.

autonomie ouvrière avait disparu. C'est bien sûr le cas dans les ateliers de production, mais il faut évoquer le cas du travail en cellule qui existe encore dans certains établissements (en particulier dans de vieilles maisons d'arrêt qui ont peu de locaux réservés au travail). Dans ce cas, souvent pour des travaux de conditionnement, les détenus sont toujours payés à la pièce¹, ils reçoivent la marchandise en cellule et s'organisent comme ils le souhaitent, travaillent autant d'heure qu'ils le veulent (il n'y a pas de durée légale du travail), d'autant que parfois ces productions doivent être assurées dans des durées très courtes. Le salaire à la pièce, comme système de rémunération, est plébiscité tant par l'administration pénitentiaire que par les détenus productifs. En effet, ce système permet à l'administration pénitentiaire de "classer" au travail le plus grand nombre de détenus sans prendre en compte, dans le classement, "l'insuffisance professionnelle" (l'administration évoque de plus en plus ses difficultés à mettre au travail les détenus usagers de drogue par ou atteint de troubles psychiatriques importants) ou le supposé faible investissement au travail.

Le salaire aux pièces permet ainsi au concessionnaire de ne pas supporter le "surcoût" induit par la moindre productivité de certains détenus, mais il permet aussi aux détenus de faire leurs calculs. Mottez souligne bien cet effet pervers du salaire à la tâche, dont les patrons se plaindront parce que les travailleurs limitent leur production en deçà de ce qu'ils sont en mesure de faire. Il en va de même pour certains détenus, qui s'arrêtent de travailler lorsqu'ils ont atteint le nombre de pièces qui leur assurera les besoins financiers qu'ils jugent suffisants. Le cas inverse existe également, le caractère individuel de la rémunération et l'appât du gain font que certains détenus intensifient leur travail et produisent parfois jour et nuit dans leur cellule. Ces pratiques existent également, mais à un degré moindre, dans certains ateliers qui n'ont pas atteint un niveau de rationalisation élevé. Nous retrouvons finalement la figure du "piécard", l'écart de rémunération mensuelle varie entre 100 et 1000 euros, soit un écart de un à dix. Dans la négociation des contrats de concession, où la rémunération se fait à la pièce, se pose la question de la juste mesure du travail, il semblerait que l'évaluation du prix de la pièce se fasse plus, suite à une négociation entre l'AP et le concessionnaire, que d'une détermination scientifique du temps nécessaire à la tâche.

Quant à l'existence de formes d'allocations directes de la main d'œuvre pénale pour le service général, il s'agit en fait d'un louage de service toujours payé au temps, dont le prix est non négociable. Dans le régime du service général (pour les établissements à gestion publique), il s'agit bien d'une mise au travail directe, qui se caractérise par une absence de contrat de travail et de dispositions conventionnelles ; les détenus sont pourtant employés directement par l'administration et payés par le budget de fonctionnement propre aux établissements et ce selon des barèmes transversaux. Il y a une différence toutefois avec les autres formes de travail (pour lesquelles le salaire à la pièce est le plus utilisé mais c'est

¹ Nous sommes ici dans une configuration très proche du "travail à domicile", celui-ci peut d'ailleurs épouser les caractéristiques du sweating system car dans certains établissements où le travail est rare, les détenus n'auront que très peu de temps pour gagner un maximum d'argent, ils intensifieront alors leur travail.

"selon" les activités) : les détenus ne sont pas rémunérés à la pièce, mais au forfait journalier et selon une logique de qualification¹ au poste.

Dans le cas où la régie développe des productions pour son propre compte, les caractéristiques sont identiques, sauf que les détenus sont parfois rémunérés à la tâche, mais le plus souvent au temps (à l'heure ou à la journée) par le Service de l'Emploi en Milieu Pénitentiaire. C'est au sein des ateliers gérés par la RIEP et dans lesquels des qualifications sont nécessaires que nous trouvons les modes de rémunération les plus "proches" de la logique de qualification salariale. En effet, sont parfois élaborées des grilles de salaire introduisant une qualification au poste et la prise en compte de l'ancienneté dans l'atelier : c'est le cas de l'imprimerie du centre de détention de Melun² (Cela dit la situation de l'imprimerie de Melun est unique, puisqu'il s'agit, en fait, d'une vieille implantation de l'imprimerie nationale). Les activités de la RIEP se singularisent des activités des concessionnaires par le fait qu'elles nécessitent souvent plus de qualifications et utilisent des moyens de production plus importants. Ainsi, c'est la régie, ou depuis l'introduction de la gestion semi-privée, les groupes, qui ont à charge le travail, qui gèrent plus généralement les ateliers de production manufacturés ou d'activités du secteur des services (informatique). Il est clair que la régie, comme les groupes en gestion déléguée, ou même les concessionnaires privés qui gèrent ou installent des ateliers nécessitant plus d'équipements et de qualifications implantent leurs activités dans les établissements pour peine (centres de détention ou maison centrales) plus souvent que dans les maisons d'arrêt. D'ailleurs, les activités gérées par la régie dans les maisons d'arrêt sont très souvent les activités de façonnage qui demandent peu d'espace et de qualifications.

¹ Parler d'une logique de qualification est sans doute impropre puisque la définition du salaire à la qualification signifie qu'il devrait y avoir délibération entre l'Etat employeur et les détenus (leurs représentants tout au moins).

² Cf grille de salaire en annexe.

Chapitre III

Repères théoriques et méthodologiques.

1. Bilan de la recherche académique sur le travail pénitentiaire.

1.1 : L'objet travail pénitentiaire dans la recherche : une question occultée.

Avant de présenter notre questionnement, précisons que l'objet de recherche "travail pénitentiaire" a été très peu étudié.

Nous avons choisi d'interroger plusieurs sources documentaires. Les travaux de recherche doivent faire appel aux travaux déjà existants à ce sujet. C'est ce que nous avons tenté de faire au début de notre travail, mais nous nous sommes vite heurtés à un problème important : la quasi-absence de travaux universitaires à ce sujet. Ainsi, lorsque nous donnons un coup de sonde dans le "doc-thèses" (base documentaire qui recense les thèses françaises depuis 1972), à propos des sujets "prison" ou "détenus", nous recensons 136 thèses, 97 dans les domaines de la santé (médecine : 30%, psychiatrie : 70%) et 39 dans les domaines des "lettres". Nous trouvons sous cette rubrique 20 thèses en droit pénal, 5 en histoire, 5 en sociologie, 4 en littérature, 2 en psychologie, 1 en linguistique et 1 en science politique. Si nous resserrons la recherche aux mots "prison" et "travail", on ne trouve rien. Parmi les thèses de "lettres", aucune n'aborde les questions du travail pénitentiaire. Parmi les sujets traités, la psychiatrie s'intéresse aux pathologies des détenus, au suicide ; dans les autres disciplines, des sujets comme les grèves de la faim, la consommation, les produits psychotropes sont traités mais force est de constater qu'aucune thèse n'a concerné le travail pénitentiaire pas même en histoire.

Claude Faugeron dans un article consacré à "La production de l'ordre et le contrôle pénal -bilan de la recherche en France depuis 1980"¹, établit un bilan de la recherche dans les domaines de la sociologie, science politique, économie, ethnologie, anthropologie, histoire. Une somme très importante de références y figure (plus de 300 en bibliographie), pourtant une seule concerne le travail pénitentiaire²! Nous en livrons ici une synthèse.

¹ Claude faugeron, "La production de l'ordre et le contrôle pénal -bilan de la recherche en France depuis 1980", *Déviance et Société*, vol.15, n°1, pp.51-91, 1991.

² Charpentier P, Meurs D, "La productivité du travail en prison. Etude de cas et synthèse", Paris, ministère de la Justice, Direction de l'Administration Pénitentiaire, Service des Etudes et de l'Organisation, 1986.

P.Charpentier et D.Meurs: "La productivité du travail en prison. Etudes de cas et synthèse", Ministère de la Justice, Dir. de l'Administration Pénitentiaire, SEO. 1986

L'étude est basée sur une observation courte (mars à octobre 1985) menée dans des ateliers de concessionnaires de 3 établissements pénitentiaires : 3 ateliers à la maison d'arrêt de Fleury-Mérogis, 2 à la maison centrale de Poissy, 3 au centre de détention de Muret.

1. Les résultats.

Quelle est la productivité du travail en concession?

L'étude commandée par l'AP visait à faire le point sur la question de la sous-productivité. Face à l'argument, défendu par les concessionnaires, d'une sous-productivité importante (le chiffre de 50% de productivité moindre est souvent avancé), l'AP souhaitait combler sa méconnaissance sur la question.

L'idée implicite était donc de comparer la productivité des ateliers de concessionnaires avec l'extérieur. Les chercheurs ont vite compris qu'une telle comparaison était quasi impossible tant les différences avec l'extérieur étaient grandes (faible plage horaire, charges salariales réduites, etc.. incitent les entreprises à choisir des combinaisons productives privilégiant le facteur travail)

Deux cas de comparaisons possibles ont tout de même été repérés à Muret. La conclusion est qu'à équipement égal, la productivité est de 10 à 15% moindre qu'à l'extérieur. L'étude des différents ateliers fait apparaître deux types de concessionnaires :

Type A : entreprise qui, à partir d'une combinaison productive adaptée au travail pénal (privilégiant le facteur travail) cherche à atteindre régulièrement les plus hautes performances. Préoccupation importante pour le rendement, recherche d'intensification du travail.

Type B : entreprise pour qui le travail pénal est considéré comme avantageux pour sa flexibilité. Le concessionnaire tolérera des relâchements, à condition que l'atelier réponde à la demande. Pratiques systématiques des à-coups.

2. Les réserves potentielles de Productivité.

La comparaison avec l'extérieur étant très difficile, l'étude se focalise sur les réserves éventuelles de productivité en analysant le comportement des concessionnaires, de l'administration et des détenus.

a) Comportement des concessionnaires.

Même dans le cas type B, une stabilité des effectifs dans l'atelier est observée. Les entreprises ne souhaitent pas particulièrement faire varier l'effectif en cas d'à coups. Elle n'augmente l'effectif de l'atelier seulement quand le recours au travail en cellule n'est plus possible. Cette pratique maintient une bonne atmosphère dans l'atelier et assure des relations meilleures avec l'Administration. Le besoin d'une main d'œuvre formée incite l'entreprise à conserver les "anciens" dans l'atelier. De plus garder un sureffectif est une garantie contre les lenteurs des affectations. La sous-productivité peut être analysée comme le coût à payer de cette disponibilité.

Encadrement. Besoin d'un encadrement assez important car peu d'autonomie soit 1 contre-maître pour 10/15 détenus.

b) Freins institutionnels.

- Une des difficultés importante provient des contacts avec l'extérieur : les entrées et sorties des camions sont une source importante de perte de temps.

- Les horaires de travail : la journée est courte : 7h moins 1heure perdue dans les 4 mouvements.

- L'absentéisme est faible car le risque pour les détenus de perdre leur poste est lourd de conséquences. (taux sur les 3 ateliers de Fleury : 4,5%), le problème, c'est le caractère imprévisible de l'absentéisme.

- Les plus grandes tensions entre concessionnaires et administration proviennent de la question de la gestion de la main d'œuvre. Le concessionnaire cherche les détenus les plus productifs et compétents et veut les conserver dans l'atelier. l'administration oppose des critères administratifs (double filtre de l'éducateur et de la direction). Déjà peu présents dans la population pénitentiaire les détenus ouvriers qualifiés risquent de ne pas être sélectionnés. S'instaure alors un système où les ateliers s'arracheront le tourneur blanc qualifié, où des pratiques racistes se dévoilent ouvertement (pas trop de noirs, mais des asiatiques....), où le contremaître écarte a priori des détenus de peur de la constitution de clans. Cette échelle implicite de valeurs donne lieu à des marchandages incessants avec le responsable des affectations. Dans les établissements pour peine, l'enjeu est de trouver une place au plus grand nombre de détenus, la direction met alors parfois au travail des

détenus rétifs, des "cas" et exerce une pression sur l'entreprise pour qu'elle les conserve. Inversement, l'administration peut déclasser en guise de sanction suite à des problèmes disciplinaires en détention sans que l'entreprise le veuille.

- Les pratiques souterraines. Les rigidités de la prison et les contraintes administratives donnent lieu à des échanges de services réciproques. Par exemple : face au problème des entrées des camions (temps longs etc), les chercheurs observent des pratiques de cadeaux de produits issus de la production du concessionnaire. Ainsi, la qualité du réseau des relations établies par le concessionnaire avec le personnel est décisif. Les différents concessionnaires présents au sein des établissements sont en concurrence pour l'affectation des détenus. Dans ces conditions, le personnel de surveillance dispose d'un pouvoir et d'une influence importante. Plus que des avantages matériels, les surveillants cherchent une plus grande tranquillité dans leur travail.

c) *Les détenus*

- La question de la "motivation" des détenus au travail est posée. La réponse la plus fréquente est le salaire. Les détenus souhaitent travailler afin de répondre à des types de besoins différents. 1- les dépenses de cantine. 2- dépenses institutionnelles (droit de douane, frais de justice). 3- besoins liés à l'extérieur (pécule, dépenses liées aux permissions de sortie). Le salaire "minimal" pour "cantiner" est vite atteint.

- Les détenus parlent de leur impression d'être spolié (en référence aux salaires extérieurs mais aussi en référence aux autres ateliers où le travail est éventuellement mieux rémunéré)

- Les motivations sociales et psychologiques.

Certains (rares) travaillent dans l'objectif d'une réinsertion (acquérir une expérience professionnelle), d'autres pour ne pas "perdre la main" (ceux là sont des anciens ouvriers, "efficaces" en atelier). Les entretiens menés font apparaître un leitmotiv : "le travail permet d'échapper à la cellule".

3. *Perspectives d'évolution du travail pénitentiaire.*

- Un décalage existe entre ce que les entreprises escomptent de la flexibilité et les contraintes inhérentes au milieu carcéral. Mais se pose la question de l'inertie du travail : où introduire un changement (augmentation de l'effectif, nouvel équipement, assouplissement des horaires sont sources d'obstacles importants qui découragent les futurs concessionnaires). Les marges de manœuvre sur les horaires sont quasi nulles (alors que cette question est décisive pour les concessionnaires sous-traitant qui doivent répondre rapidement). Si on amplifie la journée de travail en détention, alors on modifie l'organisation de la vie en détention.

- La question de la rémunération est la principale pomme de discorde. Aux pièces ou à l'heure ? Pas un n'est meilleur que l'autre. La rémunération à l'heure suppose un encadrement efficace, elle homogénéise les comportements (mais payer à l'heure ouvre une comparaison plus facile avec l'extérieur, les détenus peuvent être amenés à "freiner"). Le salaire à la pièce donne une liberté au détenu qui peut produire en fonction du salaire désiré (or les besoins sont très différents selon les détenus).

La gestion de la main d'œuvre pénale. Les concessionnaires (plus gros consommateur de main d'œuvre) sont recherchés.

Les auteurs concluent : "*Cette hésitation constante entre un souci affiché d'efficacité et le refus d'empiéter sur l'écrasante logique pénitentiaire est la source principale d'immobilité du système.*"

Parmi les ouvrages consacrés à la prison, nous en avons trouvé un qui traite du travail pénitentiaire¹. Il s'agit d'un livre datant de 1972, qui aborde la question du travail obligatoire des détenus, les auteurs y dénoncent le travail pénal comme une exploitation et regrettent que le droit à l'oisiveté des détenus ne soit pas reconnu. Mais, sous un registre militant et pamphlétaire, les auteurs ne livrent pas de réelles analyses sur le rôle et les fonctions du travail en détention.

¹ Christine Martineau, Jean-Pierre Carasso, "*Le travail dans les prisons*", éditions Champ Libre, 1972.

Finalement, concernant directement l'objet travail pénitentiaire, nous n'avons trouvé que cinq articles : le premier dans la revue *Economie et Humanisme*¹, le second dans les actes du colloque "Le travail en perspective"², le troisième dans la *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal*³. Ces trois articles sont des articles juridiques. Un quatrième est un article de vulgarisation économique qui ne traite, en fait, que de la concession ; le propos souligne que le système de la concession de main d'œuvre est flexible, peu coûteux, "géré et encadré par l'administration pénitentiaire" et donc attractif pour les entreprises. Surtout, l'auteur souligne que la concession offre la principale source de revenus aux "dix mille détenus qui leur sont concédés par contrat"⁴.

Le cinquième, par contre, est le seul article de sociologie (en langue française sur les prisons françaises). L'article d'Anne-marie Marchetti⁵, reprend les observations classiques (*offre d'emploi limitée et intermittente, main d'œuvre flexible et mal payée, un travail en marge de la loi, du travail sans droit du travail*) et conclut donc sur les contradictions entre travail pénitentiaire et réinsertion des détenus (*une réhabilitation civique problématique, une exclusion de la redistribution sociale*).

Nous citerons et développerons dans les chapitres qui suivent celui sur les cinq monographies des références américaines et anglo-saxonnes, il serait ici trop long de vouloir en faire l'inventaire détaillé, bon nombre d'ouvrages de sociologie de langue anglaise comportent un ou des chapitres sur le travail en prison⁶. Nous nous limitons sciemment à la production en langue française. Par ailleurs, il n'est pas inutile de signaler, à la différence du contexte français, que le home Office anglais publie régulièrement des rapports sur le travail, l'évaluation de l'action du secteur privé, la formation professionnelle en prison et les programmes de

¹ Jean Talendier, "La problématique travail-prison : les intentions à la peine" (pp. 41-49), *Economie et humanisme*, n°329, juin 1994.

² Soizic Lorvellec, "Travail et peine" (pp. 247-263), in "*Le travail en perspective*", Avril 96, Nantes. Actes du colloque, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, coll. "Droit et société", sous la dir.d'A.Supiot, 1998.

³ Véronique Tardy, "Le travail en milieu carcéral : essai d'un bilan", *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal*, n°3, 1997. Soizic Lorvellec signe dans le même numéro un article quasi identique à celui cité avant.

⁴ Sandrine Trouvelot, "Le travail en prison : pas cher mais vital", *Problèmes économiques et sociaux*, n°2.517, La documentation française, Avril 97.

⁵ Marchetti A-M, "Le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale", *op.cit.*

⁶ Mentionnons ici deux ouvrages parus la même année :

- D.Van Zyl Smit and Frieder Dünkel (eds), "*Prison Labour : Salvation or Slavery ?*", Onati international series/Ashgate, Lincolnshire,1999.
- F.H.Simon, "*Prisoners'Work and Vocational Training*", Routledge, London and New-York.1999.

Mentionnons également les articles importants :

- Karen Legge, "Work in Prison : the Process of Inversion" (pp. 6-22), *British Journal of Criminology*, vol.18 n°1, Janvier 1978.
- M.H.Cooper and R.D.King, "Social and Economic Problems of Prisoners' Work" (pp.145-175), in *The sociological Review* , monograph n°9 "Sociological Studies in the British Penal Services", University of Keele, Staffordshire. 1975.
- Sandra Dawson, "Power and Influence in Prison Workshops", in P.Abell (ed) "*Organizations as Bargaining and Influence Systems*", Hasted Heinemann, London. 1975.

"réinsertion" développés pour les détenus. De 1990 à 1997, on trouve pas moins de 10 publications concernant un de ces thèmes si on consulte les références de F.H Simon. Les rapports datés de moins de 3 ans sont pour la plupart consultables en ligne sur le site internet du Home office.

1.2. Quelques explications à cette occultation.

Le travail pénitentiaire est souvent abordé de manière allusive dans les ouvrages consacrés à la prison. Ainsi, ces derniers se contentent souvent de décrire les formes du travail pénitentiaire tel que le fait le rapport annuel d'activité de l'Administration Pénitentiaire ou le code de procédure pénale. Les ouvrages, dans lesquels l'objet travail est abordé plus en détails et dans d'autres dimensions que le juridique sont historiques comme ceux de J-G Petit ou de C.Carlier. Le plus étonnant, quant à la production d'écrits sur la prison, réside dans le fait que bon nombre d'auteurs s'accorde à souligner le retentissement de l'œuvre de Michel Foucault sur la production de discours sur la prison (C.Faugeron notamment dans l'introduction à l'article sus-cité). Or, Foucault, à la fin de son "*Surveiller et punir*", sa généalogie du projet carcéral, décrit la prison comme une institution "omni-disciplinaire" et dégage trois grands principes qui caractérisent ce pouvoir diffus et multiple, presque total qui définit la prison. : 1- l'isolement du condamné par rapport au monde extérieur. 2- le travail comme agent de transformation. 3- la prison comme instrument de modulation de la peine (le pouvoir qu'a la prison d'exécuter la sentence pénale et d'en reprendre, au moins partiellement, le contrôle). Le travail est donc, selon Foucault, un des grands principes de la prison et pourtant il n'a pas fait l'objet, à notre connaissance, de recherches qui ont donné lieu à une thèse ou un ouvrage depuis 1975 (année de la publication de "*Surveiller et punir*"). Nous souhaiterions ici avancer quelques éléments d'explication à cette occultation.

Pour ce qui concerne la sociologie de la prison, ceci tient sans doute au fait que les sociologues du monde carcéral sont très souvent restés centrés sur la prison vue comme un microcosme, un monde clos. Les études, qui privilégient les interactions entre acteurs, en référence au modèle des institutions totales de Goffman¹, vont alors porter peu d'attention à l'ouverture des prisons sur l'extérieur. Cela explique pour une part l'occultation de la question du travail, car celui-ci participe de cette ouverture sur l'extérieur en sollicitant les employeurs. Finalement, la sociologie carcérale a longtemps vu la prison comme société, plutôt que dans la société et a, de fait, écarté un peu vite la démarche qui consiste à considérer la prison comme un lieu pertinent d'analyse des sociétés contemporaines. Bien que partiellement nuancés, les travaux de l'auteur d'*Asiles* sont encore largement repris et servent de point de départ et de référence à plusieurs recherches actuelles. La tradition goffmanienne perdure donc essentiellement à travers ces descriptions et analyses du quotidien des relations *dans* l'institution pénitentiaire, par essence stigmatisante et "totalitaire"².

¹ Erving Goffman, "*Asiles –étude sur la condition sociale des malades mentaux*", Les éditions de minuit, 1968.

² Corinne Rostaing, "De la stigmatisation à la négociation d'autre identités" (pp. 354-362), in *L'exclusion : l'Etat des savoirs*, sous la dir. de Serge Paugam, La découverte. 1996.

Il faut souligner que l'impact du "*Surveiller et punir*" de Foucault¹ a eu cet effet positif : il a ouvert une nouvelle voie. Même s'il parlait moins de la réalité carcérale que du projet pénitentiaire, le lien qu'il établissait entre la prison et la société qui la sécrète est un axe pertinent, fécond et surtout novateur.

Pourtant, Michel Foucault est souvent écarté des réflexions sociologiques contemporaines, comme le note Claude Faugeron². Cela tient, explique-t-elle, à deux changements de direction majeurs, opérés par rapport à la problématique du contrôle social énoncée dans *Surveiller et punir*. Le premier changement s'oppose à la recherche d'une théorie générale, articulée autour du principe de contrôle social par des approches diversifiées. Pour ce courant, la " discipline " n'est pas un objectif de modelage des corps et des esprits, mais, plus prosaïquement, un objectif de maintien de l'ordre. Cet objectif, comme le rappellent les sociologues, est alors jugé selon des critères d'efficacité immédiats, et non de changement à moyen et long termes des individus. Le deuxième changement renvoie à la divergence des postures méthodologiques. La sociologie de la prison, aujourd'hui, repose sur la mise à l'épreuve de la recherche empirique des discours tenus sur la prison. Il s'agit ici d'aller de la réalité vers le modèle. Claude Faugeron reproche au contraire à Michel Foucault de "*prendre le discours sur ce que devrait être la peine pour le quotidien de la vie en prison*". Cependant, dans un article intitulé "*Vingt ans après, le grand silence*"³, il est rendu hommage à Michel Foucault et à d'autres intellectuels, journalistes, magistrats, ex-détenus, pour avoir inscrit la prison au cœur d'un véritable débat d'idées, militant et réformateur, au cours des années 1970, à la suite de la création du GIP (Groupe information prison).

On assiste aujourd'hui à une lecture nouvelle des relations nouées au sein des établissements pénitentiaires, non plus à la lumière des contraintes multiples imposées par l'institution, mais à celle de l'ouverture croissante des prisons vers le monde extérieur. Dès lors, la prison cesse d'être uniquement ce " monde clos ", entièrement mu par une logique interne décrite par Goffman, pour devenir un lieu ouvert, perméable aux influences extérieures et intimement lié à son environnement. Ce regard neuf porté sur la prison est notamment celui de Philippe Combessie, qui s'attache, dans "*Prisons des villes et des campagnes*"⁴, à étudier l'interface entre les institutions pénitentiaires et ce qu'il nomme leur "écosystème social environnant". Cette approche innovante n'entend pas rivaliser avec les études antérieures car "*elle ne se place pas sur le même plan ; elle est différente et surtout complémentaire. C'est à dessein que les interactions au sein de la détention ont été laissées de côté, pour apporter sur la prison un éclairage complémentaire de ceux qui sont souvent*

¹ Michel Foucault, "*Surveiller et punir*", éditions Gallimard, 1975.

² Claude faugeron, "Une théorie de la prison est-elle possible ?", in *Approches de la prison*, sous la direction de Claude Faugeron, Antoinette Chauvenet, Philippe Combessie, Coll. Perspectives criminologiques, Presses Universitaires de Montréal et d'Ottawa, De Boek Université. 1996.

³ Denis Salas, Revue *Esprit*, octobre 1995.

⁴ Philippe Combessie, "*Prisons des villes et des campagnes, étude d'écologie sociale*". Paris : Éditions de l'Atelier, 1996.

présentés¹". Soulignons également que le travail de Philippe Combessie garde constamment comme arrière-plan les deux rationalités, "sécuritaire et humaniste", des représentations de la prison présentées par C. Faugeron et J. M. Le Boulaire², ainsi que la politique pénitentiaire de décroisement des années quatre-vingt. Afin de procéder à l'étude de la prison comme un "système ouvert", P. Combessie a mené une étude " *d'écologie sociale* " à la manière de l'École de Chicago, en liant le travail de terrain, central, à des données d'ordre statistique, économique et historique. Ses recherches se sont centrées sur l'analyse comparative de quatre établissements, selon les oppositions croisées : urbain/rural et récent/ancien, tout en distinguant les types d'établissements, maison d'arrêt, maison centrale, centre de détention. Il cherche alors à mettre en évidence " *les rapports sociaux qui se trouvent marqués par la présence de la prison et peuvent en retour marquer le fonctionnement* " ³, en empruntant trois directions principales. Tout d'abord, il s'intéresse à la " *prison tenue à distance* " : reléguée géographiquement dans des lieux de moindre visibilité et valeur sociale, occultée matériellement et symboliquement par les autorités locales et les riverains, la prison est ainsi traitée par l'extérieur, afin d'atténuer la stigmatisation du lieu où elle se trouve. Les agents du " *champ péri-carcéral* " (agents de surveillance, agents médico-socio-éducatifs, agents administratifs et techniques et agents de direction), quant à eux, s'adaptent de façon différentielle à ce stigmate, comme le montre l'étude des discours de leurs enfants sur leurs professions et celle de leurs choix résidentiels. De plus, l'institution pénitentiaire elle-même suscite une certaine mise à l'écart en s'appuyant sur sa fonction "sécuritaire". De tout cela découle la notion de " *périmètre sensible* ", qui définit cette zone aux contours variables qui entoure la prison, ce " *champ magnétique, créant de l'ouverture, de l'attraction, tout en maintenant à distance* ". Ensuite, le deuxième angle d'approche retenu par P. Combessie est celui des " *flux et fluctuations économiques* " qui lient les prisons à leur environnement et plus particulièrement aux budgets et au commerce locaux. C'est là qu'il met aussi en lumière les évolutions contrastées des patrimoines fonciers autour des établissements pénitentiaires. Enfin, il essaye de montrer qu' " *à chaque milieu sa prison* ", et son groupe en position de force : à Clairvaux, le pouvoir des surveillants, à Bois-d'Arcy, celui des agents investis de missions socioéducatives, à Fresnes, le pouvoir des administratifs et à Joux-la-Ville celui de la direction, tous ces agents cherchant à s'octroyer le contrôle du " *pouvoir interstitiel* ".

Si nous avons présenté un peu longuement les analyses de Philippe Combessie, c'est qu'elles nous semblent essentielles pour bien mesurer les évolutions actuelles de la recherche sociologique sur les questions pénitentiaires.

¹ In *Approches de la prison*, *op.cit.* P. Combessie rend cependant hommage à l'étude de Grosser, qui en 1960, attestait déjà de cet intérêt pour les relations entre le dedans et le dehors de la prison. Grosser G.H, "External setting an internal relations of the prison" (pp. 130-144) in *Theoretical studies in social organisations of the prison*, Social Science Research Council, 1960.

² Faugeron Claude, Le Boulaire Jean-Michel, "Prisons, peines de prisons et ordre public", revue française de sociologie, n°XXXIII-1, 1992.

³ Philippe Combessie, "Prisons des villes et des campagnes" (p.10), *op.cit.*

Ces recherches symbolisent la progressive ouverture du regard scientifique qui accompagne le difficile décloisonnement des prisons.

Le travail pénitentiaire, dans les traditions sociologiques énoncées, est peu évoqué, et, quand il l'est, c'est comme un simple instrument de gestion de la détention, comme peuvent l'être d'autres activités. La fonction étant de "*réduire les tensions*". "*L'importance de cette fonction dans l'ensemble des prisons est telle que bien des activités ou finalités de celles-ci peuvent être considérées comme secondaires par rapport à la nécessité de réduire les tensions, ou peuvent être détournées dans ce but de leur finalité première : les activités destinées à former ou réinsérer les détenus sont aussi un moyen de les "occuper", et ainsi de canaliser les tensions. Les détenus "occupés" sont distraits de leurs préoccupations et déchargent leurs tensions en s'investissant dans celles-ci. [...] L'occupation d'un maximum de détenus est un gage de calme dans les prisons.*"¹ La relation de service qui s'instaure entre détenus et surveillants peut exiger "*une grande disponibilité de la part des surveillants en raison de la dépendance des détenus. Celle-ci est extrême en maison d'arrêt où les détenus peuvent être enfermés en cellule l'essentiel de la journée s'il y a peu de travail pénal.*"²

Finalement, pour ce qui est du travail dans sa fonction régulatrice et disciplinaire, nous disposons déjà de quelques éléments d'analyses. Par ailleurs, sous l'impulsion du courant novateur que nous avons évoqué, l'objet travail carcéral est plus longuement analysé et il retient même l'attention des auteurs (A-M Marchetti et P. Combessie) au point d'y consacrer deux chapitres³. Le premier ("*Du travail pénal au travail civique*") traite de l'abolition de l'obligation de travail, souligne l'importance du caractère économique du travail (source principale de revenus des détenus) et son ambiguïté, puisque sans garanties du fait de la non-application du droit du travail. Le second ("*Cachez ce travail*") aborde l'attitude de l'administration pénitentiaire face à l'extérieur, le travail pénitentiaire pouvant être incriminé tantôt par la société civile, parce que les détenus seraient entretenus à ne rien faire ou, à contrario, parce que l'administration permettrait l'exploitation honteuse des détenus, tantôt par les salariés parce que la main d'œuvre pénale serait concurrentielle. Cacher ce travail peut aussi être important pour l'image des entreprises utilisant le travail pénitentiaire, qui, elles aussi, pourraient être accusées d'exploitation (l'éventualité d'une alternative à la délocalisation étant évoquée).

Il faut surtout relever que tant chez les historiens français que chez les sociologues américains ou anglais cités (et d'autres dont certains textes ont

¹ p.78 in Chauvenet, Orlic, Benguigui, "*Le monde des surveillants de prison*", coll. Sociologies, PUF. 1994. Il est important de noter que cette grande étude a été menée en utilisant les outils de la sociologie du travail et des professions rompant ainsi avec la sociologie carcérale "classique".

² *Ibid*, p.31.

³ pp.131-143 in Anne Marie Marchetti (en coll. avec P. Combessie), "*La prison dans la cité*", Desclée de brouwer, 1996. Les auteurs disent que, "l'observation de la fonction travail est riche d'enseignement (ils ajoutent en note : si riche d'ailleurs que le sujet mériterait qu'un ouvrage lui soit exclusivement consacré.)" p.131.

aujourd'hui plus de 70 ans¹), la fonction sécuritaire et pacificatrice du travail est évoquée, avec plus ou moins d'insistance. Nous confirmons largement cette assertion, c'est d'ailleurs la fonction première du travail que de participer au maintien de l'ordre dans l'organisation de la prison (voir les monographies et les chapitres suivants). Nous confirmons donc une donnée qui apparaît largement prouvée dans des contextes étrangers et ce à différentes époques historiques, ce qui nous fait dire qu'il s'agit là d'une donnée peut-être universelle et aussi vieille que la naissance des prisons, il n'y a donc rien de véritablement nouveau, il s'agit bel et bien d'un invariant de la réalité pénitentiaire. Il faut mentionner, au même titre, la loi d'airain qui a cours en prison depuis son avènement² : dans une société démocratique, porter le niveau de vie du détenu au-dessus du niveau de vie du travailleur le moins bien payé de cette société n'est pas envisageable et n'a jamais été constaté. L'ancien Garde des Sceaux, lors de son audition, à l'occasion de l'enquête parlementaire de 2000 résume : *"Le corps social ne supporte pas que les détenus vivent mieux que la catégorie sociale la plus défavorisée de la société. En effectuant des voyages pénitentiaires, on constate que les pays où l'on trouve des prisons décentes sont des pays du nord de l'Europe, avec une très forte conscience sociale et un niveau d'égalité sociale très poussé, où les garanties données aux catégories sociales les moins favorisées de la société sont très élevées. Ce n'est pas sans raison si les meilleures prisons d'Europe se situent en Suède, en Hollande ou en Norvège : la loi d'airain fixe le niveau très au-dessus du nôtre ..."*

Si on prend la mesure de cette loi, il va de soi que les revendications diverses tendant à réclamer l'application des minimas sociaux (RMI, SMIC, salaires conventionnels) ne relèvent évidemment pas que de considérations économiques mais bien plus de considérations sociales qui mettent en jeu la société dans sa globalité. Nous apportons, dans les chapitres qui succèdent à celui sur les cinq monographies présentées des avancées sur les différentes fonctions du travail, en particulier dans leurs imbrications et leurs déclinaisons selon les régimes de détention et les travaux effectués par les détenus.

2. Entre sécurité et socialisation, nos deux hypothèses de travail.

Notre projet initial proposait deux orientations de recherche toutes deux tirées de travaux de sociologie du travail. La première s'inscrit davantage dans une thématique plus vaste de la sociologie et souvent abordée en sociologie du travail, à savoir celle de la socialisation, thématique dont la littérature est inépuisable. Nous proposons d'analyser cette question de la socialisation à travers l'étude du rapport au travail des détenus. La seconde émanait à la fois d'une recherche anglo-saxonne³ et des travaux de recherche français menés sur le métier de surveillant de prison⁴.

¹ On pense par exemple au chapitre consacré au travail dans le célèbre manuel d'E.H.Sutherland et de D.Cressey, *"Principles of Criminology"*, édité pour la première fois en 1924, édition régulièrement augmentée et publiée par J.B Lippincott company, New York.

² R.Badinter, *"La prison républicaine, 1871-1914"*, Fayard, Paris.1992.

³ K.Legge, *Op cit.*

⁴ Chauvenet, Orlic, Benguigui, *Op cit.*

Elle consistait à prendre en compte la centralité de la logique sécuritaire dans une organisation sociale telle que la prison et à en étudier les incidences qu'elle pouvait produire sur le travail pénitentiaire.

2.1. Travailler en prison : rapport au travail et socialisation.

En sociologie la notion de socialisation a été maintes fois définie dans des termes divers et variés¹. Disons pour faire très court que cette notion peut désigner l'ensemble des processus qui participent de "la construction des identités sociale et professionnelle"². Il s'agit de processus très complexes d'acquisition, d'accommodation, de transmission de valeurs, de comportements, de techniques, de catégories de pensées...

Tous ces processus sont dynamiques et s'inscrivent à l'échelle de la vie entière. De la naissance à la mort, les individus sont amenés à vivre dans des groupes sociaux différents au sein d'instances de socialisation³ diverses (la famille, l'école, les différents lieux de travail, de loisirs etc...). En ce sens il n'y a pas une socialisation mais des socialisations successives qui passent par différents canaux. P.Berger et T.Luckman⁴ sont les auteurs qui ont le mieux conceptualisé cette idée avec la distinction opérée entre socialisation primaire et socialisation secondaire. La socialisation se définit avant tout par l'immersion des individus dans le monde vécu qui est au départ de la vie le seul univers existant et possible, les individus vivent dans ce monde à partir d'un savoir de base, il y a une appréhension immédiate du monde dans lequel ils sont "pris en charge", les enfants incorporent des savoirs de base et l'apprentissage du langage qui constituent le processus fondamental de la socialisation primaire. Cette socialisation primaire est très importante pour la suite et viendra de toute évidence influencer la socialisation secondaire car "la socialisation n'est jamais complètement réussie" et elle "n'est jamais totale ni terminée". Les auteurs définissent la socialisation secondaire comme une "intérieurisation de sous-mondes institutionnels spécialisés et acquisition de savoirs spécifiques et de rôles directement ou indirectement enracinés dans la division du travail", c'est à dire essentiellement des savoirs professionnels.

La prison, pour toute personne y travaillant ou y vivant est une instance de socialisation⁵. Reste à savoir à quelle emprise la prison produit sur les individus. Parmi les premiers travaux américains de sociologie de la prison, D.Clemmer⁶

¹ Voir à ce propos le livre de Claude Dubar, "*La socialisation*", Armand colin, Paris, 1998. Voir aussi l'article de F.Dubet et D.Martucelli, "Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école", in *Revue Française de Sociologie*, n°4/1996.

² Il s'agit du sous-titre de l'ouvrage de Dubar qui a le mérite d'être explicite.

³ Cette notion d'instance d'orientation avait été formulée par P.Sorokin, afin d'étudier la mobilité sociale. (in "*Social and Cultural Mobility*", Glencoe, The free press, 1959.)

⁴ P.Berger, T.Luckmann, "*La construction sociale de la réalité*" (trad. franç.), Armand colin, Paris, 1996.

⁵ A ce sujet, nous sommes en accord avec Gilles Chantraine lorsqu'il analyse l'incarcération comme une expérience sociale à replacer dans le parcours biographique et la trajectoire sociale des individus. Voir son livre "*Par delà les murs*", P.U.F-Le Monde. Paris, 2004.

⁶ Donald Clemmer, "*The Prison Community*", Holt Rinehart and Winston, New York, 1940.

parlait de "*prisonization*"¹ pour définir l'assimilation des valeurs produites par le mode vie pénitentiaire, il sera suivi en ce sens par G.Sykes² qui parlera d'une "sous-culture carcérale" (faite d'argot, d'attitudes, de valeurs partagées) que les détenus développent pour résister aux privations induites par l'enfermement. Les débats sur cette notion de sous-culture ont été nombreux, la question fondamentale étant de savoir si celle-ci est produite par la prison et les privations qu'elle impose ou si elle prend sa source dans la socialisation antérieure à l'incarcération. Autrement dit les détenus arrivent-ils en prison avec elle ou l'acquièrent-ils en prison ? Antoinette Chauvenet³ relève que "*après maintes études sur le sujet, deux conclusions ressortent des analyses. D'une part, dans la mesure où elle existe cette culture est à la fois le produit des privations de la prison et celui de l'importation du milieu social d'origine. D'autre part l'existence même d'une telle culture est mise en doute*".

Lorsque nous parlons de centralité sociale du travail (chapitre 1), il s'agit d'une centralité, d'une hégémonie que le travail imprime tant au niveau macro que micro social. Au niveau des individus, il est clair que la sphère professionnelle a pris une importance croissante au cours du siècle, et que lorsqu'il y a crise d'identité chez les individus, c'est bien d'une crise du travail⁴ à laquelle on se réfère le plus souvent. La dimension professionnelle des identités est bien au cœur de l'existence des individus dans nos sociétés contemporaines, c'est pourquoi les licenciements produisent des drames sociaux collectifs et individuels⁵. Nous nous sommes orientés dès le départ sur cette question du rapport au travail dans le contexte particulier de l'expérience sociale extrême que constitue l'incarcération. D'une certaine manière, il s'agit pour nous d'une part de déterminer si le travail occupe une place aussi cruciale pour les détenus que dans le monde libre, et si c'est le cas, d'autre part de prouver à nouveau à quel point la norme travail est centrale dans nos sociétés.

Cette orientation de recherche vise donc à établir si le fait de travailler implique un rapport différent, à la prison, à la société, aux siens et à soi en le rapportant aux conditions particulières d'organisation du travail (selon le type d'établissement et le mode de gestion notamment). Quels effets trouvent-t-on chez ceux qui travaillent en comparaison avec ceux qui l'auraient souhaité mais ne le peuvent pas ? Plusieurs dimensions sont analysables, notamment :

- Le vécu de la prison et de la peine.
- Les rapports entretenus avec les autres détenus, le personnel pénitentiaire, et plus particulièrement les surveillants.
- Le rapport à la consommation.
- L'image de soi et le sentiment d'utilité sociale.
- L'avenir (le projet de réinsertion).

¹ Guy Lemire le traduit en français par "prisonnérification", in "*Anatomie de la prison*", PUM, Economica, Montréal, 1990.

² Gresham Sykes, "*The society of Captives*", Princeton university press, Princeton New jersey, 1958.

³ A.Chauvenet et alii, "*La violence carcérale en question*", rapport de recherche remis au GIP mission de recherche droit et justice, Janvier 2005.

⁴ C.Dubar, "*La crise des identités*", P.U.F, Paris, 2000.

⁵ Cf D.Linhart, "*Perte d'emploi, perte de soi*", *Op cit*.

Dans la mesure du possible nous avons tenté de savoir, dans les entretiens quelles étaient les origines sociales des détenus et d'obtenir des éléments sur leur biographie professionnelle. Il n'existe pas de données comparables sur les origines sociales et socio-professionnelles des détenus par établissement, nous ne disposons que d'une étude démographique qui porte sur l'ensemble de la population pénale masculine (menée par l'INSEE dans le cadre du recensement de 1999)¹. L'enquête de l'INSEE compare l'histoire familiale des détenus avec celles des hommes de l'ensemble de la population². Les domaines étudiés dans la comparaison sont leur origine familiale et leur fratrie, leur parcours social (scolarité, formation et qualification), leur descendance familiale. Il est utile de fournir quelques données sur leur parcours social. Auparavant précisons que la caractéristique principale des détenus est leur jeunesse, près de 40% des détenus ont moins de trente ans contre 20% pour l'ensemble des hommes. Autre caractéristique essentielle des détenus, leur sortie précoce du système scolaire, sept détenus sur dix sont sortis du système scolaire avant 18 ans contre un sur deux de l'ensemble des hommes. Sortis du système scolaire plus tôt, ils entrent en emploi plus rapidement, 7 détenus sur dix sont entrés en emploi avant l'âge de 20 ans contre un sur deux pour l'ensemble des hommes. Un sur deux était ou avait été ouvrier contre un sur trois dans l'ensemble de la population. L'inexpérience professionnelle est plus forte chez les détenus que dans l'ensemble de la population : 13% n'ont jamais travaillé contre 9%.

On sait d'après de nombreux travaux que l'incarcération a pour effet de nier le passé social des individus³. Si on s'en tient aux discours courants tenus par les personnels privés comme publics en charge du travail, il semblerait que les détenus, dans leur majorité, sont des personnes qui n'ont jamais travaillé, qu'ils ne "*savent pas ce que c'est que de travailler*" pour reprendre une expression entendue à maintes reprises. Les chiffres avancés viennent nuancer sérieusement ces jugements. Les entretiens confirment que rares sont les détenus qui n'ont jamais eu d'expériences de travail, nous n'avons pas de chiffres fiables sur les types d'emploi exercés par les détenus, les entretiens révèlent qu'il s'agit très souvent d'emplois précaires, ce qui n'est pas étonnant dès lors qu'on sait que les emplois précaires concernent bien davantage les personnes peu ou pas qualifiées.

2.2 : Sécurité et organisation : le choc des rationalités.

Le travail pénitentiaire semble se caractériser, selon Karen Legge⁴, par des processus d'inversion. Il s'agit d'interroger les effets des contraintes de sécurité sur les différentes dimensions du travail, ces contraintes de sécurité pouvant s'affirmer avec plus ou moins de force selon le type d'établissement pénitentiaire. La prison se définit avant toute chose par sa fonction première qui est sécuritaire. Cette mission

¹ INSEE, "*L'histoire familiale des hommes détenus*", synthèse n°59, Janvier 2002.

² Les chiffres qui suivent concerne les hommes de 18 ans et plus.

³ En restant dans un registre statistique, mentionnons que la statistique pénitentiaire se limite souvent au sexe, à l'âge, au motif d'incarcération et au passé pénitentiaire des détenus (on distingue les détenus primaires des récidivistes).

⁴ Karen Legge, *Op cit.*

est soumise à une pression forte des politiques "sécuritaires" de la société et à une tendance à donner plus de droits aux détenus (mais "*chaque nouvelle ouverture de droit s'accompagne de mesures de sécurité nouvelles*"¹, par exemple les parloirs "libres" impliquent des fouilles à corps supplémentaires). "*Dire que la contradiction est de plus en plus aiguë entre sécurité d'un côté et garanties juridiques, ouverture d'un espace de droit de l'autre, c'est souligner qu'il y a entre les deux tendances une certaine incompatibilité*"². La prison est premièrement orientée vers sa fonction sécuritaire et secondairement vers la réinsertion. L'exercice d'une activité de travail entre dans le cadre de cette mission de réinsertion. Les travaux proposés aux détenus sont majoritairement le fait d'entreprises qui développent des productions diverses que ce soit dans le régime de la gestion semi-privée, de la concession ou d'activités de sous-traitance de la RIEP. Comme toute entreprise, les acteurs du travail pénitentiaire ont des objectifs économiques axés vers le profit.

Cette thèse de l'inversion au niveau du travail a été formulée par Karen Legge³ et confirmée par Antoinette Chauvenet⁴. Le travail pénitentiaire n'échappe pas à la contradiction évoquée plus haut et subit des processus d'inversion. Ainsi, il devient possible de se demander dans quelle mesure les questions de sécurité interfèrent avec les objectifs économiques des acteurs du travail pénitentiaire. En effet, les contraintes diverses liées à la sécurité des établissements sont autant de contraintes dans l'organisation productive de l'atelier d'une part, de la sélection de la main d'œuvre d'autre part. Souvent, l'architecture pénitentiaire posera des problèmes d'installation de certaines activités (les contraintes liées au passage des portes, au transport, à la manutention des marchandises peuvent être source de conflits entre personnels pénitentiaires et concessionnaires⁵...). La nature même de certaines activités pourra être mise en cause pour des raisons de sécurité. Pour l'organisateur, les contraintes sont nombreuses, la main d'œuvre pénale est peu qualifiée et il est contraint de s'en remettre aux directives de l'établissement pour tout ce qui concerne le recrutement des détenus (les questions de sécurité interfèrent avec les notions de qualifications ou de compétences⁶).

L'examen des tensions qui se jouent entre rationalité sécuritaire et rationalité du travail prend en compte plusieurs domaines où les questions de sécurité semblent interférer avec les questions d'organisation du travail. Il s'agit principalement de la sélection et de la gestion de la main d'œuvre détenue.

¹ p.128 in Antoinette Chauvenet, "Les surveillants entre droit et sécurité : une contradiction de plus en plus aiguë" (pp127-158), in *La prison en changement* (dir. D.Lhuilier, C.Veil.), coll. Trajets, ed. Erès. 2000.

² *Ibid*, p.131.

³ "*The status, effort and reward inversions that characterise prisoners' working conditions stem from the confusions generated by the potentially incompatible objectives set for work in prison (economic and rehabilitative), which are reinforced by the ambiguities implicit in the conflicting nature of a prison's focal tasks (custody and rehabilitation)*", Karen Legge, "Work in prison : the process of inversion", *Op cit*.

⁴ "*Nos observations en centrale confirment ces résultats sur différents points*" A. Chauvenet, *Ibid*.

⁵ Charpentier, Meurs, *op.cit.*.

⁶ Les études de cas de Charpentier et Meurs révèlent que les conflits récurrents entre concessionnaires et personnel pénitentiaire portent sur les questions de gestion de la main d'œuvre détenue.

- La sélection de la main d'œuvre.

Appelée "classement" dans le jargon pénitentiaire, elle comporte des aspects particuliers qui méritent un examen approfondi du point de vue que nous avons exposé. Les ateliers formulent leurs besoins de main d'œuvre, mais le choix relève d'une commission de classement ou de la hiérarchie pénitentiaire qui reste également maîtresse de leur déclassement en cas d'incident pouvant se produire sur le lieu de travail. En définitive, nous nous sommes intéressés à la construction sociale de l'offre de travail des détenus, il s'agissait de mettre à jour les "filtres" qui construisent le tri parmi les détenus.

- La gestion de la main d'œuvre.

Il s'agit ici d'observer comment l'organisation des ateliers est maîtrisée par les acteurs économiques (contremaître, entrepreneurs). Dans l'enceinte des ateliers la surveillance peut interférer avec les objectifs de rendement, les nécessités de mouvements qu'impliquent les situations de travail. En cela, les horaires de travail tout comme les absences, ponctuelles ou longues ont été prises en compte.

- Les contacts avec l'extérieur.

L'entrée et la sortie des véhicules mettent en jeu la sécurité périmétrique des établissements, elles impliquent des fouilles nombreuses des véhicules, ce travail doit être effectué par le personnel de surveillance. Il s'agit ici d'un point crucial car il faut éviter toute entrée ou sortie de marchandises imprévues afin de prévenir toute tentative d'évasion, alors que les acteurs économiques peuvent être soumis à des contraintes de livraisons importantes.

3. Cadre méthodologique.

Lorsqu'on enquête au sein de l'administration pénitentiaire, la plus grande difficulté est d'obtenir le droit d'accéder aux prisons. Nous avons pu jouir d'un accès tout à fait facilité du fait du "sésame" délivré par l'administration centrale puisqu'elle est commanditaire de la recherche. Au sein d'une administration très hiérarchique et centralisée où la logique du commandement est forte, les directions de chaque prison ne pouvaient pas faire autrement que d'accepter notre présence. Mais chaque terrain fait ensuite l'objet de négociations, les modalités de l'enquête varient sensiblement d'une prison à l'autre. Les prisons à gestion semi-privée sont, d'après notre expérience, plus difficile à analyser, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, c'est l'A.P qui est commanditaire de la recherche, les entreprises gestionnaires ne participent pas à la commande. Surtout, la partition stricte des fonctions entre le public et le privé, la double hiérarchie existante et les statuts d'emplois afférents (salarié et fonctionnaire), mettent le chercheur face à l'organisation globale d'une prison mais au sein de laquelle il convient aussi d'analyser deux entités qui ne poursuivent pas les mêmes objectifs premiers (sécurité et exécution des décisions de justice pour l'une, prestation de service et rentabilité financière pour l'autre).

3.1. Le choix des prisons : une double approche comparative.

Il existe en France 188 établissements pénitentiaires dont 118 maisons d'arrêt, 57 établissements pour peine (dont 25 centres de détention, 27 centres pénitentiaires et 5 maisons centrales), 13 centres autonomes de semi-liberté et 1 établissement de santé¹.

Il n'était pas question pour nous de prétendre à une représentativité statistique, mais de choisir des établissements en adéquation avec nos hypothèses de recherche. Plus simplement, il faut bien dire que si on souhaite produire de la connaissance sur le travail pénitentiaire, il faut déjà enquêter dans des prisons où il y a du travail. Or on sait que bon nombre de maisons d'arrêt ne proposent que très peu voire aucune activité de production. C'est déjà une des raisons pour lesquelles les établissements pour peine sont surreprésentés parmi les cinq choisis (trois sur cinq). Surtout, il s'agissait pour nous de vérifier la tension qui se joue entre rationalité sécuritaire et rationalité économique. Par conséquent l'orientation sécuritaire des établissements et le régime de détention appliqué est apparu comme le premier critère comparatif pertinent.

La loi de 1987 a également été l'occasion d'introduire un nouveau mode de gestion des établissements pénitentiaires. Dans les prisons à gestion semi-privée, la gestion du travail a été confiée à des groupes censés mettre en œuvre leur important "professionnalisme". L'appel d'offre de recherche semblait considérer comme variable décisive le mode de gestion des établissements prenant acte du professionnalisme des groupes mandatés pour la fonction travail d'une part, et considérer, d'autre part, que "les moyens d'amélioration de la situation actuelle sont principalement d'ordre organisationnel et méthodologique". Or, la rotation de la population pénale comme l'orientation sécuritaire sont avant tout déterminées par le régime de détention appliqué². Nous nous demandions alors si le mode gestion semi-privé était susceptible de mieux prendre en compte cette tension entre objectifs économiques des acteurs du travail et objectifs sécuritaires des prisons. Nous apportons certains résultats à ces questions dans les monographies et en conclusion de celles-ci.

¹ Chiffres au 1er janvier 2003.

² Les maisons d'arrêt qui se caractérisent souvent par une surpopulation importante et une rotation forte de la population pénale (4 mois en moyenne) sont plus exposées aux problèmes de sécurité interne. Les maisons centrales recevant les détenus les plus "sensibles" condamnés à de longues peines, sont largement axées sur la sécurité, mais la rotation des détenus est faible. Les centres de détention, qui se caractérisent par un régime axé vers la "resocialisation des détenus" et avec des durées de séjour relativement longues (entre 15 et 30 mois), nous semblaient donc être dans les conditions les plus favorables. La durée d'incarcération est un facteur important pour le développement d'activités nécessitant une qualification, car des périodes de formation au poste de travail peuvent alors être mises en place. Comparée aux maisons d'arrêt, la meilleure situation des établissements pour peines en matière de travail pénitentiaire est largement confirmée par les statistiques de la région pénitentiaire Ile-de-France-Centre, puisque le taux d'activité moyen des maisons d'arrêt y est de 37%, tandis que celui des établissements pour peines s'élève à 66% (chiffres du rapport du sénateur lorrain, *Op cit*).

3.2. La combinatoire des techniques d'enquête.

Les techniques de recueil de données ont été de trois ordres principaux et complémentaires.

A) Des périodes d'observation longues (de sept à douze semaines à raison de trois à cinq jours par semaine) ont été pratiquées au sein des ateliers de chaque prison étudié. Selon la taille des établissements et au cours de l'observation, certains ateliers ont été privilégiés dans l'observation. Le matériau issu de l'observation constitue la ressource principale de recueil de données. L'observation s'avère être la méthode la plus adéquate pour qui souhaite comprendre comment se met concrètement en place le travail dans un atelier de main d'œuvre (de la négociation avec un client à la livraison du travail acheté), ainsi que les spécificités d'un atelier pénitentiaire, qui pour en dire peu et beaucoup à la fois est bien autre chose qu'un atelier "délocalisé" en prison. La technique de l'observation est pertinente à condition qu'elle soit prolongée et systématique, le but recherché par le sociologue est d'estomper l'effet "mise en scène" que toute communauté humaine cherche à donner face à un observateur extérieur qui ne devient jamais "invisible". Ceci dit, la présence de l'observateur a toujours une incidence sur le cadre qu'il se donne à observer. L'observation directe n'est pas une technique floue, pratiquer l'observation directe signifie effectuer des mesures et des calculs, porter la focale sur telle ou telle variable et leur combinaison entre elles. C'est préciser que l'observation n'est pas moins scientifique que les techniques dites quantitatives¹. Nous pensons qu'il n'existe aucune supériorité d'une technique d'enquête sur une autre. Les méthodes de recherche (et l'éventuelle combinaison des techniques) doivent être pensées et choisies en fonction des objets scientifiques et des questions auxquelles on souhaite répondre.

B) Le recueil documentaire a également été précieux car les prisons sont des organisations où la logique bureaucratique est forte, ce qui n'est pas sans conséquences pour un travail de recherche, car les chercheurs se retrouvent dans la situation appréciable de pouvoir disposer d'une documentation assez prolifique, puisque beaucoup d'événements, réunions diverses, consignes font l'objet d'une production sur papier². Mais à chaque prison étudiée sa documentation interne, il n'y a pas d'homogénéité dans la production des écrits.

Au-delà des réglementations du code de procédure pénale, on trouve dans chaque prison divers documents qui peuvent concerner de près ou de loin le travail. On peut les diviser en deux sous-ensembles.

1- Les documents à caractère général : règlements internes, rapports d'activité, rapports de la commission de surveillance.

2- Les documents à caractère spécifique : règlements d'ateliers, notes de service, contrats de concession, carnets d'observation des surveillants d'ateliers,

¹ Voir l'annexe de méthode du livre "*L'hôpital en urgence*" (Métaillé, Paris, 1992) de Jean Peneff ainsi que son article, "Mesure et contrôle des observations dans le travail de terrain", in *Sociétés contemporaines*, n°21, 1995.

² La production quantitative de papier paraît bien plus importante dans les prisons à gestion mixte.

rapports d'incidents survenus en atelier, listings d'ateliers (listes d'inscriptions pour poste parfois croisées aux listes des détenus inscrits au greffe, listes d'attente au classement), procès-verbaux de commissions de classement, fiches de poste, récapitulatifs des salaires, grilles de salaire, fiche de fabrication, rapport mensuel d'activité (pour les prisons en gestion mixte).

C) L'entretien a été utilisé comme technique d'enquête mais dans des usages différents.

Tout d'abord, des entretiens informatifs ont été menés auprès des chefs d'entreprise ou des contremaîtres d'une part, auprès de surveillants d'ateliers d'autre part. Ces entretiens portaient sur les différents domaines d'inscription de la tension entre sécurité et organisation exposés plus haut. Par ailleurs, lors des entretiens menés auprès des détenus, nous leur demandions comment ils avaient obtenu leur poste de travail. Mentionnons également que nous avons rencontré deux CUTE¹ et un membre de l'administration centrale en charge du travail pénitentiaire au tout début de notre enquête.

Ensuite l'entretien approfondi a été privilégié dans l'étude du processus de socialisation au travail des détenus, leur rapport au travail a principalement été examiné sur cette base, nous souhaitons établir une comparaison entre détenus occupés au travail et détenus inoccupés au travail (mais qui en manifestaient le désir). La centaine d'entretiens effectuée s'avère amplement suffisante pour produire une analyse du rapport au travail des détenus, il s'agit à chaque fois d'entretiens approfondis dont la durée varie entre une heure et demie et trois heures. Par ailleurs, si l'entretien approfondi non directif (cf guide d'entretien en annexe) a été privilégié pour analyser le rapport global qu'entretiennent les détenus avec leur travail, les échanges informels issus lors du travail d'observation ont également été mobilisés. Il faut aussi signaler que les premiers entretiens approfondis ont toujours été menés après le début du travail d'observation (en général, il avait lieu à partir de la deuxième semaine d'enquête), s'entretenir avec un détenu qui a déjà identifié son interviewer facilite l'approche et la relation qui s'instaure lors de l'entretien.

¹ Chargé d'Unité Travail et Emploi.

Personnes rencontrées en entretien

| Statut des personnes rencontrées | Fonction/Qualité | Effectifs | Effectifs cumulés |
|--|---|-----------|-------------------|
| Personnes détenues | Détenus occupés | 75 | 92 |
| | Détenus inoccupés | 17 | |
| Personnels de l'A.P | Membres des directions nationale ou régionale en charge du travail | 3 | 27 |
| | Surveillants d'ateliers | 10 | |
| | Membres de direction, gradés bâtiment ou travail pénitentiaire. Corps technique A.P | 14 | |
| Personnels d'entreprises (concession et gestion mixte) et contractuels de la RIEP. | Concessionnaires et cadres (RIEP et gestion mixtes) | 9 | 19 |
| | Contremaîtres (placés par les concessions ou les gestions mixtes) | 10 | |
| TOTAL | | | 138 |

On peut observer que les entretiens effectués auprès de personnes détenues concernent très majoritairement des détenus occupés alors que nous envisagions de faire des comparaisons entre détenus occupés et inoccupés, nous n'avons pas abandonné cet objectif mais la réalité de l'emploi pénitentiaire fait que le critère occupé/non-occupé est souvent flou, en particulier en maison d'arrêt. Par ailleurs, rares sont les détenus qui n'ont pas connu de période d'inactivité. Ceci dit les entretiens que nous avons pu avoir avec des détenus qui avaient perdu leur travail (notamment au CD n°1) tendent à accréditer la validité de notre démarche. Pour ce qui concerne le travail pénitentiaire, une des seules données sur laquelle on puisse établir des comparaisons entre prisons est le taux d'activité. Il s'agit bien souvent d'un taux qui mesure en réalité la proportion de détenus occupés à une activité rémunérée (toutes les activités de travail, y compris le détenu qui va effectuer 2h de travail journalier au service général, et de formation professionnelle). Il n'y a pas, en prison, de définition de ce qu'est une population active ni d'un emploi. Le taux mesure le nombre de détenus occupés par rapport à la population totale incarcérée. Par conséquent on ne peut pas établir de taux de chômage¹ car la population non occupée n'est pas nécessairement demandeuse de travail ou de formation d'une part ou en mesure de travailler (il y a des détenus âgés qui ne peuvent plus travailler, on trouve aussi des invalides). Nous avançons dans les monographies, quand cela a été possible, quelques chiffres obtenus par le recoupement de données internes fournies

¹ On sait que le chômage n'est pas l'envers de l'emploi, catégoriser des populations comme active, inactive ou chômeuse relève de processus sociaux de définition, de classement et de catégorisation sociale. On peut ici renvoyer, entre autres, au livre de Salais, Baverez et Reynaud, "*L'invention du chômage*", Quadrige, P.U.F, Paris, 1986 (1ère éd), 1999.

par le secteur travail ou issues de l'observation et les données générales fournies par la documentation.

Ces trois techniques de recueil de données visaient à établir une monographie descriptive des différents établissements, afin d'établir une comparaison significative entre eux (selon le type d'établissement et le mode de gestion en particulier) mais également de les rapporter à la nature des emplois proposés en les référant aux secteurs économiques concernés. Il est apparu très vite que les techniques d'enquête utilisées ne pouvaient pas se juxtaposer mais qu'elles devaient vraiment se combiner, en effet au départ on apprend beaucoup à partir de l'analyse des documents, les informations tirées de ces analyses viennent souvent influencer l'observation et vice et versa. Des informations tirées de l'observation pourront être recoupées, confirmées par des questions posées en entretiens avec l'encadrement.

Chapitre IV

Les cinq monographies.

Introduction.

L'approche monographique est ancienne en sociologie, elle fut popularisée par Frédéric Le Play dans les enquêtes sociales menée sur la condition ouvrière en Europe après la révolution de 1848. La monographie consiste en un ensemble d'investigations portant sur un phénomène concret qui puisse donner lieu à une description aussi complète que possible en utilisant tous les moyens d'investigations dont peut disposer le chercheur. Elle présente deux grandes caractéristiques, un objet limité (pour nous le travail pénitentiaire) et une unité de lieu qui puisse permettre de dévoiler un fonctionnement particulier (pour nous, cinq prisons différentes). En maillant une approche monographique, appliquée à chacune des prisons sélectionnées, et une double approche comparative, nous pensons fournir un tableau d'ensemble à même de rendre compte de la diversité de l'état actuel du travail pénitentiaire.

Les cinq monographies sont construites selon le même plan :

A - Présentation de la prison, données démographiques, mode de gestion et règles de fonctionnement.

B - L'organisation du travail, les travaux proposés, les modes de rémunération et les salaires pratiqués, l'encadrement du travail, l'accès au travail, la place du travail.

Pour autant, elles ne sont pas strictement homogènes et équilibrées, tout simplement parce que la réalité sociale ne l'est pas. Le travail étant rare et les travaux souvent rudimentaires en maisons d'arrêt, les monographies de celles-ci sont moins volumineuses. Là où l'offre de travail est plus diversifiée (dans les établissements pour peine), il y a évidemment beaucoup plus à dire et à analyser. Le mode de gestion mixte est aussi plus long à décrire que le mode de gestion publique, du fait surtout de la double hiérarchie qu'il implique.

Pour chaque prison, la démarche a été sensiblement identique. Un premier entretien informatif avec un membre de la direction suivi d'une visite complète des lieux¹ nous a permis, à chaque fois, de recueillir des éléments de cadrage d'organisation du travail, à savoir : les effectifs effectivement employés (avec la répartition interne entre service général et ateliers de production), la nature des travaux productifs, les horaires de travail, les effectifs (surveillants et civils) chargés de l'encadrement, le mode de classement des détenus (existence et fréquence des commissions de classement). Ces informations pouvaient, dès le départ, nous donner des intuitions sur là où le travail d'observation en particulier pouvait se focaliser un peu plus. Afin de mesurer l'importance du travail en prison, nous nous sommes posés une question principale simple. Quelle place occupe le travail ? Pour y répondre, il est possible de prendre en compte différents indicateurs. Tout d'abord,

¹ Nous étions à chaque fois au moins deux (Fabrice Guilbaud et Georges Benguigui).

il s'agit de se poser une autre question simple : que font les détenus de leur temps ? Il faut s'intéresser à ce que font les détenus. Nous nous sommes focalisés sur ceux qui travaillaient ou qui souhaitaient travailler. Pour les autres, on sait que certains font du sport, vont à l'école, d'autres restent en cellule, bon nombre regardent la télévision. Cette question peut paraître naïve mais il est important d'y répondre, en effet il arrive souvent que les détenus disent : "*il faut faire son temps*" ou encore "*il faut faire sa peine*". Pour mesurer l'importance du travail, il s'agissait d'abord de savoir combien de détenus étaient concernés. L'indicateur approprié est le taux d'activité, par ailleurs ce taux d'activité est un indicateur de performance et d'évaluation de la prestation des entreprises privées chargée du travail en gestion mixte. Sur le plan contractuel, le taux d'activité en ateliers de production des maisons d'arrêt en gestion mixte est fixé à 12% de l'effectif global, le taux d'activité de l'ensemble des activités rémunérées, soit le travail en atelier et le travail au service général, est fixé à 30%. Les entreprises chargées de la fonction travail se fixent toujours des objectifs supérieurs, c'est à dire que sur les deux principaux indicateurs de contrôle de la prestation (taux d'activité et salaire moyen horaire) dont dispose l'administration, l'entreprise met la barre plus haut que ce que lui est demandé (15% pour le taux d'activité en atelier et 37% pour le taux global d'activités rémunérées). Se fixer des objectifs plus ambitieux que les standards demandés sert avant tout à se démarquer et à mieux se positionner dans la concurrence des appels d'offre lancés par l'administration pénitentiaire pour la gestion des prisons.

Ensuite, un autre indicateur peut nous permettre de mesurer l'importance du travail au sein d'une prison, il s'agit du poids économique du travail. La question à se poser est la suivante. D'où vient l'argent que les détenus dépensent en prison ? Pour cela, nous disposons pour les cinq prisons étudiées de la répartition par postes financiers des dépenses et des recettes des détenus.

1. Monographie de la Maison d'Arrêt n°1 (prison de 600 places, en gestion semi-privée, située en région parisienne)

A. Présentation de la Prison :

Cette prison (Maison d'arrêt 1) est une maison d'arrêt d'une capacité théorique de 600 places, située en banlieue parisienne, elle dépend d'un T.G.I¹ parmi les plus importants de l'Ile de France. Elle se situe en périphérie d'une préfecture de banlieue, toute proche d'un grand campus universitaire et d'une zone industrielle desservie par une autoroute. Elle accueille des prévenus et des condamnés de moins d'un an. La M.A 1 est une prison à gestion mixte, mode de gestion issue du plan 13000 qui se caractérise par la délégation de certaines fonctions, dites non-régaliennes², au secteur privé. Il s'agit de l'entretien et de la maintenance (dont buanderie), du nettoyage, du transport (des détenus et d'une partie des marchandises produites en atelier), de la restauration et de la cantine, du travail pénitentiaire et de la formation professionnelle. Les résultats présentés ici s'appuient d'une part sur 28 entretiens menés auprès de 20 détenus et 8 membres de l'encadrement (civil et pénitentiaire), d'autre part sur des observations d'ateliers.

1. Données démographiques.

Cette prison a une capacité théorique de 600 places, lors de notre enquête l'effectif se situait aux alentours de 800 détenus avec des maxima pouvant atteindre 830 détenus. Pour parler comme les démographes, il s'agit là du stock de population, les flux sont importants (en 2003, 1986 entrants pour 1953 sortants). La population pénale relève principalement du T.G.I du département. Grosso modo 50% des détenus en sont originaires, la population détenue se répartit équitablement entre détenus condamnés et prévenus. En 2003, 60% de la population incarcérée avait moins de 30 ans (63% en 2002). Il s'agit d'une population jeune, où la sur-représentation des étrangers est forte, un tiers d'étrangers pour deux tiers de nationaux.

Les motifs d'incarcération sont divers, cependant deux d'entre eux représentent quasiment la moitié des incarcérations : le vol (qualifié et simple) avec 27% et les infractions à la législation sur les stupéfiants avec 20%. Ensuite, viennent les violences (15%), les escroqueries (11%), puis les viols et agressions sexuelles (6%), les infractions à la législation des étrangers (4%), enfin quasiment 15% des détenus sont classés dans l'item "divers" en 2003 contre 10% en 2002, cette catégorie rassemble par définition les autres motifs d'incarcération, l'accroissement de 5 points en un an est essentiellement du aux infractions au code de la route, en particulier les conduites en état d'ivresse.

¹ Tribunal de grande Instance.

² Les fonctions régaliennes relèvent de la mission première de l'administration pénitentiaire, à savoir la garde (la surveillance) et l'exécution des décisions de justice : le greffe, le suivi des décisions et mesures judiciaires qui relèvent des services de l'Etat.

Dans cette prison, le taux d'illettrés s'élève à 10%, 15% sont au niveau primaire et les trois-quarts au niveau secondaire ou supérieur. Ces données sont à prendre avec précaution, il s'agit de données déclaratives qui ne prennent pas en compte l'obtention de diplômes. Cependant l'écrasante majorité des détenus ayant connu l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans a fréquenté l'enseignement secondaire, ce qui peut expliquer le taux de 75% au niveau secondaire et au-delà. Lorsqu'on regarde de plus près, parmi les effectifs scolarisés au sein de l'établissement (180 détenus en 2003), 80% n'avaient aucun diplôme

2. Mode de gestion et règles de fonctionnement.

La maison d'arrêt 1, établissement à gestion mixte, connaît, depuis le renouvellement des contrats de gestion déléguée (en 2001), un nouveau gestionnaire. La gestion de cette prison a été confiée à une société, filiale de gestion des établissements pénitentiaires d'un grand groupe, lui-même filiale d'une multinationale de l'industrie et des services (notamment dans la gestion de l'eau). Sur l'ensemble du territoire français, les prisons à gestion mixte sont gérés par cinq mandataires différents qui occupent chacun une zone géographique délimitée au sein de laquelle ils gèrent différentes prisons (maison d'arrêt et centre de détention).

Le contrat de gestion délégué qui lie l'administration pénitentiaire et son "cocontractant" est régi par un cahier des charges qui établit un certain nombre d'objectifs contractuels, relatifs à l'exécution du marché¹, ces objectifs fixent la qualité des prestations que doivent fournir le mandataire et ses éventuels partenaires. En effet, parmi les groupes mandatés pour la gestion des établissements pénitentiaires, il existe des configurations différentes (nous le verrons avec la monographie concernant le centre de détention 2), certains mandataires ont fait le choix d'assumer l'ensemble des fonctions déléguées (c'est le cas d'un des cinq mandataires), d'autres ont une organisation différente. Ils peuvent déléguer à des entreprises partenaires du contrat de gestion. Ils sous-traitent certaines prestations à des entreprises spécialisées dans l'une ou l'autre des fonctions (par exemple la restauration à une entreprise d'un grand groupe de restauration collective et des services à la personne).

La maison d'arrêt 1 présente une configuration assez inédite, elle assume l'organisation sur le site des fonctions travail, formation, transport, et sous-traite les fonctions maintenance, restauration et nettoyage. Mais, situation peu banale, le mandataire sous-traite la fonction de maintenance à sa maison mère. Un des sous-traitants assure donc une fonction (la maintenance et l'entretien global des infrastructures des bâtiments, une des activités phares de cette entreprise), partie du contrat de gestion déléguée mais se trouve être en réalité un donneur d'ordres au

¹ Obtenu suite à appel d'offres, la première vague des contrats de gestion mixte s'est terminée en 2001, elle a donc duré 13 ans. L'administration pénitentiaire a conclu la seconde après deux appels d'offres (les contrats ont une durée de 10 ans). Ces contrats ont modifié les zones géographiques (cinq zones contre quatre au cours de la première période) et la répartition des prisons parmi les désormais cinq entreprises mandatées pour la gestion du parc pénitentiaire à gestion semi-privée, elle a également éconduit une des sociétés mandataire mais a "promu" une des sociétés sous-traitante du premier contrat au "grade" supérieur.

plan global de l'activité du groupe. Nous devons aussi préciser que pour assurer la totalité de certaines fonctions déléguées comme la formation, des prestataires secondaires peuvent être sollicités ponctuellement, c'est le cas dans cette maison d'arrêt où la fonction formation organisée comme un service relativement autonome emploie à la fois des conseillères en orientation socioprofessionnelles, des formateurs techniques et une animatrice-formatrice. Pour l'organisation de sessions de formation comme une formation sportive à l'arbitrage, le service formation fait appel à une entreprise prestataire.

L'entreprise mandataire principale est chargée de l'organisation de l'ensemble des fonctions déléguées. La direction de l'ensemble des fonctions déléguées est assurée par un chef d'unité privée (C.U.P). Ensuite les différentes fonctions déléguées sont organisées en différents services, aux six fonctions déléguées correspondent autant de services auxquels il faut ajouter un service comptabilité. Au total, sur le site de cette maison d'arrêt, l'effectif employé pour les différentes fonctions s'élève à 34 salariés, dont 15 salariés de l'entreprise mandataire principale.

La fonction travail, qui nous intéresse ici, est assurée par le mandataire principal. Cette fonction occupe quatre salariés à plein temps, un responsable travail (statut cadre), un chef d'atelier adjoint au responsable travail, un contremaître et un chef d'équipe. La fonction travail, et l'ensemble de l'activité qu'elle génère s'organise au sein d'une surface d'atelier qui est coupée du reste des locaux des autres activités (qui se situent hors de la zone de détention, dans les locaux administratifs de la prison). Ainsi l'équipe "travail" n'occupe pas les locaux des autres salariés de la société (l'atelier est situé dans une zone qui fait partie de la zone de détention), mais ils y passent régulièrement (presque chaque jour) pour y prendre des clefs, remettre différents documents ou saluer leurs collègues. Le service qui a le plus de relations avec l'équipe "travail" (surtout le chef du travail et le chef d'atelier, son adjoint) est le service comptable puisque c'est avec lui que l'ensemble des rémunérations des détenus est calculé, c'est le service comptable qui a la charge de créditer les comptes des détenus qui travaillent suite aux saisies de production faites quotidiennement par le chef d'atelier ou le contremaître. La saisie des productions (en nombre de pièces ou heures de travail) est effectuée à travers un logiciel de gestion spécifique au travail, les informations saisies peuvent être partagées en réseau, elles sont accessibles par le service comptable.

B. L'organisation du travail

L'organisation du travail pénitentiaire est assurée par la société GS qui dispose d'une surface d'atelier de 900m² pouvant "contenir" jusqu'à 120 détenus au travail. Nous utilisons ici le verbe contenir pour une raison simple, cet atelier pénitentiaire est un atelier de main d'œuvre, sa capacité de production se mesure en unité humaine. Pour l'année 2003, la moyenne des effectifs employés n'est que de 50 détenus par mois. L'ensemble des détenus "classés" aux ateliers est rassemblé depuis le dernier trimestre 2003 dans le bâtiment de détention le plus proche de l'aire de production. Ce changement dans la répartition des détenus a été adopté par la direction suite aux demandes répétées de la société GS qui souhaitait que les mouvements se fassent dans le même temps et plus rapidement. Ce qui est le cas

puisque se sont les surveillants d'atelier qui se chargent de la "descente" et la "remontée" de l'ensemble des détenus travailleurs ou en formation.

Mais les implications de cette répartition sont multiples du côté des détenus. La plupart sont satisfaits car c'est un bâtiment beaucoup plus calme que les autres (notamment la nuit) qu'ils distinguent d'un bâtiment plus agité : *"là-bas c'est le Bronx"*. Surtout nombre d'entre eux y voient un changement réel, primordial pour des travailleurs : le possibilité de dormir, de se reposer de sa journée de travail. Dans ce bâtiment, on travaille le jour et on dort la nuit, ce qui peut paraître tout à fait évident ici ne l'est pas dans d'autres bâtiments. De l'avis de beaucoup, les nuits sont souvent bruyantes et agitées. Passé le repas du soir, toutes les activités de la prison sont mises en veille, puisque seuls les surveillants sont astreints au travail de nuit en équipe restreinte. La surveillance est plus lointaine, c'est donc la période la plus propice aux discussions de cellule à cellule ou de bâtiment à bâtiment, aux échanges et aux trafics illégaux à travers les "yoyo"¹. Au sein du bâtiment des travailleurs, le trafic sans être inexistant est bien moins important, car les détenus qui trafiquent n'ont pas besoin de travailler et surtout les détenus suspectés de trafic ne seront pas classés au travail, de plus on peut penser que l'argent gagné par le travail évite aux détenus d'avoir recours au trafic. La reproduction de la force de travail nécessaire, qui passe notamment par le sommeil, est ici mieux assurée. Puisque la discipline du temps n'est pas identique pour tous, rassembler dans un même bâtiment tous ceux pour qui le temps est d'abord le temps du travail assure aussi une main d'œuvre plus apte à produire.

Pour les personnels de surveillance affectés à ce bâtiment il va de soi que cela implique pour eux de meilleures conditions de travail, comme le dit clairement ce surveillant : *"Si je prends deux étages un qui travaille l'autre qui travaille pas, ça fera un cool et un dur, il y a des tensions qui se créent, c'est normal ils sont enfermés 22 heures sur 24. Là le X c'est cool."* L'existence d'un bâtiment calme au sein d'une maison d'arrêt, dans un contexte de surpopulation (133%), offre également la possibilité au chef de détention de *"soulager"* son effectif surveillant et de faire tourner les surveillants sur ce bâtiment de sorte *"qu'il soufflent un peu"*. Le travail pour cet adjoint de détention *"c'est aussi un moyen d'avoir des étages calmes, de faire souffler le personnel et on fait mieux notre métier en ayant des cellules vides (sondage des barreaux, fouilles...), ça permet aussi une rotation de personnel, ça permet aux agents de tourner, de passer sur le X où c'est plus relax"*.

Ce qui frappe particulièrement l'observateur extérieur quand on pénètre dans les zones d'atelier, c'est que l'environnement des zones de travail ne tranche pas du reste de la prison, les zones d'atelier sont particulièrement sécurisées (grillagées), on distingue très vite les zones de stockage séparées tout comme la zone de livraison. Par ailleurs, l'aménagement spatial de la zone d'atelier est aussi très instructif. La majeure partie de l'espace est constituée de longues tables rectangulaires autour desquels les détenus travaillent debout (la plupart sont vêtus d'un habit de travail). Dans un coin de l'atelier le bureau des surveillants permet évidemment d'avoir une vue sur l'ensemble de la zone, deux surveillants sont affectés en poste fixe, un plus spécifiquement pour la surveillance de la zone atelier et l'autre pour la zone formation professionnelle. On identifie aussi très vite le bureau des employés de la

¹ Les détenus se passent, de cellule à cellule, divers objets attachés à des cordes.

société GS situé au centre du flanc extérieur de la zone d'atelier. Ce bureau possède deux fenêtres qui permettent d'avoir une vue d'ensemble sur les tables de travail, il jouxte deux petits locaux fermés dans lesquels du matériel est entreposé. Ces locaux sont aussi utilisés pour permettre l'organisation de travaux qui demandent une sécurité renforcée, il s'agit par exemple de l'ensachage de couverts alimentaires (le risque étant que les couverts se transforment en armes) mais aussi de produits qui pourraient être l'objet de trafics (on pense à l'échantillonnage de produits alimentaires ou de parfums, pour l'usage détourné de l'alcool). Pour l'organisation de ces travaux sensibles, au sens où ceux-ci peuvent (de par la nature même des produits qui doivent subir une transformation quelconque) constituer un risque pour la sécurité de la prison, l'organisateur n'est pas libre de tout. Il doit en référer au directeur de la prison qui donnera ou non son accord. Le cahier des charges de la prestation travail indique que tout projet de nouvelle activité doit être soumis à l'accord écrit du chef d'établissement (en précisant la nature, la durée, le nombre de postes escomptés et le salaire). En réalité, cela n'est pas toujours le cas, l'organisateur sait que les travaux qui doivent absolument être soumis à l'accord de la direction de la prison sont les travaux qui peuvent présenter un risque sécuritaire. Pour le reste, si la direction de la prison tente de faciliter le travail en répondant aux demandes exprimées (rassembler les travailleurs dans le même bâtiment, classer davantage de détenus), comme c'est le cas pour cette maison d'arrêt, certains travaux habituels comme les activités de triage, de collage, d'ensachage ne font pas l'objet d'un accord préalable, l'accord est souvent tacite.

Le premier interlocuteur du chef du travail en ce domaine est le surveillant d'atelier. Son rôle se borne à l'application des consignes de sécurité, il ne doit pas intervenir dans l'organisation du travail, qui relève uniquement des prérogatives de la société GS. Comme l'exprime ce surveillant : *"Avant on regardait, on contrôlait la cadence, quand j'ai pris les ateliers, il y a trois ans, on regardait les gars travailler. Quand vraiment ça allait pas, avec la nouvelle société, les mecs sont venus me voir en me disant c'est pas possible, la cadence a changé suite à ça. Maintenant la direction m'a dit c'est plus votre problème"*.

Cette division stricte du travail n'est pas sans poser problème aux surveillants d'atelier dans les prisons à gestion mixte qui voient leur rôle limité aux questions de surveillance et de sécurité, alors qu'en gestion publique l'intérêt principal des surveillants pour ces postes tient précisément au fait qu'ils ne font pas "que" surveiller et assurer la discipline. Cependant nous verrons avec le cas du centre de détention 2 que la partition sécurité-surveillance/organisation du travail n'est pas toujours aussi étanche. En particulier lorsque les consignes de sécurité vont venir modifier directement les conditions d'organisation du travail. Inversement, certains aspects de l'organisation du travail peuvent avoir des conséquences sur la sécurité de l'atelier. En particulier, les tarifs pratiqués à la pièce peuvent créer des conflits entre les détenus. Le conflit ou les tensions qui apparaissent dans ces cas là relèvent de la discipline d'atelier, donc du domaine du surveillant d'atelier.

Illustrons ici notre propos par l'exemple suivant :

Une commande a été négociée le vendredi précédent, le travail consiste en un contrôle et un reconditionnement sommaire de petits étuis en carton qui seront remplis ailleurs de médicaments pour en faire des échantillons destinés au corps médical¹. Le vendredi après-midi, le chef du travail a reçu la commande de travail, sur description téléphonique, un premier prix a été fourni au client qui avait lui-même chiffré au préalable le coût au mille pièces. Le client a fait baissé deux fois le prix en deux échanges téléphoniques, l'affaire a été finalisée par une commande ferme envoyée par fax.

Le lundi matin, c'est au chef d'atelier et à un contremaître d'établir la cadence afin de déterminer le prix du travail pour les détenus. A la réception de la marchandise pendant la matinée, ils découvrent la marchandise et le défaut principal de fabrication : le flanc de l'étui qui comporte le rabat est soit mal collé, soit mal aligné, ce qui a pour effet de déformer la boîte quand on la met en forme. Il s'agit donc de faire un contrôle visuel afin de détecter les pièces défectueuses (les rebuts), ensuite les étuis doivent être reconditionnés dans leurs fourreaux d'origine (par 25), puis mis en carton.

Après plusieurs évaluations, le contrôle leur paraît assez long à faire, et le prix indicatif donné par leur hiérarchie assez bas. Ils discutent entre eux et demandent à leur chef si le prix est vraiment celui indiqué "*parce que là vraiment B. c'est pas possible*" dit un contremaître à son chef. Ils insistent et le chef rappelle le client, il dit au client que la cadence calculée est trop haute, que lui il compte deux fois plus de temps, le client semble répondre que non il faut être moins tatillon et aller plus vite. (Discussion très rapide pas plus de 2 minutes).

L'échange s'arrête là, la communication téléphonique a davantage servi à montrer à ses subalternes qu'il avait fait ce qu'il pouvait auprès du client pour renégocier la commande (ce que demandaient les contremaîtres compte tenu de leur évaluation de la cadence).

Le chef du travail lâche en fin de conversation après que je lui ai demandé : *mais alors la cadence ça correspond à quoi ?*

"A la limite c'est mon prix qui va déterminer la cadence de travail."

Une fois calculée la cadence s'établit à 1,5€/1000pièces. Ce prix ne sera pas annoncé aux détenus. A ce moment là (fin d'après-midi) les détenus travaillent déjà depuis le début de la matinée. A force de demander aux contremaîtres le prix de la pièce, un des deux leur a dit "*ça devrait être dans les 3€/1000 pièces.*"

Le lendemain, le travail se poursuit. En fin d'après-midi, le contrôleur (détenu) qui fait remplir et signer les feuilles de production fait découvrir aux détenus le prix réel (1,5€/1000). Les détenus (payés à la pièce) commencent à s'en prendre à lui directement :

"tu as dit que c'est 3€! pas 1,5."

Le Détenu contrôleur : *je sais pas c'est ce que X m'a dit je sais pas.*

Eux : *"Non, c'est 3€!"*

A ce moment une partie du groupe continue de crier contre le contrôleur alors qu'une autre voit le contremaître qui est proche, il se fait interpeller par les détenus : "*vous avez dit 3€ qu'est-ce que c'est que ça?*"

Le contremaître : "*On a calculé et c'est 1,5 maintenant. Mais les gars je vous donnerai du bon travail quand je peux.*"

Il se fait à nouveau reprendre, certains disent "*menteur, menteur*"

De l'autre côté le contrôleur se fait toujours houspiller par les "piéçards". Intervient alors le surveillant d'atelier qui a vu que le regroupement tournait mal.

¹ Ces produits sont ceux d'un grand groupe de l'industrie pharmaceutique qui sous-traite une partie du conditionnement des médicaments qu'il produit à une grande entreprise. Ce grand sous-traitant est aussi le donneur d'ordre d'une PME, une usine de cartons imprimés. Celle-ci devient à son tour donneuse d'ordre en externalisant ponctuellement le contrôle qualité de certaines de ces productions. L'atelier pénitentiaire intervient ici à la fin du processus de travail, en bout de chaîne.

Il comprend vite le problème parce que plusieurs détenus s'étaient déjà plaint du prix annoncé (initial à 3€).

Le surveillant : *"Les gars non! lui il est détenu comme vous ok, si vous devez vous plaindre c'est au contremaître pas à lui! Allez on remonte c'est l'heure."*

Les détenus partent en traînant plus ou moins.

Le surveillant me dit : *"c'est dégueulasse, c'est de l'arnaque."*

Moi : *ils l'ont appris quand le prix de la pièce ?*

Il soupire semblant vraiment énervé par la situation. Moi : *ce matin ?*

Lui : *mais non, là à la fin de la journée!*

Il me fait signe de rester à l'écart et se dirige vers un des contremaîtres.

Je me retrouve seul, les détenus attendent tous dans la zone proche du portique pendant que le surveillant discute avec le contremaître. Le surveillant revient rapidement et assure avec son collègue le mouvement des détenus vers le bâtiment.

La suite a lieu dans le bureau de la société privée : le contremaître s'adresse à son chef (après qu'il ait essuyé de la part du surveillant quelques remarques sans doute assez cinglantes) : *"Je voulais te dire je me suis fais chauffer les oreilles par les détenus!"*

Lui : *"Je sais mais moi j'ai mon client et mon prix!"*

Epilogue : l'affaire a fait le tour de la prison, la direction a été mise au courant, le prix finalement retenu sera bien de 3€ comme annoncé au départ (suppression de la direction le tarif a été modifié).

Cet incident révèle beaucoup de choses et nous pourrions y revenir sur plusieurs sujets (la détermination des cadences, l'arbitrage entre l'économique et le social, la subordination du sous-traitant face à son client). Ce que permet l'observation d'un tel incident¹, c'est qu'ici la cause de l'incident qui n'était pas loin de tourner en bagarre, est directement liée au non-respect d'une règle obligatoire mais régulièrement transgressée dans beaucoup d'ateliers de production : l'annonce du prix de la pièce doit se faire dès le début de la production. La règle est que les détenus doivent connaître ce que le travail va leur rapporter. Souvent, ils apprennent le prix du travail en cours de production. Ici ils croyaient pour la plupart que le prix était le double de celui annoncé à la fin et beaucoup jugeaient déjà le prix initial très bas. Toujours est-il que la dispute arrivant, c'est l'intervention du surveillant qui a résolu l'incident, il était ici pleinement dans son rôle puisque le règlement d'atelier stipule : *" Indépendamment des règles techniques liées à l'organisation du travail, les détenus en atelier restent placés sous l'autorité disciplinaire du personnel de surveillance"*.

Bien souvent, se sont les consignes de sécurité qui viennent contraindre la logique productive (comme nous le verrons pour l'ensachage des couverts) mais il peut exister des cas où ce sont bien les conditions d'organisation du travail qui viennent troubler la sécurité². Certains gradés en sont bien conscients, l'un d'eux suite à cet incident nous confiait : *"Quand j'étais à F, on vérifiait toujours les cadences, en général avec le concessionnaire on les faisait même à deux voire trois, il demandait à un détenu de la faire aussi. C'était bien parce que ça nous permettait*

¹ Cf Georges Benguigui, "L'observation des incidents et des crises" in *Sociétés contemporaines*, n°40. 2000.

² Nous verrons dans le cas de la maison d'arrêt 2, que l'équipe d'encadrement veille aux problèmes potentiels qui pourraient être induits par l'activité en elle-même et surtout par les conditions de production et de salaire. L'équipe préfère parfois refuser du travail plutôt que de prendre un travail qui pourrait créer des problèmes.

d'y voir clair, un détenu qui faisait pas la moitié de la cadence c'est qu'il jouait pas le jeu, après il y a toujours des écarts c'est normal. Mais au moins on savait à quoi correspondait le tarif, ça arrivait souvent qu'on fasse remonter le prix parce que sinon le concessionnaire vous pensez bien qu'il tirait son prix au maximum."

A travers la réaction du surveillant au moment de cet incident, nous avons pu comprendre que les surveillants dans leur écrasante majorité se soucient plus qu'on ne le croit et qu'ils ne veulent souvent bien l'avouer de la condition sociale des détenus et des conditions de travail de ceux-ci. De fait, dans les prisons à gestion mixte, les surveillants perdent en partie la main sur ces questions, leur travail consiste alors à gérer les tensions entre les détenus et l'encadrement du travail : *"C'est de l'exploitation par rapport à la vie extérieure mais le détenu est à la merci du privé, du concessionnaire, nous on est là pour faire tampon... Le chef d'atelier, il voit son rendement, sa productivité, mais ici c'est une maison d'arrêt, ceux qui sont condamnés, ils savent combien de temps ils ont à faire. Ici le gars il pense à son affaire, au jugement etc... Il y en a qui dorment pas de la nuit, le personnel privé il voit sa productivité pas les critères pénitentiaires, les gars ils doivent aller au greffe, au parloir etc... Parfois ça se passe mal. Le type il revient à l'atelier tout ce qu'on lui dit c'est de se remettre au travail qu'il y a du retard ou... Ici les détenus, pas tous, mais bon ils ont pas un kopeck, ils sont corvéables à merci par le privé et ça ils le savent! Alors nous on est entre les deux, donc par exemple, s'ils me demandent de faire descendre des gars, il doit y avoir du boulot prêt pour eux, c'est pas pour les laisser attendre dans la zone fumeur. Ce que le privé comprend pas, c'est que nous on vit avec ces personnes, c'est ça la différence avec eux."*

L'activité du surveillant d'atelier consiste essentiellement à faire descendre et remonter les détenus, il doit vérifier qu'ils passent tous le portique de détection, effectuer inopinément des fouilles à corps à la sortie d'atelier (il n'en fait pas tous les jours). Au cours de la journée de travail, il doit noter l'ensemble des mouvements des détenus, distribuer les outils (type cutter, agrafeuse etc...). Le contrôle des outils est une des tâches les plus importantes¹, il doit s'assurer, à chaque fois en fin de matinée et d'après-midi qu'aucun outil n'a disparu, et que l'ensemble de l'outillage a été replacé dans l'armoire fermée. Il veille également au bon déroulement des chargements et déchargements de marchandises (un seul véhicule autorisé dans la cour de livraison²). Il doit aussi s'assurer que les règles qui concernent le stockage et l'expédition de marchandises soient bien respectées. Les marchandises en transit ne peuvent passer que 24 heures au maximum dans le sas d'expédition, sinon elles doivent être placées dans la zone de stockage. Surtout les marchandises qui doivent être expédiées doivent être placées dans le sas

¹ Les ateliers ont été le point de départ d'une émeute qui a eu lieu dans une maison centrale, les détenus se sont servis des outils pour prendre en otage les personnels présents.

² Cette cour est partagée avec la cuisine. Les organisateurs se plaignent de deux choses, l'amplitude d'ouverture d'accès pour les transporteurs (8h30-11h30/14h-16h) leur semble trop courte, par ailleurs, le fait de partager la cour avec la cuisine implique, du fait de la règle du véhicule unique, des temps d'attente pour les camions. La direction a accepté la demande faite par la société GS, dans le but de limiter les temps d'attente pour les transporteurs et de fluidifier les chargements et déchargements, un camion peut stationner dans la cour d'honneur (située entre la porte principale d'accès et la cour de livraison) quand un autre charge ou décharge dans la cour de livraison.

d'expédition au minimum une demi-journée auparavant de sorte qu'un appel des détenus puisse avoir lieu entre le moment où la marchandise est prête à être livrée et le moment où elle partira effectivement, ce dans le but d'éviter les évasions par dissimulation dans un carton.

Si une activité nouvelle pose un problème de sécurité, le rôle du surveillant apparaît plus nettement. Ce fût le cas lors de la mise en place de l'activité d'ensachage de couverts. L'organisateur avait obtenu l'accord du directeur de la prison qui avait accepté la proposition du chef du travail qui proposait que l'ensachage soit effectué dans un des locaux fermés réservés. C'est lui qui devait fixer les modalités concrètes de sécurisation d'une activité nouvelle : *"Pour moi le problème qui se pose c'est que, bon j'ai un directeur qui a décidé qu'on refusait pas un travail, le responsable d'atelier a trouvé ce travail d'ensachage. Moi je suis dans la zone (sécurisée de l'atelier) et je sais que les couverts ne sonnent pas au portique. Donc on doit comptabiliser les 250 couverts à l'entrée, et il doit y en avoir 250 qui sortent et fouiller les détenus. Moi je peux imposer certaines normes, je peux interdire aux personnes privées de rentrer dans la salle, je dis "aucun droit d'ouvrir cette salle". Parce qu'attention, d'accord ils disent prendre des gars sûrs, mais on sait jamais ce qui peut lui prendre, imaginer qu'il plante un type, qu'est-ce qu'on fait ?"*

1. Les travaux proposés.

Les travaux proposés sont tous des travaux manuels simples. Il s'agit d'activités de pliage, d'arrachage de papier, de collage d'adhésifs, d'ensachage, de façonnage de cartons, de montage simple d'outillage ou de petits objets plastiques. Il n'y a quasiment pas de tâches automatisées, on ne compte que deux machines qui ne servent pas tous les jours (des "filmeuses", machines qui peuvent par exemple servir à envelopper d'un film des piles de magazines ou encore à rétracter une bague plastique placée manuellement autour d'une sphère plastique désodorisante). D'une manière générale rares sont les activités proposées qui seraient propices à une mécanisation, de plus comme le dit un membre de la direction de la société GS : *"On pourrait avoir des machines mais ça apporterait peu de rentabilité, y a pas d'intérêt d'avoir des machines, l'objectif c'est de faire travailler"*.

En maison d'arrêt, de manière générale, les travaux mécanisés sont donc très rares, à la différence des établissements pour peine, ce pour plusieurs raisons simples. Tout d'abord, la journée de travail pénitentiaire est courte (six heures par jour, 27 heures/semaine), ce qui limite l'utilisation rentable d'une machine. Ensuite les productions semi-industrielles sur machines comme nous avons pu le voir en centre de détention nécessitent très souvent un apprentissage, ou plutôt un temps d'acquisition du geste technique (souvent assez simple) qui implique que la main d'œuvre soit davantage fixée et présente si l'organisateur veut atteindre les cadences, nécessaires à la rentabilité d'une production. Or, en maison d'arrêt, le turn-over est important. Pour celle-ci, la durée moyenne de détention se situe autour de 4 mois et demi en 2002 et 2003. Par ailleurs, l'utilisation d'une machine par un travailleur implique que celui-ci ait une présence continue à son poste, or en maison d'arrêt, les emplois du temps se superposent (la journée de travail est quasiment la même pour

tout les personnels qui interviennent en prison, ce qui n'est pas toujours le cas en établissement pour peine), les détenus peuvent donc être sollicités pour diverses raisons au cours de leur temps de travail (infirmier-médecin, parloirs, bibliothèque). On pense en particulier aux temps de parloir. En effet en maison d'arrêt les détenus ont droit à trois parloirs par semaine, ainsi lorsqu'on examine les feuilles de présence et les mouvements (un mouvement désigne une sortie suivie d'un retour) au sein de l'atelier, on se rend compte que les jours de parloirs, l'intensité des mouvements est plus forte (3 fois plus que les journées sans parloir). Pour l'organisateur du travail qui comptabilise sa production en heures de travail, ces temps d'absence sont autant de temps improductifs, nous y reviendrons.

La société GS, organisatrice du travail, s'est très clairement positionnée sur le marché de la sous-traitance. Dans un document promotionnel de cette société, on peut lire : "*GS, une solution immédiate...à vos besoins de sous-traitance*", plus loin, on lit : "*pour des activités fortement demandeuses de main d'œuvre, nos équipes savent apporter des solutions pertinentes et économiques*". Le positionnement est clair, il s'agit de répondre aux besoins de sous-traitance d'entreprises utilisatrices de main d'œuvre. La capacité de production de la société GS s'exprime en nombre d'hommes : "*plus de 1800 personnes par jour, détenus tous volontaires, formés par nos soins et rémunérés*" (effectif total des 13 prisons en gestion mixte et de 5 ateliers gérés dans le cadre d'une concession de main d'œuvre).

Revenons au cas de cette maison d'arrêt. Globalement ce qui il y a de plus frappant c'est la discontinuité et le caractère fluctuant de l'activité. Il n'y a qu'un client qui propose une activité pérenne sur toute l'année, mais même celle-ci connaît parfois des arrêts de production, ici le travail pénitentiaire est utilisé comme sous-traitance directe. La plupart des clients ont des demandes extrêmement ponctuelles et courtes, et tous sont eux-mêmes des sous-traitants qui externalisent en prison certaines tâches. Le travail pénitentiaire se situe ainsi à l'extrémité de la chaîne de sous-traitance. Le nombre d'entreprises clientes sur une période de deux mois s'élève à 18, si on rapporte le nombre de jours travaillés par entreprise, on se rend compte que 75% des journées travaillées sont le fait de 6 entreprises clientes plus régulières (dont une à activité pérenne), les autres font appel à l'atelier pour des commandes très ponctuelles et courtes.

Les conséquences de la sous-traitance en cascade sont multiples, la principale, c'est que le travail pénitentiaire occupe un segment de marché soumis à des temps de réalisation de production extrêmement courts. La réalisation des commandes en des temps courts est réalisable du fait de la flexibilité de la main d'œuvre (mobilisable à souhait selon les besoins de production mais dans le temps limité de la journée pénitentiaire¹). De plus ces temps peuvent être encore plus réduits du fait des contrôles et des contraintes de sécurité liées aux mouvements de livraison lors des réceptions et envois de marchandises. De ce fait, cette petite industrie de main d'œuvre connaît des fluctuations mensuelles, hebdomadaires voire journalières très importantes. L'effectif employé est très variable. Au cours du même mois l'effectif peut varier de 0 à 90 détenus, et passer du jour au lendemain du simple au double, il peut même varier au cours d'une journée de travail, c'est le

¹ Le chef du travail obtient même parfois de la direction de la prison et de son directeur de site d'ouvrir exceptionnellement l'atelier le vendredi après-midi.

cas lorsque la livraison des matières premières se fait dans la matinée, les contremaîtres aidés du manutentionnaire et du cariste vont mettre en place la production (déballage des palettes etc...). Puis le chef du travail annonce au surveillant d'atelier la liste des détenus qui travailleront l'après-midi.

2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués.

Dans cette prison, le mode de rémunération dominant est le salaire aux pièces. Il concerne l'ensemble des détenus de l'atelier exceptés les détenus que l'encadrement compte comme "improductifs", au sens où il ne produisent pas directement, il s'agit des contrôleurs, du manutentionnaire (4 pour un effectif total de 50), ceux-ci sont payés à l'heure (entre 3,55€ et 3,75€). Ces postes sont quasi permanents, nous reviendrons plus tard sur les contrôleurs-détenus qui peuvent être vus comme une composante de l'encadrement intermédiaire. Les détenus "contrôleurs", payés à l'heure, sont assurés d'un salaire fixe ce qui les met dans une situation privilégiée par rapport aux autres détenus (il n'est pas rare qu'ils aident certains en abondant ponctuellement leurs productions de quelques pièces).

Dans leur grande majorité, les détenus classés à l'atelier sont des "piécards", les autres des "horaires". Lorsque l'effectif est plus important, qu'il atteint les 80 ou 90 (pics de production liés à des commandes de plus gros volume à réaliser rapidement), les tâches de contrôle de la qualité du travail et de conditionnement et de manutention devenant plus importantes, certains détenus "piécards" peuvent être promus aides-contrôleurs le temps de réalisation d'une commande (ils deviennent alors des horaires payés 3,10€ de l'heure).

Lorsqu'il s'agit de marchandise renvoyée pour cause de malfaçons, le travail est payé à l'heure. Il arrive parfois que les malfaçons soient imputables à un détenu, ce à travers une technique de contrôle qui consiste à inscrire le numéro d'écrou du détenu à l'intérieur du carton¹, cette technique n'est pas systématique, nous avons observé qu'elle est davantage appliquée lorsque la charge de travail (et par extension, de contrôle) est plus forte, parfois aussi à la demande de l'encadrement, le numéro d'écrou est inscrit par le détenu-contrôleur, parfois à son insu. Quand un retour de marchandise a lieu pour cause de malfaçon et que le ou les auteurs sont identifiables, les responsables font refaire le travail aux détenus identifiés comme auteurs sans les payer. Cette pratique est interdite mais parfois pratiquée, elle semble tout de même rare, nous n'avons rencontré que trois fois le cas, au total six détenus étaient concernés. Bien plus que l'application non systématique de l'inscription du numéro d'écrou comme de sa traduction en cas de faute (non paiement du travail à refaire), c'est bien plus l'existence de ces pratiques qui a de l'effet sur le comportement dans le travail des détenus. Les attitudes qui peuvent parfois être assimilées à du sabotage sont ainsi largement limitées. Mais les

¹ Cette technique assure d'une certaine manière une forme de traçabilité de la production. Notons que dans bon nombre de secteurs industriels, les produits emballés directement à la sortie de la machine (par exemple des pièces plastiques pour l'industrie automobile) font l'objet d'un "autocontrôle" qui consiste pour l'ouvrier à inscrire sur le carton un numéro qui lui correspond et non d'un contrôle en bout de chaîne (par exemple dans certaines chaînes de montage des téléphones mobiles).

malfaçons ne sont pas toujours volontaires, en effet il se trouve parfois que les détenus produisent des pièces défectueuses parce que l'explication du processus de fabrication, par exemple la différence entre un collage correct et un collage incorrect, est insuffisante ou peu contrôlée en cours de fabrication. Il peut arriver que les contremaîtres civils ou les contrôleurs détenus ne remplissent pas totalement leur rôle. Mais, surtout, il semble que lorsque les commandes doivent être produites en des temps si courts que les phases de mise en place de la production, d'explication des gestes et d'exigence de qualité des pièces, et de contrôle sont écourtées ou négligées dans le but de satisfaire le délai de livraison.

Si on se base sur les données générales sur une période de trois mois, 336 détenus (certains sont les mêmes sur les trois mois, on compte en unité humaine utilisée, soit 112 détenus par mois, l'écart comparé au 80 ou 90 évoqués plus haut s'explique par le turn-over) ont été employés à l'atelier (il s'agit de données agrégées, sont compris ceux qui travaillent une journée) pour un total de 3536 jours travaillés, ce qui nous donne déjà un indicateur, le nombre moyen de jours travaillés par mois (3536/336, soit ici 10,5). Ensuite à partir de la masse salariale totale distribuée (40380€), on obtient un salaire journalier moyen de 11,4€, qu'on multiplie par le nombre de jours travaillés pour obtenir un salaire mensuel moyen de 120,2€. Evidemment ces données agrégées ne rendent pas compte des disparités entre détenus, les écarts sont très importants. Même à nombre égal de jours travaillés les écarts vont de un à quatre entre les extrêmes. Les détenus les mieux rémunérés peuvent gagner jusqu'à 3,5 fois le salaire moyen. Les détenus classés mais qui travaillent peu (entre 3 et 10 jours par mois) peuvent gagner seulement moins de quatre fois le salaire moyen mensuel (soit 30€).

Tableau récapitulatif sur les effectifs employés et les salaires.

| Cumul jours travaillés | Effectifs cumulés | Jours travaillés/mois | Effectif moyen détenu/mois | masse salariale brute distribuée | Salaire journalier brut moyen | Salaire mensuel brut moyen |
|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 3536 | 336 | 10,52 | 112 | 40380 | 11,42 | 120,18 |

Calculs établis sur trois mois de décembre à février 2004.

Le caractère intermittent du travail est une source de mécontentement pour les détenus de même pour les salaires. En particulier les cadences établies par les contremaîtres sont souvent vivement critiquées. D'après nos relevés effectués au cours de plusieurs jours sur des travaux différents (un travail de façonnage de carton, un travail de collage et un autre de pliage et agrafage), plus des 2/3 souvent les 3/4 des détenus n'atteignent pas les cadences prescrites. La moyenne horaire générale des détenus de l'atelier (sur deux mois, pour l'ensemble des détenus, horaires et piéçards) est de 2,94€, mais les disparités sont importantes, prises individuellement les moyennes oscillent entre 1,5 et 4,3€/Heure. Les détenus qui travaillent au moins 13 jours par mois (soit à peu près les deux tiers des jours de travail mensuel) sont ceux qui ont les meilleures moyennes horaires (au-delà des 3€/heure). Pour ceux qui travaillent entre 7 et 12 jours par mois, la moyenne est un peu plus faible (2,8€/heure). Ceux qui travaillent peu, soit parce qu'ils ne sont pas

souvent retenus, soit parce qu'ils ont été classés depuis peu sont aussi ceux qui gagnent moins (entre 1,5 et 2,5€/heure).

Nous n'avons pas observé de pratiques collectives de limitation volontaire de la production (freinage collectif¹). En revanche, le freinage existe sous une forme individuelle². Quelques détenus ont cette pratique mais il est difficile de dire exactement combien, certains la cachent, d'autres ne la pratiquent qu'épisodiquement. Nous estimons que cette pratique concerne au plus le quart des détenus classés. Il s'agit pour la plupart de détenus qui bénéficient d'une aide extérieure. Lorsque le soutien financier extérieur est important, le revenu du travail n'est qu'un revenu d'appoint qu'ils considèrent comme négligeable économiquement. Pour la majorité des détenus qui limitent leur production, il s'agit de calculs complexes qu'ils font en tenant compte du montant de leur soutien extérieur, et de leur budget individuel. Mais les budgets individuels sont très variables, certains disent se suffire de 200€ par mois quand d'autres affirment nécessiter de 600€, ces variations sont l'effet de besoins de consommation différents. Il faut noter que ces besoins ne satisfont pas directement des besoins dits primaires (manger, se loger) mais viennent agrémenter le quotidien. Il faut tout de même souligner que le minimum pénitentiaire donné par l'administration aux détenus est très limité. Quelques rares détenus en état de marginalité sociale forte peuvent être incarcérés alors qu'ils n'ont pas de bagages, ni souvent de famille qui pourraient pourvoir au besoin de se vêtir. Même si l'administration a l'obligation de vêtir les indigents et de leur offrir un minimum de produits d'hygiène, cela peut prendre plusieurs jours. Certaines associations caritatives donnent des vêtements ou versent quelques subsides financiers, mais dès qu'un détenu est classé, il en est exclu parce qu'on suppose qu'il travaillera immédiatement. Certains biens de consommation peuvent prendre une part très importante pour des petits budgets, c'est le cas du tabac ou d'achat ponctuel qui peut aussi modifier la donne (l'achat d'un poste radio par exemple). Pour les détenus qui pratiquent le freinage, l'objectif est que le revenu du travail vienne combler le différentiel qui existe entre le budget qu'ils se sont fixés et le montant de leur soutien extérieur. Mais il est clair que pour cette prison, ces pratiques sont limitées tant en ce qui à trait au nombre de détenus concernés que l'ampleur du freinage, ce essentiellement du fait de la faiblesse des salaires pratiqués.

¹ Pourtant fréquemment associé au travail à la rémunération à la pièce, comme Donald Roy l'avait observé.

² Il existe différentes techniques de freinage, Donald Roy en avait observé deux dans un célèbre article "Quota Restriction and Goldbricking in Machine Shop", *American Journal of Sociology*, n°57, 1952. Article traduit en français dans la *Revue Sociétés contemporaines* : "Deux formes de freinage dans un atelier de mécanique : respecter un quota et tirer au flanc".

On peut aussi se reporter très utilement aux différentes formes de sabotage (le freinage en fait partie) étudiées dans l'industrie (cf. Pierre Dubois "*Le sabotage dans l'industrie*", Calmann-Levy, 1976.)

3. L'encadrement du travail.

Quatre personnes sont employées par la société privée pour assurer la "fonction" travail : un chef du travail (cadre), un chef d'atelier et deux contremaîtres. Il faut ajouter à l'encadrement civil, l'encadrement constitué par les détenus eux-mêmes, en effet certains détenus dits "contrôleurs" participent directement à l'organisation de la production. Commençons par passer en revue les rôles des différents personnels qui participent à l'encadrement du travail. Le développement qui suit se base sur l'analyse des fiches de poste ainsi que sur les entretiens menés auprès des personnels de la société GS.

L'activité principale du responsable travail consiste à trouver, ou entretenir, des relations commerciales avec ses clients. Parallèlement, il prépare les devis et les plannings de production ainsi qu'une partie de la mise en place des productions (dossiers fabrication). Il définit lui même sa fonction de responsable travail comme suit : *"Le suivi des dossiers, l'établissement des devis, le planning de production, le suivi technique des dossiers. La recherche client c'est le commercial, le client acquis mon boulot c'est de le fidéliser."* Comment? *"En étant à leur écoute, en faisant du bon travail, respecter le client les délais en particulier; la qualité du travail."* En outre, nous avons pu remarquer qu'il doit aussi assurer une activité bureaucratique relativement importante qui consiste d'une part à fournir au service comptable les divers documents et calculs supports à l'élaboration des factures à destination des clients et à contrôler et saisir les relevés de production. D'autre part, il doit renseigner auprès de sa hiérarchie divers documents qui serviront à l'élaboration de rapport d'activité divers et d'analyse des résultats financiers.

Le chef d'atelier intervient plus directement dans l'organisation de la production, en particulier aux extrémités du processus de production, il a la charge de coordonner et de vérifier la réception des marchandises (quantités et conformité des produits reçus etc...) et leur départ (conformité du conditionnement). Il doit également répartir la charge de travail (en lien avec son responsable travail) entre les équipes, c'est lui qui assure l'intérim du responsable travail lorsqu'il est absent. *"Le poste de chef d'atelier c'est superviser les productions, à partir du démarrage d'un dossier, un ordre de fabrication, c'est s'assurer que les quantités prévues sont bien reçues, une fois qu'on a les éléments, on fait la cadence du travail."* La détermination des cadences s'avère être une tâche importante dans un atelier où le mode de rémunération dominant est le salaire aux pièces. Pourtant les fiches de poste ne mentionnent pas cette tâche.

4. L'accès au travail.

La main d'œuvre détenue, du fait de la législation du travail pénitentiaire, doit être mobilisable selon les besoins. Le recrutement de la main d'œuvre est donc crucial. Pour répondre aux variations de production, l'organisateur du travail souhaite pouvoir disposer d'une main d'œuvre immédiatement disponible (d'où notamment l'avantage qu'ils soient hébergés au plus près de l'atelier)

L'objectif de la société est d'obtenir un effectif de 120 détenus classés. Ce pour deux raisons, l'une est liée à ce que nous venons de décrire quant à la situation

du travail pénitentiaire dans l'économie de la sous-traitance (temps "tendus"). Mais il y a une autre raison sans doute aussi décisive. Le classement des détenus échappe au chef du travail et à la société GS (en dépit des actions menées lors de la première semaine ou les quelques premiers jours d'un détenu arrivant : information sur les possibilités d'activités, de travail, de formation professionnelle, fiches diverses – proches d'un CV- remplies par les détenus). C'est ce que l'observation des commissions de classement a pu nous apprendre. En effet au cours de celles-ci sont présents les chefs de bâtiment, un membre de la direction, deux gradés – chef de détention ou son adjoint et gradé chargé du travail pénitentiaire, seul un membre de la société privée est présent, celui-ci ayant recensé et édité les besoins de main d'œuvre tant pour les ateliers que pour le service général. Ensuite au cours de la commission, son rôle se limite à un enregistrement pur et simple des décisions (classement, déclassement, préclassement –c'est à dire une liste d'attente) prises par le membre de la direction et souvent du chef de détention sur suggestion des chefs de bâtiment.

Les critères de classement paraissent multiples. Tout d'abord l'accès aux postes du service général est assez restrictif puisqu'en sont d'emblée exclus bon nombre de détenus relevant de procédures criminelles ensuite, quelques profils particuliers sont exclus de postes d'"auxis". Par exemple, pour la distribution des "cantines" sont exclus les détenus incarcérés pour affaires de stupéfiants, un escroc fera plus facilement l'affaire. Pour le poste de balayeur et d'entretien du quartier mineur, on ne prendra pas le risque d'y classer un détenu incarcéré pour crime sexuel. Le classement aux ateliers est le moins restrictif car c'est un lieu sécurisé sous surveillance constante. Les responsables de la société ne manquent pas de se plaindre des classements dits "thérapeutiques" (détenus identifiés comme instables psychologiquement souvent sous traitement médicamenteux lourd) car ils sont beaucoup moins productifs. Le critère principal de classement est de toute évidence le comportement, l'accès au travail est soumis au bon comportement attendu par les surveillants et les gradés des bâtiments¹. Les détenus le savent très bien, de plus c'est une condition qui est parfaitement explicite pour tous les détenus qui ont pu lire un document d'information sur le travail affiché en détention. Celui-ci stipule : "détenus indigents et détenus ayant **un bon comportement** sont prioritaires²". Un adjoint du chef de détention venait d'énumérer les critères pénaux, à ma relance : et le comportement ? Il répond : "*Ca compte énormément, si on sent que le type est, je vais pas dire honnête sinon il serait pas en prison, mais qu'on sait qu'il va bosser parce qu'il est sérieux en détention, on va le classer. C'est aussi les retours de gars qu'on connaît déjà. On a souvent des jeunes un peu rebelles qui voudraient être seul ou à deux en cellule. On leur dit, on te propose une autre cellule mais tu vas travailler et sans toujours lui dire : tu vas rester tranquille!*"

Il s'avère qu'en situation de surpopulation, dans un contexte où au dire même des chefs de bâtiment et des surveillants le climat de détention est "tendu" ou

¹ Pour définir un "bon comportement", le plus simple est de dire qu'un détenu qui a un bon comportement est un détenu qui ne crée ni incidents, ni problèmes avec d'autres détenus ou auprès de surveillants.

² En gras et souligné dans le document original.

"chaud", on observe très bien au cours de ces commissions à quel point l'accès au travail est pour eux un instrument de gestion de la détention qui répond à l'objectif du maintien de l'ordre. Les chefs de bâtiment reçoivent beaucoup de lettres de la part des détenus, ceux-ci manifestent régulièrement à leur chef de bâtiment leur volonté de travailler, ils le font aussi souvent par oral. Les chefs de bâtiment disent bien que certains leur "rabâchent" tous les jours qu'ils veulent travailler, les chefs leur répondent invariablement qu'il faut patienter parce qu'il n'y a pas beaucoup de travail et faire une demande écrite. Tant et si bien qu'un des chefs de bâtiment, présents lors des trois commissions que j'ai pu observer, arrivaient toujours avec une pile de lettres. Lorsque le moment arrive où il faut soumettre des noms pour le classement aux ateliers, il avait toujours un petit papier avec quatre ou cinq noms, il avait préparé la commission et fait sa sélection. A deux reprises, du fait de la volonté d'augmenter l'effectif de détenus classés, il restait éventuellement quelques détenus à sélectionner, ce qui n'implique pas que ceux-ci aillent travailler immédiatement. Un des chefs de bâtiment (plus jeune et moins expérimenté) propose plusieurs noms mais se fait reprendre par le chef de détention puis par le directeur adjoint parce qu'il a d'abord proposé un détenu en procédure criminelle et un autre incarcéré pour trafic de stupéfiants au service général, pendant ce temps l'autre chef de bâtiment regarde rapidement les lettres une à une, puis il dit, moi pour l'atelier j'ai X,Y et Z, *"Z je lui avait dit non mais je me rend compte qu'il m'a encore écrit cette semaine"*. Il n'en propose que trois, pas plus, pas moins, alors qu'il a en main encore une bonne dizaine de candidatures. En sortant de la commission nous lui demandions pourquoi il n'avait pas proposé d'autres noms étant donné le nombre de lettres qu'il avait, il expliqua qu'il attendait toujours d'avoir plusieurs lettres avant de proposer un détenu au classement, de plus il rajouta qu'il avait besoin de connaître un peu le comportement d'un détenu avant de le proposer au travail. Pour lui l'accès au travail se soumettait donc à deux choses, le comportement du détenu et sa motivation, qu'il mesurait au nombre de demandes écrites reçues.

L'organisation du travail souhaite reprendre la main sur le classement. La stratégie mise en place par le secteur travail est alors de faire valoir qu'à tout moment un contrat nécessitant beaucoup de main d'œuvre peut être décroché et qu'il a donc besoin d'un effectif important (120). Il se constitue donc une réserve de main d'œuvre disponible. Ainsi alors que l'effectif moyen reste proche de 50, il peut reprendre la main sur le classement des détenus en opérant un tri parmi l'effectif classé.

En réalité on peut identifier un noyau dur de travailleurs qui sont presque des "permanents" et à la périphérie un nombre conséquent d'"intermittents". A la périphérie, les "intermittents" se partage en deux sous-groupes : les réguliers et les exceptionnels. Sur une période de deux mois, un quart de l'effectif effectue 55% des heures travaillées, un autre quart en fait 30% (productivité presque identique à celle du premier groupe), 50% de l'effectif ne fait que 15% (leur moyenne horaire s'établit à 50% de celle du premier groupe). Le noyau dur est composé pour une bonne part d'étrangers (la main d'œuvre originaire d'Asie ou des pays de l'Est est

prise¹) mais aussi de nationaux qui correspondent davantage à la figure de l'ouvrier-paysan, il s'agit ici de détenus trentenaires qui proviennent de milieu rural ou semi-rural d'origine ouvrière ou paysanne, ils sont souvent très bons travailleurs mais plus revendicatifs. Le critère principal pour être retenu régulièrement à l'atelier est, selon les contremaîtres, la qualité du travail (entendons ici la rapidité d'exécution des tâches alliée à la capacité de répondre au travail prescrit). Viennent ensuite l'assiduité, c'est à dire qu'à productivité égale, ils préféreront retenir un détenu qui n'a pas d'absence de l'atelier pour les motifs classiques (parloirs, médical, service social). Ce critère est important car entre le premier et le second groupe, le niveau de productivité est très proche mais les travailleurs du second groupe sont moins assidus. L'attitude ou le comportement des détenus peut également entrer en ligne de compte, mais ce critère devient plus sélectif pour les détenus qui vont se situer dans le second groupe et surtout le troisième groupe. En effet on peut dire que tant que le détenu a une bonne productivité, s'il "râle" comme disent les contremaîtres pour des "broutilles" (qui n'en sont pas puisque les revendications principales restent le salaire et les cadences, l'un ne va pas sans l'autre, mais aussi la qualité de l'approvisionnement, les détenus doivent être alimentés en matière première par les contrôleurs), alors il continuera à être retenu sur la liste des élus au travail². Les "exceptionnels" sont des détenus qui ont été classés qui soit, abandonnent après l'expérience d'une demi-journée de travail, soit restent classés mais ne sont que très rarement appelés parce qu'ils ne donnent pas satisfaction à l'encadrement (la plupart du temps parce qu'ils sont trop lents et/ou parce qu'ils font du mauvais travail).

L'existence de cette réserve de main d'œuvre a plusieurs conséquences, la principale étant que bon nombre des détenus classés sont plus souvent au chômage forcé qu'au travail. Pour eux et les personnels pénitentiaires, la situation est dure car dès lors qu'ils sont classés, ils ne disposent plus des mêmes créneaux horaires pour le sport et les activités, ils deviennent inéligibles aux commissions d'indigence alors qu'objectivement ils restent sans ressources mais avec le droit d'être appelé au travail.

¹ Lors d'une commission de classement, le chef du travail (présent exceptionnellement) s'exprima comme suit après qu'un des membres ait suggéré un détenu de nationalité pakistanaise : "*Pakistanaï je prends*". La directrice adjointe lui fit remarquer qu'il pouvait se passer de ce type de remarque, il répondit : "*Peut-être mais moi ce que je remarque c'est qu'ils travaillent bien*".

² Pour être retenu, un bon travailleur devra faire une faute, dans ce cas, comme nous avons pu l'observer lorsqu'un détenu a menacé un contremaître après s'être plaint du salaire, il sera "consigné" (sanction intermédiaire qui consiste à mettre au chômage un détenu pendant un temps donné, c'est une forme de mise à pied) ou "déclassé". Le contremaître annonçant l'incident à son chef exigeait qu'il soit sanctionné, le chef du travail était d'accord mais il dit : "*Ok, mais faudrait pas qu'il soit déclassé parce que P il bosse bien quand même*". Comme la qualification de la faute doit être appréciée par l'encadrement pénitentiaire, signaler un incident qui émane d'un bon travailleur est problématique parce que si c'est le déclassé qui est prononcé par la commission de discipline alors il faudra un délai de trois mois pour que le détenu soit à nouveau classé. Dans le cas évoqué le détenu a été déclassé, la commission de discipline a suivi la préconisation du rapport d'incident du surveillant d'atelier.

5. La place du travail dans la prison.

Sur l'année écoulée qui a précédé notre enquête, le taux d'activité en atelier s'élève à 10%, comme au cours des deux mois d'enquête. Le salaire horaire moyen s'élève à 2,63€ sur l'année précédente écoulée (l'objectif à atteindre fixée par l'A.P est 2,94). L'entreprise chargée du travail progresse au niveau de cet indicateur puisque la moyenne des deux mois d'enquête s'élève à 2,94€.

Les ressources financières des détenus sur une année complète proviennent très largement de mandats extérieurs (un peu plus de 75%), puis des activités rémunérées (18% pour le travail, à peine 4% pour la formation professionnelle). Une partie considérable de ces ressources est réinjectée dans l'économie de la prison (plus de 80% au total dont plus de 70% pour les achats de cantine, 10% pour les télévisions).

Comparé aux établissements pour peine, où l'argent provient majoritairement du travail (dans des proportions différentes, de 50 à 80%), dans les maisons d'arrêt, le travail est rare et par conséquent les ressources dégagées restent faibles comparées à l'ensemble. Dans cette prison, l'argent provient essentiellement de soutiens extérieurs (très souvent les familles). La direction de cette prison a effectué un comparatif avec d'autres maisons d'arrêt de la région parisienne. Il apparaît que le montant des mandats extérieurs est plus élevé qu'ailleurs. La raison principale qui expliquerait cette sur-importance des mandats extérieurs serait le transfert d'argent du trafic de stupéfiant vers les détenus incarcérés la plus souvent via les familles. Cette explication semble tout à fait plausible dans la mesure où les incarcérations pour affaires de stupéfiants sont nombreuses dans cette prison, en particulier pour les détenus originaires du département. De plus, soutenir financièrement les membres arrêtés d'un réseau de trafiquants, est une pratique courante de la délinquance professionnelle¹. En revanche, avancer, comme semblent y être enclins des membres de l'encadrement du travail, que les détenus ne souhaitent pas travailler parce qu'ils sont aidés financièrement ne paraît pas recevable. Que les détenus qui bénéficient des solidarités de leurs pairs ne souhaitent pas travailler peut encore se défendre², mais en tout état de cause, c'est l'offre de travail qui reste insuffisante. L'ensemble des demandeurs de travail sont loin d'être tous satisfaits.

Conclusion.

Cette prison se caractérise par un sous-emploi important. Si on prend en compte les indicateurs qui permettent d'évaluer la prestation travail dans le contrat de gestion mixte, c'est une des prisons les moins performantes de la région pénitentiaire de l'Ile de France. Il semble qu'elle pâtisse d'une mauvaise réputation auprès d'anciens clients. L'inter-connaissance dans le milieu de la sous-traitance, en particulier au sein de secteurs clefs comme ceux des arts graphiques a sans doute joué en défaveur de l'actuelle entreprise chargée du travail. La concurrence est rude

¹ Voir l'article signé sous un pseudonyme Rachid : "'génération scarface'. La place du trafic dans une cité de la banlieue parisienne" in *Déviante et société* n°1, 2004.

² Encore que bon nombre de détenus classés aux ateliers disposent aussi de soutiens extérieurs.

aux dires des organisateurs du travail en particulier, celle des ateliers protégés, mais aussi d'autres prisons.

Le mécontentement est quasi général en ce qui concerne les détenus tant au niveau des salaires que de la qualité des travaux proposés. Surtout c'est la sélection permanente parmi les effectifs classés qui semblent exaspérer bon nombre de détenus à qui un travail a été promis. Ajouté à cela, le non-respect régulier de la règle qui veut que le prix du travail soit annoncé avant le début de la production, crée parmi les travailleurs un sentiment général de méfiance et d'absence de confiance envers l'encadrement.

Mais les organisateurs sont au prise avec des contradictions multiples. Il est évident que des activités plus pérennes rendraient plus facile la réalisation du travail prescrit tant au niveau qualitatif (car les contremaîtres auraient davantage de temps pour expliquer et contrôler le travail) que quantitatif (les cadences seraient davantage respectées du fait d'une meilleure acquisition des gestes). Or l'organisateur est face à une situation de sous-emploi telle que finalement il n'est pas en mesure de refuser certaines propositions de clients alors même qu'il sait qu'il ne dégagera que très peu de marge bénéficiaire. Il "prend" ce qui vient, pour parler simplement parce que c'est ça ou rien. De plus il doit répondre au mieux à la prestation que lui demande l'administration. Le mécontentement est important de la part de la direction de la prison qui affirme avoir répondu aux souhaits de l'entreprise au niveau de l'organisation générale.

2. Monographie de la maison d'arrêt n°2 : prison en gestion publique de 105 places, située dans une préfecture moyenne de province.

Introduction :

Dans l'ordre chronologique, cette maison d'arrêt fût la dernière des cinq prisons étudiées. Elle se situe dans une vieille ville moyenne, au nord du centre ville, tout proche de la gare. Construite à l'époque en périphérie du vieux centre-ville, elle se situe, du fait de la densification urbaine, en plein cœur d'un quartier populaire du centre-ville. Une proportion non négligeable de détenus incarcérés est originaire du voisinage. Construite en 1896, elle fût conçue pour héberger 72 hommes et 16 femmes, il s'agit d'une construction en Y à deux étages (dite parfois prison cathédrale). Il faut préciser dès à présent que la zone d'atelier a été totalement réaménagée deux ans avant notre enquête, afin de limiter le travail en cellule d'une part et de pouvoir accueillir davantage de travaux productifs d'autre part tout en offrant de meilleures conditions de travail aux détenus comme à ceux qui les encadrent.

A. Présentation de la prison.

Comme toute maison d'arrêt elle a vocation à accueillir des personnes placées en détention préventive ou purgeant une peine dont le reliquat n'excède pas un an. Elle est habilitée à recevoir les hommes et les femmes des juridictions suivantes : TGI, cour d'appel et cour d'assises, elle peut également recevoir les mineurs des trois tribunaux pour mineurs de la région. Elle dispose de 105 places théoriques qui se distribuent comme suit : 78 au quartier hommes, 11 au quartier femmes, 10 au quartier semi-liberté et 6 au quartier mineurs. Mais cette prison est, comme beaucoup de maisons d'arrêt, structurellement surpeuplée. Le taux de surpopulation a atteint un niveau très élevé (274% en 2003 soit presque trois fois sa capacité, le triste record de l'année a culminé à 346% au quartier homme soit 270 détenus!). A la fin de notre enquête toutes les cellules du quartier hommes avaient été triplées. Précisons que la population féminine comme la population mineure sont exclues de l'enquête.

Il s'agit de la plus petite des prisons étudiées. Le recueil des données a été satisfaisant à tout point de vue, nous avons eu accès à tous les documents souhaités et l'ensemble des personnels sollicités ont répondu à nos demandes. Nous avons pu accéder aux zones d'atelier sans accompagnement en étant équipé d'un boîtier alarme. Surtout, alors que cette prison fait face à une surpopulation qui rend la vie quotidienne, des détenus comme des surveillants, extrêmement difficile, les personnels ont tout de même toujours fait ce qui était en leur pouvoir pour nous trouver un bureau vacant pour mener les entretiens. De plus ils n'ont jamais refusé d'effectuer un mouvement de détenu induit par le passage de l'entretien.

1. Données démographiques.

La population masculine détenue dans cette prison s'élevait en 2003 à 214, la moyenne d'âge s'élevait à 31 ans, 60% des détenus ont moins de trente ans, 25% ont entre 30 et 40 ans et 15% ont plus de 40 ans (seuls 6 détenus sont âgés de plus de 60 ans). 214 détenus, c'est la population en stock, la rotation est comme dans toute maison d'arrêt forte, pour l'année 2003, 678 entrées et 711 sorties.

La population incarcérée se répartit équitablement entre prévenus et condamnés. Les trois-quarts des condamnés le sont pour moins d'un an. On retrouve les caractéristiques classiques de la population incarcérée en maison d'arrêt : une population jeune condamnée à des peines courtes, comme pour la maison d'arrêt n°1. En revanche, à la différence de celle-ci, la part des étrangers y est bien moins importantes (15% contre un tiers).

Les motifs d'incarcérations sont divers, un quart des détenus est incarcéré pour vol (simple ou qualifié), ensuite les violences volontaires font jeu égal avec les délits du code de la route (alcool, défaut d'assurance ou de permis...) avec 17%, viennent ensuite les viols avec 14% et les infractions à la législation aux stupéfiants (ILS) avec 13%, enfin 6% sont incarcérés pour meurtre (ou tentative) et 5% pour escroquerie. Comparativement avec la maison d'arrêt n°1, on remarquera que les ILS sont moins représentées (6 points de moins) alors que les crimes et délits pour mœurs le sont bien plus (8 points de plus).

2. Mode de gestion et règles de fonctionnement.

Il s'agit d'une prison en gestion publique, le secteur privé n'y intervient que comme concessionnaires. Les activités productives organisées sous le régime de la concession de main d'œuvre sont directement gérées par la prison (établissement des contrats, suivi financier, établissement des rémunérations pour les détenus, facturation auprès des concessionnaires du coût global d'utilisation de la main d'œuvre pénale).

La politique de la prison en matière de travail est menée par le directeur en lien avec le directeur technique (directement compétent pour tout ce qui relève de l'organisation du travail pénitentiaire, de l'entretien et de la maintenance globale de la prison), au sens où ils prennent ensemble les décisions importantes qui peuvent concerner le travail pénitentiaire.

B. L'organisation du travail.

Dans cette vieille prison, l'architecture initiale ne comportait pas d'espaces dédiés au travail productif. Au cours du siècle dernier, plusieurs aménagements ont été apportés à l'intérieur de l'enceinte. Un des derniers en date concerne l'aménagement d'une zone d'atelier. Aujourd'hui, la surface d'atelier a été portée à 650 mètres carrés. L'espace total de d'atelier se compose de quatre zones, une zone de stockage des marchandises (entrées et sorties), et trois zones de production séparées par des grilles. Deux sont de surfaces équivalentes, une autre est plus

petite. Par ailleurs, une partie du travail de production a lieu en cellule (entre dix et douze cellules).

Les horaires de travail sont conformes à ceux généralement pratiqués en maison d'arrêt, trois journées de six heures, une de six heures quarante cinq et une dernière (le vendredi) de cinq heures quinze, soit trente heures par semaine (trois heures de plus que pour la maison d'arrêt n°1). Les pauses autorisées durent vingt minutes (deux fois par jour).

Les cellules des détenus classés au travail sont toutes situées au sein de la même aile du bâtiment de détention, ce pour faciliter les mouvements vers les ateliers. Le classement au travail induit donc pour un détenu inoccupé un changement de cellule. Mentionnons dès à présent l'existence de douches dans l'atelier. Un détenu classé, outre le fait de pouvoir sortir de sa cellule et recevoir un salaire "gagne" aussi le bénéficie d'une douche par jour, alors qu'en maison d'arrêt, les détenus ont droit à une douche tous les deux jours. Le droit à la douche, afférent au travail existe également pour la maison d'arrêt n°1. Mais ici la douche sur le lieu de travail permet d'une part, de réduire un peu l'accès aux douches de la détention (donc aux surveillants de disposer de plus de "places" et de temps pour le passage à la douche des détenus qui ne travaillent pas), d'autre part les détenus jouissent d'un temps de lavage un peu plus important et d'une installation sanitaire de meilleure qualité¹.

1. Les travaux proposés.

Trois entreprises concessionnaires concentrent la quasi-totalité de l'offre de travail.

A. Un spécialiste de la petite sous-traitance (conditionnement divers/montage).

Cet atelier occupe 32 détenus pour 13 jours de travail sur 20 (moyennes calculées sur 9 mois). Il s'agit d'une entreprise spécialisée dans le petit conditionnement et les petits montages de pièces. C'est une petite industrie de main d'œuvre qui doit sa prospérité au travail pénitentiaire. Elle a installé des concessions dans plusieurs prisons (notamment dans le centre de détention n°1, le petit atelier d'ensachage d'outils).

Il s'agit du plus gros utilisateur de main d'œuvre dans cette prison, les activités sont variées, pour cette prison, il s'agit souvent de confection et de conditionnement d'échantillons de produits de beauté (parfois destinés à finir collés dans des magazines féminins) ou encore de confectionner des pochettes en carton. Ce sont des travaux très proches de ceux exécutés dans la M.A n°1 mais il s'agit en général de plus gros volumes à traiter dans des temps de réalisation plus longs que ceux de l'industrie graphique (principaux donneurs d'ordre de la maison d'arrêt n°1). Par exemple au cours de nos six semaines d'enquête, il n'y a eu que deux commandes, de plus il peut s'agir de produits déjà commandés (le tarif de la pièce est connu, les détenus connaissent les conditions de production). La conséquence directe, pour les détenus, c'est qu'ils bénéficient de suffisamment de temps pour

¹ Ces détails ne sont pas futiles, maintenir une bonne hygiène en prison n'est pas rien quand on ne dispose plus de la liberté.

s'approprier les gestes. Le contremaître nous dira *"en moyenne, je travaille entre quinze jours et trois semaines sur le même produit"*. Lorsqu'il s'agit d'un nouveau produit, alors il faut fixer une cadence¹, dans ce cas, le contremaître nous dit : *"Je laisse faire la matinée et après je fais un calcul moyen entre le plus rapide et le plus lent. Je regarde si je suis dans les prix A.P et sinon j'appelle mon patron. Le problème c'est de prendre la cadence sur une matinée de départ. Je vais pas au-delà du minimum parce que je sais qu'avec le temps la cadence s'améliore"*.

B. L'atelier de conditionnement de pièces de plomberie et visserie.

Cet atelier fournit du travail à 22 détenus, ce pour 13 jours ouvrés de travail sur 20 (en moyenne sur 9 mois). Il s'agit d'une entreprise qui utilise le travail pénitentiaire depuis longtemps (vingt ans selon le contremaître). Elle fait partie d'un groupe spécialisé dans la production et la distribution de visserie et petite quincaillerie. Vingt ans auparavant, ce groupe possédait trois usines de production, il n'y en plus qu'une qui fabrique *"des produits de qualité, et encore ils font le stock tampon par rapport à nous"*, nous dit le contremaître, qui travaille le matin à la prison et les après-midi dans les entrepôts *"de la centrale, là-bas, toutes les marchandises arrivent et nous on expédie. Ici (dans l'atelier pénitentiaire), on fait surtout du client spécifique, c'est des trucs spéciaux par exemple W, c'est un client qui veut ses propres étiquettes. Sinon les quatre-cinquième de nos produits sont reçus finis et nous on expédie seulement. Ce qu'on fait ici c'est une masse infime par rapport à ce qui sort de chez nous"*. Implantée depuis de nombreuses années, cette entreprise n'a placé un contremaître un mi-temps que depuis trois ans au moment de l'enquête, avant *"c'était fait dans un petit atelier à l'usine, mais j'ai pas connu, après il y a eu des conditionneurs sous-traitants et maintenant c'est tout ici pour des questions de coûts"*.

Le travail des détenus consiste à conditionner diverses séries de vis, chevilles, colliers etc... dans des boîtes de tailles variables, souvent il faudra aussi étiqueter les boîtes. Il s'agit également de micro-montage (deux éléments) de clips qu'il faudra ensuite conditionner. Les détenus s'organisent le plus souvent en petits groupes de trois par table de travail. Chaque groupe a une balance électronique, à chaque référence (une série peut avoir plusieurs références, c'est à dire être conditionnée dans des contenants de poids différents) correspond un poids. La balance est tarée selon la référence, deux détenus (parfois les trois à la fois) remplissent d'abord les boîtes, le troisième pèse, contrôle et réajuste le poids. Pour les détenus les plus expérimentés (ceux classés depuis au moins trois mois, ou bien des récidivistes qui reviennent travailler au même poste), le pesage est un simple contrôle. Nous avons observé une table de trois détenus qui se connaissent très bien et sont considérés comme "bons" (c'est une table placée sous surveillance, le groupe

¹ Pour avoir observé plusieurs fois des contremaîtres évaluer des cadences afin de fixer un tarif à la pièce, la détermination des cadences nous paraît quelque chose d'assez énigmatique, les méthodes sont variées (chronométrage caché ou à découvert, évaluation entre groupes de "rapides" et "lents" ou entre individu "rapide" et "lent", tarif indicatif annoncé puis réévaluation après quelques jours ou l'inverse pas de tarif annoncé et tarif définitif ensuite...). En fonction des éléments connus avant l'évaluation de la cadence, les méthodes peuvent varier également. Ensuite, si le tarif est trop bas, le groupe "détenu" peut faire intervenir le groupe "surveillant" et/ou le groupe "direction/gradés", les configurations sont très variables mais on est loin de la rationalité pure.

des gitans, la crainte des surveillants, justifiée et partagée par le contremaître, est qu'ils fassent pression sur le contremaître détenu pour obtenir les meilleures séries, celles qui rapportent davantage). Ils travaillent vite, une boîte sur vingt nécessitait un rajout de pièces, toutes les autres étaient parfaitement calibrées. Ils réalisaient une production identique à une autre table, alors qu'ils avaient commencé le travail vingt minutes après le reste de l'atelier (ils bavardaient à la table ostensiblement sous le regard des surveillants d'ateliers). Après la pause, prise simultanément par tous les détenus de cet atelier, ils ont traîné cinq bonnes minutes avant de reprendre le travail, une remarque du surveillant les fait revenir à leur table mais pendant une demi-heure ils discutent en travaillant lentement (pour ne pas être accusés de ne rien faire), puis ils se sont mis à accélérer et à prendre un rythme soutenu. A la fin de l'après-midi, ils avaient produit 10% de plus que l'autre table en travaillant vingt-cinq minutes de moins et trente minutes au ralenti. Le contremaître détenu (qui distribue le travail l'après-midi ou en absence du contremaître civil) dira *"il y a toujours des tables meilleures que d'autres, souvent il y en qui traînent, d'ailleurs ils (les surveillants) ont vus que les mecs abusaient alors maintenant ils font attention et on prend les pauses à heure fixe. Mais en général les gars ils bossent bien, ils enchaînent"* (il accompagne son propos par un geste de la main, signifiant, "ils foncent").

C. Le travail en cellule : le façonnage des enveloppes.

Cette entreprise propose une activité de façonnage d'enveloppes. Il s'agit de plier ou coller (selon les différents modèles, le nombre d'opérations est variable). Cette activité existait depuis 14 ans au moment de notre enquête. Elle concerne 16 détenus occupés en moyenne 16 jours ouvrés sur 20. C'est un détenu qui travaille au conditionnement des couverts qui est contremaître pour cette activité, il est chargé de distribuer le travail dans les cellules (chaque jour il répartit la marchandise à façonner et récupère les enveloppes produites).

Pour cette activité, les horaires sont libres, ainsi un des détenus employé à cette activité nous dit :

"On se lève le matin et puis on finit le soir à 11 heures, si on veut gagner un peu d'argent il faut travailler tous les jours sept jours sur sept mais le problème c'est le week-end pour stocker c'est pas facile, là on est trois dans la cellule et deux à travailler. On peut pas travailler à trois, faudrait deux tables on peut pas (...). Mais il peut y avoir des creux...des jours on a très peu de travail, en une matinée c'est fait, des fois y a rien. Et puis s'il fait beau on va en promenade quand même".

Q : Mais vous travaillez jusqu'à 11 heures tous les jours quand il y a du travail ?

Non ça dépend, là on va un peu plus vite parce qu'en ce moment il y a des films à la télé. Un autre détenu préfère dormir une partie de la matinée : "On travaille comme on veut, j'essaie de travailler surtout l'après-midi, le matin je dors le plus possible, cette semaine à 10 heures j'étais réveillé (...) j'ai commencé à travailler à 13h, je fais les pliages et le collage, en général je finis à 17h-18h. Après manger, je mets en carton jusqu'à 19h30-20h".

D. Le conditionnement de couverts.

Cette activité occupe entre trois et quatre détenus en moyenne, ce 11 jours ouvrés par mois. Leur travail consiste à conditionner en barquette des sachets contenant des couverts en plastique (qui seront distribués dans les avions). Ils doivent aussi, en les rangeant, contrôler le contenu des sachets. Avec l'habitude, les détenus n'ont plus besoin de faire un contrôle visuel des sachets, au toucher ils savent si un élément est manquant : serviette, couteau, cuillère ou fourchette. Le concessionnaire vient deux fois par semaine dans cette prison pour retirer la marchandise produite et livrer les produits à conditionner.

2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués.

Avant d'analyser les niveaux et les disparités de salaires de la majorité des détenus (payés uniquement à la pièce), précisons d'abord ceux des détenus qui prennent part à l'encadrement. Un des détenus les mieux rémunérés tire ses ressources financières de sa double activité de contremaître (enveloppes et conditionnement des couverts), il gagne en moyenne 650€/mois brut (sa propre production bonifiée d'un pourcentage sur l'ensemble pour les couverts et un pourcentage sur la production totale des enveloppes). Les deux détenus contremaîtres sont payés à la pièce mais leur salaire est bonifié par un pourcentage de la production totale (+6%), ils sont les mieux rémunérés des détenus (en moyenne 500€ pour le contremaître du petit conditionnement et 600€ pour celui de la petite quincaillerie). Le salaire du cariste est assez élevé lui aussi (entre 500 et 600€ selon les mois). Le cariste est utilisé par les trois concessionnaires présents dans la zone d'atelier (essentiellement pour l'activité visserie/plomberie), son salaire est mutualisé sur les trois activités, chaque concessionnaire paye une part relative de son poste. De plus, il travaille, une partie de son temps, à la pièce au conditionnement de la petite quincaillerie, comme il dit : *"le boulot de cariste, ça me prend trois voire quatre heures dans la journée, le reste du temps je travaille seul, je m'incruste en bossant pour P, ça arrange mes fins de mois"*.

En croisant plusieurs informations (issues de données établies par le directeur technique, celles-ci sont transmises chaque mois au CUTE¹ de la direction régionale), on obtient le tableau suivant, qu'on pourra comparer à celui de la maison d'arrêt n°1.

¹ Chargé d'Unité Travail et Emploi.

Tableau récapitulatif des effectifs et des salaires par activité.

| Type d'activité | cumul jours travaillés | effectifs cumulés | jours travaillés/mois | effectif moyen détenu/mois | salaire journalier moyen | salaire mensuel brut moyen |
|--|------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| conditionnement couverts | 426 | 39 | 10,92 | 3,9 | 18,65 | 203,77 |
| conditionnement divers | 4079 | 325 | 12,55 | 32,5 | 17,77 | 222,98 |
| conditionnement vis/plomberie | 2927 | 223 | 13,13 | 22,3 | 28,96 | 380,17 |
| pliage enveloppes | 2633 | 164 | 16,05 | 16,4 | 17,80 | 285,74 |
| Calculs établis sur 10 mois : Février à Novembre 2004. | | | | moyenne générale = | | 273,16 |

Le détenu classé au travail en production travaille en moyenne 13 jours par mois (sur 20), son salaire s'élève à 273€ brut.

On remarque d'emblée que l'activité la plus rémunératrice est le conditionnement de petite quincaillerie, la rémunération mensuelle moyenne est 40% plus élevée que la moyenne, 65% plus forte que l'activité la moins rémunérée (couverts). Alors que les deux plus gros utilisateurs de main d'œuvre de l'atelier fournissent chacun environ 13 jours de travail sur vingt aux détenus classés, l'activité de conditionnement divers rémunère bien moins (presque 60% d'écart).

Les niveaux de rémunération sont plus élevés que ceux relevés dans la maison d'arrêt n°1, le salaire moyen s'établissait là-bas à 120€ (soit 45% de moins que dans cette maison d'arrêt), sa faiblesse étant due à la faiblesse initiale des tarifs à la pièce et au niveau élevé des cadences pratiquées mais également à l'effet induit par le tri effectué par l'organisation du travail : beaucoup de classés mais bon nombre de détenus classés au chômage travaillant très peu. Dans cette maison d'arrêt, lorsqu'un détenu est classé, il travaille, on n'observe pas le même phénomène que dans la maison d'arrêt à gestion mixte, les organisateurs (contremaîtres) ne reprennent pas la main sur le classement, il n'y a pas de second filtre. Un des détenus (contremaître) explique : *"on essaie de voir avec le contremaître et les surveillants aussi parfois. Par exemple, là la table 6 travaille pas aujourd'hui, mais demain ils travailleront et là ce matin le contremaître m'a dit que c'était à la table 4 de faire ce travail¹ parce que les autres étaient au chômage deux jours avant. On essaie d'équilibrer."*

De plus les activités sont relativement pérennes. On observe bien des ralentissements sur une période de dix mois mais, la fluctuation de l'activité est sans commune mesure avec celle évoquée dans la première monographie.

Les écarts de rémunération entre détenus sont proches de ceux observés dans la M.A n°1, surtout pour l'activité de conditionnement divers qui se rapprochent le plus de ce que nous avons observé dans celle-ci. A nombre de jour égal de travail, les écarts vont de un à trois pour cet atelier. En revanche, pour l'activité de conditionnement de visserie, les écarts sont moins importants, de un à deux à

¹ Il explique en fait qu'un "travail mieux payé" est donné en priorité à un groupe qui était au chômage. L'équilibrage a lieu à la fois sur le nombre de jours travaillés mais aussi dans la distribution du travail afin que les pertes financières liées au chômage soient compensées.

nombre égal de jours travaillés. Si on prend en compte les moyennes des détenus les mieux rémunérés pour les deux activités principales de conditionnement, ils atteignent des salaires deux fois supérieurs à la moyenne pour le conditionnement divers (soit environ 450€) et une fois et demi pour le conditionnement de petite quincaillerie (soit environ 570€) c'est à dire qu'ils atteignent presque les salaires de leur contremaître.

3. L'encadrement du travail.

Il faut dès à présent préciser une chose importante en ce qui concerne l'encadrement pénitentiaire du travail dans cette prison. Le directeur de la prison comme le directeur technique sont issus du corps des surveillants de prison. Ils sont devenus directeurs par la mobilité interne. Ensuite, dans l'ordre hiérarchique, on trouve deux surveillants d'ateliers. L'ensemble de l'encadrement pénitentiaire est donc issu du corps des surveillants.

Il faut relier la relative bonne situation du travail pénitentiaire en terme d'effectifs occupés, de stabilité et de salaire, au contexte économique et historique de cette prison. Les relations tissées avec les principaux concessionnaires ne sont pas nouvelles, de plus il semble que le marché local soit plus dynamique ou peut-être aussi qu'il y a moins de concurrence qu'en région parisienne (des autres prisons et des CAT). Nous n'avons pas étudié ces questions qui sont de la compétence d'économistes bien plus que de sociologues. Mais ces "bons" résultats (le CUTE nous confiait, "*la maison d'arrêt de L, c'est l'établissement dont je suis le plus satisfait*"), sont aussi imputables à une politique d'établissement au niveau du travail pénitentiaire.

Le directeur de la prison et le directeur technique.

Nous les présentons ensemble parce qu'en matière de travail, ils prennent des décisions conjointes. Premièrement, un choix clair a été fait, écarter les concessionnaires qui ne respectent pas les engagements établis dans les contrats de concessions. Le directeur affirmait clairement : "*Quand je suis arrivé ici j'ai surtout insisté pour avoir du travail régulier. Je voulais pas du concessionnaire qui fait travailler une semaine puis quinze jours, qui se barre et qui revient quand il a besoin. Je comprends qu'il puisse y avoir des arrêts mais c'est mieux d'avoir plusieurs concessionnaires qui donnent du travail régulier*". A ce sujet, lorsqu'on examine les contrats de concessions, les clauses sont bien plus fournies et précises que ce que nous avons pu examiner dans les contrats de concession de la maison centrale. De plus, en cas de modifications constatées, en particulier sur l'effectif employé et/ou sur la présence d'un contremaître placé par l'entreprise concessionnaire, des avenants aux contrats sont apportés. Peu avant notre arrivée, un concessionnaire (qui faisait conditionner des petits articles de cycles) a été remercié parce qu'il ne fournissait pas l'activité promise et que son activité était trop fluctuante.

Le caractère fluctuant de l'activité est davantage considéré comme une source de problèmes qu'autre chose. Rares sont sûrement les maisons d'arrêt qui peuvent se permettre de refuser des concessions mais il s'agit d'un choix qui a à voir avec une

gestion assez pragmatique d'une détention. Le directeur technique nous disait, "*Avec les détenus faut être clair, on va pas dire à un type qu'on le classe et pas lui donner de boulot pendant une semaine, c'est pas possible*". Le chef de détention nous disait bien qu'il préférerait une offre réduite mais stable que des fluctuations trop fortes, parce qu'en définitive "*ça crée plus de problèmes que ça n'en résout*". C'est à dire que les détenus se plaindront de leur situation effective de chômage, ce qui aura des conséquences néfastes sur le climat de détention.

En ce qui concerne le directeur technique, nous nous limitons ici à une partie de sa fonction. Celle directement liée au travail pénitentiaire, il semble que ses responsabilités liées à la maintenance générale de l'établissement (entretiens, sécurité...) et sa participation à diverses réunions lui prennent autant de temps que celles liées au travail. Il s'agit pour lui de s'occuper de tout ce qui à trait au suivi des concessions (essentiellement la facturation de la main d'œuvre et les rappels réguliers auprès des concessionnaires, les contacts commerciaux avec les concessionnaires, l'établissement de toutes les données chiffrées demandées par la direction régionale, l'encadrement des surveillants d'atelier, l'organisation des commissions de classement).

Les surveillants d'atelier

Ils sont deux à travailler à plein temps dans la zone d'atelier. Leur travail consiste à organiser les mouvements en lien avec leurs collègues de la détention. Encadrer les activités de production mais, comme stipulé dans les contrats de concessions, "*uniquement en matière de discipline et de bon ordre*". Ils ont un avis consultatif sur le classement des détenus, mais leur avis est surtout décisif pour le remplacement des contremaîtres, parce qu'ils sont les mieux renseignés. Pour chaque nouveau détenu classé aux ateliers, il s'agit d'informer le détenu. "*On leur explique le règlement intérieur, le respect qu'ils doivent avoir par rapport au contremaître, à nous, aux autres détenus*". Au niveau disciplinaire, il s'agit davantage de veiller à ce qu'un groupe de détenus ne prenne pas une position de force sur d'autres, rappeler à l'ordre si certains flânent un peu trop. Ils doivent aussi effectuer la saisie des productions des détenus sur des tableurs (les chiffres sont transmis par les contremaîtres, civils ou détenus) qu'ils transmettent ensuite à la comptabilité afin que celle-ci crédite les comptes des détenus.

Par l'observation, on se rend compte qu'une bonne part de leur activité consiste aussi à faire le lien entre leur hiérarchie directe (directeur technique mais aussi l'encadrement de la détention) et les entreprises concessionnaires (à travers les contremaîtres). La difficulté nous dit l'un d'entre eux, "*c'est qu'on reçoit des consignes du chef de détention, du concessionnaire et les ordres¹ du directeur technique et il peut y avoir des consignes contradictoires*".

Q : Par exemple ?

"*X peut nous dire de référer de tous les problèmes qui ont lieu dans l'atelier, le chef de détention peut nous dire attention n'en parlez pas parce que, bon c'est souvent un*

¹ On remarque la distinction entre consigne et ordre, l'ordre vient du supérieur hiérarchique direct.

problème lié à un détenu, n'en parlez pas parce qu'il est mieux depuis qu'il est à l'atelier. Donc nous maintenant on en parle à tout le monde et ils s'arrangent."

Les détenus bénéficient auprès d'eux de plus de possibilités d'accès à des informations diverses qui peuvent concerner leur vie quotidienne, *"on gère un peu tout, les gars ils viennent nous voir pour un parloir, pour en savoir où ils en sont dans leur compte, pour un problème de droit par rapport à l'avocat..."*.

Les contremaîtres des concessionnaires.

Leur rôle est clair, ils distribuent le travail, assurent l'ensemble du contrôle de la qualité, établissent les cadences en cas de nouveau produit. Ils doivent bien sûr expliquer aux détenus ce qu'ils attendent en terme de qualité. Le contremaître du petit conditionnement en tout genre dit : *"je dois passer à toutes les tables pour leur expliquer ce qu'il y a à faire, il va falloir que je passe avec le mode opératoire pour bien leur montrer, ensuite on lance la production et là commence le contrôle. (...)* Les nouveaux détenus, *je contrôle l'ensemble de leur production, les autres je sonde, je prends des échantillons"*.

Les griefs principaux qu'ils formulent portent sur les difficultés qu'ils rencontrent dans la gestion de la main d'œuvre. Principalement sur deux points, le premier, lorsqu'ils souhaitent qu'un détenu soit déclassé pour insuffisance professionnelle (un détenu qui ne va pas assez vite le plus souvent), c'est la lenteur du déclassement qu'ils critiquent, souvent le détenu sera en effet déclassé mais il aura d'abord un avertissement puis un passage dans une seconde commission de discipline, alors que les contremaîtres souhaiteraient toujours bénéficier de plus de flexibilité dans ce domaine. Le second concerne les mouvements au cours de la journée. Pour les temps de parloir, à priori, ils savent à l'avance qui est concerné, mais ils se plaignent des mouvements imprévus (service médical, service social...). Ils souhaiteraient aussi pouvoir bénéficier de livraisons en dehors des temps prévus, l'un d'eux dit *"ici on peut être livré que le matin donc je peux pas recevoir de travail l'après-midi, j'ai déjà perdu une journée de travail à cause de ça des fois."*

Les contremaîtres détenus.

Ils assistent les contremaîtres civils, et font le lien entre les détenus et le contremaître, en particulier si des problèmes relationnels se posent entre eux et les contremaîtres. Ils sont souvent plus diplômés que la moyenne. Leur sélection fait l'objet d'interventions diverses de tous les acteurs en présence. Le contremaître qui s'apprête à partir pourra coopter un de ces codétenus, tenter d'avoir l'appui du contremaître civil, ensuite entrent en jeu les surveillants qui ont souvent une idée sur les quelques détenus susceptibles d'être élus au poste convoité. Le premier niveau de négociation se joue dans l'atelier, ensuite, les surveillants remontent les informations auprès de leur directeur technique, ils prendront la décision ensemble.

Nous reproduisons ici un extrait de conversation entre les surveillants (s) et le directeur technique (d.t) :

- Le d.t : *il va partir bientôt donc faut le remplacer, qui est-ce que vous avez ?*
- s : *Dans ceux qui demandent on a L mais bon ?*
- d.t : *Rires "ah non lui c'est niet ! Non non il y a pas moyen quand il aura compris que quand on entendra un peu moins parler de lui au niveau de son comportement ok mais là non. (Les surveillants acquiescent).*
- s : *Dans ceux qui demandent on a aussi X, il travaille et il a de l'influence.*
- d.t : *Ah mais quel genre d'influence ça peut être bien ça.*
- s : *Oui le problème c'est qu'il est bien copains avec les gitans alors il va leur donner du travail, c'est délicat. Bon sinon, il y a le jeune là Z, il est bien le problème c'est qu'il est pas là depuis longtemps mais il est pas con il a un BTS et G (le contremaître civil) pense qu'il serait bien*
- d.t : *Bon alors on essaie avec lui, vous voyez comment ça se passe et si ça va pas, on pourra essayer X, dans ce cas on le briefera bien à tous les trois.*

4. L'accès au travail.

Nous avons signalé qu'il existe du travail en cellule dans cette prison. Le travail en cellule permet de faire des choix mais qui trouvent leur cohérence en terme de rationalité sécuritaire. Les détenus incarcérés pour mœurs sont exclus du classement aux ateliers. L'équipe de direction est claire à ce sujet, ils ne seront pas acceptés par les autres, leur présence créera des incidents et ça serait les mettre en danger que de leur ouvrir l'accès aux ateliers. Donc, cette catégorie de détenus n'a accès qu'au travail en cellule (quasiment tout l'effectif des détenus employés au pliage des enveloppes est incarcéré pour des affaires de mœurs). Au cours de notre enquête, un des détenus de l'atelier de conditionnement de visserie était constamment mis à l'écart (dans le travail, il travaillait souvent seul comme lors des temps de pause). Il n'était pas incarcéré pour mœurs mais pour maltraitance sur ses enfants, cependant ils passaient au yeux de tous comme un "pointeur", le rejet passe par une assimilation courante en prison (exhibitionnisme, attouchements, tentative de viol, viol sur mineur ou non entrent dans la même catégorie générale, la maltraitance touche les enfants et est incluse dans cet ensemble). Il devait sa présence à un de ses codétenus (incarcéré pour escroquerie) qui le protégeait, parce qu'il considérait que ça n'avait rien à voir. Pour lui, même s'il condamnait les actes de ce détenu, user de la violence sur ses enfants était critiquable mais il considérait (se souvenant de son enfance en Afrique) que les parents pouvaient parfois en faire usage et que les actes de son codétenu avaient peut-être été exagérés, surtout il faisait la différence entre "ça" et un viol, et "ça" n'était pas une raison valable pour l'exclure de l'atelier. A la fin de notre enquête, ce détenu "protecteur" allait être libéré, son codétenu nous disait alors en entretien, *"je ne sais pas encore si je vais rester à l'atelier, je vais voir mais c'est possible que je demande mon déclassement"*¹.

¹ Les surveillants étaient parfaitement au courant de la situation et ils craignaient eux aussi que le départ de l'un provoque la fuite de l'autre. Ils s'apprêtaient en tout cas à être vigilants mais comme disait l'un d'eux, *"on peut pas tout voir et si il demande son déclassement il donnera pas la vraie raison, on la connaît mais ça fait aussi partie de ses droits de demander son déclassement."*

Dans les orientations du PACTE 2, il est précisé que les conditions du travail pénitentiaire doivent se rapprocher le plus possible des travaux réalisés à l'extérieur. Dans ce cadre, la disparition du travail en cellule est préconisée. Symbole de l'archaïsme pénitentiaire, celui-ci est régulièrement dénoncé, quoi qu'il en soit, on constate ici qu'il offre bien des avantages en terme de maintien de l'ordre.

Nous l'avons dit pour la maison d'arrêt n°1, le travail est au service de la logique du maintien de l'ordre, par conséquent le classement est bien un enjeu important. Il l'est d'autant plus quand la détention est soumise à la surpopulation, aux tensions et aux violences qu'elle engendre. Il n'est guère discutable que, dès lors qu'on place deux ou trois individus dans un espace identique pendant 22 heures sur 24, des relations sociales peuvent atteindre un point culminant, c'est la violence comme relation sociale extrême¹.

Les critères de classement retenus dans cette prison, mis à part le choix fait à propos des détenus pour mœurs, sont les mêmes que dans la maison d'arrêt n°1. C'est le comportement en détention qui est le plus important, ensuite la situation sociale et économique des détenus est prise en compte, les indigents peuvent avoir priorité sur d'autres. Ensuite, on retrouve aussi le classement provoqué par des détenus dont le comportement trop instable, explosif et devenu "ingérable" en détention. Dans ce cas également, sur pression du chef de détention (mais cela peut faire l'objet de vives négociations selon les surveillants d'atelier), un détenu pourra avoir accès à l'atelier.

Une des différences que nous pouvons établir entre les deux maisons d'arrêt, outre ce que nous avons déjà évoqué, a à voir avec la gestion de la main d'œuvre dans l'atelier. Dans la maison d'arrêt n°1, la discipline d'atelier est plus forte que dans celle-ci où une latitude est laissée aux détenus dans leur présence à leur poste de travail. Ils sont autorisés (cela est inscrit dans le règlement) à prendre leurs douches sur le lieu de travail. Par ailleurs, dans la maison d'arrêt n°1, les pauses sont autorisées pour tous, mais de fait, surtout pour les détenus fumeurs. Disons que la pause "cigarette" est acceptée, en revanche les pauses de ceux qui s'arrêtent en même temps que les fumeurs sont moins tolérées ou signes d'une propension à "tirer au flanc". Dans cette maison d'arrêt, les pauses sont l'occasion de fumer mais aussi de consommer des boissons chaudes (cela est expressément autorisé par le règlement) contrairement à la maison d'arrêt n°1 où les détenus ne consomment aucune boisson. Le règlement intérieur autorise également les détenus à écouter de la musique (un poste autorisé, dans chaque atelier), ce qui n'est pas le cas dans la maison d'arrêt n°1.

5. La place du travail dans la prison.

Une offre de travail conséquente pour une maison d'arrêt...

Pour un effectif total en stock de 223 détenus en 2003, l'effectif total classé au travail se situe entre 90 et 95 détenus, en moyenne 30 détenus sont classés au service général², entre 60 et 65 aux travaux de production. Nous ne connaissons pas

¹ Nous renvoyons ici au rapport "*La violence carcérale en question*" de A.Chauvenet, op.cit.

² Les postes du service général qui impliquent peu de contact auprès des détenus et encadrés par des personnels techniques sont souvent occupés par des détenus incarcérés pour mœurs.

la part de la population inapte au travail, ni la part exacte de la population non demandeuse. Si on retient l'hypothèse basse (90 détenus), le taux d'activité s'élève à 40%. Le quart de la population est occupé au travail de production (contre 10% dans la maison d'arrêt n°1, dans l'hypothèse où là-bas l'effectif classé correspond à l'effectif effectivement occupé, or nous avons signalé que cela n'était pas le cas).

Au cours de notre enquête, 44 détenus étaient indigents. La liste d'attente (tous travaux confondus) au travail comptait 36 détenus (peut-on en déduire que la population non demandeuse est de $[223-90-36]=97$? C'est l'hypothèse que nous faisons). Par ailleurs la direction chiffre le nombre de détenus classés au chômage à 8 détenus pour un effectif de 60 détenus classés. Si on veut donner une indication du chômage réel, celui-ci serait de 35%¹. Aucune indication comparative n'est possible avec la M.A n°1 car l'effectif de la population non-demandeuse comme l'effectif de la population demandeuse ne sont pas mesurés.

...Que l'analyse des ressources financières confirme.

Une offre de travail relativement conséquente puisque le taux de chômage estimé n'est "que" de 35%. Le second indicateur pertinent retenu confirme que la place du travail dans la prison est importante puisqu'un peu plus de 50% des revenus des détenus provient du travail, 46% des mandats extérieurs et 4% des formations rémunérées (pour la maison d'arrêt n°1, les chiffres sont respectivement de 18%, 75% et 4%²).

Conclusion.

Certes cette maison d'arrêt n'est sans doute pas un cas idéal-typique, le travail pénitentiaire y prend une place bien plus importante que dans bon nombre de prison du même type. Néanmoins, il serait erroné de conclure que cette situation est le fait d'une heureuse conjonction économique et historique. Malgré une architecture initiale qui n'était guère propice au développement d'activité productive, les choix d'aménagement, la fidélisation des concessionnaires, qui n'interdit pas un contrôle régulier des engagements de ceux-ci démontre que l'attitude des équipes de direction n'est pas à négliger dans l'analyse. L'absence de conflits, quant à la question sécuritaire et au primat du maintien de l'ordre en détention, des acteurs décisionnaires est un élément important du maintien de l'activité économique.

¹ $[(36+8)/(223-97)]$

² Les 3% restants sont des dons.

3. Monographie du centre de détention 1 : prison de 310 places en gestion publique située en région parisienne.

Introduction :

La méthodologie adoptée reste sensiblement la même pour toutes les prisons étudiées. La combinaison des méthodes de recherche, analyse documentaire, entretiens auprès des détenus et de l'encadrement, observations des ateliers, a également permis un recueil de données satisfaisant. Ceci dit, chaque prison a ses spécificités et son fonctionnement propre. Au sein de la maison d'arrêt n°1, nous circulions surtout entre la zone d'atelier et le bâtiment réservé aux travailleurs dans lequel nous faisons les entretiens. Une partie du travail d'enquête a eu lieu dans les bureaux administratifs (commission de classement, entretiens avec les membres de direction et de certains personnels privés). Nous circulions souvent seuls, nous portions un badge de couleur qui signifiait que nous étions des personnels extérieurs mais avec le droit de circulation au sein de la détention en portant sur nous un boîtier alarme.

Pour ce centre de détention, où la coupure entre les ateliers et les bâtiments d'hébergement est très nette, nous avons su d'emblée que nous n'aurions pas autant de liberté pour circuler. Aller de la zone d'atelier vers la zone d'hébergement implique de traverser la grande cour de promenade. Au sein de la zone d'atelier nous avons le droit de circuler librement, d'aller nous entretenir avec tous les individus qui pouvaient être présents, passer d'un atelier à l'autre etc... Mais nous devons être accompagnés dès que nous sortions de la zone d'atelier pour aller vers la zone d'hébergement. Nous devons aussi être accompagnés à chacune de nos arrivées (de la salle d'attente située après la porte d'entrée et le portique) jusqu'au point d'arrivée (zone d'atelier ou d'hébergement). C'est pourquoi nous portions un badge de couleur qui indiquait aux agents de l'administration que nous devons être accompagnés lors de nos mouvements, nous portions ici aussi un boîtier alarme.

Les entretiens étaient menés dans les bureaux des travailleurs sociaux ou tout autre bureau vide selon les moments. Se faire accompagner lors des mouvements n'est pas systématique pour toutes les personnes (à la différence d'une maison centrale ou tout individu qui n'est pas surveillant, gradé ou membre de la direction est accompagné), la direction de cette prison a instauré une période probatoire pour tout individu nouveau dans l'enceinte. Il semble que nous ne soyons pas restés suffisamment longtemps pour acquérir le droit de circuler seuls ou peut-être que notre comportement n'a pas été celui attendu. Etre accompagné à chaque arrivée nous a souvent valu des temps d'attente plus ou moins longs. En règle générale un surveillant est affecté à cette tâche, mais il est arrivé fréquemment que celui-ci soit occupé par un autre mouvement, ou encore, qu'en cas d'absence d'un ou plusieurs surveillants dans l'équipe, ce poste soit supprimé le temps d'une journée. La tâche d'accompagner les personnes extérieures était alors assurée par celui ou celle qui se trouve disponible à ce moment là (par exemple un surveillant qui, de passage à l'administration, vous emmène en passant sur demande des surveillants de la porte d'entrée). Bref, pour les surveillants, l'arrivée d'un ou deux sociologues implique un surcroît de travail.

Nous avons décidé de mener les entretiens soit sur le lieu de travail soit après la journée de travail ou encore les vendredis après-midi. Lorsque à chaque fin de journée de travail, nous attendions avec les surveillants d'atelier ou les gradés arrivés au moment du mouvement de fin de journée, notre passage dans la cour de promenade accompagnés de personnels en uniforme nous ont parfois valu des remarques de la part de certains détenus ou des demandes d'explications. Certains détenus nous demandaient ouvertement de préciser le but de notre présence ici, ils souhaitent savoir si nous répétions ce qu'ils avaient pu nous dire au cours de la journée ou encore pourquoi nous discutons plus avec un gradé qu'un autre. Face à des sociologues qui viennent s'intéresser à une activité qui concerne certes plus massivement les détenus mais aussi certains personnels pénitentiaires (dont des gradés), chaque camp tente d'affirmer sa présence aux côtés de ceux qui viennent à leur rencontre. Ce particulièrement dans les zones où il y a davantage de circulation et de présence des surveillants comme des détenus (la cour, le rez-de-chaussée du bâtiment de détention où se trouvent les bureaux des gradés, des travailleurs sociaux, du psychologue, le guichet de la cantine, le téléphone).

On sait que le monde de la prison se partage entre ceux qui sont prodétenus et ceux qui sont prosurveillants, il est quasiment impossible d'échapper à cette catégorisation qui a cours dans toutes les prisons. Mais, nous y reviendrons car cette partition n'est plus si étanche lorsqu'on s'intéresse au travail pénitentiaire, surtout lorsqu'on se trouve au sein des ateliers.

A la différence des maisons d'arrêt, il est plus difficile d'obtenir des détenus la possibilité de s'entretenir avec eux à propos de leur travail en dehors du lieu et du temps de travail, nous y reviendrons plus longuement dans les chapitres qui abordent les fonctions du travail et la séparation des sphères privée et professionnelle. Au total, 20 entretiens approfondis ont été menés (19 auprès de détenus et un auprès d'un membre de la direction). L'ensemble des personnels de l'encadrement ont été vus et interrogés sur leurs lieux de travail. Les notes d'observation qui font état des discussions informelles entre détenus, entre l'encadrement et les détenus, provoquées ou non par des problèmes liés à la production sont riches. Il n'y eut qu'une commission de classement lors de notre enquête, à laquelle nous n'avons pas pu assister (celles-ci ne sont pas encore institutionnalisées dans cette prison). Mais nous avons pu assister à plusieurs reprises aux audiences qu'accordent la C.S.P chargée du travail pénitentiaire dans son bureau chaque soir (ce qui nous a beaucoup renseigné sur les critères de classement et sur l'importance du travail dans une prison où est apparu un phénomène qui lui était étranger : le chômage, provoqué par la fermeture d'une partie des ateliers suite à un incendie).

A. Présentation de la prison.

Le centre de détention étudié est une prison ancienne à gestion publique. L'enceinte du bâtiment est devenue une prison au début du 19ème siècle. Auparavant, les bâtiments ont abrités un hôpital tenu par des religieuses puis une maison de répression pour femmes. Sous la Restauration, l'actuel centre de détention était une maison centrale de détention conçue pour accueillir plus de 500

détenus. En 1975, la maison centrale est devenue centre pénitentiaire puis centre de détention en 1986.

1. Données démographiques.

Contrairement aux maisons d'arrêt, les établissements pour peine (centre de détention et maison centrale), ne sont pas concernés par la surpopulation, celle-ci se concentre dans les maisons d'arrêt. Ce centre de détention a une capacité théorique de 310 places, l'effectif réel est proche de 300.

Pour commencer, quelques éléments de démographie pénitentiaire : le vieillissement de la population pénale, qui est une tendance générale produite par des entrées en prison plus tardives et pour des temps plus longs, est ici manifeste. La moyenne d'âge s'élève à 45 ans en 2002 (37ans en 95, 90 détenus ont entre 40 et 50 ans, 80 entre 50 et 60 ans), même si le changement de statut de cette prison en centre de détention régional¹ aura notamment pour conséquence d'accueillir des populations un peu plus jeunes et de faire sensiblement baisser la moyenne. Seuls 15% des détenus ont moins de 30 ans (contre 60% en maisons d'arrêt). La répartition des détenus selon le motif d'incarcération est très différente de celle d'une maison d'arrêt (Viols et autres agressions sexuelles : 60%, Meurtres et homicides : 27%, violences (coups et blessures) : 3,5%, vol : 4%, ILS : 3%), 80% des détenus ont été condamnés à une peine supérieure ou égale à 10 ans dont 35% à une peine supérieure ou égale à 15 ans. Les détenus incarcérés pour viol ou agressions sexuelles sont devenus majoritaires, alors qu'ils représentaient 35% du total en 1997 et 15% en 1992, illustration d'une tendance lourde qui marque un accroissement net des condamnations des crimes et délits sexuels (et l'affectation prioritaire de ces détenus en centre de détention plus qu'en maison centrale). La population de cette prison est composée de 85% de français et de 15% d'étrangers (un tiers des étrangers sont issus d'Afrique du Nord).

Pour ce qui concerne notre objet, la structure par âge de la population pénale doit être prise en compte puisque le vieillissement de la population a aussi pour conséquence de réduire la population en âge de travailler (la part des retraités atteint 8,5%, elle a augmenté de plus 3 points en 3 ans). La statistique pénitentiaire ne nous renseigne, de manière générale, que sur assez peu d'éléments (l'âge, la nationalité, le motif d'incarcération).

¹ Il existe des centres de détention nationaux et régionaux. La différence est que pour les centres de détention régionaux, il y a un critère géographique d'affectation. Seuls les détenus qui relèvent de la région pénitentiaire du centre peuvent y être affectés. Jusqu'à l'année de notre enquête, ce centre de détention était national, des détenus de toute la France pouvaient y être affectés. En fait, beaucoup de détenus condamnés à de longues peines y étaient affectés ou en faisaient la demande. Le passage en centre de détention régional va restreindre les affectations, la population pénale qui y sera affectée va changer, les longues peines (plus de 10 ans) seront moins nombreuses au profit de détenus condamnés à des peines moyennes (entre 5 et 10 ans) ou des reliquats de peine courte.

2. Mode de gestion et règles de fonctionnement.

La situation de cette prison quant au travail est radicalement différente de celle d'une maison d'arrêt. Le C.D.1 est, depuis plus d'un siècle, connu pour sa situation privilégiée pour le travail. Il reste encore, tant parmi les détenus que les personnels, connu comme une prison où "il y a du travail". Il a longtemps été la vitrine de la RIEP à travers son imprimerie notamment. Les zones d'atelier sont très étendues, l'ensemble architectural est très important, les 300 détenus sont enfermés dans deux bâtiments seulement, plusieurs bâtiments ne sont pas occupés. Les surfaces d'atelier couvrent plus de la moitié de la surface totale de l'ensemble.

La zone d'atelier est totalement coupée des bâtiments de détention, l'entrée des ateliers se situe dans le coin opposé à l'entrée du bâtiment de détention. La cour de promenade sépare les deux zones. La zone des ateliers compte une imprimerie, une métallerie et un petit atelier d'ensachage de pièces.

L'imprimerie est gérée par la RIEP, elle est scindée en deux grands secteurs. Le secteur production où le papier est imprimé, on y trouve donc beaucoup de machines, des plus simples qui ne servent par exemple qu'à imprimer des enveloppes ou des machines plus vieilles qui peuvent imprimer en typographie, à des machines plus importantes sur lesquelles on peut imprimer des grands formats en couleur avec la technologie offset. L'équipement en machines offset accuse néanmoins un retard comparé aux imprimeries concurrentes, il n'y a pas de machines offset quadricolores. Or, de l'avis de la direction de l'imprimerie comme des quelques détenus ayant travaillé comme imprimeurs avant leur incarcération, ce type de machine est indispensable aujourd'hui. Il est possible de réaliser des documents à plusieurs couleurs mais il est nécessaire de faire deux passages dans une machine bicolore (le temps de production est doublé et la perte de papier qui existe à chaque démarrage d'une nouvelle production, du fait des réglages, est plus importante). Le second secteur est celui de la reliure, les documents imprimés y sont éventuellement découpés, collés, reliés, comptés et préparés au conditionnement avant d'être expédiés.

La métallerie est également gérée par la RIEP. Elle était avant un sinistre incendie qui a eu lieu quelques mois avant notre enquête (février à mars 2003) composée de deux secteurs, un atelier de production et un atelier finition. L'atelier finition peinture a brûlé ainsi que deux autres ateliers tenus par des concessionnaires. Un des concessionnaires n'a pas souhaité remettre en route sa production après l'incendie. C'est environ quarante détenus qui se sont retrouvés au chômage du jour au lendemain. La métallerie produit divers objets (armoires, grilles, portails, poubelles, lits...) pour le secteur public et le secteur privé. Parmi les clients du secteur public, l'administration pénitentiaire reste le premier client de la métallerie mais elle vend également des produits à d'autres administrations (l'Education Nationale, le ministère de l'Équipement) mais la majorité du chiffre d'affaire dégagée par la métallerie provient désormais du secteur privé. Au cours de notre enquête, la métallerie de la RIEP a également mis en place un petit atelier de dégrappage de pièces métalliques qui employait cinq détenus.

Un concessionnaire de main d'œuvre emploie 15 détenus à une activité d'ensachage. Il s'agit d'un concessionnaire qui utilise de la main d'œuvre pénale dans plusieurs prisons de la région parisienne (dont un atelier au sein de la maison d'arrêt n°2, en gestion publique).

L'organisation du travail tant à l'imprimerie qu'à la métallerie s'apparente à certains égards à celle d'une entreprise extérieure. En effet le temps de travail est de 35 heures par semaine, sur cinq jours, du lundi au vendredi, de 7h30 à 11h35 et de 13h30 à 17h soit 7h35 par jour (sauf les vendredis, les ateliers sont fermés l'après-midi). Le décor général ne laisse pas apparaître beaucoup de différences d'avec un atelier classique, des machines, des hommes en bleu de travail, des odeurs industrielles, des décorations typiques du monde ouvrier (posters plus ou moins érotiques, affiches de voiture de sport...). Ce qui frappe l'observateur extérieur lorsqu'on se rend dans les zones d'ateliers, c'est cette impression de ne pas être dans une prison mais bien davantage en train de visiter deux petites entreprises (une imprimerie et une métallerie). Ce pour plusieurs raisons, la présence massive d'équipement, de machines, de stocks, la quasi-absence de surveillants dans les zones d'atelier (un seul dans la partie production de l'imprimerie, un autre au bout du grand couloir qui sépare en deux ce grand bâtiment, aucun dans la métallerie), d'autres surveillants affectés à la RIEP sont le plus souvent vêtus de blouses bleues et non de leurs uniformes et il est bien difficile de distinguer, avant d'avoir été présenté, parmi les individus chargés de l'encadrement de la production, qui est détenu et qui ne l'est pas. Cependant, ces deux entités se distinguent aussi nettement des entreprises extérieures à plusieurs titres : dans le niveau d'équipement (obsolescence de certaines machines, par exemple pas de machine quadricolore à l'imprimerie), mais aussi en ce qui concerne l'effectif employé : l'organisation compense le déficit de compétence et l'absentéisme par un sureffectif (par exemple à l'imprimerie, les maquettes des documents avant d'être tirées sur plaque -qui sont ensuite installées sur les machines offset- subissent un double voire un triple contrôle).

Le dispositif sécuritaire aux ateliers est beaucoup moins étoffé qu'en maison d'arrêt et qu'en maison centrale. On sait que la sécurité périmétrique est un point crucial dans la sécurité d'une prison. Les points d'ouverture de la prison vers l'extérieur sont, par conséquent, des lieux tout à fait sensibles. Ce moindre niveau de sécurité en centre de détention qu'en centrale est tout à fait manifeste lorsqu'on prête attention aux différentes affectations des détenus dans l'enceinte de l'établissement. La cour de livraison des marchandises par laquelle entrent et sortent les véhicules donne directement sur la rue, deux surveillants y sont affectés mais ils sont assistés de deux détenus qui ont régulièrement la possibilité de voir l'extérieur, ce qui est tout à fait exclu dans une prison plus sécuritaire comme une maison centrale. Ces postes font évidemment l'objet d'une sélection fine de la main d'œuvre, le critère principal étant la confiance qu'on peut accorder à tel ou tel détenu du fait de son comportement exemplaire en détention.

B. L'organisation du travail.

Dans cette prison, le travail est omniprésent, beaucoup de détenus y sont classés : Environ 180 détenus travaillent : 35 à 40 à la métallerie, une douzaine chez un concessionnaire (ensachage de petits outils), 90 pour l'imprimerie, environ 40 détenus sont affectés au service général. L'effectif des demandeurs, les chômeurs (dont 15 arrivants) a atteint les 60 détenus en mars 2004. On compte 25 retraités, 15 inaptes (handicapés) et 25 détenus qui ne souhaitent pas travailler. On pourrait donc établir un taux de chômage d'environ 25% et un taux d'occupation de 65%, ce qui, historiquement, est très bas pour ce C.D, le plein-emploi était avant l'incendie quasiment atteint. La raréfaction du travail du fait des postes perdus suite à l'incendie se fait sentir. En particulier la durée moyenne d'attente pour un classement pour les nouveaux arrivants s'est allongée (3 mois).

La direction de la prison a établi une règle pour tous les nouveaux arrivants. Avant d'accéder au travail dans les ateliers, ils doivent passer trois mois au service général. La volonté de la direction est de signifier aux détenus qu'ils doivent démontrer leur motivation réelle pour le travail en acceptant au départ de travailler au service général. Les postes offerts au service général ont moins d'intérêt pour les détenus tant en termes de contenu du travail (nettoyage, cuisine, buanderie, porteurs de gamelles...) que de salaire (équivalents selon les postes à la moitié voire au tiers que ce qu'ils pourront gagner dans les ateliers). Cette règle n'était pas encore appliquée systématiquement lors de notre enquête, si un détenu arrivant était soudeur de métier ou imprimeur, il est probable que la gradée chargée du travail et la direction acceptent qu'il soit classé rapidement aux ateliers en cas de besoin. Une fois par mois, un accueil arrivant a lieu, les détenus affectés dans cette prison sont rassemblés collectivement dans un premier temps puis vus individuellement dans un second temps. L'objectif principal est de présenter aux détenus le fonctionnement général de la prison ainsi que l'offre globale d'activités. Cette réunion est présidée par un membre de la direction, y assistent également au moins un conseiller d'insertion et de probation, un psychologue, un gradé chef de bâtiment, le gradé chef du travail et aussi un ou plusieurs membres de l'encadrement des ateliers (souvent un pour l'imprimerie, l'autre pour la métallerie). Ces réunions sont donc l'occasion pour l'encadrement du travail d'un repérage des détenus qualifiés d'une part et des détenus condamnés à de longues peines d'autre part.

1. Les travaux proposés.

L'imprimerie.

Il s'agit d'une imprimerie administrative, sa production est quasi entièrement dédiée à l'impression de documents administratifs, surtout à destination directe des prisons françaises ou du Ministère de la Justice. C'est une imprimerie complète, on y trouve tous les services et tous les métiers de l'imprimerie. Nous avons dit qu'elle se scindait en deux grands ensembles : la production et la brochure. Trente détenus travaillent au sein du secteur production, presque tous directement sur machines

(entre vingt et vingt-cinq selon les absences), le contremaître détenu ne travaille pas directement sur machines tout comme le contrôleur.

Les postes sur machines sont majoritairement des postes de conducteurs offset, dans une imprimerie classique, une (voire plusieurs) machine offset peut fonctionner avec un seul conducteur, qui demandera de l'aide à un autre pour le lancement d'une production. Tout lancement nécessite d'être deux car il y a des tâches de manutention qui demandent de la force. Il faut charger les machines de papier, installer les plaques sur les rouleaux. Une fois la machine réglée et lancée, il s'agit surtout d'un travail de veille de production. Dans cette imprimerie, la plupart des détenus n'ont jamais travaillé dans une imprimerie, ils sont formés sur le tas par leurs pairs. Sur toutes les machines offset, on trouve plusieurs détenus (deux voire trois) plus ou moins expérimentés. L'organisateur est obligé de multiplier les postes pour palier à l'absence de personnel qualifié, il faut veiller aux départs, anticiper les libérations donc souvent doubler les postes afin d'assurer au mieux les remplacements de personnel¹.

Quelques travaux en typographie sont encore demandés mais ils se font de plus en plus rares, il existe encore un poste de typo-minerviste, dont le travail consiste à "composer" les textes à imprimer avec des jeux de lettres et de symboles en plomb. Ces compositions passent ensuite sur des machines conduites par des "conducteurs cylindres typo", il s'agit de machines anciennes qui demandent aussi des qualités en mécanique, car les réglages et les petits dépannages sont fréquents.

C'est le secteur brochure qui emploie le plus de détenus au sein de l'imprimerie (38). Plusieurs machines correspondent à différents postes de travail. Les massicotiers (trois ou quatre) utilisent des machines qui coupent le papier en grande quantité. D'autres détenus travaillent sur des machines à plier le papier (quatre postes sur les plieuses), d'autres encore sur des machines qui vont assembler différents feuillets (quatre postes). Dans tous ces cas, l'essentiel du travail consiste à alimenter les machines puis à ranger, le plus souvent sur palettes, les produits transformés. Lesquels seront déplacés puis stockés en magasin, préparés à l'expédition finale par quatre détenus. Il existe également deux postes particuliers, qui demandent des qualités manuelles pointues, la reliure d'art et le moulage de sceaux. Le secteur brochure compte également un contremaître détenu. L'imprimerie emploie aussi des détenus pour les tâches administratives et de conception.

Certaines tâches ne peuvent pas être confiées à des détenus, en particulier toutes celles qui impliquent un contact avec l'extérieur, il s'agit notamment du

¹ L'encadrement des ateliers s'est souvent plaint de la direction et de l'encadrement pénitentiaire au motif qu'ils ne sont pas prévenus suffisamment à l'avance des libérations. Le directeur de l'imprimerie nous dira la même chose que le directeur de la métallerie : "*Anticiper, on peut pas d'une part parce qu'on a des libérations conditionnelles, et surtout parce qu'il arrive qu'on soit informé après le détenu, ce qui nous laisse en général une semaine pour remplacer... financièrement on y perd pas mais on perd de la production et ça peut nous mettre en retard sur une commande urgente*".

poste de chargé des achats tenu par une surveillante détachée à la RIEP, du poste de chargé des devis occupé par un membre du corps technique de la RIEP. Mais les tâches administratives concernent tout de même sept postes occupés par des détenus, le travail des administratifs consiste à préparer les dossiers de fabrication, enregistrer les diverses consignes du client et les caractéristiques du devis (quantité, délai, etc...), transmettre ces dossiers au secteur de la production. Une fois que les commandes sont produites, ils devront préparer les bons de livraisons, puis assurer la facturation.

Avant d'imprimer quoi que soit, il va de soi qu'il faut concevoir, écrire, mettre en page etc... Avec la technologie de l'offset, toute cette conception se fait par ordinateur. Six détenus travaillent sur ordinateur à la P.A.O (Publication Assistée par Ordinateur). Les travaux consistent principalement en des compositions relativement simples comme la conception de papiers à en-tête pour les administrations ou encore des cartes de visite, mais peuvent concerner des commandes plus compliquées, comme la mise en page d'une lettre d'information. Une fois ce travail de conception effectué sur ordinateur, il s'agit de transformer ces créations informatiques en films, trois détenus travaillent au montage des films qui devront être développés (un poste de copieur développeur) afin de créer la plaque finale qui pourra être installée sur machine et donner enfin lieu à une impression. Avant qu'une production puisse "rouler", c'est à dire être lancée de manière définitive, elle doit être validée par la "tierce", qui corrige les différents créations et les montages de films (correction des fautes d'orthographe et des différentes codes typographiques en vigueur, cette activité concerne deux détenus).

D'autres postes moins qualifiés existent, un détenu est chargé de vider des bennes remplies de déchets de papier, de les compresser et d'en faire des ballots. Un autre est cariste en formation. Un mécanicien s'occupe aussi de l'entretien des machines.

Nous avons tenté de décrire succinctement les différents postes occupés au sein de cette imprimerie, qui reste une industrie qui demande des postes qualifiés, surtout pour ce qui concerne la production et la conception. Un conducteur offset se forme en préparant un CAP en trois ans, on ne s'improvise pas non plus typographe, ni correcteur, la maîtrise de la PAO demande également des prérequis informatique et un temps d'apprentissage conséquent. Les métiers de l'imprimerie sont nombreux et qualifiés. Dans une prison où les détenus issus des métiers de l'imprimerie sont rares (au cours de notre enquête, ils étaient trois au total, deux travaillaient comme conducteurs offset, un autre était contremaître). Les détenus condamnés à de longues peines sont recherchés car ils peuvent être formés et former eux mêmes de nouvelles recrues.

La conséquence directe, est la multiplication des postes, le directeur de l'imprimerie reconnaît : *"Je compense le manque d'expérience, de compétence, de motivation parfois, en multipliant les opérateurs, mais par rapport au résultat c'est intéressant."*

Si la formule reste intéressante en terme financier, car cette imprimerie dégage un petit bénéfice, c'est évidemment parce que le coût du travail est faible comparé au secteur de l'imprimerie.

La métallerie.

La métallerie offre essentiellement des postes de soudeurs. Mais avant d'assembler les différents éléments, il existe plusieurs opérations à réaliser. Celles-ci sont réalisées à l'aide de machines-outils diverses.

Les détenus qui travaillent à la métallerie ont également la possibilité de se former au CAP et au BEP de métallier, les cours ont lieu au centre scolaire et l'apprentissage aux ateliers. Le centre de détention est un centre d'examen. Chaque année plusieurs détenus passent ces examens. En 2003, neuf ont obtenus le CAP, deux le BEP (100% de réussite). Un des détenus les plus qualifiés de l'atelier métallerie, ouvrier de métier avec plus de dix ans d'expérience avant son incarcération nous disait :

"Là je vais faire un aménagement de peine, je vais aller chez un patron à D."

Question : Vous avez trouvé ça comment ?

Lui : *"C'est un examinateur d'ici, il me connaît et puis au bureau ils poussent pour placer les meilleurs au moins"*.

Q : Mais le fait de venir d'une métallerie qui est en prison ça ne pose pas de problèmes ?

Lui : *"Je pense pas, ce que je sais c'est que dans le métier, elle a plutôt bonne réputation, il y a un paquet de gars qui sont sortis d'ici qui sont bons et qu'ont trouvé du boulot."*

Certains petits clients actuels de la métallerie sont d'anciens détenus qui ont créé leurs entreprises.

La métallerie réalise beaucoup d'objets différents : des armoires de toutes tailles à usages multiples (vidéo, télévision, pharmacie, rangement), des tables, des bureaux plus ou moins élaborés, des meubles informatiques, des cabines de douches, des armatures de lits, des chaises, des petites remorques spécialement conçues à l'usage des agents routiers des DDE, des portails, des grilles, des poubelles. Finalement, tout objet constructible en métal peut être réalisé au sein de cette métallerie sauf de gros ensemble comme des charpentes métalliques.

Avant l'assemblage final des objets, qui sera réalisé par les meilleurs soudeurs de l'atelier¹, en particulier pour les objets un peu plus élaborés, il y a un grand nombre d'opérations à réaliser. Il s'agit de la découpe des pièces, de l'ébavurage, du pliage des différents métaux utilisés (tôle simple, inox, acier). Il faut également usiner différentes pièces souvent plus petites, les percer, réaliser des filetages.

Lorsque la métallerie avait encore son atelier finition, les productions étaient ensuite peintes, cette activité est maintenant sous-traitée, en attendant que l'atelier peinture soit remis en service. La sous-traitance de la finition représente un problème important pour l'encadrement. En effet, d'une part cela coûte beaucoup plus cher car les coûts de facturation sont bien plus élevés (plus du triple), il faut également payer du transport. D'autre part, l'atelier perd beaucoup en souplesse dans sa production, les organisateurs sont contraints de planifier beaucoup plus l'envoi des produits vers les sous-traitants, de tenir compte d'un délai plus important qu'en

¹ Détenus qui sont des ouvriers de métier ou des détenus qui ont de l'expérience au sein de l'atelier, certains diplômés du C.A.P.

interne, de prescrire plus précisément les teintes utilisées. Tandis qu'en interne, ils pouvaient tester différentes teintes, peindre en urgence tel ou tel produit parce que le client demandait à être livré plus rapidement. Lorsque les produits finis reviennent à la métallerie, il reste quelques opérations à réaliser : il s'agit de monter des poignées, des serrures, des protections plastiques. Enfin, avant l'expédition finale, il faudra procéder à l'emballage.

Trente cinq détenus travaillent pour la RIEP métallerie, dont cinq pour un petit atelier de dégrappage de petites pièces en métal mis en place au cours de notre enquête. Ils travaillent presque tous directement à la production. Deux détenus sont affectés à des tâches hors production, il s'agit d'un poste de magasinier qui consiste à gérer des stocks, à distribuer aux détenus ce dont ils peuvent avoir besoin pour travailler. L'autre poste est un poste d'administration et de gestion des salaires, des factures, de la comptabilité interne. Nous reviendrons sur ces deux postes lorsque nous aborderons l'encadrement de la métallerie.

La RIEP est sollicitée par l'ensemble de l'encadrement pénitentiaire pour créer davantage d'activités. La métallerie se retrouve ici en position de sous-traitant. Elle reçoit des matières premières d'une entreprise, elle-même sous-traitante de l'industrie de l'acier, qu'elle doit transformer. Le travail consiste à séparer (dégrapper) différentes petites pièces qui ont été "moulées" ensemble. Il s'agit d'une grappe de pièces en métal que les détenus doivent séparer. Une fois séparées, les pièces doivent être triées puis emballées en cartons. Pour le lancement de cette activité, la RIEP emploie cinq détenus.

L'atelier d'ensachage.

Cet atelier est géré par un concessionnaire de main d'œuvre pénale. C'est à dire que le centre de détention met à disposition de ce concessionnaire (une entreprise qui a son siège social dans la même ville) des détenus et une surface d'atelier. Le concessionnaire doit assurer l'encadrement de l'atelier et s'acquitter du paiement de la main d'œuvre et d'une facture énergétique.

Douze détenus sont classés dans cet atelier, dont un contremaître, qui est chargé de contrôler la qualité de l'ensachage, de distribuer le plus équitablement le travail aux onze autres détenus et de préparer les palettes à l'expédition. Au cours de notre enquête, le contremaître civil habituellement en poste était absent pour cause de maladie, mais nous avons pu rencontrer un employé de l'entreprise. Lors de l'absence de son collègue, il venait quelques heures chaque jour ou tous les deux jours.

Les détenus mettent en sac des outils (le plus souvent des clefs en métal) ou des produits cosmétiques. Il s'agit de travaux manuels rémunérés à la pièce, sauf pour le contremaître qui est rémunéré à l'heure.

Tout les objets à conditionner sont reçus sur palette en vrac dans des bacs en fer :
Pour le conditionnement, beaucoup travaillent à deux.

Le processus de production peut se décomposer en quatre opérations :

- 1) Collage des étiquettes "produits" sur les sachets.
- 2) Mise en sac.

- 3) Soudage du sac à l'aide d'une machine (thermo-soudage)
 - 4) Mise en carton.
- Prix moyen : 18 centimes le sachet (180 les mille).

Mais toutes les pièces ne sont pas payées au même tarif. En règle générale, pour les clefs, les modèles les plus communs de taille moyenne, ceux qui sont traités en plus gros volume sont rémunérés à un tarif plus faible que les modèles à petits volumes. C'est à dire que, pour reprendre les mots d'un détenu : "*moins il y a de volume plus ça paie*".

Selon le contremaître civil, sa présence est surtout due à l'obligation contractuelle et à l'exigence de la direction d'une présence d'un membre de l'entreprise concessionnaire. Selon lui, sa présence est nécessaire si le contremaître détenu ne fait pas correctement son travail en particulier dans la distribution des différentes "séries" qu'il faudra ensacher. En effet, le contremaître peut être soumis à pression par certains détenus qui voudraient s'accaparer les séries qui paient plus que les autres. C'est une forme de racket qui consiste à priver certains détenus à son profit. C'est ce qui s'est passé au cours de notre enquête, le contremaître détenu était proche de sa libération, de l'avis de la chef du travail, il s'est relâché petit à petit. Deux détenus de l'atelier, très costauds, se sont petit à petit imposés et ont pris le monopole de la distribution du travail. Travaillant en binôme, ils se réservaient les séries les mieux rémunérées, ils "*prennent le bon travail et nous ils nous laissent le reste*" dira un détenu, un autre explique que : "*Nous ça va faire deux mois qu'on travaille sur la même chose. Un des deux c'est un ancien C.R.S., il veut faire sa loi lui-même c'est pour ça et il récupère les bonnes séries*".

Certains détenus sont venus se plaindre auprès de la chef du travail qui en a informé le directeur adjoint qui a en charge le secteur travail. D'un commun accord, la décision a été prise de fermer l'atelier quelques jours, de nommer un nouveau contremaître et de mettre à pied les deux détenus concernés. L'encadrement du travail, en particulier l'encadrement pénitentiaire, c'est à dire le directeur adjoint, le chef du travail (CSP), le premier surveillant et les deux surveillants d'ateliers craignent beaucoup ces situations. Ils savent que certains détenus sont vulnérables et n'oseront pas se plaindre de la domination exercée sur eux par d'autres détenus. Surtout, ils souhaitent que l'atelier soit préservé de toute forme de caïdat et du trafic qui existent en détention.

2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués.

Les détenus sont très majoritairement payés à l'heure. C'est le cas de tous les détenus employés par la RIEP (à l'exception de cinq détenus d'un nouvel atelier payé à la pièce). Les douze détenus employés par le concessionnaire sont payés à la pièce sauf le contremaître. Le salaire moyen pour ce petit atelier s'élève à 670€ net, les écarts de rémunération sont plus importants que ceux mesurés à la RIEP, entre le plus bas et le plus haut salaire, l'écart est de un à trois (entre environ 400€ et un peu plus de 1200€). Le mode de rémunération appliqué explique les différences de salaire, puisque le salaire dépend de la productivité individuelle, mais nous avons montré plus haut que d'autres facteurs peuvent entrer en jeu (le caractère plus ou

moins égalitaire dans la distribution du travail). C'est au sein de cet atelier qu'on trouve les salaires les plus élevés de la prison.

L'ensemble des postes de l'imprimerie comme de la métallerie sont payés selon une grille de rémunération. Ces grilles de rémunération sont inspirées de celles des conventions collectives de l'industrie. La rémunération prend en compte la qualification selon le poste occupé d'une part et l'ancienneté dans le poste qui correspond à des échelons. Pour les postes de l'imprimerie, on peut simplifier en disant qu'il existe quatre grades. Les pré-qualifiés, les qualifiés, les techniciens et les contremaîtres. Parmi les qualifiés, on retrouve les qualifications ouvrières P1, P2, P3, puis la qualification de technicien et de contremaître¹. La structure des détenus employés à l'imprimerie (n=90) se décompose comme suit : un tiers de préqualifiés, un quart de P3, 15% de P2, 15% de P1, 12% de techniciens et 2 contremaîtres.

Précisons d'emblée que les salaires en vigueur dans l'imprimerie (au niveau conventionnel) ne sont pas appliqués, mais la logique de rémunération est identique. Cependant, la grille des salaires n'est pas toujours scrupuleusement respectée. Pour un travail à temps plein (155, 5H/mois), les salaires mensuels nets peuvent être compris entre 317€ et 700€, l'échelle de salaire se situe donc de 1 à 2,2. La moyenne mensuelle des salaires nets (calculée sur deux mois) à l'imprimerie s'élève à 385,4€ en prenant en compte tout les détenus qui ont travaillé au cours d'un mois, la moyenne reste basse car certains détenus ne totalisent pas un mois de travail complet mais dix jours de travail (pour cause de maladie, de permissions ou parce qu'ils ont été recrutés au cours des mois étudiés). La médiane des salaires nets s'élève à 507€, 45% de l'effectif gagnent au moins entre 507 et 700€/mois, 55% entre 317 et 506€.

Sur l'application de la grille des salaires, le directeur de l'imprimerie pratique, dans une certaine mesure, une individualisation des salaires en particulier envers les détenus très qualifiés. Il dit : *"l'évolution des salaires des techniciens et des contremaîtres se fait selon les cas. Disons que la grille c'est des minima, après on peut faire avancer plus rapidement que ce qui est prévu à l'ancienneté et au grade, mais il faut le pratiquer avec parcimonie parce qu'il ne faut pas que ça s'ébruite de trop d'autant que pour les contremaîtres, théoriquement ils n'ont pas de pouvoir hiérarchique sur les autres, normalement ils ne peuvent pas donner d'ordre"*.

La question des disparités des rémunérations est importante, une des volontés de la responsable du travail est que celles-ci ne soient pas trop importantes, les inégalités économiques sont déjà fortes entre les chômeurs qui n'ont plus aucun revenu et les travailleurs. Par conséquent, la responsable travail veille aussi à ces questions, c'est pourquoi le problème créé par l'affaire de l'atelier d'ensachage l'a fait réagir, *"que les détenus soient payés à la pièce très bien! Ils gagnent ce qu'ils produisent mais attention à la base ils doivent tous partir sur un pied d'égalité"*.

La grille de salaire de la métallerie est construite sur le même modèle, la moyenne des salaires est un peu plus élevée qu'à l'imprimerie (environ 530€),

¹ Cf. Grilles de rémunération en annexe.

l'échelle des salaires est plus homogène, l'écart est de un à deux (environ 450€ pour les plus bas salaires, 900€ pour les plus hauts). En revanche, le recours à des primes semble plus fréquent qu'à l'imprimerie en particulier en cas d'à-coups. De l'avis de beaucoup de détenus le rythme de travail n'est pas très soutenu, mais il peut arriver qu'un surcroît de travail apparaisse du fait d'une grosse commande ou d'un délai difficile à tenir. En parlant de l'encadrement un détenu dira : *"ils nous poussent pas. Si on a pas envie de travailler, on pousse pas, ils nous disent rien parce qu'ils savent aussi qu'il y a des jours, selon les nouvelles, ça va pas trop, ils se mettent un peu à notre place. Mais bon attention, s'il y a une commande urgente, on est 4 ou 5 à être là pour pousser et même si faut faire 1 heure sup', on le fait. En général, on est gagnant, il y a toujours une prime qui traîne, un moyen de nous récompenser."*

A l'atelier de dégrappage de pièces métalliques, activité décrite plus haut, le travail est payé à la pièce, le dégrappage simple, le tri et l'emballage est rémunéré 5€ net les mille pièces. (Exemple : Pour 2340 pièces, le salaire net est : $2,34 \times 5 = 11,7\text{€}$. C'est ce que les deux détenus les plus productifs gagneront dans leur journée.) Le lancement de cette activité a lieu dans de mauvaises conditions (locaux mal aménagés, cadence de production, fournie par l'entreprise, non vérifiée) mais la volonté de créer de l'activité pour occuper des détenus au travail l'a emportée. Nous reproduisons ici une partie de nos notes d'observation :

- L'atelier est aménagé, dans les locaux d'un ancien concessionnaire, à mon arrivée, j'y trouve quatre détenus que je connais déjà un peu. Deux d'entre eux ont des choses à me dire, disent-ils, ils semblent énervés. Trois des cinq détenus travaillent ensemble, un détenu apatride des pays de l'Est (n°1, environ 40 ans) et l'autre (n°2, un peu plus de 30 ans, banlieusard de la région parisienne) ont des choses à me dire.

- n°1 :

Vous avez vu les salaires ? C'est fou quand même ça !

Et quand on lui dit, il dit si ça vous plaît pas, vous remontez en cellule ! (il semble que c'est que leur a dit le surveillant qui se trouvait ce jour là en poste à l'entrée de la zone des ateliers, là où se trouve le portique de détection et les petits locaux de fouilles) C'est pas de la menace ? En plus ils savent que si on arrête, il y a des RPS¹ qui sautent. Déjà le prix il est super bas, en plus tu peux pas être aussi rapide toute la journée. Faut 3 secondes par pièce qu'ils nous disent !

- n°2 :

Ca moi j'appelle ça de l'exploitation, à ce prix là...Après ils disent, ils parlent de réinsertion, t'imagines, c'est des escrocs moi je le dit c'est des escrocs, c'est honteux, c'est honteux. Là ça démarre juste, on a commencé hier après-midi, si on commence à les faire, on est foutu, ça s'appelle se faire enculer c'est tout, moi s'ils me déclassent je m'en fous !

¹ Remises de peine supplémentaires.

- n°1 :

En plus regarde les conditions de travail, t'as vu comme c'est pourri. Je te dis pas l'état de tes doigts si tu travailles comme ça sans gants.

Il me montre le bon de commande : Regarde, il y a écrit outil de dégrappage fourni, il est où l'outil ? Il y en a pas ! Ca veut dire quoi! On est qui ? On paye les cotisations tout ça et on a droit à rien. Vu qu'on a pas fini, il est pas question qu'on accélère, déjà pour ce que c'est payé on va bien assez vite. En plus, tu vois, tout ça (il montre des cartons) c'est pour la même commande, pour demain, après pour l'instant il y a rien, donc demain on travaille pas, on sait pas. Mais ça m'a l'air bien merdique ce boulot. Donc là ils vont ramener du renfort, ça va être des gars de la métallerie, des gars payés à la journée.

Les détenus présents placés autour de la même table ruminent à cause du prix des pièces et ont freiné la cadence, ils ont essayé hier de tenir une cadence mais ils ont compris qu'ils ne s'en sortiraient pas, le prix est trop bas pour que ça vaille le coup de travailler.

Au moment où j'entre dans le local, ils discutent du prix et sont arrêtés, la commande accuse déjà un retard d'une journée (en partie due à une livraison trop tardive du client).

La commande est pressée alors l'encadrement de la métallerie a décidé d'envoyer en renfort 3 détenus qui sont payés à l'heure. Les deux encadrants techniques de la RIEP arrivent pour voir où en est la production, ils reviennent comme prévu avec 3 autres détenus.

A partir de ce moment là, après qu'ils se soient mis autour de la table vide (en compagnie d'un des deux encadrants qui travaillent avec eux), le silence se fige dans la pièce, les détenus payés à la pièce continuent mais au même rythme qu'auparavant, c'est à dire assez doucement. Ils regardent parfois du côté de la table venue en renfort (à leur détriment puisque ce sont des pièces qu'ils ne feront pas eux-mêmes). Ils sont inquiets pour la suite des événements, y aura-t-il du travail demain ? Et après-demain ? Plus une parole, plus un bruit, seules tintent les pièces de métal, tous ont les yeux rivés sur leurs pièces, les pièces s'entrechoquent et donnent une rythmique bizarre.

D, un des directeurs techniques, vient me voir alors que le travail est quasiment fini. *"Ca nous emmerde nous aussi de faire ça, on va finir le travail, on va faire le boulot et on verra après. Là, c'était la première commande, maintenant on sait que l'opération prend 4 secondes pas 3, à partir de là on va pouvoir rediscuter du prix parce que là c'est pas possible, les gars ils s'en sortiront pas."*

3. L'encadrement du travail.

Au niveau de la politique générale de la prison, c'est le directeur-adjoint qui a en charge le travail pénitentiaire. Il est en contact, comme tous les autres directeurs

de prison chargés du travail, avec le C.U.T.E¹ de la direction régionale. Depuis son arrivée, il a pour but de rationaliser un peu mieux les procédures de classement. Il agira surtout lorsqu'un concessionnaire souhaite implanter une activité ou lorsqu'un problème de sécurité ou encore d'aménagement des locaux peut se présenter.

Ensuite, parmi l'équipe de gradés (chefs de détentions et CSP), une CSP a en charge le travail pénitentiaire. Pour la suppléer, une première surveillante était en période de prise de poste au moment de l'enquête. Pour la première fois un gradé aura son bureau dans la zone d'atelier.

La CSP chargée du travail est sans conteste, le membre de l'encadrement pénitentiaire qui a le plus de pouvoir. Toutes les informations qui peuvent concerner le travail passent par elle. Tous les détenus qui souhaitent faire la moindre demande qui pourrait concerner le travail viennent à elle, en prenant rendez-vous pour une "audience". Sur la question cruciale du classement au travail, elle joue un rôle central. Lors de notre enquête, elle rencontrait une situation très difficile du fait du chômage. La file d'attente s'est considérablement allongée depuis l'incendie, alors que le classement d'un détenu prenait en moyenne deux mois avant l'incendie, lors de notre enquête, la durée était de trois mois. Son objectif est clairement de classer tous les détenus qui en font la demande. Le chômage crée des situations de pauvreté incontestables, les détenus "indigents" deviennent plus nombreux, les doléances des détenus se font bien plus importantes et virulentes. Les surveillants font part de leurs inquiétudes à leurs supérieurs parce que les détenus deviennent plus agressifs. Nous avons pu constater que son rôle consistait à gérer au mieux la situation de pénurie d'emploi en effectuant un tri parmi les détenus. Il s'agit de déterminer quels sont les détenus à classer en priorité. Par ailleurs, elle cherche en permanence à trouver le soutien du directeur de l'imprimerie et de la métallerie pour qu'ils créent des postes et surtout qu'ils ne déclassent aucun détenus. La possibilité de déclasser un détenu pour insuffisance professionnelle existe (art D.99-2 du C.P.P) et pouvait être utilisée lorsqu'il était possible de reclasser le détenu concerné à un autre poste. Ces déclassements, dans le contexte de chômage, sont beaucoup moins fréquents. C'est un phénomène classique dès lors qu'on étudie une population active, lorsqu'il y a du chômage, la fluidité sociale est moins importante que lorsque la demande d'emploi est forte. On observe toujours moins de mobilités en période de chômage sauf si le chômage est suffisamment compensé par des sorties de la population active (départs en retraite massif ou limitation des entrées).

L'imprimerie.

L'encadrement de l'imprimerie est le plus important. Il est vrai que l'imprimerie est aussi le premier employeur de la prison. C'est un cas intéressant parce qu'il reflète le changement de politique de la RIEP en matière de recrutement. En effet, depuis la création, au niveau national du service de l'emploi pénitentiaire (SEP) localisé à Tulle, organisme qui gère le compte de commerce de la Riep, on note que le recrutement des personnels a changé. Les personnels étaient embauchés par l'administration en tant que fonctionnaires, et constituent le corps technique de l'administration pénitentiaire. Ce corps technique est composé de deux grades, les directeurs techniques et les adjoints techniques. La gestion de la RIEP s'est

¹ Chef d'unité Travail et Emploi.

partiellement autonomisée même si elle reste dirigée par un directeur de service pénitentiaire. L'ensemble des personnels qui travaillent au sein des ateliers gérés par la RIEP ne sont pas tous issus du corps technique, on y trouve aussi des surveillants ou encore des personnels administratifs de l'administration pénitentiaire détachés. Aujourd'hui, l'ensemble des personnels embauchés que nous avons pu rencontrer dans ce centre de détention ou dans la maison centrale sont des contractuels de la fonction publique recrutés pour des durées de trois ans (renouvelable).

L'imprimerie compte huit personnes chargées de l'encadrement ou de tâches interdites aux détenus, deux travaillent en ateliers (en brochure et en production) les autres dans la partie administrative de l'imprimerie.

A la tête de l'imprimerie, un chef de fabrication contractuel est assisté d'une adjointe de fabrication, elle aussi contractuelle. Le chef de fabrication en tant que directeur a bien entendu regard sur l'ensemble des activités de l'imprimerie. Il s'emploie notamment à trouver de nouveaux clients et à informatiser une partie du procès de travail qui se fait encore en partie sur papier. Son adjointe s'occupe davantage du suivi global des dossiers, elle veille au planning de charge des machines et au lancement des différents dossiers en lien avec le chef de production.

Ensuite il y a deux directeurs techniques, fonctionnaires, dont un à mi-temps. Celui-ci suppléé le directeur, le second directeur technique est chargé des devis.

Pour terminer avec les personnels de la partie bureau, un responsable administratif local (A.P) est détaché pour la comptabilité et une surveillante détachée est chargée des achats.

Tous ces personnels travaillent dans deux pièces de bureaux. Du fait du raccordement des postes informatiques au réseau internet, des travaux avaient lieu lors de notre enquête. L'internet induisant un risque de communication avec l'extérieur, ces travaux ont pour but de créer une véritable barrière entre les personnels libres et les détenus. Alors que personnels de direction ou administratifs civils ou pénitentiaires travaillaient au contact de détenus affectés à des tâches administratives, désormais ils travailleront dans des bureaux séparés.

Le secteur brochure est sous la responsabilité d'un surveillant détaché à la Riep, il assure l'organisation et la distribution du travail dans son atelier avec l'aide d'un contremaître détenu. Il doit aussi assurer la surveillance et la sécurité de l'atelier.

Un chef d'atelier de production supervise l'ensemble de la production, il est assisté d'un contremaître détenu. Le chef d'atelier, un homme d'une cinquantaine d'années a une longue expérience des métiers de l'imprimerie. Il est employé par la RIEP, son contrat (3 ans) a été renouvelé lors de notre enquête. Son contremaître (détenu) est aussi un professionnel, il était conducteur machine. Ils travaillent tous les deux, quand ils ne sont pas autour des machines avec les conducteurs ou dans les bureaux administratifs, dans deux petits bureaux qui se jouxtent.

Pour ce qui est de la surveillance directe elle reste limitée. Le secteur brochure étant sous la responsabilité d'un surveillant détaché, ce secteur ne fait pas l'objet d'une surveillance supplémentaire. Au sein du secteur production en revanche, une guérite est aménagée pour un surveillant en poste fixe, plusieurs

tâches lui incombent. Il doit bien entendu veiller aux incidents éventuels mais il n'y en a jamais selon les propos du surveillant affecté. Il doit effectuer un contre appel deux fois par jour et vérifier l'outillage de base (en fin de matinée et d'après-midi), remplir les billets de circulation des détenus demandés par les différents services (médical, audience avocat ou JAP etc...).

La métallerie.

La métallerie est entièrement dirigée par deux directeurs techniques, il n'y a pas d'encadrement intermédiaire. L'un d'entre eux est directeur de la métallerie, l'autre son adjoint. Le directeur est le plus expérimenté, il fait partie des plus anciens de la prison (trente ans d'ancienneté). Le ratio d'encadrement est donc d'environ un pour quinze détenus. Ils passent leur temps entre leurs bureaux d'où ils établissent leurs devis, passent leurs commandes, négocient avec les clients et l'atelier où ils viennent régulièrement vérifier les travaux en cours, répondre à des questions diverses posées par les détenus. Les détenus travaillent toujours les différents objets à assembler, percer, souder sur la base de plans conçus par les personnels techniques d'encadrement.

Ce qu'il y a de plus étonnant dans le fonctionnement et l'organisation de la métallerie, c'est l'autonomie dont jouissent les détenus dans leur travail. Ils travaillent par petits groupes de trois à cinq dans des petits îlots. Les pauses ne se font pas exactement dans le même temps pour tous, certains arrêtent de travailler trente minutes avant la fin de la journée de travail d'autres dix minutes seulement. Les rapports entretenus entre les détenus et l'encadrement sont très familiers. L'encadrement a compris qu'il a intérêt pour la bonne marche de l'entreprise à utiliser les compétences des détenus. Détenus et personnels techniques de la RIEP sont quasiment unanimes sur le fait qu'ils se trouvent avant toute chose dans une entreprise. L'autonomie et l'initiative laissées aux détenus dans l'organisation de leur travail sont très appréciées par les détenus. Les deux détenus chargés de l'administration et du magasin l'expriment très bien, le détenu employé au magasin rapproche son vécu antérieur du travail à sa situation professionnelle vécue comme détenu : *"quand j'étais au service des achats d'une société avant, j'ai modifié pas mal de choses dans le fonctionnement, je retrouve ça ici, de modifier des choses dans le fonctionnement, je vois des choses, des anomalies, et je me dis que ça serait mieux si on faisait comme ça. Et ça quand en tant que détenu on vous permet de réaliser des changements et ben je veux dire c'est le nec plus ultra pour un détenu."*

Celui chargé de l'administration dit : *"J'ai informatisé la gestion fournisseurs, la gestion client. Ce que je fais m'intéresse, en plus il se trouve que les directeurs, les deux directeurs qui dirigent la métallerie, sont vraiment des gens qui sont de la même trempe (...) Mr. B., qui est le directeur, ça fait euh... 30 ans, enfin presque qu'il est là. C'est ... c'est bon, on peut lui reprocher un peu son je m'en foutisme, mais c'est un type bien et puis très très humain, moi je l'apprécie beaucoup, puis on a des conversations où franchement... 1° c'est pas le chef, 2° c'est pas la pénitencière, c'est Mr. B., donc c'est complètement autre chose et ça fait du bien, ça permet de respirer un peu. Et puis l'autre, D., les gars l'aiment un peu moins, c'est dommage parce que moi je le connais bien, il est plus jeune, il est*

plus rentre dedans (...) donc les gars ont un peu tendance à se heurter plus facilement avec lui mais cela dit il a un cœur d'or, c'est vraiment un bonhomme adorable, et ... non, on est vraiment bien à la métallerie".

La familiarité et la liberté relative dont jouissent les détenus s'expliquent aussi par la mise en parenthèse partielle de la surveillance. Il faut noter qu'on accède à la métallerie, située au fond de la zone d'atelier après l'imprimerie, par un portail fermé. Un surveillant en poste fixe occupe un bureau situé dans le grand couloir qui sépare l'imprimerie entre la brochure et la production. Le petit atelier d'ensachage est situé près du bureau du surveillant. Le surveillant note et contrôle les mouvements d'entrée et de sortie de la métallerie, il vérifie également la présence des détenus en effectuant les appels du matin et de l'après-midi (métallerie et atelier ensachage). Mais il n'est pas présent dans la zone de production de la métallerie, il n'y a pas de surveillance sur le lieu même du travail.

4. L'accès au travail.

Contrairement aux maisons d'arrêt où l'offre de travail est très faible et la sélection des détenus très fine (sur des critères qui ne sont pas professionnels ou très peu), la situation du travail dans ce centre de détention est tout autre. Avant l'incendie qui a entraîné la suppression de quarante postes de travail, la prison était en situation de quasi plein emploi. Le centre de détention a la réputation d'être une prison où il y a du travail, beaucoup de détenus demandent à y être affectés pour cette raison. D'ailleurs, nous avons, à plusieurs reprises, entendu des remarques qui signifiaient qu'être détenu dans cette prison c'était être aussi un travailleur. Par exemple cet échange entre deux détenus (qui ne travaillent pas dans le même atelier) recueilli à la fin d'une journée de travail au moment où les détenus se rassemblent et se pressent vers la sortie. Dès qu'ils ont entendu les mots "enquête sur le travail pénitentiaire", ils ont eu spontanément cette réflexion :

- *Le travail c'est quelque chose d'important dans cette prison.*
- *Oui, ici c'est un peu obligatoire, celui qui veut pas travailler, il reste pas longtemps.*

La volonté est de faire travailler tous les détenus, ceux qui refusent de travailler sont, à notre connaissance (nous en avons rencontrés deux), inscrits dans des cursus de formation, ils vont au centre scolaire et préparent des examens par correspondance.

La situation de chômage qui est apparue implique néanmoins désormais une sélection plus importante parmi les détenus chômeurs. La décision principale qui a été prise par l'encadrement pénitentiaire dans la gestion de la file d'attente est celle-ci : les détenus qui ont perdu leur travail suite à l'incendie se positionnent en tête de la liste d'attente, parmi eux, l'ancienneté dans le travail joue comme deuxième critère classant (les plus anciens d'abord). Les arrivants devront attendre leur tour, ils sont placés en queue de file.

La règle du passage obligatoire au service général était loin d'être appliquée uniformément avant l'apparition du chômage, beaucoup de détenus interrogés ne sont pas passés par le service général soit parce qu'ils refusaient soit parce que des places se libéraient dans les ateliers. L'application de cette règle est devenue plus

stricte par la force des choses. Bon nombre de détenus arrivants, qui pensaient bien échapper au service général se sont vite résignés. Voyant leur épargne diminuer et supportant mal le fait d'être inactif, ils acceptent le travail.

Nous n'avons pas rencontré de situations de classement qui relèverait exclusivement d'un motif de gestion de la détention comme fréquemment en maison d'arrêt ou en centrale (en revanche ces situations, bien qu'exceptionnelles, existent dans le centre de détention n°2). C'est un critère qui entre en ligne de compte, mais il n'est jamais apparu comme exclusif, les critères économiques et familiaux sont plus bien plus importants. La CSP chargée du travail est assez claire à ce sujet si on en juge par un échange qu'elle a eu avec un de ses collègues gradé chargé de l'hébergement.

Notes d'observations.

Ils évoquent le cas d'un autre détenu qui commence à poser problème en détention.

Lui : *Il commence à être vraiment pénible, il est chiant avec les surveillants, là en 5 jours, ça fait 3 gars qui me le disent, faut faire quelque chose, t'aurais pas un boulot pour lui.*

Elle : *Il est pas prioritaire, il est pas indigent, il a pas d'enfants, il y en d'autres avant lui. Au service général si tu veux peut-être quelques jours pour un remplacement de permission.*

Lui : *Non, non, pas au service général, il faut qu'il travaille seul.*

Elle : *Pourquoi pas au service général ?*

Lui : *Parce qu'il va se prendre la tête avec les détenus et avec les surveillants, non faudrait le mettre à un truc simple, à l'ensachage tu vois il serait bien un truc comme ça.*

Elle en blaguant : *Tu veux pas le faire travailler en cellule.*

Lui : *Non on peut pas mais ça serait bien.*

Nous ne savons pas si une "solution" a été trouvée par la suite.

Nous avons évoqué l'existence des réunions d'accueil pour les arrivants, au cours desquelles un premier repérage peut-être effectué par l'encadrement technique. Les personnels d'encadrement technique participe également à la sélection des détenus. Lorsqu'un poste est vacant, la CSP chargée du travail est informée par les personnels techniques de la RIEP. Selon ses critères elle dresse une liste de 3 à 5 détenus par poste, ensuite les détenus sont vus en entretien par l'encadrement technique qui sélectionne le ou les détenus. Leurs critères ne sont pas identiques, comme l'atteste les propos suivants de la CSP travail suite à la question :

- Au niveau des critères de classement, comment ça se passe, étant donné qu'il y a des entretiens maintenant à l'imprimerie ou à la RIEP métallerie et qu'ils ont aussi leurs mots à dire ? Par exemple demain il y a des types qui voient H pour l'imprimerie.

- CSP travail : *Les choix peuvent pas être les mêmes dans la mesure où il a besoin de rendement, de longues peines aussi, moi tout ça je zappe complètement, j'en fait abstraction totale. Mes critères c'est l'indigence, je regarde toujours l'état des comptes des détenus, et ce qui est important aussi, c'est la frais familiaux : est-ce qu'il y a des enfants, un loyer à payer, des frais de scolarité, tout ça j'y fais attention.*

- Q : Et il y a autre chose ? Ceux qui viennent souvent demander du travail ils peuvent en obtenir plus rapidement ou non ?
- CSP travail : *J'essaie de ne pas le faire mais ceux que le chômage rend malades, j'essaie de trouver des solutions intermédiaires comme le service général ou le prochain atelier de dégrappage.*

Dans ce centre de détention, les commissions de classement, nous l'avons dit, n'étaient pas encore clairement institutionnalisées. Certaines ont été provoquées mais leur fréquence n'était pas encore régulière. Nous n'avons pas assisté à la seule qui a eu lieu lors de notre passage. Cependant, nous en avons eu un compte-rendu oral par plusieurs membres présents. Il s'avère que cette réunion a davantage servi à faire le point sur la situation générale du travail et sur les problèmes posés par le chômage. Seuls quelques décisions de classement à des travaux du service général ont été entérinées, confirmées plus que décidées collégalement. En réalité, sans que les classements fassent l'objet de décisions prises en commission, les décisions de classer certains détenus à des postes qualifiés ou sensibles (comme ceux de caristes) font l'objet de concertations et de tractations entre différents acteurs : la direction, le CSP chargé de l'hébergement, et surtout entre la CSP travail et les personnels techniques, ceux-ci disent bien qu'ils ne décident jamais, néanmoins il serait faux de dire qu'ils ne participent pas du tout au choix, même s'il est clair que le pouvoir de classement reste largement entre les mains de l'encadrement pénitentiaire.

Les décisions prises, énoncées comme des règles dont l'application devrait être intangible doivent parfois être transgressées. L'encadrement doit faire face à des situations sociales concrètes qu'il faut résoudre. L'objectif premier d'une prison s'ordonne autour de la sécurité (de la prison et des détenus) et de la recherche d'absence ou plutôt de raréfaction des incidents. Les personnels de surveillance font souvent face à ce type d'injonctions contradictoires.

Le cas suivant est assez explicite à ce sujet :

Un détenu au chômage depuis quatre mois suite à l'incendie a demandé à être entendu en audience.

- Lui : *Madame L, il faut absolument que vous me donniez du travail. C'est pas pour l'argent c'est pour bouger un peu, j'ai réfléchi aussi je voudrais faire une formation. Je suis négatif en ce moment (...) je deviens agressif, quatre mois que je fais rien j'en peux plus. Moi je veux être actif, je peux pas rester comme ça, je fais rien de mes dix doigts c'est énervant, j'ai besoin de... (il fait des signes, gesticule avec ses doigts...), j'ai l'impression de ne pas exister, la détention s'est toujours bien passé, vous le savez.*

- Elle : *Je pense à vous ok, vous êtes déjà sur la liste, je pense à vous je sais que vous ferez votre travail.*

- Lui : *Quand ?*

- Elle : *Ca ne saurait tarder.*

- Lui : *Je vous fais confiance.*

Fin de la conversation.

Elle dit ensuite s'adressant au sociologue : *Lui tu vois je le connais, s'il est venu me voir et me dire tout ce que t'as entendu (nous n'avons pas transcrit l'intégralité de*

l'échange), c'est qu'il va mal, vraiment! J'avais pensé à lui pour l'ouverture de l'atelier de la RIEP mais là je vais m'arranger pour qu'il remplace un auxi qui part en permission, je lui ai dit que je pensais à lui donc je dois absolument lui trouver quelque chose, il y a une chose avec eux, faut toujours être clair, si tu leur promets un truc que tu tiens pas, t'es foutu après c'est dur de retrouver un peu de respect, la parole c'est quelque chose de très important. Tant que t'es pas sûre, faut jamais rien promettre, sinon si ça marche pas.

- Question : Comment ça on perd de l'autorité ?

- Elle : *Oui il y a de ça, mais tu perds surtout le peu de confiance qu'il peut avoir en toi et après ça circule, et ça s'amplifie, et tu peux perdre la confiance d'autres détenus.*

L'accès au travail est un instrument de gestion de la détention, il sert la logique du maintien de l'ordre mais dans des registres différents. Il peut être un mode de gestion purement sécuritaire ou plus prosaïquement de maintien de l'ordre. Lorsqu'un détenu menace clairement de se suicider ou d'agresser un surveillant ou un codétenu, pour obtenir qu'il se calme la solution est parfois de le faire travailler. Il peut aussi être un mode de gestion davantage orienté vers une logique socio-économique (garantir un revenu familial, éviter les situations de grande pauvreté) ou psychologique (occuper pour rétablir l'équilibre psychologique).

5. La place du travail dans la prison.

L'omniprésence du travail se ressent dans l'ensemble de la vie de la prison, c'est bien le temps du travail des ateliers qui dicte l'organisation de la prison et non l'inverse (sauf pour les services administratifs). Les travailleurs sociaux prennent rendez-vous avec les détenus en dehors du temps de travail. Les horaires d'ouverture du centre scolaire sont établis en fonction de ceux des ateliers. Le centre scolaire ouvre tous les soirs après la fermeture des ateliers et le vendredi après-midi parce que les ateliers sont fermés.

Être sans travail (quelle que soit la raison, inaptitude, refus ou retraite) n'implique pas vraiment d'avoir plus de possibilités de loisirs et de liberté de circulation dans l'enceinte de la prison. Le régime de détention en centre de détention est celui des portes ouvertes au sein des ailes ou des bâtiments d'hébergement, ce régime n'est pas totalement appliqué au sein de cette prison, en effet les cellules des détenus "inoccupés" sont fermées de 7h à 11h tous les matins. Ils conservent le droit d'accès au sport et aux zones d'activités, ce qui signifie qu'ils peuvent sortir de leurs cellules à condition qu'ils fassent quelque chose. La cour de promenade n'est accessible aux détenus qu'en dehors des heures de travail, c'est à dire entre 11h30 et 12h10 (heure de réintégration des cellules pour le déjeuner et de contrôle des effectifs) et après la fermeture des ateliers, à 17 H. C'est l'oisiveté qui est réprimée à travers ce fonctionnement.

D'une manière générale, le moment qui suit la fin du travail jusqu'à la remontée des détenus pour le repas du soir est riche en demandes diverses pour les gradés, les surveillants chargés de la cantine (qui fonctionne avec un système de guichet où les détenus viennent commander leurs produits). A contrario, c'est bien

la quiétude qui caractérise la journée du bâtiment de détention pendant les heures de travail.

C'est une prison au sein de laquelle les détenus ont toujours été mis au travail, la situation de chômage que rencontre le centre de détention est un fait nouveau dans son histoire, ce qui inquiète les personnels parce qu'ils savent pour reprendre l'expression plusieurs fois répétée par des surveillants expérimentés que : "*une prison où il y a du travail est une bonne maison*". Ce centre de détention est particulièrement calme si on en juge par ce qu'en disent les personnels et lorsqu'on regarde le nombre d'incidents survenus : une seule agression de personnel en 2002, aucune en 2003, 116 sanctions disciplinaires dont 107 sanctions de cellule disciplinaire dont 86 avec sursis. C'est à dire que pour 300 détenus permanents, on compte en moyenne un peu moins d'une sanction tous les trois jours, sursis compris.

La situation de chômage rencontrée est révélatrice de la place du travail dans cette prison. Elle souligne bien à quel point le fonctionnement global s'ordonne autour du travail, le chômage déstabilise l'organisation de la prison, parce qu'historiquement rien de semblable n'avait été vécu, même si le chômage reste faible pour une prison, si on compare avec la situation des maisons d'arrêt ou d'autres centres de détention. Preuve manifeste de l'importance du travail : 85% des ressources des détenus proviennent des rémunérations du travail, 10% de l'épargne (elle-même constituée par le travail), à peine 5% de mandats extérieurs. On est loin de la situation des maisons d'arrêt où la situation est inversée, l'argent des détenus provenant très majoritairement des mandats.

Ce qui ne manque pas d'étonner l'observateur c'est aussi l'investissement par les détenus des espaces de travail et des postes. On peut aussi voir diverses décorations, comme les calendriers érotiques, des posters de voitures de sport ou de bodybuilders, des caricatures d'anciens détenus ou de contremaîtres surveillants ou civils—en cela tout à fait courant à l'extérieur—, évidemment pas de photos de conjoints ou d'enfants. Peut-être encore davantage que ce que nous avons pu observer dans des usines, l'aménagement des postes de travail témoigne d'une prise de possession symbolique des espaces tout à fait remarquable¹. Ce qui n'est plus permis dans bon nombre d'usines ou de grandes entreprises comme manger un peu sur le lieu de travail, boire un café (tous ces moments se passent aujourd'hui dans des salles de pause aménagées) est toléré ici. Il n'y a pas un endroit où on ne trouve pas de petits espaces dédiés aux temps de pauses : ceux-ci sont aménagés de tout le nécessaire à boire des boissons chaudes (plaque électrique, casserole, petites armoires à ranger les tasses, chaises...), ils réunissent le plus souvent 3 à 4 détenus. Ces moments sont propices à la manifestation de camaraderie : certains en profitent pour aller voir un autre "collègue", discuter de tel article lu dans le journal qu'il pourra lui prêter, parler du championnat de football, partager une part de gâteau confectionnée la veille en cellule...

Nous reproduisons ici les notes d'observation de deux scènes partagées avec des détenus.

¹ Cf ici les travaux de N.Fischer dont l'article "Espace de travail et appropriation" in Pichaud, De Coster (ed.) "*Traité de sociologie du travail*", De Boeck Université, 1998.

1)

Observations autour du café avec quatre détenus de la métallerie : les tasses, sucre, café etc. sont bien rangés dans une petite armoire, chacun à sa tasse, une plaque chauffante et une casserole. Le plus vieux s'adresse à moi et dit :

- *D'habitude c'est lui qui fait chauffer l'eau et tout, là il discute avec vous alors je vais le faire.*

Je remarque que le couvercle de la casserole est de fabrication artisanale, c'est une simple disque en inox sans rebords, au centre une boule noire qui semble avoir été récupérée d'un portemanteau est vissée sur le disque.

Moi : c'est vous qui avez fabriqué le couvercle ?

Lui : *Bah ouais ! Ils en vendent pas alors il faut bien bricoler !*

Les autres rient de la remarque de leur collègue.

2)

Un après-midi, au moment de la pause dans le bureau des techniciens P.A.O.

Scène coutumière semble-t-il, un détenu de la P.A.O a ramené un gâteau qu'il a préparé la veille en cellule. Pendant l'après-midi, au cours d'une pause café, il en propose à ses collègues, d'autres détenus, certains du service de correction, du montage aussi, viennent chercher une part, puis un détenu qui travaille sur machine (en bleu de travail) vient lui aussi pour y goûter (je l'ai déjà rencontré dans l'atelier, il s'est tout de suite affirmé comme n'étant pas ici pour mœurs, et comme étant un habitué de la prison, il travaillait dans l'imprimerie à l'extérieur). En me voyant il m'interpelle et lance : *ah voilà t'es pas resté longtemps chez nous, c'est mieux ici, t'es dans les bureaux là attention ! Eh ouais nous on est dans la crasse* (il montre son bleu taché d'encre). Il part en rigolant et en disant au détenu avec qui je discute : *allez bye, moi j'ai du boulot, j'ai pas le temps de traîner* (ton ironique, sous-entendu, nous aux machines on travaille vraiment !).

J'ai aussi droit au café et à une part de gâteau (délicieux).

La deuxième scène fait aussi état d'un phénomène classique dans les milieux de travail, la partition entre les manuels et les intellectuels, entre les cols bleus et les cols blancs. Dans le cas de l'imprimerie, cette hiérarchisation est plus visible, parce qu'on trouve au sein de la même organisation la conception et la production. La hiérarchisation des travaux occupés s'effectue selon une échelle de prestige qui prend en compte le niveau technique mais peut-être aussi l'opposition propre/sale. Elle se retrouve ailleurs, notamment pour la maison centrale étudiée mais elle n'apparaît pas si clairement parce que les emplois se distribuent dans des ateliers différents et clairement séparés.

4. Monographie du centre de détention n°2 : prison en gestion semi-privée de 580 places, située en zone semi-rurale du Nord de la France.

Introduction :

Le centre de détention n°2 dépend de la direction régionale des services pénitentiaires du Nord de la France. Nous avons mené notre enquête au cours des mois d'octobre et novembre 2004. Ce centre de détention est la prison la plus importante de l'échantillon en terme d'effectifs incarcérés.

Après une visite de l'ensemble de la prison, précédée d'une présentation générale du fonctionnement et de ses spécificités, le travail d'enquête a pu commencer très rapidement. Une des caractéristiques distinctives de cette prison est qu'elle accueille des hommes et des femmes mais précisons d'emblée qu'il ne sera question que de la population masculine et du travail des hommes. Comme pour chaque prison étudiée, nous avons combiné recueil documentaire, observations et entretiens. Contrairement au centre de détention n°1, nous n'avons eu aucune restriction de circulation dans l'enceinte de la détention, nous étions toujours équipés d'un boîtier alarme. Il faut préciser que l'architecture est radicalement différente de celle d'une prison ancienne comme celle du centre de détention n°1, la seule similitude qu'il faut relever c'est que ces deux centres de détention ont été conçus, à plus de deux siècles d'écart, pour recevoir des ateliers de travail. Sans être une prison panoptique, les postes de surveillance dans les couloirs ainsi que l'équipement en caméras de vidéo ne laisse aucune zone sans surveillance. Nous étions libres de nos mouvements au sein des ateliers, le travail d'observation était ainsi facilité. Les entretiens avec les détenus avaient tous lieu au sein des bâtiments d'hébergement. Les détenus sont répartis dans trois grands bâtiments d'hébergement tous divisés en trois ailes de deux étages. Au centre des trois ailes, le bureau des surveillants commande les entrées et les sorties des ailes et du bâtiment. On trouve aussi au centre une cabine téléphonique ainsi qu'un bureau réservé aux entretiens et audiences diverses que peuvent avoir les détenus. C'est dans ces bureaux que nous avons mené nos entretiens.

Dans une prison à gestion semi-privée, les acteurs qui prennent part au travail pénitentiaire sont plus nombreux. Nous avons pu rencontrer l'ensemble des personnels privés et publics ayant une fonction d'encadrement, plus ou moins importante, du travail pénitentiaire. Sept d'entre eux ont été interrogés en entretien, trois autres lors de discussion sur le lieu de travail dans les ateliers. Des temps de présence longs au sein même des ateliers ont là encore permis une approche des personnels comme des détenus qui s'est révélée positive. L'arrivée d'un sociologue parisien, estampillé "C.N.R.S" par la direction, dans une prison située en zone rurale, suscitait au départ un accueil distant. Faire l'effort de se présenter, se montrer curieux des situations comme des conditions concrètes de travail, des techniques de travail, permet toujours une meilleure compréhension de la réalité. Ces efforts suscitent, sinon du respect au moins la bienveillance, des individus qui seront plus enclins à parler lors des temps d'entretiens. Vingt entretiens approfondis ont été menés auprès de détenus, dont trois auprès de détenus en situation de chômage. Le recueil de données issu des entretiens et de l'observation *in situ* est tout à fait

satisfaisant. Le recueil documentaire n'a pas été aussi efficace que pour les autres prisons, nous avons rencontré quelques réticences de la part de la direction de la société privée à nous communiquer certains documents (la raison prétextée étant que ces documents font l'objet d'un copyright¹). Par ailleurs, nous remarquons que dans les trois prisons à gestion publique, nous avons pu consulter un listing complet des détenus incluant les renseignements pénaux (durée et motif de la peine, date de mise sous écrou et de libération). Consulter ces données pouvait nous permettre d'avoir une vision plus exhaustive de la population pénale que celle issue des données générales du rapport d'activité et des entretiens. Ici, le refus est venu de la direction qui souhaitait protéger les données du greffe. Nous avons rencontré le même refus pour la maison d'arrêt 1².

A. Présentation de la prison.

Il s'agit d'une prison nouvelle construite dans le cadre du plan 13000, elle a été mise en service au cours de l'année 1990. Les onze premières années, le fonctionnement de cette prison avait été délégué par l'Etat à la filiale de gestion d'un autre groupe multinational. Depuis le début de l'année 2002, c'est une autre société qui a obtenu la gestion de l'ensemble des prisons de la zone Nord (il s'agit d'une filiale de gestion des prisons d'une multinationale française des services, nous l'appellerons ES) pour un contrat passé avec l'Etat d'une durée de huit ans. C'est un centre de détention qui se situe en zone rurale à la périphérie d'une ville de moins de 10.000 habitants, elle est desservie par une autoroute. L'administration pénitentiaire est devenue un des employeurs principaux de la ville dans une zone qui a connu une désindustrialisation importante, l'agriculture reste un secteur d'emploi important.

Le régime de détention est, conformément à la typologie des établissements pénitentiaires, axé sur la resocialisation. Le régime sécuritaire et le dispositif global de sécurité sont moins importants qu'en maison centrale. On y applique l'ouverture des cellules pendant la journée, les détenus peuvent également circuler dans les différents espaces de promenade et d'activités. Cette prison comporte un quartier femme coupé de la détention des hommes, la mixité étant interdite. Cependant des couples y sont incarcérés, il existe pour les couples mariés, des parloirs internes. La capacité globale de la prison est de 580 places réparties comme suit : 490 places dans les bâtiments hommes, 90 dans le bâtiment femme.

1. Données démographiques.

Précisons à nouveau que les données qui suivront concernent les hommes détenus. L'effectif réel s'élève à 480. La moyenne d'âge est de 40 ans. Les tranches d'âge 30-40 ans et 40-50 ans sont les plus représentées, avec respectivement 28 et 35% de la population totale. Seulement 15% de la population incarcérée a moins de

¹ Le refus est également venu du fait qu'une des prisons dont l'étude avait été faite avant celle-ci était une prison en gestion semi-privée gérée par un groupe concurrent.

² Ces remarques ne visent pas à stigmatiser telle ou telle personne ou comportement, mais à montrer entre autre que l'accès au terrain et aux données n'est pas totalement homogène.

30 ans, 18% entre 50 et 60 ans. La population est très majoritairement française, 9 détenus sur 10 sont français. Les 10% d'étrangers sont pour moitié originaires du Maghreb.

Pour ce qui est des durées d'incarcération, peine d'emprisonnement et réclusion criminelle confondues, deux tiers des détenus sont condamnés à des peines de 10 à 20 ans. Environ 12% (55) des peines sont supérieures à 20 ans (dont 10 réclusions criminelles à perpétuité). Les peines de 5 à 10 ans représentent 15% du total, 8% des peines sont inférieures à 5 ans.

Cette prison enferme très majoritairement des détenus condamnés pour crimes et délits sexuels. Les viols et agressions sexuelles représentent 70% des motifs d'incarcération (dont 62% sur mineur), viennent ensuite les homicides volontaires avec 20% du total, enfin 5% sont incarcérés pour violences sur adulte (les victimes de violences et d'homicides sont majoritairement des conjoints ou des proches). Ces trois motifs rassemblent un peu plus de 95% de la population totale. Les autres infractions (I.L.S¹, vol qualifié, escroquerie, recel) totalisent un peu moins de 5% du total. Les hommes incarcérés dans cette prison sont très majoritairement des hommes de plus de 30 ans condamnés à des peines de 10 à 20 ans pour viol sur mineur, il s'agit majoritairement de pédophiles (43% des détenus incarcérés le sont pour viol sur mineur et ont plus de 40 ans). La grande majorité des détenus est originaire des régions Nord-Pas de Calais et Picardie.

2. Mode de gestion et règles de fonctionnement.

Cette prison comme la maison d'arrêt n°1 a un mode de gestion semi-privé. Rappelons que l'administration pénitentiaire conserve les fonctions de garde, du greffe et de l'exécution des peines (à travers le S.P.I.P).

La société ES, sur la base du contrat de délégation de gestion du fonctionnement signé avec l'administration centrale, assure la maintenance des bâtiments, le nettoyage, la buanderie, les cantines, le transport des détenus, la formation professionnelle et le travail pénitentiaire. A la différence de la maison d'arrêt n°1, l'entreprise mandatée par l'administration pour la gestion de ce centre de détention y assure l'ensemble des activités précitées. Elle ne sous-traite en réalité qu'une seule des activités : le nettoyage est réalisé par une société différente mais qui, comme la société ES, est une filiale à 100% du groupe multinational propriétaire.

Le C.D n°2, parmi les cinq prisons étudiées, est celle où, le classement des détenus aux postes de travail, la réglementation générale interne, les procédures de suivi de détenus sont les plus élaborées et institutionnalisées. Les commissions de classement ont lieu une fois par mois, la composition des membres est plus large que ce que nous avons pu observer ailleurs. Le règlement général des ateliers est plus exhaustif qu'ailleurs, il précise davantage qu'ailleurs les interdits et les droits des détenus. Les classements sont systématiquement formalisés à travers la signature d'un contrat d'engagement à l'emploi. Des liens plus étroits qu'ailleurs existent entre le secteur formation de la société ES et le secteur travail. Certains détenus peuvent ainsi bénéficier d'horaires aménagés pour suivre un enseignement

¹ Infractions à la Législation des Stupéfiants.

tout en travaillant (convention temps partagé), d'autres d'un suivi et d'une évaluation de leur évolution sur différents postes dans le but de valider des compétences.

Il faut, sans en faire un descriptif complet, évoquer le secteur de la formation professionnelle dans cette prison. Les actions de formations sont assez nombreuses et se veulent complémentaires. Tous les détenus qui entrent dans cette prison sont informés de l'offre de travail et de formation existante au sein de la prison. Sur environ 250 détenus¹, 15% ne formulent aucune demande, 40% demandent à travailler, 33% ont des demandes multiples (formation, travail, bilan...), 12% demandent une formation. Ces chiffres montrent que la grande majorité des détenus expriment la volonté d'être occupés, majoritairement en travaillant. Pour ceux qui le souhaitent, des actions de bilans² (qui visent à évaluer les niveaux scolaires, les "compétences" et à "formuler" des projets) sont dispensées. Il semble que bon nombre de détenus en bénéficie mais il nous est impossible de dire exactement combien (entre 180 et 230). Car l'ensemble des actions de formation sont exprimées en nombre d'heures, rarement en nombre de stagiaires ou d'inscrits, surtout certaines de ces actions sont courtes (par exemple un B.P.P nécessite 6 heures). Disons que ces diverses évaluations et actions visent principalement à rationaliser l'orientation des détenus vers telle ou telle formation ou vers telle ou telle valorisation d'acquis professionnels. Insistons davantage sur les formations rémunérées. Ces formations sont dispensées par différents prestataires (la société ES sous-traite toutes les actions de formation rémunérées à l'exception d'une formation bureautique). L'Education Nationale à travers les GRETA intervient massivement puisqu'elle dispense quatre des cinq C.A.P proposés. Plusieurs formations de niveau V, pré-qualifiantes ou qualifiantes (diplômantes) sont dispensées. Cinq C.A.P peuvent être préparés : cuisine (24 stagiaires en apprentissage aux cuisines), installation en équipements électriques (15), peinture et application de revêtement, électrotechnique (15) et peinture vitrerie revêtement de sol (15). Au total, 160 hommes ont suivi des actions de formation au cours d'une année³, pour 129 places offertes, il semble que la différence s'explique par une anticipation des abandons en cours de formation (volontaires ou involontaires, du fait des libérations notamment). Environ 130 hommes sont occupés à des actions de formation rémunérées.

D'après nos estimations, au cours des dix premiers mois de l'année 2004⁴, la population masculine détenue se répartit comme suit : 365 détenus occupés, soit 75% (130 en formation professionnelle, 160 aux ateliers, 75 au service général), et 125 détenus inoccupés dont environ 70 détenus demandeurs de travail⁵, 25 retraités

¹ Tous les chiffres qui suivent, concernant la formation, sont tirés des données de l'année 2003.

² Il existe des A.I.D (Analyse initiale de demande), des B.C.P.S (Bilan de compétences et de préparation à la sortie), des B.P.P (Bilan de Profil Professionnel), des S.P.P (Suivi de projet professionnel individualisé).

³ Notons au passage que les femmes détenues ne bénéficient que d'une seule action de formation en entreprise d'entraînement pédagogique (entreprise virtuelle centrée sur la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle).

⁴ Les dix premiers mois de l'année 2004 constituent la période de référence de calcul des chiffres qui suivront tant au niveau des effectifs employés que des salaires.

⁵ On évalue donc le taux de "chômage" à 15%. On le calcule en établissant tout d'abord une population active (les occupés et les demandeurs). Le taux de chômage est égal au rapport entre l'effectif chômeur et la population active.

et 30 inoccupés non-demandeurs. Nous verrons plus loin comment l'effectif se répartit selon les différents ateliers.

Nous résumons ici la réglementation écrite qui concerne le travail (règlement d'atelier, notes de service et engagement à l'emploi). Pour accéder aux ateliers, les détenus doivent impérativement faire une demande écrite et être retenus par la commission de classement. Une période d'essai de 8 jours est observée pour tout nouveau classement (que se soit pour un premier ou un changement de poste), à l'issue de laquelle, il peut être déclaré inapte au poste concerné. Il peut également au cours de la période d'essai demander son déclassement (sans sanction). Au bout de trois mois d'ancienneté dans le poste il peut solliciter un changement de poste dans le même atelier ou dans un autre. Tous les détenus de l'atelier doivent porter des vêtements de travail (pantalon et veste). Les interdits sont nombreux mais certains sont plus formels que d'autres : interdiction de fumer dans les ateliers¹, de boire et de manger sur les postes de travail², de se rendre ou de sortir des ateliers avec des sacs ou pochettes personnelles, de revendiquer collectivement, de "stationner" dans le couloir central à la fin des temps de travail. Mais certaines choses sont interdites sauf si elles sont explicitement autorisées : il est interdit de s'approprier toute marchandise ou matière sauf si le détenu a été autorisé par le personnel privé et pénitentiaire³, de pénétrer dans les bureaux des personnels privé et pénitentiaire sans leur accord explicite⁴. Tout travail personnel est soumis à l'accord des personnels privés et pénitentiaires⁵. Les détenus peuvent apporter un poste radio à condition que le volume ne soit pas trop puissant.

B. L'organisation du travail.

Les ateliers sont faciles d'accès, celui-ci se fait par le grand couloir qui mène aux bâtiments d'hébergement, l'ensemble des ateliers se situe dans la même zone. L'approvisionnement en matières premières et l'expédition des productions sont aménagés comme pour tout entrepôt industriel. Des camions semi-remorque peuvent accéder à la prison, après le passage dans un grand sas d'entrée dans lequel les personnels pénitentiaires effectuent les contrôles de sécurité, les camions ont

¹ Cette règle est régulièrement transgressée, surtout par les détenus payés à l'heure qui jouissent de plus de tolérance de la part des personnels privés et pénitentiaires. Notons aussi qu'il peut arriver que les personnels privés fumeurs ne respectent pas toujours cette règle qui s'applique aussi à eux (cette règle se fonde sur les codes de santé publique et du travail).

² Là encore, il est fréquent que des détenus finissent leur café à l'issue des temps de pause sur leur poste de travail.

³ Autrement dit le vol est interdit mais les détenus peuvent être autorisés à "récupérer" un morceau de cartons, une pochette de bureau endommagée. Cette règle a surtout été mise en place du fait de la présence de l'atelier couture (fils, morceaux de tissus etc...).

⁴ Certaines habitudes font que les détenus payés à l'heure jouissent d'un accord tacite avec les contremaîtres privés, il est rituel pour eux d'aller discuter dans les bureaux lors des pauses ou à la fin de la journée de travail.

⁵ Ici c'est l'atelier couture qui est concerné, les détenus qui y travaillent réparent régulièrement leurs vêtements ou font leurs ourlets pendant le temps de travail, ils peuvent aussi le faire pour rendre service à un codétenu. Nous avons également vu des détenus qui savent coudre venir utiliser les machines (des anciens de l'atelier).

accès à une cour marchandise. Les camions stationnent ensuite à quai et sont chargés ou déchargés par les caristes sous surveillance du personnel pénitentiaire.

Les horaires de travail ne sont pas identiques pour tous. La majorité des détenus (tous sauf les détenus postés¹) travaillent tous les jours de 7h30 à 11h35 et de 13h30 à 17h10 sauf le vendredi après-midi. Le temps de travail hebdomadaire est comme le C.D n°1 de 35 heures. Les temps de pause sont de 15 minutes par demi-journée de travail. Un des ateliers emploie des détenus en horaires classiques et d'autres en horaires postés. Chacune des deux équipes travaille du lundi au vendredi, une semaine sur deux de 7h30 à 13h et de 13h à 19h.

1. Les travaux proposés.

Globalement, on peut dire que les travaux proposés sont, de par le contenu du travail, des travaux simples, demandant peu de qualification. On ne trouve pas dans ce centre de détention, de travaux qualifiés. D'une part, on y retrouve des travaux typiques de maisons d'arrêt, c'est à dire des travaux simples qui demandent beaucoup de main d'œuvre nécessitant pas ou très peu d'équipements (machines, outils...). D'autre part des travaux industriels sur machines. Toutes les productions s'inscrivent dans l'économie de la sous-traitance, les donneurs d'ordre étant presque tous des sous-traitants mais de tailles diverses. Cela peut aller du petit entrepreneur de l'imprimerie à l'entreprise leader du marché des semi-conducteurs en carbone destinés à l'industrie automobile, en passant par une entreprise moyenne de confection.

L'atelier couture.

Cette activité de confection se partage entre les hommes et les femmes. Cette une activité qui représentait 20% de l'activité des ateliers en 2003. Elle existe depuis l'ouverture de cette prison et était bien plus importante encore il y a quelques années. La tendance est à la baisse. Plusieurs clients ont délocalisés leurs productions à l'étranger de manière définitive. La re-localisation d'une partie de leur activité en prison était une phase de transition. Le secteur de la confection française fait face, depuis de nombreuses années, à la concurrence étrangère et ce n'est pas un fait nouveau que de constater la destruction des emplois industriels dans la filière textile. Pour les confectionneurs industriels, les ateliers de production en prison ont pu constituer et constituent encore pour certains une opportunité de "délocaliser sur place". Cependant les ateliers pénitentiaires, en dépit de leurs atouts principaux (flexibilité et faible coût de la main d'œuvre) ont de plus en plus de difficultés à tirer leur épingle du jeu face à la concurrence internationale. Les clients sont de plus en plus difficiles à trouver et font jouer le chantage à la délocalisation. L'activité confection au sein de cette prison est soumise à ce contexte très défavorable. Cela se traduit par une baisse globale de l'activité. Une autre conséquence pour les détenus employés concerne les cadences et les salaires, de l'avis de bon nombre de détenus employés à la couture, les cadences ont tendance à

¹ Il faut aussi préciser que trois détenus du service général affectés au nettoyage des ateliers travaillent de 7H30 à 11h30 et de 13h30 à 17h30 (soit 8h/jour), avec une matinée de repos dans la semaine.

augmenter et les salaires à stagner voire à baisser¹. Les chiffres dont nous disposons pour cette activité concernent à la fois les hommes et les femmes, cependant nous donnons des estimations relativement justes de ce que cette activité représente sur l'ensemble des activités de production des hommes. Au cours de la période de référence, 28 détenu(e)s hommes et femmes confondus travaillaient en confection, lors de notre enquête, l'effectif grimpeait et se situait autour des 35. Il s'agit d'une activité assez fluctuante, l'effectif masculin variait entre 12 et 18 détenus. Tous travaillent sur machines sauf un détenu-contrôleur et un détenu chargé du conditionnement de l'ensemble de la production (tous deux payés à l'heure).

Les produits transformés sont très souvent des produits semi-finis. L'activité se décompose entre la coupe des tissus et la confection sur machines à coudre. Deux détenus travaillent à la coupe, ils coupent les différents tissus qui alimenteront les deux ateliers de confection (hommes et femmes). Chez les hommes, plusieurs produits sont confectionnés, les trois principaux sont des housses, des taies et des drapeaux. La confection de housses (deux modèles pour canapés «clic-clac», un pour matelas) emploie le plus de détenus, il s'agit du produit le plus élaboré qui se décompose en plusieurs opérations. Après la découpe des tissus, plusieurs détenus assemblent sur des machines à coudre (à une aiguille) les différentes pièces, l'opération la plus délicate consiste à coudre la fermeture de la housse. Cette opération est souvent faite par le même détenu, l'encadrement veille à placer un détenu expérimenté à cette tâche, la difficulté provient notamment du fait que l'assemblage qui précède la pause n'est pas toujours parfait, des décalages se créent, les coutures n'étant pas toutes parfaitement droites. Celui qui va poser la fermeture peut en partie rattraper les erreurs et jouant sur les marges des fermetures éclair. Sont également confectionnées des taies d'oreiller (le seul produit fini qui sera ensaché sur place). Pour ce produit des machines à quatre aiguilles sont utilisées (des "surjetteuses"). Des drapeaux en tissus sont confectionnés, seul un détenu travaille à cette activité.

L'encadrement est assuré par une femme contremaître, appelée "contredame"². L'équipement est en partie la propriété de la société ES, certaines machines à coudre appartiennent à un client. Elles devraient servir uniquement à la production de celui-ci mais elles servent en réalité à l'ensemble de la production, ce qui peut mettre la contredame dans des situations embarrassantes comme l'atteste ces propos : *"Je suis inquiète ça va pas, j'ai un client qui vient demain, on a que deux machines qui tournent pour lui, il en a prêté cinq, il y en a une en panne et deux qui servent à une autre production. Je sais pas ce que je vais lui dire, faut trouver quelque chose. Un jour ça va nous tomber dessus on est souvent obligé de raconter des histoires vous savez pour ça ou autre chose. Maintenant on évite de faire des accès permanents aux clients. Avant on le faisait avec GS³, ils venaient comme ça, vous vous retourniez ils étaient là!! Un jour il y a un client qui est venu,*

¹ En 2003, le salaire horaire moyen de l'activité confection s'élevait à 2€93, sur les dix premiers mois de 2004, il était de 2€83.

² Dans la filière textile qui emploie majoritairement des femmes, les contredames sont l'équivalent féminin des contremaîtres, cette appellation de métier régionale est conservée en prison.

³ L'ancienne société mandatée en gestion déléguée de cette prison, celle qui gère actuellement la M.A n°1.

il y avait des oignons en face pour le tri, nous on faisait du blanc, la poussière c'était épouvantable! Ah il était fâché, il avait les cheveux dressés sur la tête!"

L'anecdote est intéressante, elle révèle que la société ES tient à se préserver des contrôles éventuels des sociétés donneuses d'ordre, ou tout au moins à les anticiper. D'une manière générale, toute visite ponctuelle d'atelier pénitentiaire donne souvent lieu à des mises en scènes plus ou moins élaborées. Lors des visites d'atelier, c'est l'image des entreprises qui sont mises en jeu. Lorsque des clients ou des personnalités extérieures (du ministère de la Justice ou de l'administration pénitentiaire ou encore des chercheurs¹) pénètrent dans les ateliers, des consignes ont souvent été passées. Les détenus n'apprécient pas beaucoup ces intrusions, comme souvent les ouvriers d'usine lors de visite de clients², pour des raisons identiques, ils se sentent observés comme des bêtes curieuses. Quelques temps avant notre enquête, le ministre de la Justice était venu dans ce centre de détention en visite officielle. La première surveillante chargée du travail pénitentiaire, alors que nous parlions de la question des visites ponctuelles, nous confiait : *"Ils aiment pas trop les visites, des fois ils disent "quand est-ce qu'on nous jette des cacahuètes ?" Quand le ministre est venu on avait eu des consignes attention! C'était nettoyé et re-nettoyé, on avait fermé les portes de chaque atelier³, même les détenus qu'on supposait un peu revendicatifs on les avait écartés au cas où, ah oui c'est des visites un peu bon... C'est mis en scène ? Oui voilà c'est ça.*

Le montage électrique.

Il s'agit de l'activité qui emploie le plus de détenus en production (exprimée en nombre d'heures de travail, 37% de l'activité des ateliers en 2003). Il s'agit d'une activité industrielle délocalisée en prison. Le donneur d'ordre est une des usines d'une multinationale (elle emploie 7000 salariés, dont 30% en France) spécialisée dans les produits en carbone et graphite. Le groupe fabrique principalement des composants pour moteurs et pour équipements électriques pour l'industrie (automobile, électronique, aérospatial, électrotechnique, chimique). L'entreprise donneuse d'ordre se situe dans la même région que la prison. Elle a décidé, il y a quelques années, d'externaliser une partie de sa production au sein de cette prison, les machines utilisées dans l'atelier pénitentiaire proviennent directement de cette usine, obsolètes dans une usine moderne, elles restent rentables dans cet atelier à faible coût de main d'œuvre.

Cet atelier fonctionne de 7h30 à 19h, deux équipes de 14 détenus travaillent en horaires postés, environ 40 en horaires normaux. L'encadrement est assuré par deux contremaîtres salariés de la société ES. Les détenus travaillent tous sur des machines, à l'exception d'un contrôleur par équipe et deux contrôleurs pour la journée, et d'un adjoint de production. Plus de 180 produits référencés sont produits dans l'atelier, en moyenne 50 références différentes sont produites chaque jour.

¹ Nous n'y avons pas échappé lors de nos visites rituelles à chaque début d'enquête, nous l'avons toujours su après-coup par des détenus ou des surveillants.

² Nous avons observé les mêmes comportements dans des usines agro-alimentaires.

³ Les portes des différents ateliers sont toujours ouvertes pour permettre la circulation des marchandises et des personnes (détenus, personnels privés et pénitentiaires).

Pour simplifier nous ne décrirons succinctement que deux types d'opérations qui emploient plus des trois-quarts des détenus sur machines.

Pour la première, l'essentiel de la production consiste à assembler par soudure des composants en carbone. Il s'agit de semi-conducteurs, composés grosso modo d'un élément en carbone et d'un élément électrique (un fil, une cosse...), qu'il faut assembler. Ce sont des opérations semi-automatisées, pour prendre un exemple, une machine est alimentée d'éléments en carbone, l'élément descend d'un réservoir et vient se positionner pour être soudé, l'opération «humaine» consiste à placer l'élément complémentaire à l'endroit exact et à actionner à l'aide d'une commande à pied la soudeuse électrique. Se sont des opérations très répétitives qui demandent de la rapidité et de l'adresse (il ne faut pas trembler et avoir le coup d'œil car il s'agit de petits éléments comme des "charbons" d'essuie-glaces pour voiture). Selon les soudures (temps de soudage plus ou loin longs) à effectuer sur les différents composants, les cadences peuvent se situer entre 1000 et 6000 pièces par jour. La cadence dépend évidemment de la rapidité de chaque travailleur mais aussi de l'état de la machine (panne éventuelle, défaut de réglages), plusieurs détenus disent *"je connais bien ma machine, je sais comment elle est réglée"*. Il y a plusieurs conditions nécessaires à la réalisation d'une cadence, la machine doit être bien réglée, l'opérateur bien installé et positionné dans son siège par rapport à la machine, et que sa machine soit toujours alimentée (les contrôleurs doivent alimenter les opérateurs). L'un d'entre eux dira : *"si je suis bien calé et si la machine est bien réglée, j'en fait 1000 à l'heure"*.

La "soudure étain" est la seconde production principale de l'atelier. L'opération consiste le plus souvent à enduire d'étain le fil électrique d'un composant qui pourra ensuite être soudé. Là encore la rapidité est de mise. L'opération se décompose en trois temps, il s'agit d'abord de saisir dans un bac l'élément électrique, puis de faire tremper rapidement le fil dans le bain d'étain. Chauffé en permanence, le bain d'étain doit être régulièrement alimenté. L'élément enduit d'étain est enfin déposé dans un autre bac.

Globalement les conditions de travail sont assez difficiles, les détenus sont pour la plupart assis, rivés à leurs machines toute la journée (une pause d'un quart d'heure par demi-journée). La concentration de machines rend l'atelier très bruyant. Par ailleurs, la matière carbone rend l'atelier «sale». En effet, le maniement incessant des pièces et la manutention des bacs remplis de composants en carbone propagent des poussières en permanence tant et si bien que tout ce qui se trouve dans l'atelier se noircit, les sols, les machines, les habits de travail, les mains¹.

Conformément au contrat de sous-traitance qui lie la société donneuse d'ordre et la société ES, pour chaque caisse de composants produite une feuille de contrôle est remplie par le détenu contrôleur (quantité, référence du produit, un numéro d'opérateur mis en correspondance avec le numéro d'écrou y est également inscrit). Celui-ci permet d'identifier le détenu auteur de malfaçons en cas de retour de marchandises. Malgré l'interdiction du directeur adjoint chargé du travail : *"sur les malfaçons, j'ai été très clair avec eux, je leur ai dit d'arrêter tout de suite"*, la

¹ Afin que les "carbones" (c'est souvent ainsi qu'ils sont appelés par l'encadrement privé ou pénitentiaire) ne laissent pas de traces lorsqu'ils sortent de l'atelier, ils doivent changer de chaussures. Un vestiaire à chaussures est mis à disposition des détenus à l'entrée de l'atelier.

pratique qui consiste à faire refaire les pièces aux détenus identifiés a toujours cours. Un des deux contremaîtres nous dira : *"Oui on fait refaire gratuit. Normalement on a pas le droit, mais franchement si on se met à payer, ça ira plus. On peut pas tout contrôler. C'est risqué, surtout en période de baisse d'activité surtout c'est là que c'est risqué!"*

Question : Pourquoi plus qu'en période normale ?

Parce que c'est clair qu'il y en a qui feront exprès de mal faire pour que ça revienne et pour qu'ils gardent leur boulot." (un contrôleur détenu présent lors de la discussion approuve le point de vue du contremaître).

C'est l'atelier qui a l'activité la moins fluctuante, les variations mensuelles sont faibles (de 54 à 65 détenus selon les mois), l'atelier connaît souvent des à-coups de production en fin de mois. L'atelier pénitentiaire sert souvent d'atelier tampon pour l'usine donneuse d'ordre, il vient compenser, en fin de mois, les manques de production des usines ou les retards de livraison des usines étrangères. C'est une variable du stock global de production, ce qui est fréquent dans les industries qui produisent en flux tendu. Les pièces produites sont de petites tailles, le volume de production est donc relativement faible. Surtout l'activité est régulière, les livraisons de matières premières et l'enlèvement des produits transformés ont lieu tous les jours à la même heure.

Le montage, façonnage et le conditionnement de fournitures de bureaux.

Ces activités se répartissent en deux petits ateliers. L'ensemble de la production est fourni par un seul client. Comme pour l'atelier carbone, il s'agit d'un leader industriel, en l'occurrence le numéro un mondial de l'industrie des fournitures de bureau. C'est un groupe principalement implanté en Europe qui emploie environ 6000 salariés dans le monde, il possède une usine en France proche du centre de détention. Au cours de l'année 2002, cette usine a externalisé une petite partie de sa production dans l'atelier pénitentiaire de la société ES. Il s'agit d'une part du montage-façonnage de dossiers suspendus, d'autre part du façonnage et du conditionnement de classeurs, chemises et dossiers en cartons. L'encadrement global des deux activités est assuré par une femme contremaître, elle est suppléée par deux contrôleurs détenus, un pour chaque activité, un troisième travaille sur les deux activités principalement à de la petite manutention.

Le montage et le façonnage des dossiers suspendus concernent environ 30 détenus, 14 d'entre eux travaillent sur machines (des poinçonneuses et riveteuses semi-automatiques). La production consiste à monter sur les dossiers suspendus (en carton), les différents éléments qui les composent (principalement la pause de rivets en fer et des baguettes plastiques). Les productions en série se décomposent sur plusieurs machines, de 3 à 5, pour chaque machine un poste de travail, soit une ligne de production de trois à cinq opérateurs par produit. L'autre partie de l'atelier est très peu mécanisée, il s'agit du façonnage manuel et du conditionnement, les diverses chemises et dossiers sont façonnés (pliés, assemblés, formés...) à la main sur des tables de travail puis conditionnées en cartons et palettes. L'activité de façonnage/conditionnement est plus fluctuante que celle de montage. Elle emploie entre 15 et 25 détenus. Le classement et le maintien en emploi des postes sur

machine sont plus exigeants, l'activité est plus pérenne et la production journalière doit être régulièrement sortie. L'autre partie de l'atelier, plus fluctuante peut convenir à des détenus qui ont des niveaux de productivité moindre. La contremaître nous dira : *"Ici c'est les gars en machines, une machine-un gars, ceux-là faut qu'ils soient sûrs, sur l'autre atelier on essaie d'équilibrer, qu'ils aient un peu d'argent tous les mois. Là-bas j'ai des gars qui sont pas très capables des fois, par exemple pour le clipsage des loupes j'ai mis des gars qui vont moins vite, un peu moins bons, faut équilibrer."*

Toutes les productions sorties de cet atelier représentent des volumes conséquents, la manutention est donc plus importante. Au cours de notre enquête, en cinq jours de travail (c'était une semaine de travail assez chargée), l'équivalent de 160 palettes ont été produites, soit plus de 30 palettes par jour (environ une semi-remorque par jour). Environ les trois-quarts du temps de travail d'un des détenus contrôleur est consacré à la petite manutention à l'intérieur des deux zones d'atelier. Il alimente les détenus en matières premières, déplace les palettes à l'intérieur des deux zones d'atelier ou éventuellement dans le couloir central de circulation (qui réglementairement ne devrait pas être une zone de stockage, même temporaire), avant que les caristes transportent puis stockent les palettes dans la zone d'expédition.

L'atelier de petits conditionnements, ensachages divers.

Cet atelier est très proche de celui décrit dans la monographie de la maison d'arrêt n°1. On peut les comparer sur de nombreux points. Tout d'abord les travaux proposés sont multiples, il s'agit de travaux manuels simples : ensachage de stylos ou d'échantillons alimentaires promotionnels (bonbons), collage d'adhésifs, façonnage de petits emballages en carton, façonnage de pochettes promotionnelles... Les donneurs d'ordre sont nombreux, plus de 12 en trois mois (août à octobre 2004), 35 pour l'année 2003. Ils proviennent de secteur d'activité identique à la M.A n°1 : des imprimeries, des cartonneries, voire des plus petites entreprises de publicité ou de communication. Là aussi, les fabrications doivent être exécutées dans des temps très courts pour satisfaire les délais de livraison. Il s'agit de l'atelier où l'activité est la plus fluctuante, 40 détenus y sont classés. Les variations mensuelles sont importantes, de 10 à 45 détenus par mois au cours des 10 premiers mois de l'année 2004. Les variations sont comme pour la M.A n°1, hebdomadaires voire journalières. Au cours de la même semaine il peut se passer des journées sans travail où seul le contremaître de cet atelier est présent et des jours où tous les détenus classés disponibles sont présents (sur 40 classés, il est très fréquent qu'il y ait au moins un ou deux absents pour cause médicale). Des travaux variés souvent différents et irréguliers, la conséquence pour les détenus classés à cet atelier sont semblables à celles des détenus de la M.A n°1 : pour beaucoup, des jours de chômage forcé plus nombreux que les journées de travail, des rémunérations très fluctuantes selon les travaux effectués et la charge de travail mensuelle. Les tarifs des pièces ne sont là aussi, jamais communiqués au démarrage d'une nouvelle fabrication, mais toujours en cours, un groupe de trois détenus interrogés en cours de production témoigne :

1- *"Non on sait pas on vient de commencer on sait pas c'est toujours comme ça, sauf si c'est un travail qu'on a déjà fait.*

2- *: Ils veulent voir à quelle vitesse on va, il y en a qui vont à fond d'autres pas, eux ce qu'ils veulent c'est qu'on aille à fond et après nous donner le prix le plus bas.*

3- *: Mais c'est délicat de se plaindre, ils nous tiennent, on peut pas lutter, si on est pas content on nous dit qu'il y en a 40/60 qui attendent."*

Là encore il existe un noyau dur de détenus qui sont plus souvent classés que d'autres, une quinzaine sur les quarante. Comme à la M.A n°1, le contremaître est aussi contraint de faire travailler au moins quelques jours tous les détenus de sorte qu'ils gagnent un peu d'argent chaque mois. En fin de mois, s'il doit mettre en place une fabrication qui demande un peu plus de rapidité et d'adresse que d'autres (par exemple former une petite boîte en carton et coller un adhésif sur le côté fermoir demande un peu plus que d'ensacher des crayons), cette obligation peut le mettre en difficultés (par rapport au délai de livraison du client toujours très court). Citons-le : *"je suis obligé de faire tourner l'effectif pour donner un peu de travail à tout le monde. Et c'est normal quelque part. Mais moi si j'ai trois jours pour faire un dossier le problème c'est que je dois faire un groupe qui doit assurer et c'est pas évident, alors je m'arrange en mettant deux trois bons sur dix. (...) C'est une obligation qui vient de la pénitenciaire, des surveillants voire du directeur parce que les détenus ils écrivent et moi on peut me tomber dessus en me demandant pourquoi machin il travaille pas depuis 15 jours".*

Une grosse différence existe néanmoins avec l'atelier de la M.A n°1. Cet atelier peut mobiliser 40 détenus selon les besoins, l'encadrement de la production est supervisé par un seul contremaître salarié de la société ES, éventuellement épaulé par la contremaître de l'atelier de fournitures de bureau. Ensuite, le contremaître est aidé de contrôleurs détenus, deux en règle générale, quatre en cas d'à-coups de production. L'atelier de la M.A n°1 mobilise au maximum 90 détenus présents, mais l'encadrement salarié est bien plus important, sans compter le chef de production, on compte trois personnes pour l'encadrement de l'atelier (un chef d'atelier et deux contremaîtres). Le ratio d'encadrement est donc bien moins important dans ce centre de détention en comparaison d'avec l'atelier de la maison d'arrêt n°1.

La pratique de contrôle, qui consiste à inscrire le numéro d'écrou dans les cartons afin d'assurer une traçabilité de la production en cas de retour pour malfaçons, n'est pas pratiquée. Ce que regrette le contremaître (et les contrôleurs détenus). Elle n'est pas pratiquée parce que la direction de la prison a interdit que les contremaîtres fassent refaire gratuitement les pièces retournées pour malfaçons (nous avons vu que ce n'est pas le cas pour l'atelier de montage électrique). Cet atelier est celui qui est le moins désiré par les détenus du fait de l'irrégularité du travail et des salaires. Mais l'accès aux autres ateliers est très souvent conditionné par un passage préalable dans celui-ci. Il y a une circulation des détenus au sein de différents ateliers parce que beaucoup évoluent au fil des années sur différents postes. Cet atelier très flexible peut aussi servir à répondre aux besoins de main d'œuvre d'autres ateliers, c'est le cas lorsque l'atelier de façonnage-conditionnement de fournitures de bureau fait face à des à-coups de production. Dans ce cas, la

contremaître, toujours avec l'accord de la première surveillante, "emprunte" des détenus de cet atelier ou bien envoie des marchandises à son collègue contremaître qui assure la mise en place de la fabrication. Le "prêt de main d'œuvre" entre les ateliers se fait avec l'accord obligatoire de l'encadrement pénitentiaire qui veille toujours à la bonne affectation des détenus classés aux différents ateliers. La contremaître de l'atelier de fourniture résume : *"Si je suis encombrée, je donne du conditionnement à l'atelier de petits conditionnement ou je demande qu'il me donne trois ou quatre bonhommes, enfin Mme F elle me les prête s'il y a du chômage, j'arrive à jongler comme ça"*.

Une fois qu'un détenu est classé, s'il donne satisfaction dans le travail et qu'il ne commet pas de fautes dans l'atelier, il restera travailleur. Il arrive que des détenus demandent à changer de travail, un tel qui ne veut plus travailler à l'atelier carbone pour aller à l'atelier de montage-façonnage, l'autre qui veut arrêter la couture pour aller à l'atelier carbone. La première affectation aux ateliers se fait, sauf exception (par exemple un détenu déjà connu de la prison qui sait coudre pourra intégrer directement l'atelier couture) dans cet atelier. Il sert un peu de sas de transition vers les autres ateliers, et constitue un lieu de repérage des "bons éléments" qui pourront se voir proposer un meilleur poste (plus régulier et mieux payé). Il se joue un jeu d'acteurs complexe entre la première surveillante (chargée de veiller au respect de l'ensemble des règles liées à la sécurité, à la discipline d'atelier) et les contremaîtres. Un des contremaîtres de l'atelier de montage électrique l'évoquait lorsqu'il nous disait qu'il allait devoir embaucher : *"je vois toujours avec Mme F, je lui demande un tel ou elle me propose un tel parce qu'on le connaît, soit qu'il revient, soit qu'on sait qu'il travaille bien ailleurs. On s'arrange toujours ensemble."*

Remarques sur les débuts de journée de travail et les reprises d'après-midi.

On peut rendre compte de la nécessité du travail chez les détenus employés à l'atelier de conditionnement et de leur position précaire parmi l'ensemble des travailleurs lorsqu'on observe les débuts de journée de travail et les reprises après la pause du midi. On remarque qu'ils sont les premiers à leurs postes et qu'ils se mettent très vite au travail, ils savent qu'ils ne travailleront probablement que peu de jours et que leur budget mensuel peut varier de manière non négligeable s'ils perdent du temps. A contrario, les détenus des autres ateliers démarrent doucement, certains commencent par prendre un café, à s'installer doucement sur leurs machines, à saluer leur contremaître, à échanger quelques mots avec un codétenu. Se sont des signes évidents de routinisation du travail qui n'apparaissent que chez les détenus qui travaillent à un rythme permanent. L'attitude des détenus contrôleurs et des autres détenus payés à l'heure est différente, ce sont eux qui ont le plus de relations avec l'encadrement privé comme pénitentiaire¹.

¹ Chaque matin, les caristes, bon nombre de contrôleurs vont saluer les surveillants et la première surveillante, ils iront aussi serrer la main des contremaîtres. Se sont des petits rituels qui montrent que les détenus "horaires" n'occupent pas tout à fait la même position que les "piècards".

2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués.

On retrouve ici les deux modes de rémunération. Le mode de rémunération le plus massivement pratiqué reste le salaire aux pièces. Aucun atelier ne pratique le salaire au temps (à l'heure ou à la journée) de manière uniforme. Comme dans l'ensemble des ateliers pénitentiaires seuls les détenus employés à des tâches de contrôle, de manutention, ou de nettoyage sont payés à l'heure. Le principe est simple, dès lors qu'il s'agit de tâches qui ne sont pas directement productives, elles sont payées à l'heure. Dans la maison d'arrêt n°1 comme dans ce centre de détention, l'encadrement supérieur du travail (le chef de production et le C.U.P) désigne souvent ces postes par le terme "les improductifs", dans leur logique gestionnaire, ces postes sont comptabilisés comme des charges financières.

Les "horaires".

Ils sont 19 à être rémunérés à l'heure, 5 postes sont mutualisés, c'est à dire que les détenus en question travaillent pour l'ensemble des ateliers. On compte 2 caristes, 2 détenus affectés au nettoyage général des ateliers, et un mécanicien (qui intervient dans les trois ateliers mécanisés). Les autres détenus payés à l'heure sont l'adjoint à la production de l'atelier de montage électrique et les contrôleurs d'ateliers : 4 à l'atelier de montage électrique, 2 à la couture, 3 au montage-façonnage de fournitures de bureau, 4 au conditionnement.

Les "piécards".

Tous les autres sont payés à la pièce. C'est le cas pour l'ensemble des ateliers. Une variation tout de même, le cas des détenus de l'atelier de montage-façonnage de dossiers suspendus, ils travaillent sur machines mais sont interdépendants les uns des autres, ils sont alignés le long d'une ligne de production autonome. Ce n'est pas une chaîne automatisée réglée à une certaine cadence qu'on ne peut pas ne pas suivre sauf à "couler" la chaîne, mais un tapis roulant¹, le long duquel sont alignées les machines, les tapis sont alimentés par les détenus qui travaillent sur machine ou par les contrôleurs. A la sortie du tapis, un détenu est chargé du conditionnement. Les différents modèles produits nécessitent entre 3 et 5 détenus, plus il y a d'opérations à effectuer sur le produit et plus il y a de détenu, le principe étant une tâche = un détenu = une machine (une ou plusieurs poinçonneuses, une ou plusieurs riveteuses). A partir de 3 détenus, donc 3 machines, un détenu supplémentaire est affecté au conditionnement à l'extrémité du tapis. Pour les opérations en binôme, le conditionnement fait partie de leur travail. Ils sont parfois aidés par le contrôleur ou le détenu chargé de la manutention interne à l'atelier. Le mode de rémunération ne change pas mais il dépend de la production collective du groupe de détenus qui doit se donner son propre tempo. A chaque fin de journée, le salaire correspond au nombre total de pièces produites qu'il faudra diviser par l'effectif concerné.

On se rend compte, à travers ce cas, que le niveau d'équipement technique et le mode de production n'est pas sans conséquences. Une des difficultés induite par la chaîne de production, est qu'un détenu peut faire chuter la production globale d'une journée s'il est moins rapide que les autres. Il faut donc former les groupes qui

¹ Non automatisée et sans entraînement mécanique (c'est un tapis à "rouleaux").

travailleront ensemble. Un bon groupe pourra être déstabilisé par le départ (libération ou nouveau poste de travail) d'un des membres. La formation des groupes est un jeu compliqué auquel prennent part la contremaître, le contrôleur, mais aussi évidemment les détenus qui peuvent se coopter. La contremaître nous dira : *"parfois j'en essaie un il plaît pas à l'équipe, souvent ils s'entendent bien mais ça arrive que ça fonctionne pas, mais je sais pas toujours pourquoi, entre eux je sais pas tout"*.

Pour l'atelier couture, même si un produit demande plusieurs opérations distinctes effectuées sur différentes machines, l'individualisation de la production est maintenue.

Pour l'atelier de montage électrique, les détenus travaillent sur des machines équipées de compteur, ils peuvent donc observer leur production en permanence. Mais leur rémunération n'est pas exactement calée sur le nombre de pièces comptabilisées par la machine, car il peut y avoir quelques pertes (une pièce qui tombe, une pièce mal soudée, une autre retirée par le contrôleur qui sans vérifier toutes les caisses sonde tout de même chaque caisse et peut trouver des pièces défectueuses). Les contrôleurs effectuent des pesées, technique classique pour le paiement à la pièce. Il va de soi qu'on ne peut compter les pièces de chaque caisse. A chaque référence correspond un poids au mille pièces (ou à la centaine). Les contrôleurs ne pèsent que les caisses complètes, les caisses incomplètes seront terminées le lendemain (bon nombre de détenus se laissent souvent une production en réserve au cas où leur machine tomberait en panne, de sorte à limiter les pertes financières). Plusieurs détenus peuvent travailler côte à côte sur des références identiques, la situation n'est pas très fréquente mais elle comporte un risque pour l'encadrement, celui du vol de pièces entre détenus. Ce risque existe et il se produit effectivement des vols dans bon nombre d'ateliers. Nous ne l'avons jamais observé, mais aux dires des contremaîtres et des détenus, ce type d'incident a lieu. Lorsqu'il a lieu et que le voleur est pris "la main dans le sac", il est dénoncé et systématiquement déclassé, la sanction est assez dissuasive, par conséquent les vols sont rares.

Les niveaux de salaires.

Le taux horaire moyen des ateliers de production, tous modes de rémunération confondus, est de 3,39€ (2,95€ net). Les détenus payés à l'heure gagnent en moyenne 3,97€ (3,45€ net). Les détenus qui travaillent directement à la production, rémunérés à la pièce gagnent 3,25€ de l'heure (2,83€ net). Il s'agit des salaires bruts, il faut appliquer un coefficient multiplicateur de 0,87 qui correspond au montant des cotisations sociales (soit 13%) pour obtenir les salaires nets. Mais les moyennes des différents ateliers laissent apparaître bien plus de disparités.

Le tableau suivant présente les rémunérations horaires moyennes au cours des 10 premiers mois de l'année 2004 :

| Atelier/type d'activité | Salaire net | Salaire brut |
|--|---|--------------|
| Couture confection | 2,47 € | 2,84 € |
| Montage-façonnage articles de bureaux | 3,04 € | 3,49 € |
| montage électrique | 3,16 € | 3,63 € |
| Conditionnement | 2,64 € | 3,04 € |
| Divers (détenus à l'heure hors contrôleurs affectés) | 3,30 | 3,97 |
| S.M.R (Seuil Minimum de Rémunération*) | 3,18 puis 3,35 (à partir du 1/08) brut. | |

*Le S.M.R est une forme de salaire minimum pénitentiaire, ici il s'agit du S.M.R appliqué en établissements pour peines, il est réévalué annuellement par voie de circulaire.

Nous ne disposons que de peu de chiffres plus précis, nous n'avons pas pu exploiter de listes comptables nominatives qui aurait pu nous permettre d'affiner les écarts de salaire entre détenus. Sur la base des informations recueillies par entretien et les discussions que nous avons pu avoir lors des périodes d'observation, nous pouvons néanmoins apporter quelques compléments. Tout d'abord, les moyennes présentées font apparaître que les deux ateliers qui relèvent d'une organisation industrielle en sous-traitance directe (montage électrique et montage-façonnage d'articles de bureaux) sont ceux qui offrent les meilleures rémunérations. La moyenne basse de l'atelier couture ne doit pas laisser penser que les salaires mensuels des détenus employés dans cet atelier sont moins élevés que ceux de l'atelier conditionnement. Car celui-ci, même s'il affiche une moyenne un peu plus élevée, a une activité très fluctuante, les détenus y sont employés pour des temps courts et variables. Si on regarde de plus près les moyennes des effectifs par atelier, on se rend compte que lorsque l'activité de conditionnement est basse, les salaires moyens sont plus élevés que lorsque l'activité est plus importante (entre 32 et 44 détenus). Ce qui signifie que lorsqu'il y a peu de travail, le noyau dur des détenus employés atteint des salaires moyens plus élevés que lorsque l'activité est plus intense et emploie davantage de détenus pour des temps plus courts. Les à-coups de production mobilisent des effectifs importants mais sont moins rémunérateurs. Du fait du temps d'appropriation des gestes et des techniques, d'une manière générale, plus la commande est réalisée rapidement et plus les salaires sont bas. Les meilleures moyennes horaires en conditionnement sont souvent celles des détenus qui travaillent le plus longtemps. D'après les déclarations des détenus et du contremaître, sur une même activité, les écarts sont de l'ordre de un à quatre. Les détenus qui travaillent de manière plus intermittente, en moyenne entre 3 et 12 jours par mois, sont souvent ceux qui gagnent le moins.

Les rémunérations de l'atelier de montage électrique sont assez hétérogènes, d'une part parce qu'il existe des écarts de prix selon les pièces qui sont assez conséquents ("*il y a des pièces qui paient bien plus que d'autres*" comme disent les détenus) et d'autre part parce que les détenus peuvent limiter leur production. D'après un relevé des salaires horaires moyens et des jours travaillés de cet atelier que nous avons pu consulter (il s'agissait des relevés de rémunération sur une période trois mois), les salaires varient entre 1,9€ et 6,3€ soit un écart proche de un à trois. La moyenne générale des rémunérations (sur les trois mois de référence) est

de 3,6€. Nous n'avons pas pu calculer la médiane ni l'écart-type (qui mesure la dispersion à la moyenne) puisque nous n'avons pu que consulter ce document, mais la dispersion est probablement assez forte. Nous avons pu établir le relevé suivant en classant l'effectif selon trois classes de salaire (pour un effectif de 66 détenus, par commodité nous n'avons retenu que les détenus qui cumulaient au moins 25 jours de travail, sur 63 au maximum) :

| Salaire horaire moyen | Amplitude entre les moyennes | Effectif cumulé | Effectif par classes de salaire | Classes de salaire en euros |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------|--|------------------------------------|
| 3,6€ | 4,4 | N=66 | 38 | de 1,9 à 3,6 |
| | | | 12 | de 3,6 à 4,4 |
| | | | 16 | de 4,4 à 6,3 |

L'analyse de ces données nous donne la structure des salaires : près de 60% des détenus de cet atelier gagnent entre 1,9 et 3,6€ de l'heure, un quart gagne entre 4,4 et 6,3€ de l'heure et 15% entre 3,6 et 4,4€. Les moyennes cachent les inégalités des salaires réels. Le calcul de ces moyennes sert d'indicateur à l'évaluation de la prestation "travail" des sociétés privées par l'administration pénitentiaire (à travers la comparaison avec le S.M.R, cf. tableau plus haut). Les entretiens menés auprès de détenus employés dans cet atelier nous ont appris que beaucoup se plaignent de la distribution inégale du travail (en particulier les détenus postés). Il semblerait que certains détenus soient favorisés par rapport à d'autres, certains reçoivent plus facilement que d'autres le "bon" travail (celui qui "paie mieux"). Cette distribution inégale semble produite par différents facteurs : l'hyper-sélection des détenus amène parfois les contremaîtres et l'adjoint de production à récompenser quelques bons éléments en leur attribuant les meilleures pièces ; aussi, la qualité (le zéro défaut demandé par le donneur d'ordre) semble mieux garantie lorsqu'on confie au(x) même(s) détenu(s) la production de telle ou telle référence ou série.

Nous nous sommes livrés au même exercice pour l'atelier de montage-façonnage d'articles de bureau. L'effectif est plus faible (20 détenus), la période de référence identique (trois mois). La moyenne horaire des salaires est de 3,6€. La moyenne la plus basse est de 2,3€, la plus haute atteint 6,4€, l'écart est donc de 4,1 soit près de un à trois là encore.

| Salaire horaire moyen | Amplitude entre les moyennes | Effectif cumulé | Effectif par classes de salaire | Classes de salaire en euros |
|------------------------------|-------------------------------------|------------------------|--|------------------------------------|
| 3,6€ | 4,1 | N=20 | 8 | de 2,3 à 3,6 |
| | | | 10 | de 3,6 à 4,1 |
| | | | 2 | de 4,1 à 6,4 |

Les salaires horaires sont ici plus homogènes. L'amplitude entre les moyennes est moins importante que pour l'atelier de montage et surtout la moitié de l'effectif gagne plus que la moyenne. Cette homogénéité est le produit de deux facteurs : tout d'abord, il existe beaucoup moins de références à produire que dans

l'autre atelier, donc beaucoup moins de tarifs différents, ensuite la production qui a lieu sur machines se fait sur lignes de production, ce qui implique une production collective partagée entre les détenus concernés (voir plus bas pour plus de détails).

La question du freinage et des cadences.

Nous avons pu observer deux formes de freinage. Dans les deux cas, les détenus se fixent un quota qui correspond à la somme qu'ils souhaitent gagner au cours d'une journée.

Dans le premier cas, ils se donnent une cadence horaire ou sur une période (la demi-journée, ou plus fréquemment la séquence de travail qui va du début à la première pause puis de la reprise à la fin de la demi-journée). Ils vont produire à un rythme continu, au cours de ce temps de production, ils ne s'arrêteront pas mais ils vont à "leurs" rythmes, alors que potentiellement ils pourraient aller plus vite et produire plus. Ainsi, ils économisent leur force, ils répartissent leur effort sur la longueur et ne peuvent pas être accusés ouvertement de flânerie, tout au plus de traîner un peu. Ce comportement est plus fréquemment observé par une petite minorité de détenus de l'atelier de petit conditionnement, beaucoup n'ont pas la possibilité de freiner parce que le tarif des pièces d'une part, l'ignorance du nombre de jours de travail d'autre part ne permettent qu'à peu de détenus potentiellement très productifs d'avoir ce comportement. Il faut ajouter que pour cet atelier, les travaux changent fréquemment. Augmenter sa capacité de production suppose un temps d'acquisition des gestes et des petites techniques qui permettent de gagner du temps, c'est pourquoi les détenus qui travaillent dans la partie façonnage-conditionnement de l'atelier de fournitures de bureau pratiquent davantage cette forme de freinage.

Dans le second cas observé, le plus souvent auprès de détenus qui travaillent sur machines (que se soit en couture, par petits groupes au montage-façonnage de dossiers ou en montage électrique), les détenus s'arrêtent de travailler quand leur quota est atteint. Certains parviennent à s'arrêter 45 minutes avant la fin de la journée de travail à l'atelier de montage électrique. Pour les petits groupes qui produisent collectivement dans l'atelier de montage-façonnage, cela signifie qu'ils doivent s'entendre et se fixer un quota collectif. Prenons l'exemple suivant :

Un vendredi matin, le vendredi les détenus ne travaillent que le matin jusqu'à 11h30. A 10h45, deux d'entre eux sont arrêtés et discutent (ils travaillent en binôme).

Question : Vous avez fini votre journée ?

Eux : le vendredi on finit à 11h30 et là c'est bon on a fait suffisamment.

Q : combien ?

Eux : 16€, hier on a fait plus 23/24€ mais on avait fait de l'avance pour aujourd'hui. Comme ça on a à peu près la même paie, à peu près 20€/jour,

on essaie de gérer ça comme ça. Faut pas trop sacquer¹ dedans en ce moment parce qu'on sait pas s'il va y avoir trop de travail, et on a pas envie de remonter en cellule.

On pourrait penser qu'une des réactions possibles des contremaîtres pourrait être de relever les cadences ou d'abaisser les tarifs. Mais ça n'est pas le cas, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, le freinage est majoritairement individuel, il y a peu de pratique collective de freinage sauf dans l'exemple ci-dessus pour les petits groupes de détenus qui travaillent sur ligne de production. La fixation des quotas est individuelle et se fait selon les besoins et les capacités de chacun. Ensuite les contremaîtres demandent aux détenus de "sortir" une production², ils ont leur planning de "charge", leur objectif est que le donneur d'ordre reçoivent les quantités demandées. De plus ils tolèrent ces comportements à condition que les détenus jouent le jeu en cas d'à-coups (délai court) ou d'aléa technique (si une panne survient, ils attendent des détenus qu'ils rattrapent le retard de production). Enfin, les contremaîtres sont des salariés de l'entreprise sous-traitante, ils ne travaillent pas pour le donneur d'ordre, leur salaire est fixe et ne dépend en rien des résultats financiers de celui-ci qui communique les cadences à appliquer. En revanche, ils vérifient les cadences et peuvent éventuellement demander à ce qu'elles soient relevées (les cas sont exceptionnels). Dans les deux cas, si les détenus freinent c'est aussi parce qu'ils préfèrent travailler tous les jours plutôt que de gagner la même somme d'argent en moins de temps.

3. L'encadrement du travail.

Le directeur-adjoint.

Il a en charge plusieurs domaines. En ce qui concerne le travail, son rôle consiste essentiellement à s'assurer du respect par l'entreprise ES des obligations contractuelles, il nous dira : "*c'est vérifier que la prestation est conforme au cahier des charges*". Pour cela, il utilise les documents mis à sa disposition par le prestataire (rapport annuel d'activité et surtout les rapports mensuels d'activité) qui précisent à travers plusieurs indicateurs les résultats obtenus (deux indicateurs sont particulièrement vérifiés, le taux d'emploi et les rémunérations moyennes par activité). Il préside les commissions de classement à l'indigence et au travail (qui ont lieu le même jour). Il veille aux conditions de travail des détenus, ce en visitant les ateliers (environ un passage chaque semaine) ou en demandant à l'inspection du travail ou à la caisse d'assurance maladie d'effectuer des analyses (pendant l'année, une analyse de l'air a été menée dans un des ateliers). Par ailleurs, il est en relation régulière avec la première surveillante présente dans les ateliers à temps plein. Lui-

¹ Expression populaire du Nord que beaucoup de détenus emploient (comme les contremaîtres privés). "Sacquer" signifie y mettre de l'entrain, du cœur à l'ouvrage, ce qu'ils peuvent accepter de faire si une commande doit être livrée rapidement.

² C'est l'objectif de l'encadrement. Les pratiques de travail qui peuvent apparaître déviantes et illicites se développent dans un contexte d'illégalité tolérée. Nous pouvons renvoyer ici à des résultats de recherche présentés par R.Linhart, "Procès de travail et division de la classe ouvrière", in : "*La division du travail - colloque de Dourdan*", Paris, Galilée, 1978. Mentionnons également Ph.Bernoux, "*Un travail à soi*", Privat, Toulouse, 1981.

même rencontre des détenus dans l'atelier ou lors d'autres occasions, selon lui *"quand vous allez voir les détenus, si vous avez une relation de francs rapports, ils n'hésitent pas à dénoncer"*. Il est également le destinataire de certains courriers écrits par les détenus.

Le C.U.P (Chef d'Unité Privé).

Le C.U.P dirige, supervise l'ensemble des services : *"j'ai la responsabilité d'exécution de l'ensemble du contrat"*. Le travail pénitentiaire, parmi l'ensemble des autres fonctions déléguées, est celle qui devrait s'auto-financer. *"Le travail est un des enjeux dans l'atteinte des résultats, c'est sûrement la variable la plus à risque du métier d'opérateur privé"*. Pour cette prison, le résultat financier de la fonction travail a été déficitaire, il a également été déficitaire pour l'ensemble des prisons de la zone Nord géré par l'entreprise ES. Le C.U.P nous dira : *"l'ambition c'est d'obtenir un résultat zéro, on serait content si on l'obtenait, ça reste un objectif pas très usuel pour une entreprise privée, il doit l'être pour nous pour une raison morale, mais c'est une fonction pas simple du tout"*. La fonction travail peut être celle qui rogne les bénéfices globaux d'une entreprise qui occupe tout de même un segment de marché lucratif et sûr puisque c'est l'Etat qui reste le payeur pour une durée de 10 ans. De plus, les équilibres financiers se calculent sur l'ensemble des fonctions déléguées tant et si bien que *"la perte sur le travail équivaut au gain qu'on a sur le reste"*. Il est probable que le "reste" est plus important que la perte, les bénéfices d'un marché de ce type se font sur le contrat global sur une durée de 10 ans. Le C.U.P a des contacts quotidiens avec le responsable de production. Il donne également des orientations sur la politique à mener au niveau du travail, celle-ci étant orientée par la direction générale de son entreprise (tous les groupes privés qui gèrent des prisons ont une direction travail et formation). L'orientation majeure prise par l'entreprise ES est d'instaurer davantage de partenariat entre le service formation et le service travail (ce que nous avons mentionné plus haut) et de tenter d'agir sur le volet insertion à la sortie (un poste de "chargé relations entreprises" en partie financé sur un programme européen d'aide au retour à l'emploi a été créé). Auparavant l'orientation majeure du groupe avait été de se positionner le plus clairement possible sur le marché de la sous-traitance, ce qui a eu pour conséquence, nous dira le C.U.P d'introduire en prison *"une organisation industrielle que j'appellerai semi-industrielle, ça a été l'introduction de techniques industrielles et au niveau des méthodes des logiques de production type Kanban, 5S (...) on a de plus en plus évolué vers le métier de sous-traitant"*. La logique d'organisation industrielle et la volonté (proclamée tout au moins) d'agir sur la question de l'insertion entrent en contradiction car, pour les entreprises privées, limiter les pertes financières signifie souvent accepter des donneurs d'ordre des prix d'achat du travail très bas qui vont souvent de pair avec une double exigence de qualité et de délai. Ce qui se traduit par une intensification du travail (des cadences souvent intenable et des salaires faibles) et une gestion fine de la main d'œuvre qui sélectionne les plus productifs parmi l'armée de travailleurs captifs. *"La conséquence de cette logique industrielle, ça va vers une hyper-sélection des opérateurs ce qui n'est pas compatible avec une logique d'insertion, il faut faire travailler l'indigent parce qu'il lui faut de la tune!"*, nous dira le C.U.P. Dans

l'avenir, il est probable que les groupes privés gestionnaires de prison prendront une nouvelle orientation. Le travail pénitentiaire n'est pas ou peu rentable, la concurrence du travail aidé des ateliers protégés (dans les Centres d'Aide par le Travail) à l'échelle nationale et des pays à "bas-coût" de main d'œuvre à l'échelle internationale est de plus en plus âpre. Les détenus restent en grande majorité faiblement qualifiés et, du fait de leur passé pénal, ils entrent dans les catégories des "publics d'insertion"¹ réputés peu "employables". Les gestionnaires de prison ont bien compris que le travail pénitentiaire n'aura d'avenir que s'il devient subventionné (comme dans les C.A.T). L'objectif dorénavant presque avoué des sociétés privées est de se positionner sur le marché de l'insertion par l'économique² et de transformer les actuels ateliers pénitentiaires en entreprises d'insertion³.

Le Responsable Production.

Il a exclusivement en charge la fonction travail. Il supervise l'ensemble des activités de production. Il doit planifier l'ensemble des activités de production. C'est à dire qu'il fait le lien entre les besoins des donneurs d'ordre et la production en atelier, organisée plus directement par les contremaîtres. *"Je suis responsable de production, s'il y a un problème avec un client ça tombe sur moi"*. Pour ce qui est des activités de production pérennes ou peu fluctuantes (la couture, l'atelier de fournitures de bureau et l'atelier de montage électrique), il est en relation régulière avec ses donneurs d'ordre. Les deux grandes sociétés donneuses d'ordre ont des services dédiés aux sous-traitants, il a donc un interlocuteur permanent qui a en charge le contrat annuel de sous-traitance qui les lient. En cas de nouveau contrat de ce type, la préparation consiste à penser l'aménager des locaux, la programmation de la production et des équipes de travail et toute la logistique. S'il s'agit d'un gros client, comme c'est le cas avec l'usine de fabrication de semi-conducteurs électriques, la renégociation annuelle du contrat a lieu avec le C.U.P, accompagné du responsable travail de la société ES. Les donneurs d'ordre, clients de la société, peuvent être démarchés par des commerciaux de la société ES ou trouvés par le responsable de production lui-même qui a également une fonction commerciale. Il doit aussi analyser les dossiers que les commerciaux peuvent lui envoyer c'est à dire la faisabilité du dossier. Il doit se demander s'il dispose de suffisamment de main d'œuvre, de temps et d'équipements. Il établit lui-même des devis puis élabore les ordres de fabrication des activités plus ponctuelles.

¹ Les détenus libérés (ayant travaillés ou non) ne peuvent prétendre à l'indemnisation chômage au titre de leur emploi occupé en prison, mais ils ont automatiquement droit à l'allocation d'insertion (de solidarité nationale financée par l'impôt).

² Il faut noter que c'était également une orientation du rapport du sénateur Lorridant. Pour ce dernier la RIEP doit devenir un établissement public pénitentiaire de réinsertion par le travail et la formation professionnelle.

³ Il s'agit là d'une orientation, qui sera sans doute bien difficile à réaliser. Il se pose d'emblée un problème juridique extrêmement sérieux, le secteur de l'insertion par l'économique est tout entier régi par le code du travail tout comme la législation sur les ateliers protégés. Les chômeurs de longue durée, titulaires du R.M.I, de l'A.A.H (Allocation Adulte Handicapé), toutes les personnes qui peuvent entrer dans les dispositifs d'insertion sont titulaires d'un contrat de travail. Le travail pénitentiaire est tout entier régi par le code de procédure pénale qui stipule notamment qu'en aucun cas un détenu ne peut avoir la qualité de "contractant" (art.720-3).

Il a aussi une fonction d'encadrement d'une : "*c'est manager une équipe de contremaîtres*" (et une secrétaire comptable). Enfin, il a une fonction de suivi financier du secteur travail. Lorsqu'il nous décrit une journée type, l'ensemble des fonctions d'encadrement apparaît : "*J'arrive à 7h30 jusqu'à 9h je suis en atelier, j'ai des briefings avec mes contremaîtres, après vers 9h, il y a des remontées d'info que je peux voir avec mon C.U.P et après c'est des rendez-vous, beaucoup de rendez-vous téléphoniques avec des clients, pour des prospects, du suivi de production avec les clients, de 9h à 12h souvent c'est ça des rendez-vous et des réunions. Ensuite en début d'après-midi je travaille pas mal sur des dossiers que les commerciaux m'envoient ou lesancements de production etc... Souvent je retourne aux ateliers un petit peu, après c'est des devis, des coups de fil et à partir de 16h c'est avec la comptabilité, je dois lui donner toutes les infos sur les prix clients, les prix détenus, tous les éléments nécessaires à la facturation du travail ou pour préparer les bons de commande.*"

Les contremaîtres.

C'est l'encadrement direct des activités de production et des hommes. Nous avons évoqué leur activité dans la description des différents ateliers. Ils travaillent sous l'autorité du chef de production qui décide quelle production sera lancée ou non. Les contremaîtres élaborent avec lui les procédés de production, c'est à dire qu'à partir des éléments généraux qui leur sont fournis (quantité, cadence envisagée, délai), ils vont détailler les fiches de contrôle qualité et les fiches de fabrication (lorsqu'elles ne sont pas directement fournies par le client). Il ne faut pas non plus penser que ces tâches les occupent beaucoup, disons qu'il s'agit davantage d'une procédure obligatoire qu'un mode effectif de production. Le plus souvent, ces fiches ne servent pas aux détenus, elles existent mais les explications des tâches comme du mode de conditionnement se font par oral et démonstration concrète. Les contremaîtres sont souvent d'anciens ouvriers (de l'industrie ou agricole) ou employés plus enclins à des modes d'expression et de transmission oraux qu'écrits qui correspondent mieux aux attentes des détenus. Il faut distinguer parmi eux ceux qui ont en charge l'encadrement direct des détenus dans le cadre d'une activité pérenne et celui qui a en charge l'atelier très fluctuant du petit conditionnement. Celui-ci dira, "*on peut difficilement comparer, eux ils ont du travail stable à l'année moi ça tourne tout le temps*". Il est aussi le moins ancien dans l'équipe, il s'agit sans doute de l'atelier le moins facile à tenir du fait des fluctuations et des à-coups incessants. En effet tout cela se traduit par davantage de programmation des plannings de production, des équipes de travail et de logistique (ce qui multiplie les entrées et sorties de marchandises à horaires variables, donc d'occasions éventuelles de conflits avec les personnels de surveillance chargés de la sécurité aux portes et dans la cour).

Pour les autres, l'essentiel de leur activité "*consiste à planifier le travail, distribuer le travail, le distribuer selon les capacités des gars, et à former les gars sur les postes*" (contredame atelier couture). Nous avons pu remarquer qu'une partie non négligeable de leur temps consiste à surveiller la progression de la production journalière, tous les contremaîtres ont un objectif commun : sortir une production donnée, c'est là l'essentiel de leurs préoccupations. Donc, ils ou elles vérifient

régulièrement auprès de leurs contrôleurs les quantités produites, jettent un œil aux pièces afin de vérifier la qualité. S'ils trouvent une pièce défectueuse, cela leur donnera l'occasion de rappeler des consignes. Si un incident survient, alors leur rôle va consister à trouver des solutions pour que celui-ci limite le moins possible la production. Si c'est une panne, le premier réflexe va être d'évaluer l'ampleur de celle-ci afin de régler le problème sur-le-champ ou d'appeler le mécanicien de l'atelier, ou pire le mécanicien extérieur si la panne est plus lourde. Autre type d'incident, le déclassement d'un détenu ou une absence qui n'a pas pu être anticipée (maladie soudaine par exemple à distinguer de l'arrêt maladie prévisible parce que le détenu aura prévenu qu'il n'est pas en forme). Par exemple, si un détenu commet une faute sur son lieu de travail il peut être déclassé, ce fût le cas d'un détenu employé à l'atelier couture, sanctionné pour vol. La contredame commentera ainsi *"Il (le détenu sanctionné) aurait pu me demander quand même, maintenant j'ai cent pièces en moins par jour, je suis mal ça va pas aujourd'hui, j'avais un peu d'avance tout est foutu !"* Surtout l'important est de ne pas trop accumuler les retards de production, souvent ils se protègent des aléas en conservant une petite avance sur les plannings. Une des marges de manœuvre dont ils disposent réside dans la capacité des détenus à produire plus vite, les détenus comme les contremaîtres connaissent les enjeux. Si la panne est trop longue, le premier perdant est le détenu qui ne produit plus donc ne gagne plus rien, le second perdant c'est le contremaître qui craint de voir sa production non atteinte et *in fine* de ne pas répondre correctement à la demande du donneur d'ordre. Obtenir des détenus qu'ils acceptent d'accélérer passe par des stratégies diverses. Nous avons vu à travers l'énumération des interdits que certaines choses peuvent être acceptées si elles sont explicitement autorisées. Dans le cas du vol évoqué, la contredame signifiait qu'elle aurait sans doute accepté de donner une bobine de fil au détenu en question. Si les contremaîtres tolèrent que les pauses durent parfois un peu plus longtemps ou encore qu'ils fument alors qu'ils sont à leurs machines ou encore qu'ils s'arrêtent de produire pour parfois aller discuter avec un de leur collègue, c'est d'une manière générale pour garantir une bonne ambiance de travail. Il peut aussi se passer des petits incidents entre les détenus, des anicroches qui virent aux insultes qui pourraient parfois tourner en bagarre. Dans ces cas-là, les contremaîtres tentent le plus souvent de régler les problèmes directement sans prévenir les surveillants. Ce qui a pour conséquence de leur valoir le respect puisque les détenus savent que tout manquement à la discipline pourrait leur valoir une sanction. Un des contremaîtres de l'atelier de montage dit : *"j'évite que ça sorte de l'atelier, je règle les problèmes moi-même, ça m'est arrivé qu'une fois de faire intervenir les surveillants sinon j'évite au maximum, par exemple cet après-midi j'ai évité une bagarre entre deux gars"*.

L'entente cordiale entre détenus et contremaîtres passe aussi par des petites attentions qui se manifestent par des discussions (sur l'actualité, le club de foot régional, des loisirs communs comme la chasse) ou des blagues. Mais également par une attitude plus générale qui distingue assez clairement l'encadrement pénitentiaire de l'encadrement privé. Cette attitude consiste à établir une relation de contremaître à ouvrier ou travailleur, et à ne jamais manifester de considérations sur les motifs d'incarcération des détenus. Ils savent que la majorité des détenus sont

incarcérés pour crimes et délits de mœurs. Pour les contremaîtres c'est autant un mode de préservation de soi face à des hommes dont les crimes les révulsent que de d'affirmation d'une logique professionnelle que de les considérer avant tout comme des ouvriers. *"Je les connais bien certains depuis 4/5ans, moi je les considère pas comme détenus je dois pas le faire, c'est de employés point barre"* dira un contremaître. Une de ses collègues affirme : *"je pense pas que c'est des détenus, je pense comme si c'était en usine"*, une autre dira la même chose puis hésitante ajouta : *"H quand est revenu¹, là j'ai eu du mal, il est serviable il fait tout ce que vous voulez mais bon quelque fois je me dis qu'il faut avoir des tripes quand même. C'est pour ça que je veux pas savoir ce qu'ils ont fait, moi ils sont là pour travailler c'est tout je veux pas savoir"*. Symboliquement, ils commettent aussi souvent un acte qui pourrait paraître insignifiant dans d'autres lieux mais qui en prison prend un sens particulier. Les surveillants, pour manifester la "distance" qui les séparent des détenus ne serrent jamais la main aux détenus, ce que font les contremaîtres. Nous avons même assisté à des scènes de discussion et de rigolade qui se terminent par des tapes amicales dans le dos entre détenus et contremaîtres.

Les contrôleurs détenus.

Selon le code de procédure pénale (art D.244), *"Aucun détenu ne peut remplir un emploi comportant un pouvoir d'autorité ou de discipline (...) Toutefois, certaines responsabilités peuvent être confiées à des détenus dans le cadre d'activités dirigées organisées à l'établissement, sous le contrôle effectif du personnel"*. Selon le responsable de production, le rôle des contrôleurs est bien d'aider les contremaîtres, *"j'ai un contrôleur détenu pour dix opérateurs, le contrôleur le plus souvent c'est une personne qu'on a repérée qui a un niveau d'étude correct, pour moi il doit avoir le BEPC et un certain sens du management."*

Alors que la grande majorité des détenus sont incarcérés pour des affaires de mœurs, les contrôleurs le sont souvent pour d'autres motifs (stupéfiants, vol, escroquerie, meurtres). Cela a à voir avec la hiérarchie sociale qui existe en prison², les détenus incarcérés pour mœurs sont en bas de l'échelle quand bien même ils sont majoritaires. Dans les prisons pour peines, centre de détention et maison centrale, les délits et crimes pour mœurs prennent une place croissante, (surtout en centre de détention où ils sont largement majoritaires). La hiérarchie sociale qui existe en prison (instaurée par ceux qui se situent en haut de celle-ci³) n'est pas pour autant remise en cause. Face à l'observateur extérieur comme le sociologue, il est frappant de constater que les détenus devenus minoritaires (bandits, voleurs, escrocs, voire même les stups) dans les centres de détention se présentent vite comme n'étant pas "pointeurs" c'est à dire violeurs (d'adultes ou d'enfants). Ils tiennent très vite à se distinguer de la masse. L'encadrement pénitentiaire n'a pas confirmé, mais n'a pas infirmé non plus, lorsque nous leur avons fait part de cette observation. Un des

¹ Il s'agit d'un récidiviste dans une affaire familiale de mœurs qui a été très médiatisée dans la région nord.

² Pour plus de détails voir l'ouvrage de L.Le Caisne, (*op.cit*), en particulier les premiers chapitres dont *"Du politique au pointeur"*.

³ Ce qui paraît tout à fait conforme à tout principe hiérarchique (cf. Louis Dumont *"Homo hiérarchicus"*, Gallimard, Paris, 1967).

détenus contrôleurs incarcéré pour vol à main armé nous dira : *"je remarque que parmi les gars à l'heure il y a très peu de fait de mœurs surtout chez les contrôleurs, je crois qu'ils essaient de pas les mettre à ces postes là parce qu'il y aurait un problème d'ascendant à avoir sur les gars"*. Les détenus contrôleurs ont un rôle de médiation et de pacification entre détenus qui vient en renfort de l'autorité des contremaîtres : *"s'il y a un conflit entre deux détenus je vais voir les gars et j'arrange le problème. (...) L'ancienneté de la prison et puis mon caractère fait qu'il y a un respect, ils savent que je suis le plus ancien. Faut savoir que si c'est vraiment un gros problème, ça se réglera pas ici mais en détention ou sur la cour. Les privés peuvent pas dépasser une certaine limite moi oui parce que je suis de l'autre côté."*

La position sociale des détenus contrôleurs incarcérés pour affaire de mœurs paraît difficile à tenir, comme en témoigne la scène suivante :

Un détenu qui travaille sur une machine (une riveteuse) vient chercher une boîte de rivets pour alimenter sa machine, un des détenus contrôleur chargé également de la petite manutention est présent, il remarque que le détenu prend puis repose une boîte un peu endommagée. Suivra ce court dialogue :

- *Mais pourquoi tu la prends pas ?*
- *Parce que.*
- *Quoi c'est parce qu'elle est abîmée ?*
- *Non c'est comme ça je fais ce que je veux.*
- *Mais ça change rien prend celle-là! Il lui tend.*

L'autre s'énerve, tape sur la boîte et lui lance tout en me regardant : *C'est pas possible celui-là il est détenu et il veut commander les autres, c'est pas vrai ça !"*

Dans le même atelier, le contrôleur de la partie "machines" relève plutôt de la catégorie "escroc" ou "voleur", nous avons pu remarquer qu'il donne des ordres très facilement. Il jouit d'une légitimité appréciée par sa contremaître qui nous dira *"ah oui c'est sûr il est bien il se fait respecter dès qu'il y a un problème entre des gars il intervient c'est vite réglé, en général j'ai pas à m'en occuper."*

Dans le centre de détention n°1, nous avons pu observer que le stigmatisme du "pointeur" pouvait être retourné ou tout au moins neutralisé par un contremaître si celui-ci jouissait d'une compétence et d'une légitimité professionnelle suffisante.

4. L'accès au travail.

L'instauration des commissions de classement dans cette prison s'est faite suite à l'arrivée du directeur-adjoint chargé le travail. Auparavant, le choix des détenus relevait des prérogatives des chefs de bâtiment. C'est là une question cruciale, quand on mesure l'étendue de la fonction globale du maintien de l'ordre que revêt le travail dans une prison. Retirer le classement des détenus aux chefs de bâtiment c'est les amputer d'une partie de leur pouvoir. L'institutionnalisation de ces commissions ne s'est pas faite sans difficultés d'après ce qui a pu être souvent soutenu par certains surveillants, le directeur-adjoint nous dira d'ailleurs : *"En arrivant ici j'ai formalisé les commissions de façon à ce que toutes les décisions*

*soient transparentes ce qui m'a valu beaucoup de soucis avec les personnels CSP. Ici pour beaucoup d'agents, c'est leur prison parce qu'eux vont rester et pas nous.*¹

Nous avons pu assister à une commission de classement. Une fois par mois, celle-ci se réunit et décide des classements en formation et au travail. Disons qu'il s'agit d'une commission de classement aux activités rémunérées. Le classement au travail balaie l'ensemble des postes (atelier et service général). Elle est précédée de la commission d'indigence qui décide et arrête la liste des détenus qui pourront bénéficier d'une aide financière. Si ces commissions ont lieu successivement, ça n'est pas que par commodité organisationnelle, travail et indigence sont liés. Il est question dans les deux cas de la situation économique des détenus, travailler signifie souvent sortir de la pauvreté, dans un lieu où la protection sociale est faible (elle se résume à la gratuité des soins, du gîte et du couvert), un contexte économique défavorable se fait vite ressentir. Une baisse d'activité induit une augmentation du chômage et un basculement de l'état de travailleur vers celui de pauvre en prison, être classé aux ateliers ne signifie pas toujours sortie de la pauvreté, la prison a elle aussi ses travailleurs pauvres².

Le rôle de la commission de classement.

L'objectif de la commission de classement est d'établir des listes d'attente aux différents postes de travail (service général, ateliers). Au moment de notre enquête, la liste aux ateliers de production atteignait les 60 demandeurs, le temps d'attente atteignait les 5 mois.

L'instauration des commissions de classement après presque un an d'existence, au moment de notre enquête, semblait être acceptée par tous les personnels, y compris les gradés. La première surveillante d'atelier affirme que *"c'est une bonne chose on prend les décisions ensemble c'est mieux comme ça, tout le monde donne son avis et c'est mieux comme ça même si on est pas toujours d'accord"*. Avant la mise en place de ces commissions, cette première surveillante classait les détenus selon un critère de hiérarchie pénitentiaire, elle avait souvent plusieurs demandes, elle classait en priorité ceux qui étaient désignés par les plus gradés dans la hiérarchie. Son but était avant tout de satisfaire ses supérieurs, par exemple elle classait d'abord un détenu désigné par le chef de détention plutôt qu'un détenu désigné par un premier surveillant. Elle dispose aujourd'hui d'une procédure qui lui permet de se défaire de sa hiérarchie, elle affecte maintenant les détenus aux ateliers selon l'ordre d'inscription dans la liste d'attente.

Cependant, cette règle connaît parfois quelques entorses, il arrive encore que des détenus soient classés plus vite que d'autres pour des raisons purement disciplinaires, il s'agit de détenus particulièrement virulents, instables, qui deviennent "ingérables" en détention. Dans ces cas là, se sont les responsables de bâtiment (C.S.P ou premiers surveillants) qui doivent obtenir l'accord du directeur-

¹ Bon nombre de surveillants et quelques gradés travaillent dans cette prison depuis son ouverture, alors que les équipes de direction tournent régulièrement. On sait, notamment après l'étude de P.Combessie, que chaque prison a son groupe d'acteurs dominant, il est clair que pour ce centre de détention, les surveillants sont en position de force.

² Sur cette notion de travailleur pauvre et son analyse critique, voir M.Marvani, *"Les mécomptes du chômage"*, Bayard, Paris, 2002.

adjoint. Un premier surveillant nous dira : *"Il y a des détenus qu'on peut classer plus rapidement pour des raisons de gestion de la détention. Dans ces cas-là c'est des cas particuliers, je passe directement par le directeur, faut le persuader c'est tout un art"*. Ces situations font dire à la première surveillante, *"la décision est prise par le directeur j'ai rien à dire, mais bon faut quand même reconnaître que c'est pas très juste, finalement c'est celui qui fout le bordel qui passe avant les autres, mais c'est vrai que c'est beaucoup moins facile qu'avant"*. Les désaccords opposent souvent les premiers surveillants et les travailleurs sociaux ou les personnels privés du service formation. Un premier surveillant chef de bâtiment dira : *"c'est un avis différent, il y a des choses qu'eux ressentent et nous non et vice et versa, un détenu peut avoir un bon comportement à l'atelier et infect au niveau de la détention, c'est deux mondes différents, un détenu peut se présenter très bien en bilan et être orienté par le service formation et mal se comporter avec les surveillants"*.

L'approbation la plus forte à l'existence de la procédure de classement provient des personnels privés et des travailleurs sociaux, un C.I.P¹ nous dira : *"Chacun intervient dans son domaine dans la commission, la détention c'est surtout pour parler du disciplinaire et nous c'est plus le côté social, ce que le détenu veut, quel projet il a. Est-ce que le travail entre en conformité avec le projet ? Souvent c'est pas le cas, mais il faut bien qu'il travaille. Ca nous permet surtout d'avoir une vision plus globale des détenus, d'obtenir des informations qu'on a pas. (...) La direction tranche sur certains cas, il est plutôt côté détention, je comprends, il est là pour gérer la détention, essayer de placer pour canaliser²".* Ces classements posent problème aux personnels privés d'atelier, le C.U.P dira : *"ça aussi ça fait partie des contraintes sécuritaires, il y a des mecs que je vois à l'atelier sur ordre du directeur et je sais que c'est pas pour des qualités professionnelles, on essaie seulement que ces types ne soient pas à des postes clefs mais on les place"*. La situation sociale et économique des détenus peut aussi intervenir dans le classement des détenus. Selon le règlement d'atelier, priorité peut être donnée aux détenus indigents et illettrés. L'orientation pour ces détenus est souvent le service général, ces postes sont moins demandés que les postes en atelier, parce qu'ils sont moins rémunérateurs et occupent souvent moins de temps. Comme dans les autres prisons pour peine étudiées, le classement au service général est moins exigeant en terme d'aptitude professionnelle, on y trouve souvent davantage de détenus âgés ou partiellement invalides ou encore sous traitement médicamenteux lourds.

Le rôle du premier surveillant d'atelier.

Etre placé sur la liste d'attente puis parvenir au bout de quelques mois à travailler aux ateliers est une chose. Mais, nous l'avons dit plus haut, les premiers classements ont toujours lieu à l'atelier conditionnement. On entre par la "petite porte" d'une certaine manière, l'accès au travail "stable" et par conséquent à un revenu régulier est soumis à un temps d'attente variable. L'atelier conditionnement constitue la seconde instance de sélection de la main d'œuvre. C'est une stratégie

¹ Conseiller d'Insertion et de Probation.

² Le propos de ce C.I.P est intéressant, il s'explique par son parcours professionnel, il est entré dans l'A.P comme surveillant, il est devenu C.I.P après 2 ans d'expérience en tant que surveillant en maison d'arrêt.

mise en place par le secteur travail pour opérer une sélection plus fine de la main d'œuvre, l'atelier de conditionnement a aussi pour objectif de répondre à la logique d'insertion contenue dans la prestation "travail" demandée par l'A.P. Avoir plusieurs domaines d'activité qui ne demandent pas les mêmes aptitudes permet d'y répondre, le chef de production l'exprime assez clairement : *"On est obligé d'avoir un éventail large parce que le but c'est de donner du travail au maximum de gens, huit fois sur dix, la personne on la connaît pas à part les tests de départ et un petit C.V. Donc souvent la personne démarre au conditionnement pour qu'on évalue ses capacités et son comportement aussi pour ensuite voir s'il peut passer ailleurs."*

C'est dans les affectations vers d'autres ateliers que le rôle clef de l'encadrement pénitentiaire réapparaît, aucune nouvelle affectation ne peut être accordée sans l'aval de l'encadrement pénitentiaire. Les contremaîtres négocient toujours avec la première surveillante. Ce qui signifie qu'un détenu qui souhaite obtenir un autre poste de travail doit répondre à une double exigence : il doit être à la fois compétent (au sens simple où il doit être capable de répondre au travail prescrit) et conforme à ce qu'on attend de lui au niveau comportemental, c'est à dire qu'il soit docile et peu revendicatif. Il est intéressant de remarquer qu'ici la rationalité économique et organisationnelle n'entre pas en contradiction avec la rationalité disciplinaire, au contraire elles sont complémentaires. L'encadrement pénitentiaire veille également à faire tourner les effectifs en particulier celui de l'atelier conditionnement de sorte que le maximum de détenus travaillent. En dépit des déclarations du chef de production comme du contremaître, force est de constater que la première surveillante insiste souvent pour que l'effectif tourne davantage : *"Souvent on leur met des détenus qu'ils veulent pas, ils voudraient que des gars performants, nous on appelle ça aussi de la gestion de détention, le but c'est de faire travailler tout le monde."*

5. La place du travail dans la prison.

Rappelons que d'après nos estimations, 75% des détenus sont occupés (130 en formation professionnelle, 160 aux ateliers, 75 au service général), et 25% des détenus sont inoccupés (dont environ 70 détenus demandeurs de travail). Le chômage reste faible pour une prison, nous l'évaluons à 15%.

Il faut donc préciser que l'entreprise ES remplit largement la prestation demandée. D'ailleurs le chef de production dira : *"le plus simple c'est au niveau des résultats, être dans le contrat avec l'A.P"*. En effet, le contrat de gestion entre l'A.P et les entreprises privées stipule que le taux d'emploi minimum en ateliers de production doit être d'au moins 20% de la population pénale, et que les salaires horaires doivent être au moins égaux au S.M.R établi pour les établissements pour peine (soit 3,35 € au 1er août 2004). Les deux objectifs fixés dans les conditions contractuelles sont respectés. Le taux d'emploi l'est assez largement, si on consulte les rapports mensuels, les écarts chiffrés entre l'objectif et les résultats sont largement atteints (entre 24 et 69% de plus que l'objectif). Pour ce qui est de la masse salariale globale distribuée, la moyenne globale est au-delà mais comme nous l'avons dit les moyennes par activité sont disparates et cachent des inégalités dans les salaires réels.

Pour reprendre un autre indicateur énoncé dans les autres monographies, à savoir la part de l'argent du travail dans la totalité des ressources financières des détenus, l'importance du travail est assez évidente puisqu'un peu plus de 50% des ressources des détenus proviennent du travail, 10% de la formation professionnelle rémunérée, 25% des mandats extérieurs et 15% des pensions (il s'agit pour l'essentiel des pensions de retraite des plus de 60 ans). Dans cette prison comme dans les autres, la majorité des ressources financières est réinjectée dans les dépenses de cantines (70%), une bonne part dans les envois de mandats (15%, qui vont vers les familles pour l'essentiel) et presque 15% à l'indemnisation des parties civiles. C'est un point important, dans ce centre de détention, l'indemnisation des parties civiles est plus importante qu'ailleurs, c'est l'effet d'une politique interne de cette prison qui, en lien avec le J.A.P¹ insiste pour que les détenus consacrent une part de leur budget à l'indemnisation des parties civiles. Nous avons vu qu'il existe une part de la population inoccupée qui n'est pas demandeuse de travail, ces détenus qui ne posent pas nécessairement de problèmes en détention sont peu nombreux mais leur oisiveté dérange. Les détenus sont incités à travailler, à se former ou à en manifester le désir, l'accès aux mesures d'aménagement de peines est largement conditionné par l'exercice d'une activité. Le code de procédure pénale stipule d'ailleurs que le travail est considéré comme "*gage sérieux de réinsertion*". Le directeur-adjoint chargé du travail nous dira, "*pour moi le travail c'est la nature de l'homme, c'est inconcevable pour moi de ne pas vouloir travailler. Comment faire comprendre ça aux gens ? Il y a des moyens de coercition, c'est les permissions, les R.P.S² et en accord avec le J.A.P il faut des gages sérieux de réinsertion sociale et ça permet de payer les parties civiles voire même d'aider les familles*". Un détenu au chômage nous dira : "*De toute façon dès que vous demandez un truc, la première question qu'on vous pose c'est : est-ce que vous travaillez ?* "

¹ Juge d'Application des Peines.

² Remises de Peines Supplémentaires.

5. Monographie de la maison centrale : prison en gestion publique de 310 places située en région parisienne (prison ancienne en zone urbaine).

Introduction :

Dans l'ordre chronologique, cette prison fût la troisième de notre étude, l'enquête monographique a été menée au cours des mois de Juin et Juillet 2004 (et un bref retour en septembre).

Dans la typologie des prisons françaises les maisons centrales se distinguent des centres de détention par le "régime de détention" appliqué. Le code de procédure pénale stipule clairement que les maisons centrales accueillent des condamnés à de longues peines incarcérés sous un régime de détention orienté vers la sécurité alors que les centres de détention sont définies comme des prisons où le régime de détention est dit plus "libre" et axé sur la "resocialisation". L'affectation des détenus est effectuée, à priori, selon les "profils" des détenus et leur degré de "dangerosité", tous les détenus affectés en centrale sont passés au sein du Centre National d'Observation de Fresnes. Dans les centres de détention, au cours de la journée, on applique le régime des portes ouvertes c'est à dire que les cellules sont ouvertes dans les étages de sorte que les détenus puissent circuler dans leur étage et accéder aux cellules de leurs codétenus ou encore des éventuels équipements collectifs¹ (cuisine, petite salle d'activité). Tandis qu'en maison centrale les portes des cellules sont fermées, c'est tout du moins ce qui est préconisé, on sait là encore que dans le quotidien, et selon la nature des "climats" de détention, cette règle n'est pas toujours appliquée. Les spécialistes des prisons françaises, comme les détenus incarcérés depuis de nombreuses années savent néanmoins que toutes les prisons dites "maisons centrales" ne se valent pas. En effet, parmi les cinq maisons centrales existantes (auxquelles il faut ajouter huit quartiers classés "maisons centrales" situés dans des centres pénitentiaires), celle étudiée ici se situe en réalité entre une prison de haute sécurité et un centre de détention. Bon nombre de détenus condamnés à de très longues peines y sont affectés en fin de parcours carcéral². L'orientation sécuritaire de cette prison a des implications multiples dans le fonctionnement et la vie quotidienne des détenus et des personnels. Pour le sociologue, de passage, puisque l'enquête s'est étalée sur huit semaines, la première conséquence est d'être accompagné lors de l'ensemble des déplacements, de la porte d'entrée aux zones d'ateliers comme des zones d'ateliers aux bâtiments d'hébergement. En revanche, au sein même des espaces de travail, nous étions libres de nos mouvements, car aucun espace de travail n'est laissé sans surveillance, sauf à de rares exceptions, nous le verrons. Les entretiens se sont tenus, pour la plupart dans des bureaux habituellement réservés aux travailleurs sociaux à l'intérieur des bâtiments d'hébergement ou bien au sein même des lieux de travail

¹ Dans certains centres de détention (c'est le cas du C.D n°2), les portes sont équipées d'un double verrouillage, à côté de la serrure principale, un petit verrou est installé sur chaque porte, ainsi chaque détenu a sa clef, ce qui lui permet d'être "chez lui" comme disent certains surveillants, et surtout de circuler dans l'étage sans craindre de voir sa cellule visitée par un autre détenu.

² Nous confirmons ici une information apportée par Léonore Le Caisne (2000), "*Prison, une ethnologie en centrale*". Paris, Editions Odile Jacob.

(en particulier pour les détenus payés à l'heure). Le recueil de données a été très bon, en particulier en ce qui concerne les entretiens et le recueil documentaire, le travail d'observation du fait de la configuration spatiale des ateliers et de la plus forte présence des surveillants au sein même des ateliers a été plus difficile qu'ailleurs, là où les espaces sont plus étendues et la circulation plus aisée, mais reste néanmoins tout à fait satisfaisant.

A. Présentation de la prison.

Cette prison est située au cœur d'une ville située en région parisienne, bien desservie par le réseau des transports d'Ile de France. Il s'agit d'une ville industrielle historiquement structurée autour de l'industrie automobile. La prison est implantée dans l'enceinte d'une ancienne abbaye transformée en prison peu après la révolution française. Notons que, contrairement aux autres établissements publics du centre-ville (C.P.A.M, mairie...), on ne trouve aucune forme de signalétique qui indique la direction de la prison (comme souvent, on cherche à cacher, à camoufler l'existence des prisons¹). L'enceinte est très étendue, mais beaucoup de locaux sont inoccupés. Alors que, de l'extérieur, on identifie des bâtiments anciens, il est assez surprenant de constater le contraste avec les bâtiments actuels de détention qui ont été construits dans les années soixante.

Dans une maison centrale, ce qui frappe l'observateur en premier lieu c'est le dispositif sécuritaire global, le temps passé entre la porte extérieure et l'arrivée dans les zones d'atelier et d'hébergement semble interminable tant le nombre de portes est impressionnant (11 pour parvenir à la cour de promenade, 14 à 20 pour accéder aux différents ateliers). Pour une personne non-avertie, il s'agit d'une donnée qui a son importance car selon le moment d'arrivée au cours de la journée, en particulier si on a la mauvaise idée ou la malchance de se rendre sur place lors du changement d'équipe de surveillance ou si le surveillant chargé d'accompagner les personnes extérieures (intervenants divers) est occupé, alors il se peut que l'attente soit longue. Il m'est arrivé de mettre trois quarts d'heure pour parvenir aux ateliers de travail (la première semaine en particulier). Pour ce qui concerne l'organisation du travail, les consignes de sécurité sont nombreuses. Lors de la manutention de marchandises, lorsqu'on suit les surveillants affectés au travail pénitentiaire, on se rend très bien compte de l'importance des dispositifs de sécurité. L'ensemble du dispositif matériel dans les zones d'ateliers, cour de réception des marchandises et petites cours de transit est très important (les diverses portes, sas). Un des détenus employé au service général est chargé d'aider et de suivre les deux surveillants affectés à l'organisation du travail pénitentiaire, le niveau de sécurité appliqué lui interdit tout de même certains accès (celui de la cour de livraison et ceux des deux sas de sécurité par où transitent les marchandises). Par ailleurs, les détenus employés au service général à des tâches de nettoyage ou d'entretien des bureaux administratifs, des logements des personnels, au mess ou à la cour de marchandises sont installés dans un bâtiment séparé du bâtiment d'hébergement (c'est également dans ce même

¹ Pour un bel exemple de "camouflage", voir l'étude de J-M Renouard (1999), "La prison de l'île-de-Ré : un travail d'équipe", *Questions pénales*, XII-4, Cesdip, Guyancourt.

bâtiment que se trouve le quartier disciplinaire). Le fait qu'ils aient accès à des zones interdites aux détenus les isole du reste de la population pénale, en revanche, ils rencontrent au quotidien davantage de personnes libres.

Nous nous sommes focalisés, pour ce qui concerne le travail d'observation, sur les ateliers gérés par la RIEP dans la mesure où celle-ci offre des emplois très qualifiés, ce qui est rare en prison. Les travaux plus classiques des concessionnaires n'ont pas été ignorés, seulement nous nous sommes concentrés sur certains d'entre eux. Nous avons mené vingt-deux entretiens, cinq auprès de l'encadrement pénitentiaire, un auprès de l'encadrement civil, seize auprès de détenus (dont un chômeur).

1. Données démographiques.

L'effectif moyen est d'environ 225 détenus, il oscille entre 220 et 230 détenus au cours de l'année. Une très large majorité de détenus, huit sur dix, sont français, parmi les étrangers (quinze nationalités au total), un sur dix vient du Maghreb. Là encore le vieillissement de la population pénale est manifeste, la moyenne d'âge s'élève à 42 ans, la majorité des détenus a plus de 40 ans, ce malgré un léger rajeunissement de la population. Nous n'avons pas de données précises sur l'origine géographique des détenus mais, au fil des entretiens et des diverses informations glanées au cours de la période d'enquête, il semble que la grande majorité des détenus n'est pas originaire de l'Île de France, une proportion non négligeable de détenus provient des D.O.M, beaucoup ont leurs familles dans des régions éloignées, ce qui ne facilite pas, bien entendu, le rapprochement familial et le maintien des liens familiaux. Les détenus sont français dans leur grande majorité (80%). Les motifs d'incarcération sont principalement le meurtre avec 64% des personnes incarcérées (beaucoup ont plusieurs condamnations, c'est la plus grave dans l'échelle des crimes qui est retenue, le meurtre est semble-t-il souvent associé à des activités relevant du banditisme), 18% pour viols et agressions sexuelles, 11% pour vol, 3% pour I.L.S. L'allongement des peines est ici manifeste, le quantum des peines se situe au-delà de 20 ans, surtout on compte 52 détenus condamnés à une peine de réclusion criminelle à perpétuité, soit environ un sur cinq.

2. Mode de gestion et règles de fonctionnement.

Il s'agit d'une prison en gestion publique, les acteurs du secteur privé n'y interviennent qu'en qualité de concessionnaires. Les activités productives organisées sous le régime de la concession de main d'œuvre sont directement gérées par la prison (établissement des contrats, suivi financier, établissement des rémunérations pour les détenus, facturation auprès des concessionnaires du coût global d'utilisation de la main d'œuvre pénale). Pour ce qui concerne les activités de la R.I.E.P, le service comptabilité de la prison établit les fiches de payes des détenus, mais l'ensemble de la comptabilité financière est géré par le siège de la RIEP (il s'agit du S.E.P¹ localisé à Tulle) qui, en lien avec l'équipe locale, établit également les contrats passés dans le cadre des appels d'offres des marchés publics.

¹ Service de l'Emploi Pénitentiaire.

B. L'organisation du travail

Les zones d'atelier sont éclatées et multiples. Les ateliers de la RIEP (son, informatique, archivage numérique) et ceux de trois concessionnaires sont aménagés dans un ancien bâtiment de détention sur quatre étages. d'anciennes cellules ont été réaménagées en bureaux. Dans la partie arrière du bâtiment de détention, plusieurs petites zones d'ateliers sont rassemblées (avec quatre ateliers de taille moyenne –aux alentours de 80 m² chacun et deux autres plus petits d'environ 40m²). Dans ces zones plusieurs activités de concessionnaires sont regroupées. Au total, la surface dévolue aux activités productives serait d'environ 1400 m².

Sur une période de six mois, les effectifs varient entre 110 et 130 détenus au travail, dont 50 au service général, 26 à la R.I.E.P (dont 10 à l'atelier son) et 34 auprès des 7 concessionnaires, dont 21 pour un seul (la variation des effectifs se joue ici), la société GS¹ qui intervient donc ici dans une prison en gestion publique en qualité de concessionnaire (comme dans les autres prisons, qu'elle intervienne en tant que concessionnaire ou en tant qu'organisatrice directe du travail, cette entreprise se positionne sur le marché de la petite sous-traitance, soumis à des variations importantes). Cette société a également d'autres concessions en région parisienne (notamment dans la plus grande prison de France et d'Europe). Il semble que l'administration pénitentiaire faisant face à la pénurie de concessionnaires, ait obtenu de la part des sociétés gestionnaires de prison, et ce en marge des contrats de gestion mixte, qu'elles ouvrent des ateliers de production dans certaines prisons.

Il faut signaler aussi l'utilisation dans cette prison d'une forme de contrat d'utilisation de main d'œuvre pénale qui nous était inconnue, il s'agit du "bon de commande de travail". Formellement, cela ne s'éloigne guère du contrat de concession, mais à travers ce type de contrat, le rapprochement d'avec les anciennes pratiques de sous-traitance (tâcheronnat) évoquées dans le chapitre deux est flagrant. Disons que la pratique dans cette prison consiste à réserver l'utilisation de ce "contrat" à des travaux ponctuels, alors que le contrat de concession, un peu plus formalisé, sera conclu pour des travaux qui ont vocation à se pérenniser. Dans la pratique, lorsqu'un nouvel entrepreneur implante une activité dans cette prison, son activité est souvent encadrée à travers ce bon de commande de travail, qui sera ensuite "consolidée" à travers le contrat de concession.

1. Les travaux proposés.

Tout l'intérêt de l'étude de cette maison centrale réside dans la diversité des emplois proposés (ce qui est vrai aussi pour le centre de détention n°1 en particulier pour l'imprimerie, mais dans une moindre mesure). En effet, on trouve des travaux classiques identiques aux maisons d'arrêt (des "dirty works" ou sales boulots pour reprendre l'expression d'Everett Hughes²), des travaux plus artisanaux, des activités

¹ Il s'agit de la même entreprise gestionnaire dans la maison d'arrêt n°1.

² Cf, E.Hughes, "*Le regard sociologique*" (textes rassemblés par J-M Chapoulie), éditions de l'EHESS, Paris, 1996. Le lecteur pourra se reporter en particulier aux articles 1, 3, 5 et 6 de ce livre.

de service qui demandent un niveau moyen d'informatique ou de formation pratique jusqu'à des travaux hautement qualifiés. La distinction, établit par Hugues, entre "sales boulots" et "beaux métiers" ou entre travail respectable et sale boulot se retrouve dans la division du travail de cette prison.

A) Les travaux de la R.I.E.P.

L'atelier son

Cet atelier est géré par la RIEP qui agit ici comme prestataire d'une association dirigée par un entrepreneur militant (celui-ci a commencé par développer une activité de numérisation à la maison centrale de Saint-Maur, comme concessionnaire). Il s'agit d'une expérience atypique qui consiste à offrir aux détenus un travail couplé à des périodes de formation et de création (les détenus employés dans cet atelier ont droit à un mois de "création" par an, mois au cours duquel ils accèdent à un studio son et peuvent donner libre cours à leur créativité). Il n'y a pas d'encadrement extérieur permanent, un coordinateur est chargé de veiller à la distribution du travail et au contrôle de la production, mais il s'agit d'un poste tournant. Tout détenu qui accepte d'être employé dans cet atelier doit également se plier à ces deux exigences (être coordinateur pendant un à deux mois et en création pendant un mois). L'organisation de cet atelier est proche de l'autogestion (ce sont les détenus qui commandent et gèrent les stocks, la charge de travail etc...). Des professionnels du son (ingénieurs de l'école Louis Lumière) interviennent régulièrement (chaque semaine) afin de conseiller ou de venir en aide aux détenus dans leur création comme dans leur travail quotidien de traitement des archives sonores. Celui-ci est bien entendu l'activité principale des détenus.

Un détenu employé à l'atelier son explique assez simplement en quoi consiste son travail : *"mon travail consiste à faire de l'archivage numérique, on nous donne des bandes de l'INA et on doit les numériser parce qu'elles ont un certain nombre d'années d'existence. Ils souhaitent numériser pour la sauvegarde du patrimoine. On le fait par ordinateur, on a du matériel à disposition. Actuellement au niveau du son, ça consiste à numériser des archives sonores qui font partie du patrimoine français c'est l'INA et le ministère de la culture c'est du 50/50 et aussi quelques musées ou d'autres organismes qui passent par le ministère de la culture."*

Le travail se fait en deux étapes. Les techniciens écoutent les bandes sur une table d'écoute (au casque), il y a d'abord une étape d'extraction du son des bandes vers un premier ordinateur, un logiciel de traitement leur permet de modifier si besoin les fréquences. En effet, il est possible de jouer (moduler) à l'intérieur d'une boucle sonore sur les basses et les hautes fréquences : ni trop basses ni trop hautes. On peut également, plus simplement, "chinter" le son, c'est à dire baisser le volume progressivement si celui-ci est trop puissant (en particulier en fin de sujet). Ce travail d'extraction et de traitement terminé, les données stockées dans l'ordinateur vont pouvoir être gravées, la gravure sur compact-disque (C.D) se fait sur un autre ordinateur (les deux machines étant reliées) dédié à la gravure. Pour plus de stabilité des systèmes informatiques et de capacité de stockage et de production, il est préférable d'utiliser deux machines, ce qui permet aussi, en cas de rupture

d'approvisionnement en C.D, de se concentrer sur la première tâche (extraction sonore) et de stocker les données en attendant de pouvoir les graver.

Atelier dédié à la restauration d'archives audiovisuelles.

Dans le cadre de la sauvegarde du patrimoine, l'INA mais également d'autres institutions (des préfectures parfois ou des services départementaux d'archives), souhaitent conserver des documents filmés. Un document, un "sujet" dans le jargon professionnel, peut-être composé de plusieurs bandes images souvent accompagnées de bandes sonores. Le but de la restauration est de rendre les bandes propres au travail suivant qui consistera à transformer le support pellicule en support numérique (sur un C.D). Cette transformation sera effectuée ailleurs (à l'INA notamment), à l'aide d'une grosse machine : le télécinéma. D'après ce que nous avons compris, les bandes sont soumises à rudes épreuves lors de leur passage en télécinéma, elles doivent donc être solides afin surtout d'éviter les "casses" lorsqu'elles seront "déroulées".

Le travail de restauration des bandes consiste¹ :

1) A vérifier l'état des bandes, et corriger au mieux les altérations que celles-ci ont subies au cours du temps : saletés, traces de colle, coupures, remises en état des perforations.

La vérification des bandes se fait au toucher, entre le pouce et l'index, la bande passe afin de sentir la moindre coupure, point de colle à nettoyer etc... Si on trouve un collage sur une bande, il faut tester la solidité du collage en tordant un peu la bande, si on juge qu'elle n'est pas assez solide, il faut ôter l'ancien collage (fait au scotch ou le plus souvent à la colle) et le remplacer (avec du scotch). Un document peut être composé d'image et de son : films courts accompagnés ou non des bandes sonores correspondantes, il y a aussi des documents muets.

2) S'il y a plusieurs bandes (plusieurs "sujets"), elles devront, pour constituer un document continu destiné à être numérisé, être mises bout à bout, les unes après les autres : c'est le travail de "bout-à-bout" des bandes images d'une part et des bandes sonores d'autre part.

3) Pour que les documents soient lisibles, il faut évidemment que le son et l'image soit synchronisés. Il faut donc aussi faire un travail de synchronisation des bandes. Plusieurs bandes images mises bout à bout deviendront une même bande, le pendant sonore devra être d'une longueur strictement égale à la bande image. Ainsi lorsqu'il y a des "trous" sonores ou visuels, les opérateurs de restauration doivent remplacer ces vides par de la bande vierge.

¹ L'équipement dédié à la restauration des bandes se compose de machines et d'outils : trois tables, une par défilé, sont composées de deux bobines actionnables à l'aide d'une commande, sur ces tables les opérateurs font défiler la bande afin de repérer les imperfections qui devront être réparées ; deux tables servent à la synchronisation du son et de l'image.

L'atelier de restauration d'images.

L'activité de cet atelier consiste à numériser tout type de supports photo, via un scanner, ce afin de pouvoir lire les supports en question et d'y apporter des corrections dans le but de restituer au mieux l'image, d'offrir une image restaurée c'est à dire de meilleure définition. Selon les commanditaires, le traitement d'image sera différent, le cahier des charges plus ou moins exigeant. Certaines images sont destinées à la mise en ligne sur l'internet, d'autres à être archivées par diverses institutions du patrimoine culturel national. Un détenu explique cela ainsi : *"Pour l'internet le grand public, on intervient pour apporter un peu de contraste, sans corriger vraiment la photo, quand c'est pour l'archivage, il y a un travail bien professionnel et spécifique, c'est très rigoureux, il y a pas mal de paramètres à respecter, ça change d'un client à l'autre, il y a un travail différent."*

Le traitement des images (photos, gravures, négatifs) s'effectue à l'aide de plusieurs logiciels, dans un premier temps les logiciels associés au scanner "dégrossissent" le travail, ensuite, l'image numérisée et déjà modifiée "à la marge" fera selon les cas l'objet d'un traitement plus fin à l'aide d'un logiciel de traitement professionnel.

Nous venons de présenter les trois ateliers gérés par le Riep, il faut également mentionner le travail de saisie informatique. Un détenu est employé à plein temps pour effectuer des saisies de fichiers informatiques. Cette activité se raréfie pour la RIEP, alors qu'elle occupait, encore quelques années avant notre enquête, un effectif bien plus important. Mentionnons également l'activité de routage de courrier : c'est dans cette maison centrale qu'une feuille d'information destinée aux personnels pénitentiaires est, chaque mois, envoyée à l'ensemble des agents de l'administration pénitentiaire.

B) Les travaux des concessionnaires.

Dans les zones d'atelier éclatées, plusieurs travaux emploient les détenus. Il s'agit du collage de joints plastique, d'emboutissage et d'assemblage de petites pièces pour l'industrie automobile, de confection de chiffons, d'assemblage de composants électriques, du ponçage et de réparation de chaises en bois, et autres travaux simples plutôt saisonniers comme le tri des oignons. Nous ne pouvons ici décrire l'ensemble des travaux proposés, nous nous sommes concentrés sur certaines activités.

Mis à part les travaux gérés par la société SG, aucun concessionnaire n'assure directement un encadrement permanent. Le concessionnaire de lustres assure un encadrement partiel, tous les autres concessionnaires ne viennent quasiment jamais sauf pour livrer et charger leur production. Certains travaux ne sont absolument pas encadrés, il s'agit de ceux qui n'emploient que deux ou trois détenus (comme l'assemblage/montage de composants électriques, la pose de mousse sur des pièces plastiques) qui ont l'habitude de travailler ensemble et connaissent bien les produits (si un poste se libère, le nouveau détenu affecté apprend sur le tas en compagnie des autres). L'encadrement des autres travaux est assuré à la fois par les surveillants d'atelier, essentiellement dans l'approvisionnement de marchandises, mais surtout

par les contremaîtres détenus qui participent à la production, ils sont payés à la pièce comme les autres, ainsi qu'au contrôle et au conditionnement des produits. Pour cela, ils perçoivent un pourcentage de la production totale. Leur salaire est donc composé de deux parties la principale est constituée des pièces qu'ils produisent. La seconde bonifie la première et est dépendante de la production totale du groupe. Leur salaire dépend donc, en partie, de la production collective, c'est une des raisons pour lesquelles ils veillent aux procédures de classement et tentent d'influencer les surveillants d'ateliers et l'encadrement pénitentiaire dès qu'un poste se libère. La note d'observation suivante illustre bien ces interactions entre détenus et encadrement :

Nous parvenons dans la zone des concessionnaires. Quatre détenus travaillent dans une petite zone. Le plus vieux (français tatoué grand), après nous avoir salué, fait passer un papier au surveillant, en lui disant : « c'est un gars bien il veut travailler ».

Le Surveillant : « OK, dites lui de faire une lettre vite fait parce qu'il y a un appel d'offre, on est pas les seuls à décider. »

Moi : ça arrive souvent ce genre de choses ?

« Ca arrive quand ils sont en groupe, on prend ce papier pour information, on leur dit qu'il y a un avis partagé quand même. C'est une bonne chose ça d'ailleurs.

Moi : ah oui tu trouves ?

Le surveillant : Oui, l'inconvénient c'est que ça rallonge le temps, le délai pour classer un gars. Avant on trouvait un gars sur le tas s'il y avait besoin. Maintenant en suivant pacte 2 c'est vrai que c'est ralenti. Mais l'avantage, c'est que c'est cadré, on tient compte de la position du détenu et tout le monde donne son avis, le social, la direction, la détention.

Des fois, le type est pas forcément apte mais on le prend quand même, c'est bien d'avoir l'avis de tout le monde.

Moi : Mais là le nom qu'il t'a donné, t'en fait quoi ?

Lui il est bien donc je me dis que le gars qu'il me recommande vaut qu'on s'y intéresse, après, une fois que j'ai le nom, je vois les collègues et je sonde pour avoir plus de renseignements sur le gars au niveau de son comportement. Avant on avait pas vraiment notre mot à dire, avec pacte 2 on s'exprime.

Le détenu qui a fait passer le papier est contremaître, il nous dira ensuite lors d'un entretien :

C'est pas facile de trouver des gars fiables pour faire du boulot propre, mais s'ils mettent des gars qu'ils jugent bien mais qu'avec moi ça va pas, ça peut chauffer. (...) Faut bien accepter certaines choses vu le contexte mais il y en a je peux pas, l'objectif c'est de conseiller des gars avec qui ça se passera le mieux possible. Moi je veux bien prendre des responsabilités mais à certaines conditions, par exemple les thérapeutiques¹ j'en veux pas, ça je lui ai dit à Q (directeur.adjoint)

¹ Détenus sous traitement thérapeutique lourds (donc instables psychologiquement et peu productifs)

il a dit ok. Le délit on est pas là pour juger et de toute façon avec le contexte actuel on est bien obligé de faire avec, c'est ce que je disais tout à l'heure, ça a bien changé la prison.

Ce détenu de 55 ans (braqueur donc en haut de la hiérarchie délinquante¹) évoque la présence de plus en plus importante de détenus condamnés pour des affaires de mœurs. Il est important de noter que ceux-ci ne sont pas exclus de l'accès aux ateliers, l'atelier est un espace où ces catégories pénales cohabitent (il s'agit d'une coexistence pacifique le temps du travail, cf le chapitre sur la pacification sociale).

L'atelier "lustres".

Un concessionnaire (artisan-commerçant, restaurateur créateur de lustres) occupe également une partie d'un étage de l'ancien bâtiment de détention. Il a implanté son activité dans cette prison depuis de nombreuses années. Selon lui l'intérêt d'implanter un atelier en prison n'est plus aussi évident que par le passé : *"L'intérêt c'est le coût du travail, mais le jeu en vaut de moins en moins la chandelle parce qu'on a à faire à des gens très perturbés, c'est très difficile de sortir du travail propre bien fait. On ne sait pas faire un lustre avant 6 mois, on sait à peu près faire au bout de 6 mois. C'est super difficile de trouver des gars stables ici, j'arrive pas à trouver de gars biens. (...) Le problème c'est la qualité du travail, ça me coûte beaucoup moins cher que si je le faisais à l'extérieur mais je mets beaucoup plus de temps."*

Les cinq détenus employés dans cet atelier semblent satisfaits à la fois de leur rémunération et du contenu du travail, tous disent apprendre quelque chose à travers cette activité artisanale.

Ce que ne mentionne pas le concessionnaire quant à la "qualité" de la main d'œuvre, c'est aussi qu'il a du faire face dans les années antérieures au départ d'un détenu très qualifié (parti pour un autre atelier) débauché à l'époque par le surveillant qui dirigeait la RIEP. Six mois avant notre enquête, c'est un autre détenu qualifié et apprécié pour ses qualités d'encadrement qui a démissionné pour un des ateliers de la RIEP. Lors de notre enquête, l'atelier dans lequel ce détenu travaillait a fermé pendant deux semaines (congés annuels, non-payés), deux semaines au cours desquelles le concessionnaire a beaucoup apprécié qu'il revienne travailler à la restauration des lustres. L'artisan commerçant de l'atelier lustres vient deux à trois fois par semaine essentiellement pour veiller à l'avancement du travail, retirer les produits finis et livrer les fournitures nécessaires. Sa présence est également l'occasion de transmettre des trucs, des tours de mains, de préciser ou de modifier le montage du lustre, son électrification etc...

Les travaux du principal concessionnaire.

Le concessionnaire qui occupe l'effectif le plus important de détenus est, comme nous l'avons signalé au début du point II de cette monographie, la société GS qui intervient donc ici dans une prison en gestion publique en qualité de concessionnaire. Les travaux proposés par cette entreprise sont sensiblement

¹ Cf, L.LeCaisne, *Op cit.*

identiques à ce que nous avons pu observer dans d'autres prisons (maison d'arrêt comme centre de détention), il s'agit par exemple de petits travaux de sous-traitance à destination d'équipementiers automobiles. On peut insister ici sur le collage de joints en plastique qui employait lors de notre enquête l'effectif le plus important. Les joints sont livrés en "fils", le travail consiste à transformer ces "fils" en "boucles", il s'agit d'un travail extrêmement répétitif où les détenus sont le plus souvent assis face à leurs tables de travail (de vieilles chaises en bois et parfois d'anciennes tables d'écolier)¹. Au milieu de la table, à même le bois, un amas de colle ; puis, posé à même le sol le carton de "fils", la plupart ont scotché à la table un bâton de bois, ils déposent chaque joint collé autour du bâton de sorte que la colle prenne bien. Les tarifs à la pièce varient selon les types de joints, ceux-ci sont plus ou moins longs et à diamètre variable, d'une manière générale, plus les joints sont courts et gros, plus l'opération de collage est longue (du fait de l'élasticité et de la résistance, le temps de pression des deux extrémités s'allonge), et plus le tarif augmente. Mais comme ailleurs, certaines pièces paient plus que d'autres², le contrôleur détenu, doit donc tenter de répartir le travail au mieux, chercher à être le plus équitable.

Une autre activité de petite sous-traitance destinée à un équipementier de l'automobile consistait à trier des pièces (pièces symétriques gauche/droite), à les marquer d'une pastille de couleur et enfin à les conditionner.

L'atelier d'ensachage de bonbons.

Evoquons rapidement un des derniers ateliers implantés dans cette prison. Il s'agit d'une activité alimentaire, c'est une entreprise de confiseries qui a externalisé le conditionnement d'une partie de ces produits. Deux petites pièces (une de production, l'autre de stockage) sont réservées à cette concession. Situés dans un local sans surveillance au bout d'un couloir proche de la buanderie, les cinq détenus classés à cet atelier travaillent en ligne, deux sont à l'ensachage (ils remplissent, au jugé mais souvent au gramme près, les petits sacs de bonbons avec une petite pelle), trois autres pèsent (balance électronique) puis scellent les sachets plastiques, à l'aide d'une soudeuse thermique. Ils tournent aux différents postes. Dans l'organisation initiale, un des détenus est contremaître, mais ils ont décidé de partager la production à cinq : *"la production est partagée entre nous cinq, c'est mieux sinon ça fait des trucs inégalitaires et c'est pas normal parce qu'on dépend tous chacun des autres...on pourrait compter sachet par sachet mais c'est infaisable"*, nous dit le contremaître officiel. Le calcul des salaires est fait via un petit progiciel informatique (il y a un ordinateur dans le local). Le contremaître pondère la bonification (+5% du total) qui lui est attribué dans l'organisation initiale, en réduisant d'autant la somme des sachets, ainsi l'égalité des salaires décidée collectivement est respectée. Ce petit groupe de détenus jouit d'une autonomie dans l'organisation de leur travail qu'ils apprécient, de plus ils ne sont pas soumis à surveillance (contrairement à l'ensemble des ateliers en concessions où des

¹ Pas un détenu n'utilise de protections (ni gants, ni masque).

² Les "mesures" ne sont pas toujours exactes, comme pour l'atelier de conducteurs en carbone décrit dans la monographie du centre de détention n°2, il y a des "bonnes" et des "mauvaises" pièces. C'était également le cas pour l'atelier d'ensachage d'outils du centre de détention n°1.

surveillants tournent chaque jour). Le contremaître a la clef du local de stockage qui jouxte le local de production, il se sert de la clef comme objet pour couper le scotch des cartons à déplier et à ranger (pour gagner en volume), dès qu'il n'y a pas de surveillant présent, la présence d'outil est exclue (c'est une micro observation de la tension qui se joue entre sécurité et organisation). L'un d'eux nous dit : "*L'avantage c'est que c'est un petit atelier, on est que cinq, on est soudés, tranquilles, plutôt entre copains, nous on a pas les chefs sur le dos, on est autonomes, ils passent de temps en temps mais ça s'arrête là, du coup on discute un peu avec eux.*"

Une activité saisonnière avait régulièrement cours dans cette prison, il s'agissait du tri des oignons à la période de l'oignon "nouveau". Pour la première année, cette activité n'avait plus lieu. Le concessionnaire principal, la société GS, a proposé pour compenser la perte des emplois de tri, d'implanter une petite activité de confection de chiffons ménagers distribués par la grande distribution. Initialement ce petit atelier devait ouvrir peu de temps avant l'été, le démarrage a été retardé, pour des raisons que nous ignorons, et a effectivement commencé au cours du mois de Septembre 2004 (nous avons fait un petit retour de terrain dans cette prison après l'été, ce qui nous permet de rendre compte de la mise en place des ateliers d'ensachage et de celui-ci). Pour la dizaine de détenus, le travail consiste à découper les pièces de tissus, à poser une couture simple autour de la pièce, puis à les emballer. C'est une activité qui demande un temps minimal de formation dans la mesure où il faut que les détenus apprennent à se servir de l'outillage de découpe et de couture. Ainsi, le mois de lancement de cette activité était considéré comme un temps de formation pratique et rémunéré comme tel (pour un mois, environ 350€ net). A la fin du mois de formation, au cours de notre enquête, nous apprenons que les détenus de cet atelier ont arrêté le travail. Nous rendons compte de cette grève en livrant nos notes d'observation.

Un mercredi, j'apprends qu'un atelier est à l'arrêt. Il s'agit des 10/12 détenus embauchés pour l'atelier chiffon. Début de l'après-midi. Je demande des informations aux deux surveillants d'atelier. Alors que le mois de paye s'arrête (les comptes sont arrêtés le 28 du mois pour la paie des détenus), les détenus viennent d'apprendre les tarifs à la pièce proposés (imposés) par le concessionnaire. (500 pièces/jour pour atteindre le minimum pénitentiaire : 3,8€ de l'heure soit pour 6 heures 22,8€)

Un surveillant :

Ils refusent les tarifs imposés par le concessionnaire, le chef doit les voir un par un

Moi : Pourquoi ?

Le but c'est de leur faire comprendre : soit vous voulez travailler, soit vous partez, parce qu'on trouvera d'autres gars. Eux ils disent qu'ils font 270 pièces à la journée, tant qu'ils étaient à l'heure ils restaient cool.

Le matin, le contremaître de la concession GS est passé avec le chef du travail et un des surveillants d'atelier.

Le surveillant qui est passé le matin dit au gradé chargé du travail :

Maintenant ils refusent de monter si le contremaître ne repasse pas les voir. Moi j'appelle la directrice ils vont pas commencer à nous faire chier! S' ils veulent pas bosser, ils se barrent!

La confrontation entre les détenus et le concessionnaire (accompagné des deux surveillants d'atelier chargés, par leur supérieur, de recueillir des informations sur les meneurs)

Un détenu prend la parole:

Nous on veut pas travailler pour 6 ou 10€ par jour, c'est pas possible on peut pas, on gagnera même pas ce qu'on a eu en formation.

Contremaître :

Moi on me donne des tarifs, j'ai une hiérarchie je peux pas faire autrement.

Détenu : *Alors dites à votre hiérarchie ou au client de venir ici dialoguer avec nous. Ok on vous comprend si vous décidez pas alors dites à ceux qui décident de venir ici.*

Contremaître :

Ca sera pas possible, je vais appeler mais ça changera pas le prix, pas pour l'instant les gars. C'est les tarifs qui sont appliqués dans une autre prison et les mecs ils s'en sortent.

Un autre détenu :

Non c'est pas vrai, je sais qu'à X ils en font ils sont mieux payés que ça.

Contremaître : *Pour aujourd'hui de toute façon c'est fini la marchandise doit arriver demain ou après demain.*

La confrontation se termine ainsi. Les surveillants informent leur chef que seuls deux ont pris la parole. Surtout A, qui apparaît comme le "meneur".

Le chef dit : *Ok lui demain de toute façon vous le faites pas descendre, maintenant je vais voir avec P (le directeur adjoint) ce qu'on va faire.*

Dans l'après-midi, un commercial de la société GS est venu pour discuter avec le contremaître. Il demande à voir le directeur adjoint. Il se trouve que ce jour là, je dois m'entretenir avec le directeur, je sors de la zone d'atelier en même temps que le commercial. Je lui demande comment ça va se passer.

Le commercial : *De toute façon, ce produit on le fait déjà à X et ça marche à ce prix là*

Moi : Dans les mêmes conditions de production et pour des produits identiques ?

Lui : *Oui à peu près¹.*

Il entre dans le bureau du directeur et sort au bout de deux minutes, l'air satisfait semble-t-il.

J'apprendrai qu'il lui a mis le couteau sous la gorge, car le directeur m'avouera que, soit le contrat était signé dans ces conditions, soit l'atelier était fermé.

Le lendemain. Discussion avec le gradé, chef du travail et les surveillants d'atelier de ce début de grève et des conséquences.

¹ Il a vite éludé la question, sa fonction consiste à décrocher des affaires auprès d'industriels. Mais je pense que comme d'autres commerciaux rencontrés, il ne va pas souvent en atelier et ne connaît pas les conditions de production, ce sont les contremaîtres qui mettent en œuvre les productions et se rendent compte parfois que l'affaire a été négociée à un prix trop bas. Le contremaître de la société GS présent lors du premier temps d'enquête, avant l'été nous dira : *"Les commerciaux des fois ils trouvent du boulot et acceptent des contrats qu'ils devraient pas prendre mais ils doivent faire du chiffre eux aussi, mais après c'est nous qui sommes dans la merde parce que les cadences sont impossibles ou alors on perd de l'argent."* La conséquence directe est qu'ils sont souvent obligés d'établir un prix et une cadence qui ne correspond en fait qu'au rapport établi entre le prix vendu au client (déduction faites des charges fixes et de la marge bénéficiaire modulable) et le nombre de pièces à produire, on obtient un prix de la pièce qu'il faut ensuite mettre en rapport avec le minimum horaire ou journalier pénitentiaire, l'inconnue qui reste est le nombre de pièces qui déterminera la cadence. Les propos du chef du travail lors de l'incident évoqué dans la monographie de la MA n°1 confirme bien ce que nous évoquons, quand je lui demandais : *"Mais alors la cadence ça correspond à quoi ? "A la limite c'est mon prix (celui du client) qui va déterminer la cadence de travail."*

CSP : *Il faut surtout pas céder dans ces cas là parce que sinon on leur donne raison.*

Moi : *ils vont être déclassés ?*

CSP : *Je sais pas, c'est P qui décide mais moi j'ai fait le rapport.*

Moi : *Et vous demandez leur déclassement ?*

CSP : *Ah oui enfin des deux M et X, les autres non parce qu'ils suivent le mouvement mais c'est tout.*

Un surveillant : *Oui parce que déjà quand tu discutes avec eux séparément, X il me dit qu'il en faisait 100 à l'heure alors c'est pas les 270 qu'il disaient qu'ils faisaient à la journée!*

CSP : *Oui puis surtout si ils obtiennent ce qu'ils réclament c'est clair qu'après ça va être les gars des joints, déjà qu'avec eux c'est bon on a calmé le truc, puis après l'autre et bon ça fait boule de neige et on s'en sort plus. Vous savez c'est comme quand les policiers ou les gendarmes ont revendiqué pour avoir ça, après ça a été les autres.*

Moi : *Mais vous pensez que la cadence du concessionnaire est correcte ?*

CSP : *Je sais pas on verra, moi c'est ce que je leur ai dit aux gars, on travaille comme ça pendant quinze jours et puis si vraiment ça va pas on verra et on demandera à ce que le tarif soit augmenté comme on avait fait avec U (Il nomme un concessionnaire, il reçoit l'approbation des deux surveillants). Ah non mais dans un cas comme ça il faut surtout pas laisser faire. Parce qu'après ils croient qu'ils ont gagné et puis ça peut devenir pareil en détention, il faut se méfier.*

Quelques temps après, je demande au CSP si P (le directeur adjoint) a suivi les recommandations de son rapport)

CSP : *Oui, ils vont être déclassés, ils passeront en conseil de discipline.*

Moi : *Pour le motif vous faites comment ?*

CSP : *Ben (hésitant) ...incitation à arrêt de travail qui a entraîné la fermeture de l'atelier. Et là on ferme l'atelier jusqu'à la semaine prochaine, ils vont recommencer la semaine prochaine là on ferme il faut qu'ils se calment.*

Nous l'avons signalé dans le chapitre consacré aux éléments juridiques et à la condition juridique des détenus en matière de travail, toute revendication collective est interdite. Il n'en reste pas moins que cela peut se produire, comme nous venons de le voir. Cet événement nous amène à formuler deux réflexions.

La première, c'est que les règles de droit en vigueur permettent de dissuader efficacement la contestation sociale, mais on peut aussi noter que pour briser la revendication des détenus, l'encadrement pénitentiaire laisse planer la menace du déclassement et a recours à la convocation individuelle des détenus, technique courante de la discipline d'usine¹. La crainte de voir la contestation gagner les autres ateliers est redoutée, il faut contenir et dissuader, afin que la revendication ne devienne pas contagieuse.

La seconde c'est que la revendication, la contestation collective des conditions de travail n'est pas considérée en tant que telle. L'encadrement en vient même à nier l'éventualité que la revendication concerne le travail mais que c'est davantage un moyen de déstabilisation de l'organisation sociale globale. Le risque de "contagion" de la revendication du lieu de travail vers la détention est très vite évoqué et prend le pas sur la revendication initiale. Ainsi le directeur adjoint, pourtant sensible aux questions d'indigence et de salaire dira : *"En fait c'est des revendications qui vont au-delà du salaire, ça a plus à voir avec la détention."*

¹ Voir R.Linhart, "L'établi", éditions de Minuit, Paris, 1978.

2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués.

Le mode de rémunération dominant est, là encore, le salaire à la pièce pratiqué par l'ensemble des concessionnaires à l'exception de l'atelier de restauration de lustres, où les détenus sont payés à l'heure. Les travaux de la RIEP sont rémunérés à l'heure à l'exception de l'atelier de restauration d'archives sonores où les détenus sont payés à la pièce (la rémunération est fonction du nombre de mètres de bandes restaurées, le mètre correspondant à un équivalent en minutes).

On pourrait croire que la rémunération au temps s'impose parfois du fait du niveau technique du travail souvent allié à une organisation plus rationnelle, et que celle à la pièce correspond davantage à des travaux simples, manuels, où le dispositif organisationnel est pauvre. Nous devons aborder ici le mode de rémunération à la pièce adoptée par la RIEP dans le cadre de l'activité de restauration d'archives audiovisuelles.

A travers cet exemple, nous retrouvons une interprétation de l'utilisation des modes de rémunération qui avait fait débat dans les années soixantes¹. En effet, d'un point de vue strictement rationnel, pratiquer le salaire à la pièce (ici au mètre de bande restaurée) peut sembler absolument inadapté à la nature même du travail. En général il est commode d'utiliser le salaire à la pièce pour plusieurs raisons à la fois organisationnelles et idéologiques (cf. chapitre 2), mais à la base de la définition du salaire aux pièces il y a cette mise en équation 1 pièce=1prix. Ce qui ne se dit pas dans cette équation, c'est qu'évidemment ce prix est pratiqué pour chaque pièce produite à condition que les pièces soient identiques. Il s'agit, à chaque fois de la même marchandise. Ici, la rémunération à la pièce est pratiquée alors que, même s'il s'agit toujours de bandes à restaurer, l'opération de restauration, et par définition le temps passé à restaurer une bande, dépend strictement du degré de détérioration de celle-ci. Autrement dit, tant que les bandes ne sont pas trop "*pourries*", comme nous disaient les détenus, le jeu en vaut la chandelle, en revanche, à partir du moment où les bandes sont très détériorées, il va de soi que le tarif pratiqué est vivement remis en cause. Dans le contrat public passé entre la RIEP et l'INA, il est stipulé que la rémunération se fait à la pièce. Lorsque, confrontée aux problèmes concrets induits par l'application de celle-ci², la cadre (contractuelle) des activités de la RIEP en réfère à sa hiérarchie et suggère de payer les détenus à l'heure, on lui oppose un argumentaire du type : "c'est comme ça, dans la pénitencière c'est à la pièce, en plus ça marche très bien comme ça à X". On oppose donc deux arguments d'autorité, à la fois la tradition historique, c'est une pratique ancienne que de payer les détenus à la pièce, et un autre argument factuel, ailleurs (dans une autre prison) ça fonctionne très bien. B.Mottez, dans l'article cité, explique bien que le recours à des rémunérations liées aux résultats, et surtout le salaire à la pièce varie "*selon que*

¹ B.Mottez, dans un article paru dans la *Revue Sociologie du travail* "Formes de rémunération et rationalisation", n°3, 1962, discutait les résultats que C.Durand présentait dans un article intitulé : "Rémunérations au rendement et motivations ouvrières", *sociologie du travail* n°1/1959.

² Revendications de hausse du tarif, choix des bandes les moins détériorées par les détenus donc source potentielle de conflit entre eux, risque très sérieux que la qualité du travail ne soit pas conforme au cahier des charges...puisque les détenus pourraient être tentés de "bâcler" le travail...

l'idée d'organisation fait totalement défaut, qu'elle existe au niveau de l'entreprise, au niveau de l'économie ou les deux à la fois." Ce qu'il veut dire par "au niveau de l'économie", c'est que la pratique de tel ou tel incitant financier, a aussi à voir avec l'idée d'organisation globale du système économique dans lequel la production d'une entreprise prend effet, et qu'il faut se garder d'analyser le recours au salaire à la pièce au seul niveau de l'entreprise. La persistance de la pratique du salaire aux pièces peut s'expliquer à deux niveaux de lecture. Le travail pénitentiaire occupe un petit segment de marché soumis à une très forte concurrence, il est clair que se maintenir dans ce type d'économie hyper-concurrentielle implique de pratiquer des bas salaires, le salaire à la pièce peut répondre à cet objectif notamment parce qu'il reste séducteur (parce que les détenus se disent souvent qu'ils peuvent produire plus) et légitime parce qu'il est présenté comme un principe de justice. Par ailleurs, il se trouve que l'idée d'organisation, au sens scientifique du travail, d'organisation de l'atelier, fait cruellement défaut dans les ateliers pénitentiaires. La force du salaire à la pièce c'est qu'il est à la fois un mode de rémunération et un principe d'organisation en soi (qu'on peut appeler marchandage)¹, il permet en quelque sorte de maintenir le degré zéro de l'organisation du travail. *"Toute organisation de l'atelier est exclue dans le travail à la tâche que nous décrivons. Il peut même être considéré comme son substitut. On attend de l'ouvrier, qu'on estime suffisamment motivé, qu'il procède de lui-même aux améliorations qu'il jugera utiles. Cela permet de ne pas s'intéresser au perfectionnement des méthodes de travail"*². Le marchandage, cette forme ancienne de sous-traitance, dont on trouve en prison une survivance, permet aux marchands (les donneurs d'ordre) de se dégager des contraintes organisationnelles sur le tâcheron (qui ici sera soit le concessionnaire qui répond à une commande en sous-traitance, soit l'administration pénitentiaire qui se trouve contrainte d'assurer l'encadrement³). La pratique du salaire à la pièce permet au tâcheron de se reposer sur les ouvriers "piéçard" parce qu'il induit une participation active de ceux-ci à l'organisation.

Nous avons rassemblé, sous forme de tableaux, les données disponibles sur les niveaux de salaires distribués dans cette prison.

¹ B.Mottez, "Du marchandage au salaire au rendement", *sociologie du travail*, n°3/1960.

² B.Mottez (1962), *op.cit.*

³ Un surveillant d'atelier explique à propos des concessionnaires : *"Je suis pas trop d'accord parce que c'est pas notre rôle, on doit fournir la main d'œuvre mais on est pas chef d'entreprise, des fois c'est à nous de former les mecs ! Ils se reposent beaucoup sur nous. Il y en a un on le voit jamais, on a des rapports que par téléphone, on doit les brusquer sans arrêt pour faire venir du travail, pour assurer la continuité qu'il y ait de la marchandise quoi. GS c'est bien, ils assurent tout, nous on a pas le temps d'assurer le contrôle qualité, surtout pour les petits concessionnaires. J'ai l'impression parfois que pour eux il faudrait tout leur fournir mais eux ils veulent jamais venir."*

| Effectifs occupés et rémunérations des activités productives | | | |
|---|--|-------------------------|---|
| Régime juridique | Type d'activité | Effectifs moyens | Moyenne des salaires nets/activité |
| Riep | INFORMATIQUE (image+film+saisie) | 16,2 | 576,54 |
| | SON | 8,5 | 579,62 |
| Concessions | société GS(divers petits travaux) | 32,5 | 301,99 |
| | montage assemblage présentoirs affichage* | 1,5 | 509,11 |
| | assemblage appareillages électriques | 2 | 777,86 |
| | collage mousse sur plastique | 2,8 | 548,50 |
| | Lustres (rénovation, création) | 3,7 | 528,50 |
| | Chaises (ponçage, réparation) | 2,0 | 292,59 |
| | petit assemblage pièces auto** | 3,7 | 163,34 |
| | ensachage de bonbons*** | 5 | 457,30 |
| | 77,8 | 473,53 | |

Période de référence : Janvier à Juin 2004.

*5 mois pour cette activité ; **4 mois pour celle-ci ; ***1 mois pour cette activité nouvelle.

| Effectifs occupés et rémunérations des travaux liés au fonctionnement de la prison | | | |
|---|----------------------------------|------------------------------|--|
| Régime juridique/ employeur | Type d'activité | effectifs moyens | Moyennes des salaires nets/activité |
| Service général | Buanderie | 2,3 | 294,09 |
| | cuisine | 4,0 | 324,57 |
| | gestion | 6,3 | 266,60 |
| | maintenance | 7,2 | 305,95 |
| | nettoyage | 24,5 | 237,73 |
| Association aide/service aux personnes | assistant de vie | 3,0 | 226,66 |
| Association des personnels | cuisine des personnels (mess) | 4,5 | 287,50 |
| | | 51,8 | 277,59 |
| | | Effectif total occupé | Salaires moyen |
| | | 129,7 | 375,56 |

Période de référence : Janvier à Juin 2004.

Les niveaux de rémunérations ne sont pas toujours fonction du contenu du travail et du degré de qualification de celui-ci et/ou du "prestige" éventuel d'occuper un poste de "travail respectable" comparé à un "sale boulot". Si on analyse les moyennes des salaires distribuées aux détenus, les travaux productifs sont bien plus rémunérateurs que les postes proposés au service général (40% de plus si on compare les moyennes) et parmi les travaux productifs ceux de la RIEP sont plus rémunérateurs que ceux des concessionnaires (25% de plus). Mais cela n'est pas toujours vrai, même sans tenir compte de la rémunération d'un détenu employé (en concession) par une société de comptabilité, qui le rémunère au niveau du SMIC¹, les concessionnaires peuvent appliquer des tarifs à la pièce qui permettent aux détenus de gagner des salaires élevés (au sens où leur moyenne horaire est bien supérieure au S.M.R). D'une manière générale, la pratique du salaire à la pièce accroît les disparités, Les écarts aux moyennes sont forts, la moyenne des salaires des concessions s'élève à 447€, mais entre l'activité la mieux et la moins rémunérée, l'écart est presque de un à cinq. Surtout seul un peu plus d'un quart des détenus employés en concessions ont des salaires supérieurs à la moyenne. On remarque que les "petites concessions" paient mieux que le concessionnaire principal (à une exception près). Si on analyse la masse salariale nette distribuée, le concessionnaire principal (qui emploie en moyenne 40% de l'effectif total sur la période) distribue presque 30% de la masse salariale totale soit autant que les sept petits concessionnaires (qui emploient un quart de l'effectif).

3. L'encadrement du travail.

Le travail pénitentiaire occupe directement plusieurs catégories de personnels. Dans l'ordre hiérarchique de la prison, on trouve un membre de direction, un gradé du personnel de surveillance et deux surveillants.

Un des membres de la direction (composée d'un directeur et de deux directeurs adjoints) a, comme dans toutes les prisons étudiées, la responsabilité des questions relatives au travail. Il intervient lors des commissions de classement qu'il préside, il sera l'interlocuteur privilégié des concessionnaires qui souhaitent mener une activité productive en prison. Il sera aussi celui qui interviendra en cas de problèmes, qu'il s'agisse d'un problème financier entre un concessionnaire et l'A.P ou d'un problème disciplinaire posé par un détenu ou encore d'un problème d'organisation globale du travail.

Comme dans le centre de détention en gestion publique, c'est le gradé chargé du travail qui paraît avoir le plus de pouvoir réel. Il résume son activité ainsi :

- *Je dois suivre tous les détenus classés, à mon niveau c'est le suivi, le recrutement et la discipline."*

- Le suivi c'est à dire ?

- *C'est savoir si le détenu fait bien son travail, si des problèmes extérieurs peuvent interférer dans son travail, par exemple un décès dans sa famille, un décès ou un*

¹ Il faut préciser que cette société souhaitait payer ce détenu au niveau conventionnel du secteur comptable, certains membres de la hiérarchie pénitentiaire s'y sont opposés arguant qu'un détenu ne pouvait pas gagner autant, voire plus que les personnels pénitentiaires (ce qui nous renvoie directement à la loi d'airain sur les prisons, cf chapitre I).

parloir qui se passe mal, il peut pas rattraper le coup tout de suite. Après il y a les problèmes intérieurs, les problème de racket, de compatibilité entre différents détenus ou bandes mais les gars ils évitent d'avoir des problèmes aux ateliers parce qu'ils peuvent perdre leur place. (...) Ils ont pas intérêt à l'atelier, ils ont trop à perdre. Il y a des boulots où certains ne peuvent pas aller, les détenus dangereux on peut pas les mettre n'importe où, au service général par exemple ou comme responsable d'atelier on peut pas mettre quelqu'un qui trafique. Il faut avoir une bonne connaissance du détenu. Parfois on évite de mettre des gars ensemble parce qu'ils sont trop copains, ça leur plaît pas toujours. Si je sens que deux gars s'entendent un peu trop bien et que comme là hier j'ai refusé parce qu'il y en a un des deux qui trafiquait avant et je le soupçonne de vouloir remettre ça avec un son nouveau complice. Je leur ai proposé du travail mais pas ensemble, je suis quasiment sûr qu'il vont refuser, ça confirmera mes soupçons.

- A part le trafic ou la dangerosité, quels autres critères peuvent intervenir ?

- *Ca dépend des postes. Les ateliers ça se passe bien, mais bon le service général, c'est des détenus qu'on peut pas mettre ailleurs pour la plupart, l'équipe de thérapeutiques là, ils travaillent à 2 à l'heure, soit ils ont des problèmes psychologiques soit physiques soit les deux, ces gens-là il faut les gérer parce qu'ils ont pas d'argent, sinon ils tournent toute la journée dans la cour, alors on les occupe avec un travail facile parce qu'on a pas le choix, quel que soit l'atelier c'est impossible, aucun concessionnaire en voudrait. Là il y a beaucoup de demandes parce que le centre scolaire ferme, on crée des postes pour les travaux d'été c'est de l'entretien des murs, du nettoyage, des travaux simples de remise en état de locaux. On va en prendre 10/15¹.*

Le CSP travail est assisté de deux surveillants d'ateliers². Leur travail consiste essentiellement en de la manutention de marchandises (entrées et sorties). La configuration spatiale, très particulière dans cette prison (ateliers multiples et éclatés), induit un nombre des mouvements très importants. L'un d'entre eux dit : *"Le problème ici c'est la surface et l'éparpillement pour le transit de marchandises. On est sollicité en permanence par les concessionnaires qui ont besoin de nous, vu l'éparpillement on multiplie les transits, il y a des problèmes de manque de volumes pour rentrer les marchandises. On galope sans arrêt ici, on marche énormément, on a mesuré un jour avec un podomètre, ça faisait environ 5000 pas par jour. On circule partout. On a aussi besoin de plus de personnels, il y a en permanence cinq surveillants pour la surveillance des ateliers."*

Dans la dernière phrase citée, il évoque un effet de l'architecture de la prison sur l'effectif surveillant, dans cette prison pour environ quatre-vingt détenus au travail en production, cinq surveillants sont mobilisés³. Ensuite il s'agit surtout pour

¹ Le directeur adjoint confirmera : *"Des postes d'auxis sont parfois créés mais pour filer du fric et occuper un point c'est tout, ça a rien à voir avec le travail. On va aussi créer une équipe de bras cassés, là c'est le CAT vraiment ! C'est voirie et ramassage."*

² Affectés aux ateliers à temps plein.

³ Ces cinq surveillants sont affectés uniquement à la surveillance des différentes zones d'atelier, il s'agit de postes tournants. Alors que pour la maison d'arrêt n°1, un seul suffit ; pour le centre de détention n°1, deux sont affectés aux tâches de surveillance pour cent cinquante détenus en production et pour le centre de détention n°2, deux à trois selon les moments de la journée pour cent soixante détenus.

eux de relations avec les concessionnaires puisqu'ils assument, de fait, l'organisation¹ (mis à part pour le concessionnaire principal) des ateliers. Ils sont en effet appelés régulièrement (soit au téléphone dans leur bureau, soit le plus souvent via leurs collègues qui font transiter les messages des concessionnaires par talkie-walkie). Nous avons aussi mentionné, à travers l'anecdote du petit papier qu'ils participent au classement des détenus.

Le contremaître de la société GS, présent avant l'été, n'a pas souhaité participer à l'enquête.

L'encadrement de la RIEP.

L'encadrement des activités de la RIEP est assuré par une cadre recrutée comme contractuelle, il s'agit d'une professionnelle du secteur. Son rôle est de veiller à la réalisation de l'ensemble des travaux (surtout les ateliers image, archives audiovisuelles et saisie informatique) en terme de délai, de respect du cahier des charges. Elle doit démarcher de nouveaux clients, rédiger les réponses aux appels d'offre publics, suggérer d'éventuels investissements techniques (matériel informatique, logiciels etc..).

Elle est assistée par un adjoint administratif, qui était, au moment de l'enquête, un surveillant détaché à la RIEP, il dirigeait les activités avant l'arrivée de l'actuelle cadre. Le rôle de l'adjoint consiste essentiellement à passer les commandes, établir les factures client, transmettre les informations nécessaires à la comptabilité de la prison pour les salaires des détenus, assurer le suivi de la comptabilité locale en lien avec le siège de la RIEP à Tulle. Etant surveillant, il est également en charge de la sécurité à son étage.

Un des objectifs de l'actuelle cadre est également de mettre en place une évaluation individuelle des détenus-opérateurs, elle affirme : *"Je veux en partie casser le groupe parce que je ne sais pas qui est vraiment capable de quoi (...) j'ai besoin de le savoir si je veux me positionner sur certains appels d'offre"*. Son idée est de professionnaliser l'atelier, de le rendre totalement conforme aux standards d'une entreprise extérieure. Il s'agit d'un véritable changement dans la politique de la RIEP menée jusqu'à présent. L'introduction des logiques d'entreprise (davantage orientée vers le profit, une rationalisation du travail plus poussée², une évaluation des compétences), n'est pas sans conséquences sur les collectifs de travail. En effet, nous l'avons dit pour l'atelier son, le fonctionnement s'apparente davantage à des formes d'autogestion. Il en est de même avec l'atelier image, qui était, au niveau technique³, entièrement encadré par un coordinateur (détenu) et pour le dire simplement par le collectif en lui-même. L'introduction de la logique d'évaluation des compétences individuelles dans ce collectif (en cours au moment de notre enquête) est source d'inquiétudes et de déstabilisation du collectif. Mais l'arrivée d'une professionnelle du secteur est aussi très appréciée par les détenus parce qu'ils y voient aussi une reconnaissance de l'atelier comme un lieu de travail en tant que tel. Deux détenus diront *"Mme E on la voit comme une chef d'entreprise"* et une occasion d'apprendre davantage *"elle nous apporte du travail nouveau, des*

¹ Cf note 3, quatre pages plus haut.

² Notamment au niveau des horaires, des rémunérations et du recrutement.

³ Le surveillant (adjoint administratif) n'avait aucune compétence technique.

nouvelles manières de faire" ou encore pour un des détenus les plus anciens de cet atelier : "c'est une professionnelle elle apporte du professionnalisme à notre atelier, ça a changé beaucoup de choses (...) elle apporte beaucoup de progrès". Pour certains, c'est aussi une occasion et de voir leurs apprentissages reconnus "au niveau des compétences, ça nous pousse plus aujourd'hui." Mais poursuit le même détenu "ça crée quand même des doutes chez certains". Les membres de cet atelier étaient choisis par le groupe (ce qui n'a jamais signifié que certaines catégories pénales en soit exclu), le fait que le collectif coopte un détenu lorsqu'une place se libère ou se crée dérange l'organisatrice qui voudrait se prononcer sur des critères d'aptitude, de compétences, de potentiels. Pourtant comme nous dit un détenu, il y a des choses qu'elle peut pas voir, "il y a des types ici qui peuvent paraître très bien comme ça, qui ont sans doute les capacités de tenir le poste mais nous on sait que certains sont aussi tordus, pervers, qu'ils seront capables de foutre la merde entre nous alors que ça c'est toujours bien passé". Jusqu'à maintenant, le groupe a, semble-t-il, réussi à avoir une influence sur les derniers classements. Un autre détenu, parmi les plus anciens, très investi dans son travail et l'organisation dira : "Il y a un truc dont je suis vraiment fier, c'est qu'il y a eu des gars qui étaient maltraités par rapport à d'autres, il y avait un manque de respect et ça je me suis battu contre ça grâce à d'autres qui étaient d'accord avec moi aussi. Il y avait un détenu qui avait une sale affaire (mœurs), donc forcément il était agressé facilement, j'ai instauré le respect dans l'atelier, tous les gars doivent respecter l'autre. Ce qui comptait pour moi en tant que référent c'était son travail et son attitude vis à vis des autres. Je tolérais pas qu'on s'en prenne à quelqu'un pour son affaire. Mon but c'était d'instaurer le respect entre les gars qui travaillent entre eux.

Cette attitude, tu n'as jamais eu peur que ça t'amène des ennuis ?

J'ai peur de rien, parce que je manque de respect à personne. Le gars, s'il travaille bien, qu'il soit caïd en prison ou mal vu, il doit avoir la même attitude. Je connais tous les gars même ceux recrutés par Mme E, je sais que si un gars se sent pas bien, je peux savoir pourquoi s'il y a eu une histoire dans la cour ou quelques chose comme ça. Ça me permettait de mieux gérer le travail. On a toujours fait en sorte que les gars s'impliquent, qu'ils pensent pas qu'au salaire, qu'ils considèrent que c'est leur atelier. Là-dessus, Mme E je sais qu'elle est pas trop d'accord. Le seul truc où je suis pas d'accord avec elle, elle avait fait un discours sur "il faut penser à soi d'abord et après l'atelier". Moi je suis pas d'accord avec cette idée là, moi j'ai tout fait pour que les gens pensent l'atelier d'abord. Elle a peut-être raison, je pars sur le principe que je dois pas critiquer parce que c'est la patronne."

Cet extrait d'entretien implique beaucoup de choses (sur l'espace de travail comme lieu de pacification sociale et de neutralisation partielle des catégories délinquantes en particulier, mais aussi sur la légitimité de l'encadrement, du respect du travail...), mais, pour poursuivre sur la logique de l'évaluation des compétences, qui est un élément clef de la modernisation des entreprises contemporaines¹, il nous semble important de dire ceci : beaucoup de professionnels recrutés pour encadrer des ateliers de travail en prison souhaiteraient organiser le travail comme dans toute

¹ Une littérature abondante existe sur ce sujet, mentionnons ici Danièle Linhart, "La modernisation des entreprises", Repères, La découverte, Paris, réed. 2003. Jean-Pierre Durand, "La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire", éditions du Seuil, Paris, 2004.

entreprise, ils cherchent à importer le fonctionnement qu'ils connaissent, ce qui est d'ailleurs apprécié par les détenus. Pour autant, dans cette attitude, cette posture professionnelle revendiquée, qui consiste à affirmer et à réaffirmer (en particulier face aux personnes extérieures) : "*je dirige une entreprise*" ou encore "*c'est pas des détenus c'est des ouvriers*", "*je considère qu'ils sont des opérateurs comme à l'extérieur*", il y a une volonté de se protéger. C'est un mode de défense de soi par rapport à des hommes qui ont commis l'abominable¹. C'est une posture, parce qu'en réalité, ces personnels privés connaissent toujours les motifs d'incarcération des détenus (ils l'apprennent par les détenus ou les surveillants), ils cherchent même parfois à en savoir plus. Face aux détenus qui ont commis des crimes sexuels (en particulier sur enfants), lorsqu'on mesure les interactions entre les détenus et l'encadrement, on se rend compte qu'il y a davantage de discussions, de temps passés auprès de détenus incarcérés pour d'autres motifs.

4. L'accès au travail.

L'accès au travail passe par deux procédures : l'appel d'offre et le classement. On retrouve le même dispositif que dans le centre de détention n°2. Dans cette prison, les préconisations du PACTE 2² sont donc appliquées. Dès qu'un poste de travail est disponible (soit suite à une création de poste –nouvel atelier ou nouveau poste au service général-, soit à un remplacement –libération, déclassement, changement de poste d'un détenu classé), les détenus en sont informés par voie d'affichage³. Suite à cela, ceux qui sont intéressés formulent une demande par écrit, qu'ils remettent au CSP chargé du travail. La dernière étape, la sélection du ou des détenus aux différents postes, a lieu en commission de classement.

Précisons que l'offre de travail n'est, comme ailleurs, pas pléthorique, la rotation de la population pénale est très faible en maison centrale. Le faible turnover est davantage dû aux demandes de rapprochement familial pour certains détenus ou au "tourisme pénitentiaire"⁴. Pour cette centrale, les postes les plus souvent proposés sont des postes d'"auxi" au service général ou des postes de production auprès des concessionnaires. La RIEP propose rarement des postes, les détenus qui y travaillent y restent en général au minimum trois ans, certains y ont plus de dix ans d'ancienneté.

La fréquence des commissions de classement est bi-hebdomadaire. Sa composition peut varier, elle est toujours présidée par le directeur adjoint, le CSP travail et une secrétaire administrative sont toujours présents, ainsi, qu'un des deux surveillants d'atelier, du contremaître du principal concessionnaire, d'un représentant du

¹ Nous faisons une remarque similaire pour le centre de détention n°2 à propos de l'attitude des "contredames".

² Plan d'Amélioration des Conditions du Travail et de l'Emploi 2 (volet qualitatif).

³ Affichée à plusieurs points de passage des détenus (cour et bâtiment), une fiche standard énumère le type de poste, la nature de la production, les horaires, les aptitudes requises, la nécessité éventuelle d'un certificat de travail.

⁴ Il s'agit de détenus qui sont régulièrement déplacés de prison en prison, ils sont jugés particulièrement dangereux (des as de l'évasion ou des détenus très influents craints pour le contrôle qu'ils pourraient prendre sur la prison en organisant un trafic généralisé ou des mouvements de protestation). La Cour des Comptes estime leur nombre à une centaine.

SPIP (un des CIP) et un représentant des gradés de détention (souvent un premier surveillant), enfin, à titre exceptionnel, un membre de la RIEP (quand il faut y classer un détenu). A la lecture des procès verbaux, il s'avère que quand la commission a peu de détenus à classer, la composition se limite à quatre ou cinq membres, quand il faut classer plus de détenus, elle s'élève à six ou sept.

Lorsque les commissions de classement n'étaient pas en place, la situation était bien différente, les classements étaient plus rapides mais plus "arbitraires"¹, un des surveillants nous disait : *"Avant c'était un peu n'importe quoi, le gars il demandait à travailler, le gradé il disait ok, le lendemain le gars était classé. Et on pouvait déclasser n'importe qui n'importe quand"*.

C'est le CSP travail qui prépare, pour chaque commission, un document distribué aux membres présents. Celui-ci fait état des candidatures aux différents postes ouverts au classement. Le CSP prépare ce document en fonction des candidatures reçues, et de toutes les informations qu'il peut glaner en détention, ces informations proviennent essentiellement des surveillants d'atelier, des responsables de bâtiment (premiers surveillants ou CSP), mais également de détenus (nous renvoyons à l'anecdote du petit papier relatée plus haut).

Quand on évoque avec lui le classement des détenus il dit :

"On fait des appels d'offre quand il y a des postes, les détenus font la demande par écrit et c'est moi le premier passage. Tout le monde, tous les gars je les connais très bien, là on va créer un atelier bonbon, je sais que les trois que j'ai vus, il y a pas de problème".

Le document qu'il rédige en vue de la préparation de la commission de classement s'avère extrêmement intéressant et démontre que, quand bien même la décision est dite collégiale (ce qui n'est pas faux), l'encadrement pénitentiaire conserve sa position de force dans l'organisation mais doit la justifier davantage. Le document est présenté comme suit² :

Détenus voulant travailler comme AUXI 3ème

- N, écrou 1111. etc....

-

Détenus voulant travailler à l'atelier couture :

- A, écrou 10000,

- B, écrou 10001,

- D, écrou 10002

Puis suivent des renseignements sur :

1) La situation financière du détenu, du type "Ne reçoit pas de mandat", "A reçu 50€", "N'a pas d'argent, classé indigent" ou encore"

2) Sa situation professionnelle au moment de la commission "détenu inscrit au CAP cuisine" ou "travaille actuellement à l'atelier X mais veut changer de poste" ou encore "classé à l'atelier Y mais au chômage"

¹ Ceci est très important, les contremaîtres d'ateliers de conditionnement et de façonnage que se soit en gestion mixte ou en concession (activités ponctuelles et fluctuantes) se plaignent de la longueur des classements, car cela ne répond pas à leur désir de flexibilité de la main d'œuvre. Ce qui signifie qu'introduire du droit va ici à l'encontre de la logique économique.

² Nous en avons analysé une dizaine.

3) Des remarques éventuelles sur le comportement : "détenu instable" ; "comportement instable" ; "comportement agressif" ; "son comportement ne correspond pas au profil du poste" (dans ce cas il s'agit de postes qui impliquent un contact avec les personnels, type mess ou nettoyage des cours) ou encore "bon élément" ; "ne se lève pas le matin" ; "a des problèmes médicamenteux"

A la suite de la liste des détenus candidats, chaque situation étant agrémentée des renseignements financiers (toujours), occupationnels (souvent), et comportementaux (souvent, en général quand celui-ci est "négatif"), une conclusion est rédigée, elle indique toujours vers quel(s) détenu(s) le choix du gradé se porte, nous en reproduisons ici quelques-unes :

Conclusions :

- B et K ferait l'affaire je pense, même s'ils ne sont pas indigents et n'ont pas besoin de travail pour vivre, ça peut permettre une progression positive dans leur gestion de la vie en détention. Pour N, ces prises répétées de médicaments ne lui permettent pas de travailler à ce poste.
- Je pense que le détenu A est préférable pour ce poste, pour B, son état de santé ne lui permet pas de travailler aux ateliers, il lui faut une remise en forme avant tout.
- Mon choix se porterait plus sur A et N, le 1er parce qu'il en a vraiment besoin, le 2ème parce qu'il a une grande volonté de travail. Pour D, il ne fait pas correctement son travail et les autres se plaignent de lui.
- J'opterais pour Z. Détenu difficile mais qui serait canalisé aux ateliers et cela nous permettrait de le tenir au niveau discipline.
- B en priorité, s'il ne travaille pas il risque d'avoir de gros problèmes psychologiques pouvant entraîner une tentative de suicide voire plus. De plus il est volontaire pour tout type de travail et est indigent.
- Le détenu H fera sûrement l'affaire que ce soit dans le travail ou le contact avec le personnel.

Les critères retenus, a priori, sont multiples. La situation globale du détenu (sociale, professionnelle, psychologique, comportementale) est appréciée à échelle variable. Disons que la situation est appréciée à un moment donné, et que c'est souvent l'urgence qui commande la priorité (qui pourra être économique psychologique ou sécuritaire) sur tel ou tel détenu.

Les préconisations du CSP travail sont très suivies. Au cours de la commission à laquelle nous avons assisté, elles ont toutes été suivies totalement ou partiellement (c'est à dire que son deuxième choix peut être préféré par les autres membres à son premier choix). Il peut y avoir négociation sur tel ou tel détenu, en particulier entre le CIP (service social) et la détention, par exemple dans une des listes, un des détenus était qualifié "instable", le CIP dit : "*J'aimerais bien savoir ce qu'on entend par instable pour C*", personne ne répondra à sa question. Puis pour un autre, voyant qu'il n'était pas retenu parmi les classés, le CIP dit : "*Et D il y a un problème avec lui ou quoi ?*" C'est le contremaître privé qui répond (il s'agissait de détenus susceptibles d'être classés à un nouvel atelier parce qu'ils étaient "anciens" dans un atelier qui fermait), : "*D avec E, ils veulent trop en faire à leur tête, D il bosse mais il est pas toujours correct, mais on peut essayer*". Le CSP et le premier surveillant approuvent le contremaître, le directeur propose : "*Ok alors on le met en*

liste complémentaire". Au cours de cette commission, nous avons assisté à une désapprobation générale d'une préconisation du directeur adjoint qui souhaitait classer un détenu au mess des personnels.

C'est le CIP qui lance le sujet : "*Sinon j'ai ouïe dire que L serait affecté au mess ? J'espère que c'est une blague...*"

- Le directeur : *Je me suis entretenu avec lui et je me disais que ça pouvait être une solution.*

- Le 1er surveillant appuie le CIP, le CSP travail approuve l'avis de son collègue...

- Le 1er surveillant lâche enfin : "*non mais là faut être cohérent quand même, c'est donner de la confiture aux cochons, je crois qu'on est tous d'accord !*"

Le directeur se plie à l'avis général.

Sans savoir si cela se produit souvent, cela prouve tout de même que la position hiérarchique ne suffit pas pour prendre une décision de classement mais que ceux-ci font l'objet de négociations complexes.

Surtout, beaucoup de choix semblent se jouer avant les commissions, dans les "coulisses". Le CSP travail construit ses préconisations en amont en ayant bien pris soin de consulter les surveillants d'atelier et les chefs de bâtiment, de manière à ne pas être désavoué, c'est bien le pouvoir pénitentiaire qui conserve la main en matière de classement.

5. La place du travail dans la prison.

Sans reprendre en totalité les chiffres des postes occupés, si on regarde en détail la situation de l'emploi globale à une date précise du mois de juillet (période plus difficile puisque certains détenus, auparavant classés en centre scolaire, basculent vers le service général ou le chômage) on compte 131 détenus occupés au travail sur 219. Les 88 détenus restants se répartissent comme suit : 40 demandeurs de travail, 24 inoccupés, 9 invalides et 5 placés à l'isolement. Ce qui nous donne donc une population active de 171 soit 80% de la population pénale, et un taux de chômage de 23%¹. Comparativement au CD n°1, le chômage se situe à un niveau égal, dans cette prison les journées de travail sont moins longues (6h30/jour, 30h30/semaine contre 35h/semaine dans les deux autres CD) mais l'offre de loisirs est bien plus importante. Surtout le travail au service général est bien plus important dans cette prison (52 détenus en moyenne contre 40 pour le CD n°1 alors que la population totale est de 310 détenus contre 220 ici), autrement dit un quart des détenus ont un poste au service général contre 12% dans le CD n°1². Le service général est sur-utilisé, comme l'encadrement en témoignait, pour occuper un peu et distribuer de l'argent.

La moindre importance du travail dans cette prison comparé aux deux autres établissements pour peine se confirme quand on analyse la structure financière des recettes des détenus : 56% des ressources totales proviennent du travail³, 23% des mandats, et 21% d'autres sources (formation, pension, dons, ventes de produits

¹ Rappelons que nous l'évaluons à 15% pour le CD n°2 et à 25% pour le CD n°1.

² 15% pour le CD n°2.

³ Contre 85% pour le CD n°1 et 60% pour le CD n°2 (travail et formation).

artisans ou artistiques¹). Au niveau de la structure des dépenses, 65% des ressources sont dépensées en cantine et en achats extérieurs (dont beaucoup d'équipement informatique), un quart des ressources des détenus part en envoi de fonds (essentiellement pour les familles et conjoints, ce qui est plus important qu'ailleurs, 15% pour le CD n°2) et 10% pour les frais de justice et les parties civiles.

Conclusion.

Cette configuration particulière du travail dans cette maison centrale nous permet d'affirmer, qu'indépendamment des conditions d'emploi (salaire, conditions de travail...), la nature même du travail fait par les détenus joue considérablement sur leur rapport au travail. En particulier pour les détenus affectés à la RIEP dont certains ont des carrières délinquantes très étoffées, l'exercice d'un travail qualifié a eu des répercussions sur leur vécu de la peine tout à fait impressionnantes. Au point que là aussi s'opère une quasi déconnexion du salaire et du travail, non pour la relative liberté et le sentiment d'évasion que peut procurer le travail (comme en maison d'arrêt), mais par le plaisir de la découverte et de l'exercice d'une activité particulièrement valorisante pour eux.

¹ Certains détenus vendent leurs œuvres (peintures) ou des objets fabriqués dans des ateliers divers.

Conclusions générales sur l'approche comparative.

Nous avons apporté dans le corps même des monographies des éléments de comparaisons factuels, sur les niveaux et les modes de rémunération, les effectifs occupés au travail, les procédures de classement, les temps de travail, l'importance prise par le travail dans l'organisation des différentes prisons. Nous livrons ici des conclusions plus générales sur les résultats de notre double approche comparative.

1. Le mode de gestion des prisons.

Vouloir formuler des conclusions sur la comparaison des modes de gestion n'est pas chose facile, le rapport récent de la Cour des comptes mentionne d'ailleurs qu'au lancement du programme 13000 en 1987, quatre établissements construits avaient été mis en gestion publique dans le but d'une comparaison. Les auteurs du rapport écrivent clairement que l'administration pénitentiaire a sciemment abandonné la comparaison : *"cette ambition est restée lettre morte, les lacunes du système d'évaluation interne de l'administration pénitentiaire ne lui permettant pas de disposer d'indicateurs pertinents pour mener à bien cette comparaison. Une tentative a bien été menée de 1995 à 1997...Il ressortait de l'étude réalisée qu'une comparaison sérieuse exigeait la mobilisation de moyens conséquents....En 1996, l'administration a cessé de faire de la comparaison des modes de gestion une priorité et l'étude amorcée a été abandonnée"*. Le rapport de la Cour des comptes établit que les établissements pénitentiaires en gestion mixte disposent de moyens humains garantis contrairement aux établissements à gestion publique soumis à l'aléa budgétaire. Citons à nouveau le rapport : *"Dans le cas de la fonction travail, par exemple, chaque établissement en gestion mixte dispose, en continu, de contremaîtres placés sous l'autorité d'un responsable qui organise la production et gère les relations avec les entreprises clientes. Leur nombre varie selon les établissements et les sociétés (de 5 à 9 sur la zone sud d'IDEX, de 3 à 8 sur les zones Ile de France, Ouest et Est de GEPSA et de 5 à 9 sur la zone Nord de SIGES). Mais dans toutes les zones, ils peuvent s'appuyer sur les équipes de commerciaux mises en place par les sociétés gestionnaires au niveau de la zone (par exemple 6 personnes pour SIGES) et qui ont pour mission de rechercher de nouveaux clients. En gestion publique, c'est généralement l'équipe de direction de l'établissement qui doit assumer ces charges et les fonctions de contremaître sont parfois prises en charge, de facto, par des surveillants qui n'ont pas été formés à cet effet"*. Un cadre dirigeant d'une des filiales de gestion d'une des prisons étudiées, à qui nous faisons remarquer qu'au regard des deux seuls indicateurs disponibles de comparaison entre public et semi-privée, les prisons à gestion publique faisaient jeu égal voire mieux que les semi-privées, il nous répondit sans faire d'autres commentaires : *"il faut comparer des choses comparables"*. Selon lui il y avait une forme de concurrence déloyale des gestions publiques parce que l'A.P plaçait dans les ateliers des surveillants ou parce qu'elle détachait des surveillants à la RIEP.

Dans notre questionnement initial, nous indiquions que le mode de gestion ne nous paraissait pas constituer un facteur principal mais secondaire à côté du turn-over et du niveau de sécurité.

Nous confirmons ici que le mode de gestion, privé ou publique, n'est pas un facteur décisif lorsqu'on s'intéresse à l'organisation et à la vie de travail en général dans une prison. Bien sûr, le travail ne s'organise pas de la même manière, l'encadrement dans les prisons à gestion mixte est issu du monde industriel, les surveillants occupent des tâches qui ne relèvent que de la sécurité tandis qu'en gestion publique même lorsqu'il y a des contremaîtres civils placés par les concessionnaires, la partition n'est pas si stricte.

L'offre de travail proposée dans les prisons à gestion mixte, du fait de la politique économique suivie par les filiales de gestion des grands groupes titulaires des marchés, s'oriente davantage vers des activités de sous-traitance auprès de grosses entreprises (en centre de détention). Pour les maisons d'arrêt, l'offre se constitue principalement, à la fois de petites et moyennes entreprises du secteur des arts graphiques et de grandes entreprises clientes. La coordination au niveau des groupes et l'emploi de personnels en charge de la prospection commerciale permet de capter de grosses commandes auprès de donneurs d'ordre plus importants. Dans ces cas précis, la production globale des commandes est souvent partagée, éclatée sur des sites multiples de production (afin de satisfaire le donneur d'ordre dans les délais).

L'offre de travail des prisons à gestion publique est, pour les prisons pour longues peines étudiées (centre de détention et maison centrale), largement le fait de la RIEP qui parvient à maintenir son niveau d'activité en bénéficiant de son client privilégié pour une part (cas de l'imprimerie) et de son positionnement sur les marchés publics d'autre part (sauvegarde du patrimoine, mobilier de bureau). Ces marchés, ouverts à la concurrence, procurent des activités plus pérennes, propices à une gestion plus planifiante, moins sujette aux aléas économiques et organisationnels. Dans une organisation aussi bureaucratique qu'une prison, les changements de dernière minute sont toujours malvenus. Dans le cadre des marchés publics, mais c'est également valable pour de gros contrats de sous-traitance (comme dans le C.D n°2 en gestion mixte), l'activité productive est planifiable, elle est plus routinière, la production doit "sortir" dans des délais connus à l'avance, à fréquence régulière, elle est moins soumise aux temps courts, aux à-coups de production beaucoup plus fréquents en maison d'arrêt. Ce type de production s'adapte bien aux rythmes temporels institutionnels des prisons. A ce sujet, les entrées et les sorties de marchandise, qui mettent directement en jeu la sécurité périmétrique des prisons, peuvent être sujet de discorde entre les acteurs économiques du secteur privé (concessionnaires ou gestion mixte) et les agents de l'administration pénitentiaire. Mais de quels types de problèmes s'agit-il ? Souvent, il s'agit d'un transporteur qui va se présenter avec du retard. S'il se présente en dehors des horaires prévus, les surveillants affectés à la porte ne seront pas à leur poste (parce que c'est l'heure du repas par exemple) ou ils ne seront pas assez nombreux. Autre cas souvent évoqué, l'identité d'un chauffeur est inconnue (la règle étant que l'identité de toute personne extérieure qui entre en prison doit être connue), le camion ne devra pas forcément faire demi-tour mais il devra attendre. Le surveillant en poste à la porte contactera dans un premier temps le chef d'atelier, lequel devra entrer en négociation avec un membre de la direction de la prison et obtenir une permission exceptionnelle d'entrée. Pour tout concessionnaire ou client

régulier dans une prison à gestion mixte, l'encadrement du travail fournit une liste des chauffeurs, l'entreprise de transport transmet les copies des pièces d'identité du chauffeur titulaire. Les problèmes surviennent lorsque le chauffeur n'est pas le titulaire. Avec l'expérience, l'encadrement du travail anticipe ce type d'incident en demandant aux transporteurs une liste (et les copies d'identité) de tous les chauffeurs potentiels, en cas de défection du titulaire. Dans le cas d'une activité pérenne, les horaires de livraison sont connus, les chauffeurs également, par conséquent toutes ces intrusions extérieures s'inscrivent dans le temps institutionnel de la prison, s'inscrivent dans une routine et ne posent pas de problèmes. A partir de nos cinq enquêtes, les problèmes, les incidents liés aux livraisons nous semblent rares. Seulement, dans toutes les prisons (sauf pour le C.D n°1), ce sujet est évoqué, mais on ne sait pas à quelle fréquence les problèmes surviennent. Les concessionnaires, comme l'encadrement du travail des prisons à gestion mixte, disent tous qu'ils comprennent, qu'ils font cas des questions sécuritaires, mais qu'ils ne comprennent pas pourquoi il semble difficile de déroger aux consignes, à la règle en général. De l'autre côté, les personnels de l'A.P évoquent souvent l'attitude du "privé" en général qui chercherait souvent à ne pas respecter à la lettre les consignes de sécurité. En particulier, le fameux effet de sas (un appel des détenus doit être effectué entre le dépôt de la marchandise dans la zone d'expédition et sa sortie effective de l'enceinte de la prison), est souvent discuté, il peut arriver qu'il ne soit pas respecté (nous l'avons constaté à deux reprises seulement). Nous reviendrons à la question posée par la sécurité en général et à sa prise en compte selon les acteurs privés et publics dans quelques pages.

Une des différences entre les deux modes de gestion concerne l'organisation même des ateliers. Dans les ateliers à gestion mixte, on remarque que les espaces productifs sont bien moins investis par les détenus (peu d'aménagements de petits coins dédiés aux pauses, aucune décoration apportée par les détenus) que dans les ateliers de la RIEP mais aussi des concessionnaires implantés dans des prisons publiques. D'autres détails, comme la possibilité d'écouter la radio, le droit de fumer sur le lieu de travail, nous montrent que la discipline d'atelier est plus forte dans les ateliers des prisons en gestion semi-privée. Il faut, à notre avis, y voir une importation des standards de la logique industrielle. Dans beaucoup d'usines, en effet, il est formellement interdit de fumer, de manger et de boire sur les postes de travail, tout cela est autorisé à l'occasion des temps de pause au sein d'espaces dédiés à ces usages, dans les établissements à gestion publique.

2. Le niveau de sécurité.

Ce que nous évoquions sous le vocable d'orientation sécuritaire ou encore de niveau de sécurité, selon le type de prison étudié, nous paraît en revanche constituer un facteur bien plus important que le mode de gestion. Le "régime de détention" appliqué, pour reprendre le langage de l'A.P, en maison d'arrêt, en centre de détention ou en maison centrale a bien plus de conséquences sur l'offre de travail et son organisation.

Ce n'est par hasard si on trouve des ateliers mécanisés dans les prisons où sont enfermés des détenus à de longues peines et des ateliers sans machines dans les

maisons d'arrêt. La rotation de la population pénale en maison d'arrêt s'accommode mal de l'introduction d'ateliers mécanisés. Pour une entreprise, une des conditions pour atteindre l'objectif premier (le profit) est de bénéficier d'une main d'œuvre "fixée", apte à acquérir les rythmes, les gestes productifs conformes aux cadences établies. Une main d'œuvre stable permet des gains de productivité meilleurs, c'est une règle économique de base. Un membre de l'A.P, chargé du travail au niveau régional résume à propos des maisons d'arrêt : *"On trouve difficilement des concessionnaires qui installent des machines, c'est pas rentable. Tout ce qui est industrie de main d'œuvre oui on trouve un peu."*

Concernant les maisons d'arrêt, force est de constater que la surpopulation massive des dernières années n'est pas sans conséquences sur l'organisation du travail pénitentiaire. Dans ce contexte, il apparaît que la fonction sécuritaire (voir chapitre suivant pour plus de détails) du travail s'affirme davantage. Les observations faites concernant la sélection de la main d'œuvre et la gestion de celle-ci prouvent que le travail sert avant toute chose l'objectif du maintien de l'ordre dans les maisons d'arrêt, où le régime de détention appliqué (cloisonnement spatial et temporel extrême, 22 ou 23 heures par jour en cellule pour 2, 3, voire 4 détenus) implique davantage d'incidents disciplinaires.

Nous avons évoqué, dans nos monographies, nombre de détails qui démontrent que l'organisation du travail dans les centres de détention se rapproche des conditions de travail en milieu libre. Evoquons ici les horaires de travail (35 heures dans les deux CD étudiés), la présence de détenus dans les zones de livraison, le dispositif matériel de sécurité moins fourni qu'en maison centrale. Tous ces éléments nous font dire que l'organisation du travail est bien plus fluide qu'en maison centrale. Tout se passe comme si plus le niveau de sécurité était bas et plus les logiques inhérentes aux ateliers de production se déployaient avec plus d'aisance. Ou encore pour le dire autrement, plus les exigences sécuritaires se feraient fortes et moins le travail pénitentiaire serait possible. Finalement c'est souligner ici que logique sécuritaire et logique économique sont bien en conflit. Pour autant elles ne sont pas totalement incompatibles puisque, bon an mal an, la production "sort". Mais pour combien de temps encore ? L'offre globale de travail semble stagner voire régresser dans bon nombre de prisons (cf. tableaux présentés dans le chapitre II.2), alors que la population incarcérée augmente. Or sur la période 1982-1996, l'offre d'emplois rémunérés augmentait presque à mesure de l'inflation de la population incarcérée¹. Il faut préciser que l'inflation carcérale a été plus brutale ces dernières années, ce dans un contexte de ralentissement économique et de concurrence plus forte encore des économies des pays dits "à bas-coûts" de main d'œuvre. Les établissements pour peine resteront probablement en meilleure position que les maisons d'arrêt, dans lesquelles il est difficile d'imaginer une offre de travail alternative (si les objectifs de profit ou au moins d'équilibre financier sont maintenus). Sauf, peut-être, comme l'ont déjà préconisé certains, de subventionner les ateliers pénitentiaires sur le modèle des ateliers protégés ou des entreprises d'insertion.

¹ Cf graphiques sur l'évolution du travail pénitentiaire en annexe.

3. L'importance de l'architecture des prisons.

S'il est un domaine où les prisons à gestion mixte se distinguent nettement des prisons publiques, c'est bien celui de l'architecture des prisons. Les cahiers des charges des plans 13000 et ceux qui ont suivi (4000 puis aujourd'hui un nouveau 13000) prévoient tous des zones aménagées dédiées au travail pénitentiaire. Comme nous disait un des CUTE : *"Moi je peux pas faire grand chose dans les petites taules, il y a pas de surfaces, les portes sont trop petites pour faire rentrer des camions, c'est difficile. Quand j'ai des contacts avec des entreprises, c'est le système de l'entonnoir il y a beaucoup de déchets entre la proposition de départ et le potentiel d'accueil dans les établissements alors que dans le privé, ils peuvent tout faire."*

Les deux établissements pour peine (en gestion publique) étudiés ont été construits à la fin du 18^{ème}, mais pour l'un (le CD), de vastes surfaces dédiées à la production existent alors que pour l'autre (la maison centrale), les surfaces sont réduites et éclatées. La RIEP a implanté dans la maison centrale des activités qui s'adaptent bien à la population incarcérée (pour de longues peines) et à l'aménagement des locaux (activités qui demandent peu de volumes tant en termes de stockage que d'outil de production). L'architecture du centre de détention en gestion mixte s'adapte bien à des activités de sous-traitance nécessitant un outil de production dense ainsi que des volumes importants. L'architecture ancienne est bien une contrainte structurelle forte mais les établissements trouvent tout de même des solutions industrielles adaptées.

4. La prise en compte de la logique sécuritaire.

La sécurité est au cœur des préoccupations actuelles de l'institution judiciaire et d'une de ses organisations, à savoir l'administration pénitentiaire, au point que celle-ci s'est dotée, au niveau central, d'une "sous-direction de l'état major de la sécurité". Cette sous-direction se ramifie à tous les échelons de l'A.P (régional puis dans chaque prison avec un référent sécurité). Beaucoup d'éléments, que nous ne développerons pas ici, tendent à montrer que la sécurité est devenue centrale sinon obsessionnelle. Dans ce contexte, le travail pénitentiaire est largement concerné puisqu'il met en jeu la sécurité périmétrique d'une part (nous l'avons évoqué plus haut) et la sécurité interne d'autre part (les ateliers ont parfois été le lieu d'amorce d'émeutes). C'est dire si ceux-ci sont aussi l'objet de mesures de sécurisation. Nous pouvons évoquer ici des directives plus strictes sur le contrôle des outils dans les ateliers, le passage (ce fût le cas lors de notre enquête dans un des CD) de commission de sécurité dans les ateliers¹, la clôture des bureaux des personnels ayant accès à l'internet (instituant ainsi une barrière entre détenus et personnels d'encadrement). Le refus répété de l'administration pénitentiaire à la demande des

¹ Une des préconisations était de poser des grilles aux ouvertures situées au plafond d'un des ateliers, ces ouvertures étaient très étroites et ne constituaient évidemment pas une possibilité d'évasion. Un membre de la RIEP nous confiait : *"Franchement, j'y comprends plus rien, comme si un type allait s'évader par ici, ça sert à rien et en plus ça coûte un fric!"*.

groupes privés d'installer en prison des activités de service¹ (type centre d'appel, comme c'est le cas dans des prisons aux Etats-Unis ou en Angleterre) est à ce titre assez significatif, puisque ces groupes seraient prêts à investir dans le dispositif de contrôle nécessaire (on sait que des moyens techniques de contrôle sophistiqués existent). Un directeur d'unité privé nous disait à propos de la sécurité que les refus sont toujours formulés de la même manière, il s'agit d'une formule lapidaire "pour cause évidente de sécurité". Face à cela nous disait-il : "*nous on serait tout à fait pour que la pénitentiaire rédige une bible de la sécurité, pour qu'on sache enfin à quoi s'en tenir, parce qu'on entend que dans telle prison un directeur a accepté telle activité, que dans l'autre elle est refusée, moi je propose plus rien dans le tertiaire même la saisie informatique j'essaie plus, les couverts j'en faisais avant à M², ici j'ai pas le droit! Sans plus d'explication que raisons évidentes de sécurité, c'est quand même un peu creux!*".

Pour revenir à notre comparaison, nous constatons que globalement la sécurité reste une pomme de discorde entre public et privé (en gestion mixte ou dans la concession). Les concessionnaires sont souvent de petits entrepreneurs qui se plient largement aux consignes même s'ils s'en plaignent parfois. Mais en gestion mixte, le rapport de force est différent, il est bien plus équilibré, même si le directeur de la prison reste "maître" de son établissement. Il est bien évident que lorsqu'on confie à une même entreprise la gestion de tout ce qui relève du fonctionnement et de la vie quotidienne d'une organisation comme une prison, celle-ci a tout de même un pouvoir non négligeable³. Comme le disait un directeur adjoint en gestion mixte lorsque nous lui demandions en quoi consistait son rôle : "*Exclusivement en du contrôle lié à l'organisation d'une prison, vérifier que le privé effectue bien les tâches du contrat, sur le travail j'ai un rôle de lobbying sur le taux d'emploi et les salaires. Je sers aussi de tampon entre les surveillants d'atelier et le privé à propos du respect des règles de sécurité*".

Si la sécurité dans le travail pénitentiaire reste un sujet de conflit entre les personnels privés et publics, cela est dû à un ensemble de facteurs qui sont difficilement isolables les uns des autres. Les uns paraissent plus directement liés au travail pénitentiaire en lui-même : effets parfois induits par l'offre de travail (activité fluctuante, multiplication des entrées et sorties de véhicule) ; par le chômage et ses conséquences sociales (perte de revenu, oisiveté, etc...). Les autres à des facteurs indirects : des personnels aux statuts d'emploi différents qui servent des organisations qui n'ont pas les mêmes objectifs premiers (sécurité pour les uns,

¹ Il convient de préciser que nous ne nous prononçons en rien sur les bienfaits éventuels de l'introduction d'activités du secteur tertiaire dans les prisons, ce refus indique seulement une orientation de la politique actuelle.

² Une prison de l'Ouest de la France.

³ Il faut mentionner l'observation pertinente de la Cour des Comptes dans son rapport (chapitre IV) à propos du mode de gestion mixte des prisons. Il s'agit d'un cas typique de marché oligopolistique et les économistes connaissent bien les conséquences de ceux-ci. Pour l'A.P, il est clair qu'en confiant de plus en plus d'établissements au privé sous ce mode de gestion, elle se rend de plus en plus dépendante de ces entreprises. Il faut aussi mentionner le risque classique sur ce type de marché, dans le cadre des appels d'offre publics, d'entente illicite sur les prix et les prestations que ces quelques groupes pourraient pratiquer.

profit et prestation de services pour les autres) et peut-être surtout des rationalités qui ne sont pas partagées.

Loin de nous l'idée que les salariés des entreprises privées gestionnaires des prisons sont habités tout entier par la rationalité économique. Comme dans toute entreprise, ils développent des modes d'entraide, de sociabilité, qui sont éloignés de la seule recherche du profit. Mais la plupart des contremaîtres sont issus du monde industriel, ils ont été socialisés dans des milieux de travail où l'idée d'organisation du travail est au cœur des préoccupations, où ils participent activement (non sans ambivalences et résistances) au procès de production. A leurs côtés on trouve essentiellement des agents d'un service public qui partagent une rationalité commune. Les plus nombreux (les surveillants) ont une culture professionnelle forte et homogène¹. Ils sont formés avant tout pour répondre à l'objectif premier de leur administration, celui d'exécuter les décisions de justice afin de protéger la société. Ce en participant directement à leur mise à l'écart du corps social, objectif qu'ils partagent bien plus que celui de servir les délinquants, qu'il s'agisse de les réinsérer (positivement) ou de les punir (négativement). Les surveillants (tous grades confondus), comme les directeurs, ont tout à fait conscience qu'il y a des enjeux économiques, des logiques d'organisation propres à toute activité productive mais ils agissent avant tout chose au nom de la sécurité. Ils partagent une rationalité sécuritaire que les acteurs privés ne partagent pas en premier lieu, ce qui n'exclut pas du tout que la sécurité soit pour ceux-ci quelque chose d'incompréhensible ou d'étrange.

Par conséquent il nous semble que si dans les prisons à gestion publique la sécurité fait moins l'objet de tensions, de conflits, c'est parce qu'il existe une rationalité partagée entre les acteurs. Ce résultat était perceptible après avoir étudié la maison centrale et le centre de détention n°1, il s'est bien confirmé à travers l'enquête menée dans la maison d'arrêt n°2 où l'ensemble des personnels étaient directement issus du corps des surveillants.

¹ Voir Benguigui. G et Orlic. F, "*La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*". Rapport remis au GIP Droit et Justice, 1996.

Chapitre V :

Le rôle et les fonctions du travail.

1. Le primat de la fonction sécuritaire.

Les cinq monographies qui précèdent ce chapitre livrent de nombreuses observations et des amorces de réflexion sur les différentes fonctions du travail. Avant de développer davantage les différentes fonctions identifiées, il faut préciser que celles-ci ne sont ni indépendantes les unes des autres, ni équivalentes entre elles. Précisons également que nous analysons ici les fonctions du travail dans l'organisation de la prison. Il faut rappeler que la rationalité sécuritaire oriente toute l'organisation d'une prison, par conséquent, la fonction sécuritaire est première. Un directeur adjoint résume : "*Le point de vue de l'institution, c'est la gestion de la détention, ramener le calme dans la détention, ça c'est clair, éviter que les gens restent enfermer en permanence*".

Ce qui signifie, pour ce qui concerne le travail, que la fonction première de celui-ci est de participer à cette logique. C'est à dire que le travail doit participer à l'objectif du maintien de l'ordre. Lors de notre premier jour d'enquête dans une des prisons, nous fûmes présentés à un surveillant proche de la retraite, celui-ci après avoir entendu que nous menions une recherche sur le travail pénitentiaire eu spontanément ces mots : "*ce qui est sûr c'est qu'une prison où il y a du travail est une bonne maison !*". C'est à dire qu'une prison où il y a du travail est une prison calme. Un des surveillants d'atelier dira : "*Les détenus ont besoin d'un encadrement, le travail c'est un moyen comme un autre*". Au passage, mentionnons, que dans la formation des CSP, le travail est présenté comme un élément de la sécurité "médiante".

Mais l'ordre sécuritaire n'est pas tout, le travail a d'autres fonctions. Nous en avons identifié trois, la fonction occupationnelle, la fonction sociale et psychologique et la fonction économique. Ces trois fonctions n'entrent pas en contradiction avec l'objectif du maintien de l'ordre. Bien au contraire, ces fonctions servent la logique sécuritaire, celle-ci est centrale et les fonctions du travail lui sont subordonnées. Le travail ne pose aucun problème tant qu'il ne génère pas des logiques qui entrent en contradiction avec la sécurité. Tant que les logiques que le travail peut induire gravitent, en périphérie, autour du noyau sécuritaire, l'organisation de la prison n'est pas mise en danger. Le travail pénitentiaire est intégré au "*dispositif guerrier limité et défensif*"¹ de la prison et participe à la neutralisation des délinquants. En revanche, introduire du droit en matière de travail pénitentiaire (par exemple à travers l'idée de contrat, de minimum salarial ou de droit d'expression) entrerait en contradiction avec l'objectif sécuritaire, c'est ce qu'on peut supposer dans la mesure où la tendance à introduire des garanties

¹ Chauvenet. A, "Les surveillants entre droit et sécurité : une contradiction de plus en plus aiguë". *op cit.*

juridiques entre en contradiction avec l'objectif sécuritaire. C'est à dire qu'entre droit et sécurité, il y a "*une certaine incompatibilité*"¹.

Dans les cinq monographies, nous avons montré que le classement des détenus, en particulier en maison d'arrêt, était crucial dans la gestion de la détention des prisons. Par ailleurs, le choix des travaux productifs peut également faire l'objet de conflits et de négociations entre les acteurs du travail et l'encadrement pénitentiaire. Certains pour des raisons plus "évidentes" (objets coupants etc...), d'autres pour l'usage détourné dont ils peuvent faire l'objet, par exemple, l'ensachage de parfum est très surveillé à cause de l'alcool, certains produits susceptibles de servir de monnaies d'échange peuvent également faire l'objet de litiges ou de mesures de sécurité plus strictes (produits alimentaires, disques).

Nous nous situons ici dans une perspective qui relève d'une sociologie de l'organisation de la prison. Mais nous le verrons dans les chapitres suivants, quand bien même le travail participe de la logique sécuritaire en prison, cela ne signifie pas que les détenus n'en font pas autre chose.

2. Les fonctions du travail.

2.1. La fonction occupationnelle.

La fonction occupationnelle reste la plus perceptible et la plus souvent formulée par les membres de l'encadrement pénitentiaire et les surveillants. Elle l'est encore davantage en maison d'arrêt. Dans ces prisons, les "climats" de détention sont loin d'être tempérés. Par conséquent, toutes les activités qui peuvent occuper les détenus sont bienvenues. Tout ce qui peut permettre de maintenir l'ordre ou tout au moins de limiter le désordre est bon à prendre. Le travail est la seule activité (avec la formation professionnelle parfois) qui occupe les détenus sur des temps aussi longs (entre six et huit heures par jour). Le temps du travail, les détenus sont occupés, et les bâtiments de détention le sont moins, ce qui permet aux surveillants d'être plus disponible auprès de ceux qui n'ont pas d'occupation. Comme le disait un adjoint du chef de détention d'une des prisons : "*En plus ça nous permet de faire mieux notre travail*". Un surveillant d'une maison d'arrêt dit : "*Si je prend deux étages un qui travaille l'autre qui travaille pas, ça fera un cool et un dur, il y a des tensions qui se créent c'est normal, ils sont enfermés 22 sur 24. Là le X c'est cool*".

2.2. La fonction sociale et psychologique.

Pour les surveillants et l'encadrement des cinq prisons étudiées, il est clair que le travail est également perçu comme un moyen de prévenir et de limiter les troubles psychologiques des détenus. Un surveillant dit très bien qu'en travaillant "*Ils pensent moins à leurs problèmes*", en maison d'arrêt en particulier, le temps du travail, les détenus prévenus peuvent se concentrer sur autre chose que l'attente du jugement. Surtout face aux détenus instables, voire face aux détenus qui adoptent

¹ Chauvenet. A, *idem*.

des comportements de destruction de soi (auto-mutilation, tentative de suicide), l'exercice d'une activité de travail, le classement à l'atelier est utilisé comme moyen de prévention des incidents. Les déséquilibres sociaux créés par le chômage (perte de repères temporels, appauvrissement des détenus, augmentation de l'oisiveté) sont très bien perçus par le personnel surveillant. Parce que certains détenus sont "*malades du chômage*" dira une gradée. Comme pour le sport, l'encadrement a conscience que faire travailler c'est aussi fatiguer les détenus, le travail est perçu comme une décharge physique et mentale. C'est un tout, occuper les détenus au travail permet de maintenir, de les "*contenir*" dira un surveillant en parlant des détenus, parce que les tensions sont latentes, et qu'il faut en permanence chercher à éviter l'explosion, l'incident, que celui-ci concerne un détenu, une cellule ou qu'il soit collectif.

2.3. La fonction économique.

La prison a aussi ses pauvres, ceux qu'on nomme les "indigents". En prison comme ailleurs, c'est le travail qui apporte une source de revenu aux détenus. Faire travailler le plus de détenus, permettre au maximum d'entre eux d'obtenir un salaire, c'est aussi prévenir des conséquences néfastes de la pauvreté sur le maintien de l'ordre. Les surveillants et l'encadrement de la prison disent comme les détenus, que l'argent du travail permet d'agrémenter le quotidien. Nous avons très bien perçu l'importance de ce minimum économique, que doit induire le classement au travail, dans deux des prisons où le classement au travail ne signifiait pas nécessairement accès à l'atelier et donc gain d'un revenu. Les surveillants veillaient dans ces deux prisons à ce que tous les détenus classés cumulent un minimum de jours travaillés, de sorte qu'ils puissent "*au moins se payer la télé*". En fin de mois, dans la maison d'arrêt n°1, où l'offre de travail restait faible et où bon nombre de détenus classés étaient au chômage quasi permanent, les surveillants négociaient avec les contremaîtres la liste des détenus appelés à l'atelier le lendemain. Ce de manière à ce que la télé soit maintenue dans la cellule. Les inégalités de revenus, entre détenus d'une même cellule en particulier, peuvent être source de conflits. C'est pourquoi les surveillants veillent à la composition des cellules d'une part et à la distribution du travail d'autre part. Dans une moindre mesure, dans un des ateliers du centre de détention n°2, le même phénomène apparaissait. En fin de mois, la première surveillante chargée du travail négociait également avec le contremaître pour qu'il fasse "tourner" l'effectif de sorte que ceux qui cumulaient peu de jours de travail puissent descendre à l'atelier.

Les trois fonctions identifiées sont toutes liées, elles se combinent. Ce que nous pouvons remarquer c'est qu'un des objectifs du travail, la réinsertion, énoncé dans les textes et divers documents¹ comme dans les discours des dirigeants de l'administration², est, à de très rares exceptions, absent lorsqu'on interroge les acteurs qui se trouvent au plus près du terrain. Sur l'objectif affiché de réinsertion

¹ Dans la loi de 1987 comme dans les rapports d'activité.

² Au niveau national, idem pour les groupes privés en charge du travail dans les prisons à gestion mixte.

par le travail, un directeur nous dira : *"Sur l'insertion, à part sur le corps, le soin du corps, ça me semble de la blague. D'ailleurs tout les indigents ne demandent pas à travailler, c'est surtout de l'indigence sociale en fait, on s'occupe d'eux en leur versant un peu d'argent, peut-être aussi que revivre l'exploitation en prison les attire pas, je sais pas... Après le travail, est-ce que c'est se conformer à la réalité sociale ? La valeur travail... Oui l'idée de se lever le matin, d'être payé, oui c'est un premier pas, mai si ça consiste à se faire exploiter sans aucun droit... Les détenus souffrent de désespoir avant tout. Alors sinon il y a l'idée que ça responsabilise les gens, est-ce qu'on responsabilise les gens avec du travail non qualifiant, non rémunérateur ?"*

Entre la réalité du travail pénitentiaire et celle du monde du travail salarié à l'extérieur, les membres de l'encadrement pénitentiaire ont bien conscience qu'il existe un décalage, ils mesurent très bien le rôle sécuritaire du travail dans l'organisation de la prison. En revanche, ils sont toujours sceptiques voire très critiques quant aux vertus prêtées au travail dans les discours de politique générale. Sur les plans d'amélioration du travail pénitentiaire (PACTE 1 et 2), la plupart y voient de bonnes choses dans la rationalisation du classement des détenus. Mais, le maintien des conditions et des règles du travail pénitentiaire sont parfois ouvertement critiquées : *« c'est pas pacte 1 ou pacte 2 qui changent les choses, c'est même pire parce que ça rationalise l'exploitation d'un point de vue technique, techniciser rendre acceptable d'un point de vue technique l'exploitation, c'est une violence sociale, c'est presque cynique »*. Ceux qui ont la dent dure sur la réalité du travail pénitentiaire, comme ce directeur adjoint, regrettent que les efforts ne soient pas concentrés sur la prise en charge psychologique d'une part, la scolarisation et la formation professionnelle d'autre part.

3. L'atelier de travail comme espace de pacification sociale.

La prison est une organisation au sein de laquelle deux groupes antagoniques (les surveillants et les détenus) s'épient, se surveillent entre eux. Tout cela a été montré à travers divers travaux cités sur le métier de surveillant de prison et sur la prison analysée comme un dispositif guerrier. Tout cela, nous semble tout à fait vrai et peu discutable. Par ailleurs, depuis fort longtemps, des recherches se sont focalisées sur la constitution des groupes parmi les détenus, depuis Clemmer qui analysait les phénomènes de leadership au sein de la communauté de la prison, jusqu'aux travaux récents en langue française comme ceux de Léonore Le Caisne. Celle-ci établit qu'une hiérarchie sociale existe dans les prisons pour longue peine, les détenus pouvant se distribuer sur une échelle allant du « politique » au « pointeur ». En haut de l'échelle, les détenus politiques, les « braqueurs », les voleurs et les escrocs, en bas dans l'ordre, les « stups », les « proxénètes » et les « pointeurs » (détenus incarcérés pour crimes et délits sexuels). L'existence de cette hiérarchie est construite par ceux d'en haut et niée par ceux d'en bas.

Ce sur quoi nous souhaiterions mettre l'accent ici, c'est sur la dimension pacificatrice au sens large que comporte le travail. Le travail pénitentiaire est un instrument de pacification sociale qui prend place au sein d'un dispositif guerrier défensif et limité. Nous pouvons montrer qu'il a un rôle de pacification sociale entre

détenus et surveillants d'une part et entre détenus d'autre part. C'est-à-dire que l'antagonisme entre détenus et surveillants comme la hiérarchie entre détenus paraissent moins forts dans l'espace de l'atelier. L'atelier apparaît comme un lieu de neutralisation partielle des identités délinquantes et de coexistence pacifique entre détenus et surveillants.

Quelques extraits d'entretiens de détenus et de surveillants sont ici indispensables :

3.1. Entre détenus et surveillants.

Du côté des détenus...

- « *Ils sont gueulards mais franchement ça va, dès que vous travaillez vous les connaissez mieux et ça va mieux, bon au début c'est sûr que le X il est pas facile. Mais ils sont réglos quoi* » (détenu MA)

- « *Du fait qu'on voit moins les uniformes, on entend moins les bruits de clefs. En plus on a contact avec les personnels civils, on peut parler librement avec eux, mais c'est pareil avec le surveillant qu'est contremâitre, c'est comme un civil, ils nous voient d'un œil autre que celui d'un détenu. Il nous considère pour notre compétence, vous exercez un métier, c'est comme dehors* ». (détenu CD)

- « *Je suis moins remonté contre eux, le mot réinsertion il est un peu là-dedans, pour moi c'est un signe. Je suis reconnaissant à l'administration puisque cette fois-ci, ils m'ont donné du travail. Un surveillant je considère que c'est un être humain comme n'importe qui* ». (détenu, maison centrale)

- « *C'est des personnes qui font leur travail, ils sont stricts parce que bon il y a quand même 100 classés, alors bon ils doivent être stricts mais ils restent corrects. Le peu de problèmes, c'est avec des gars qui sont pas stables, si un détenu est correct, ils sont corrects.* » (détenu M.A)

- « *En tant que détenu, on est déjà moins considéré... on est des sous-citoyens. Donc ensuite quand on vit dans cette détresse, on est des sous-détenus. Automatiquement c'est des nouveaux conflits. Je comprends que c'est pas facile à gérer. Mais ça reste plus facile aux surveillants à l'étage d'avoir des gars qui travaillent. Quand j'ai rien le surveillant il craque. Parce que moi y a pas de raison que moi je trinque tout en ayant rien et que le surveillant trinque pas un peu aussi, lui aussi il doit transpirer, c'est un moyen de communiquer, (pour dire) qu'il faut pas prendre le problème à la légère. J'estime que c'est un moyen légal. Je dépasse pas certaines barres, je manque pas de respect mais je me gêne pas pour leur dire.* » (CD détenu chômeur)

Du coté des surveillants...

Question : Qu'est-ce qu'il y a de particulier d'être surveillant affecté aux ateliers ?

- « *Je dirais que c'est pas le même métier. Il y a la relation avec les gens, je trouve que...(c'est personnel hein) j'ai plus un sentiment d'utilité ici que d'ouvrir une porte, on est un peu plus cool aussi parce que c'est pas les mêmes rapports que sur les coursives. Et puis il y a le relationnel avec l'extérieur.*

Il y en a quelques uns avec qui on arrive à avoir plus d'affinités, on passe les voir on discute (comme X, quand tu nous as vu l'autre jour, il est sympa, pourtant c'est un râleur quand il veut mais il nous respecte toujours), mais ils savent que si ils franchissent la ligne, ça passera pas. » (surveillant CD)

- « *C'est vrai qu'ici ils sont très impliqués, motivés. En 18 ans, je n'ai jamais mis un rapport d'incident à un détenu, ça a toujours été sur une base de communication. L'idée selon laquelle c'est le bleu qui a toujours raison, je ne suis jamais passé sur cette base là. Et l'écoute ça permet de surpasser ces situations.*

Quand un détenu arrive dans un secteur un peu neutre il fait la différence. On est dans un établissement pour peine en Maison centrale où la sécurité est élevée, on ressent mieux cette différence de gestion de l'enfermement quand ils se retrouvent à d'autres postes, ils ont plus de liberté. Quand ils sortent de cellule, ils se retrouvent là et peuvent s'exprimer. »

Cet extrait est éloquent, le surveillant qualifie le lieu de travail comme un secteur « neutre ». Nous parlions plus haut de neutralisation partielle des identités délinquantes entre détenus.

3.2. Entre détenus.

- « *L'ambiance entre détenus, c'est presque comme si vous étiez plus en détention. C'est comme si, si vous voulez sur une échelle de 1 à 10, je mets huit, c'est un atelier normal » (détenu, CD).*

- « *J'ai un contrat moral avec Y, donc je fais tout pour que ça se passe correctement avec les gars, mais je suis pas un enculé, je vais pas les balancer d'un coup si ils font des conneries, c'est un rapport copain/copain avec les détenus.*

Ca se passe hyper bien avec les détenus, j'ai été formé une journée avec Y, je me suis installé et le mois suivant on m'a mis "contremaître" sur la fiche de paie.

Alors avant moi, il y avait que des gros bras, ils se faisaient respecter comme ça, c'est pas mon cas je fais 53 kilos, c'est peut-être pour ça qu'on voulait pas m'y mettre au départ. Mais moi je suis diplomate, et je peux me permettre parce que je connais le boulot, je sais le faire. Les gars quand je sois qu'ils se prennent la tête, je leur dis écoute je peux t'expliquer, de toute façon sinon je fais pas le poids ». (détenu, CD).

Arrêtons nous sur cet extrait pour signaler qu'en plus d'être un lieu de cohabitation ou de coexistence pacifique entre détenus, l'atelier est ici le lieu d'un retournement du stigmaté de « pointeur ». En effet, ce détenu condamné pour crime sexuel sur mineur est contremaître d'atelier et occupe (de fait même si officiellement il ne peut

pas donner d'ordre aux détenus) une position hiérarchique qu'il parvient à tirer et à maintenir de sa légitimité professionnelle (il est diplômé et travaillait dans le métier avant l'incarcération). C'est-à-dire que ses codétenus le reconnaissent comme un professionnel. Poursuivons en citant un détenu condamné pour le même type de délit :

- Extrait d'entretien avec un détenu en maison centrale (condamné à 15 ans de détention) alors que nous venions d'évoquer le motif de sa condamnation.

- Question : Ca te vaut des réactions des réflexions à l'atelier ?

« *Vis à vis de certains oui, mais c'est changeant, ça va ça vient. Le plus difficile, c'est d'être avec des gens qui ont l'étiquette dangereux à l'extérieur, des personnes imprévisibles. Il y en a un, son truc c'était vis à vis de moi et de mon délit, il me faisait peur, sans me menacer mais j'étais mal avec lui, je sentais que ça pouvait mal tourner. Ces types là, leur attitude est conditionnée par rapport à ce que qu'ils vivent et à leurs codes, mais ils sont un peu différents au boulot, par exemple ça signifie qu'on évite de se dire bonjour à l'extérieur, mais à l'atelier on travaille et on se dit bonjour.* »

- « *Il y a des mésententes, des discordes oui ça arrive, mais c'est très différent. Là on est pas vraiment codétenus, on est des collègues de travail, et chacun est responsable de sa prestation, il doit l'assumer, il y en a qu'on voit pas en dehors sauf parfois comme ça autour du téléphone. Et chacun a ses relations avec les autres aussi.* » (détenu, maison centrale, condamné à perpétuité, 20ans de détention)

- « *L'ambiance générale ça va bien, j'essaie de m'adapter à chaque personne mais c'est difficile, il y en a certains, j'aurai aimé ne pas savoir pourquoi ils sont là.* » (Détenu braqueur, 20 ans de prison, sur plusieurs peines, maison centrale).

Cette réflexion sur l'atelier comme espace de pacification sociale est issue de l'exploitation des entretiens. Précisons que c'est notre position d'observateur dans l'atelier et les réactions qu'elle suscitait qui nous a permis d'explorer cette piste de recherche. En effet, nous remarquons que l'attitude des surveillants n'était pas la même en atelier qu'en détention. Lorsque nous allions en détention pour rencontrer des détenus avec qui nous avions pris rendez-vous pour des entretiens, il est clair que les surveillants nous percevaient comme "prodétenu". Alors que dans l'atelier, le fait que nous portions un intérêt global pour le travail au niveau de l'organisation, et que nous y incluions, de fait, l'ensemble des acteurs participant à la production, l'attitude des surveillants d'atelier était différente. Ils étaient moins méfiants et comprenaient d'abord que notre intérêt était de comprendre ce qui se passait dans un atelier pénitentiaire. Alors que parler avec des détenus en entretien, quand bien même les surveillants connaissaient l'objet de l'enquête, nous valait des regards suspicieux ou des réactions plutôt défiantes.

Dans les prisons comme dans d'autres « *institutions totales* », les surveillants ont pour objet de travail la personne humaine, le « *matériau humain* », dira Goffman. Une des caractéristiques des institutions totales analysées par Goffman, c'est que les personnes sur lesquelles porte le travail des personnels de soin (dans

les hôpitaux) ou celui des personnels de surveillance (dans les prisons) sont identifiées uniquement par rapport au statut que leur confère l'institution. Le « *matériau humain* » des prisons est constitué de délinquants et de criminels. Une personne qui entre en prison perd les statuts qu'elle pouvait occuper lorsqu'elle était libre. Etre privé de liberté, c'est perdre cette liberté d'occuper différents statuts sociaux, de jouer différents rôles. Goffman analysait les affectations aux petits travaux offerts par l'institution comme un élément de la vie clandestine de l'hôpital, les « reclus » cherchaient à exploiter les différentes affectations offertes dans le but d'y développer des « *adaptations secondaires* ». C'est-à-dire que les affectations diverses aux travaux sont des possibilités offertes de « *s'écarter du rôle et du personnage que l'institution lui assigne tout naturellement.* » Dans l'asile observé par Goffman, les malades recherchent les affectations au travail pour les facilités qu'elles offrent de récupérer une partie du fruit du travail (par exemple la nourriture si on travaille en cuisine ou si on travaille à la bibliothèque, la possibilité d'emprunter le premier les nouveautés). Goffman évoque les travaux offerts par l'institution, mais il s'agit de travaux qui n'ont d'autres fins que de contribuer et de servir le fonctionnement de l'institution. Peut-être des observations similaires pourraient être faites dans le cadre des travaux offerts par le service général en prison. Nous le développerons dans le chapitre suivant, mais disons dès maintenant qu'un des résultats de notre enquête, c'est bien que dans le cadre de l'atelier, les détenus occupent un autre rôle que celui de délinquants. Ils endossent majoritairement, le temps du travail, le rôle de travailleur. La prison leur ouvre l'accès au statut de travailleur. L'attitude des surveillants avec les détenus dans l'atelier laisse penser que les surveillants les reconnaissent en tant que tel, ou tout au moins en tant que « travailleurs-détenus ».

Chapitre VI

Le rapport au travail des détenus.

Dans ce chapitre, nous allons restituer les résultats de l'analyse du rapport au travail des détenus, élaboré à partir de l'exploitation des entretiens. Pour introduire notre propos, nous commencerons par baliser notre réflexion à partir de remarques sur le temps en prison. Une mise en perspective sociologique du temps s'avère être une excellente entrée d'analyse si on souhaite produire une connaissance scientifique de la relation globale que les détenus entretiennent à leur travail.

1. Remarques introductives sur le temps¹.

La physique a établi que tout mouvement soumis à la gravitation universelle s'inscrit dans un espace-temps. Ce que nous pouvons retenir c'est que le temps n'est pas définissable indépendamment de l'espace. William Grossin² cite en exergue de sa thèse un extrait du Journal sociologique de Durkheim et Mauss qui disent "*même des idées aussi abstraites que celles de temps et d'espace sont, à chaque moment de leur histoire, en rapport étroit avec l'organisation sociale correspondante.*"

Toute forme d'existence s'établit dans le temps et dans l'espace, toutes les choses et tous les êtres humains s'inscrivent, ont un rapport à l'espace et au temps.

Parmi les analyses historiques, nous pouvons nous appuyer sur un texte célèbre de l'historien britannique Edward Thompson³ "*Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*", on comprend vite à sa lecture que notre rapport au temps, que les normes temporelles qui caractérisent nos sociétés contemporaines sont étroitement imbriquées à notre système d'organisation sociale. Thompson nous restitue très bien le changement de *régime temporel* qui se joue face aux conséquences des innovations économiques et techniques du capitalisme industriel et la forme de mise au travail émergente qui l'accompagne : le salariat devenu totalement hégémonique aujourd'hui. Pour conceptualiser le changement de *régime temporel* entre les sociétés anciennes et les sociétés industrielles mécanisées, il opposera le temps orienté à la tâche et le temps orienté à l'unité de temps, le point de rupture apparaît quand on passe de la tâche à la montre, on trouve dans ce texte des passages passionnants sur les batailles qui se jouent dans les manufactures face à l'introduction de l'horloge. C'est bien la division sociale et technique qui entraîne un changement de régime temporel en unités de temps monnayables. Aujourd'hui

¹ Pour un survey des analyses sociologiques (européennes et américaines) de la notion de temps, on se référera utilement au livre de Gilles Pronovost, "*Sociologie du temps*", De Boeck Université, Paris-Bruxelles. 1996.

² Grossin. W, "*Les temps de la vie quotidienne*", Thèse présentée devant l'Université de Paris V, Juin 1972, Reproduction par l'Université de Lille III, 1973.

³ Thompson. E.P, "*Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*", La Fabrique éditions, 2004. Il s'agit d'une traduction française d'un texte d'abord paru en 1967 dans la revue *Past an Present*, n°38, déc 1967.

personne ne peut nier que le temps privé est régi par la pression du temps de travail, et c'est valable tant au niveau micro que macro-social.

Mais que dire de la prison dans tout cela ? Signalons dès à présent en quoi, à notre sens, le travail se distingue des autres activités sociales de la prison. Les détenus employés dans les ateliers pénitentiaires s'inscrivent dans la division du travail, ils participent à la production totale ou au travail total car ils produisent pour la "*sphère anonyme de l'échange*"¹, ils s'inscrivent dans l'espace symbolique de la société marchande. La justice, lorsqu'elle condamne un individu à une peine de prison dite peine privative de liberté, a ceci d'unique c'est qu'elle condamne les individus à vivre pendant un temps donné dans un espace donné. Elle prive donc les individus de leurs facultés de jouir de leur liberté de mouvement et de jouir de leur temps. On sait que la prison prive ceux qu'elle enferme de bien d'autres jouissances, c'est en cela que M.Foucault a pu la qualifier d'*omnidisciplinaire*, plus concrètement la littérature sociologique a énuméré les différentes formes de privations (nous renvoyons surtout ici au livre de G.Sykes : "*The Society of Captives*", et son chapitre 4 "*The Pains of Imprisonment*"). Pour ce qui est du travail, les détenus sont privés de leur capacité d'agir, individuellement et collectivement, sur les conditions de production et d'échange de leur force de travail (ils sont exclus de la sphère du droit du travail et d'un de ses piliers, le droit syndical). En cela, la peine de prison est politique au sens où elle prive les individus de leur capacité d'agir ensemble, ils n'ont pas accès à la "*voice*". En soi il s'agit d'une violence (cf.A.Chauvenet, 2005 et notre chapitre 2).

Nous allons maintenant présenter ce que des travaux sociologiques classiques, très utilisés dans les analyses de la prison, ont pu dire sur le temps en prison ou tout au moins les conceptions sous-jacentes contenues dans leur analyse. Nous nous en tiendrons à deux références majeures : "*Asiles*" d'E.Goffman et "*The Prison Community*" de D.Clemmer². Ensuite, nous présenterons quelques résultats sur le rapport au temps que l'exercice d'une activité de travail produit sur les détenus, c'est à dire quels effets sociaux a le travail sur leur perception du temps.

1.1. Temporalités et analyses classiques de la prison.

A. Les caractéristiques des institutions totales selon Goffman : vie recluse et vie normale.

1- L'institution "prison", comme d'autres institutions qui ont pour objet de prendre en charge des personnes jugées dangereuses pour la société, a ceci de particulier c'est "*qu'elle brise les frontières qui séparent ordinairement des trois champs d'activité*", à savoir dormir se distraire et travailler dans des endroits différents. Les personnes détenues sont placées sous une seule et même autorité, "*tous les aspects de l'existence s'inscrivent dans le même cadre*". Dans cette institution, les différentes activités proposées sont, "*regroupées selon un plan unique et rationnel, consciemment conçu pour répondre au but officiel de l'institution.*"

¹ Jappe. A, "*Les aventures de la marchandise*", Denoël, Paris, 2003.

² Goffman (1968), *Op cit.* Clemmer (1940), *Op cit.*

- 2- Les personnes prises en charge dans les institutions totales, nommées "reclus", s'opposent à un autre groupe, antagonique, à savoir ceux qui les dirigent, les surveillent ou les soignent. Il existe une barrière sociale forte entre ces deux groupes. Ce qui les distingue selon Goffman, outre rapport de domination de l'un sur l'autre, c'est précisément le travail. En effet, note Goffman, "*l'autorité que possède le lieu de travail prend fin lorsque le travailleur perçoit son salaire...cette liberté cantonne l'emprise de la vie professionnelle dans des limites strictes*". Il affirme également "*Planifier la journée entière du reclus c'est aussi nécessairement prendre en charge tous ses besoins. Quelle que soit la motivation au travail, cette stimulation n'aura pas dans ces conditions la signification structurale qui est la sienne dans la vie normale*". Il est clair qu'en prison et particulièrement en maison d'arrêt, les détenus sont dans une situation de dépendance extrême vis à vis des surveillants¹.

Goffman conclut sur le rapport entre salaire et travail en disant : "*Les institutions totalitaires sont donc incompatibles avec cette structure de base de notre société qu'est le rapport travail-salaire*" signifiant vers là que les institutions totales fonctionnent dans un cadre spatial et temporel unique. Il s'agit de l'univers du reclus, au sein duquel les reclus trouvent certes, des marges de manœuvre (puisque'il existe une vie clandestine que Goffman décrit et analyse à travers les concepts d'adaptation primaires et secondaires) mais celles-ci prennent sens à partir à l'univers du reclus : la temporalité de l'institution totale est monolithique, c'est le temps institutionnel² qui gouverne la vie des reclus.

Nous pensons que, si cela a pu être vrai, il en est tout autrement aujourd'hui au moins pour ce qui concerne les détenus qui travaillent. Précisons que Goffman recueille ses données dans un asile psychiatrique et non dans une prison et ce il y a maintenant quarante ans. Notre but n'est pas de dire que Goffman avait tort mais de nuancer et d'infléchir son analyse à l'aide d'un travail empirique aujourd'hui.

Partons de là où l'analyse goffmanienne nous semble encore valable aujourd'hui notamment le point de vue des reclus sur leur "univers", toujours pris au singulier, Goffman signale qu'ils ont "*le sentiment très vif que le temps passé dans l'institution est perdu, détruit, arraché à leur vie ; c'est du temps à porter au compte des pertes, c'est un temps que l'on doit 'faire', 'tirer', ou 'tuer'*". Plus loin, il dit "*Cette conscience du temps mort et pesant explique sans doute le prix attaché aux dérivatifs, c'est à dire aux activités poursuivies sans intentions sérieuses, mais suffisamment passionnantes et absorbantes pour faire sortir de lui-même celui qui s'y livre et lui faire oublier pour un temps sa situation réelle.*"

¹ Dimension analysée par Chauvenet, Orlic et Benguigui (*op.cit*). Les relations surveillant/détenu sont également bien développées et conceptualisées, dans un article paru dans la revue *Sociologie du Travail*, Georges Benguigui, à partir de l'essai sur le don de M.Mauss et du fameux cycle du "donner-accepter-rendre" établit trois types de relation que le titre de son article résume : "Contrainte, négociation et don en prison", n°1, 1997.

² "*Car les institutions produisent des temps, en ce sens qu'elles obligent les acteurs sociaux à inscrire leurs activités dans des cadres temporels déterminés en fonction d'orientations qui leur sont propres*". Gilles Pronovost, *op.cit* (chapitre 7, "Les temps institutionnels").

Appliqué au travail, on retrouve aujourd'hui en particulier en maison d'arrêt¹ cette conscience forte du temps mort, du temps volé à l'existence, les expressions n'ont guère changé, les premières expressions que les détenus formulent en Maison d'Arrêt sont : "*Il faut faire son temps*" ou encore "*il faut faire sa peine*", "*ici (dans l'atelier) on tue le temps*". Travailler permet deux choses qui reviennent comme des leitmotiv², "*le temps passe plus vite*", expression qui s'accompagne presque toujours de son corollaire spatial "*on sort de la cellule*".

B. Donald Clemmer et la communauté de la prison.

Lorsque qu'on se penche sur la littérature américaine en sociologie de la prison, il est un livre illustre qu'on ne peut pas ignorer, c'est celui de D.Clemmer "*The Prison Community*". Comme son titre l'indique, la prison qu'il étudie des années 1931 à 1934 est vue comme l'espace d'une communauté de vie. Sa conclusion majeure est que la communauté est productrice de ce qui n'est pas encore nommée une sous-culture carcérale, qu'il conceptualise sous le terme de "*prisonization*" (traduit en français par "prisonnérification"), entendu comme un processus d'assimilation de valeurs qui se manifestent au travers du mode de vie propre à l'univers carcéral. Sont particulièrement approfondies dans ce livre la formation des groupes et les relations sociales entre les groupes de détenus, les phénomènes de leadership.

Nous n'irons pas plus loin dans les résultats ni les méthodes employées par Clemmer, en revanche, nous souhaitons nous attarder sur deux des douze chapitres de ce livre important. Clemmer, à propos de l'organisation du pénitencier, établit une liste des travaux confiés aux détenus, mais il s'en tient à une simple description car dit-il "*Il est impossible de couvrir de façon adéquate le travail et la situation industrielle étant donné que le sujet en soi serait digne d'un livre*³". Il précise qu'à l'époque les détenus ne sont pas payés, mais que les entreprises versent au pénitencier un prix de journée pour l'utilisation de la main d'œuvre.

Il est question du temps dans deux chapitres, dont un consacré au temps du loisirs en prison. Sa principale remarque est que : "*la distinction entre temps de loisirs et temps de non-loisirs, qui est claire dans la communauté normale est moins évidente dans le pénitencier, où toute heure, qu'elle soit désignée comme relevant du loisir ou pas, est du temps au sens réel du mot.*" Le temps global de loisirs est fait à la fois du temps de loisir officiel et régulé, encadré par le pénitencier (essentiellement composé d'activités sportives, religieuses, mais aussi de séances de cinéma, d'écoute radiophonique et d'écriture et de visite) et du temps non régulé par le pénitencier (activités clandestines : jeux d'argent, consommation d'alcool et surtout de rêveries). Un autre chapitre est consacré à la signification sociale du travail. En vérité il s'intéresse, d'une part davantage à ce que représente le travail

¹ Précisons que le régime disciplinaire appliqué en maison d'arrêt est très contraignant, pour un détenu qui n'a aucune activité, cela se traduit par des journées de 23 heures sur 24 passées à vivre à deux dans le meilleur cas, à trois ou quatre le plus souvent, dans un espace de 9 m².

² Bien relevés par P.Dubéchet dans "*Paroles de détenus sur le travail*", les rapports du CREDOC, n°224, Décembre 2002.

³ C'est nous qui traduisons ici et dans la suite du texte.

d'un point de vue quantitatif en cherchant à déterminer quelle part le travail occupe dans le temps de l'incarcération et dans la communauté de la prison et d'autre part aux attitudes individuelles et collectives des détenus dans le travail. Pour lui, si on considère le point de vue des détenus, il est clair que la fonction du travail en prison est moins importante que la fonction du temps de loisirs. De plus quantitativement le travail reste bien moins important que le loisir. Peu de détenus travaillent (40%) et pour des temps courts en général de 5 à 10%. De plus, il relève que les détenus "traînent" dans le travail un bon tiers du temps. L'oisiveté est analysée comme un phénomène naturel en prison mais également comme une résultante du manque de débouchés industriels et d'offre de travail en général. Chez Clemmer, il n'y a pas, à proprement parler, d'analyse du temps en prison. On trouve beaucoup de données empiriques qui renvoient davantage à ce que certains ont appelé plus tard, l'analyse des budgets-temps. Lorsqu'il n'analyse pas la formation des groupes, le phénomène du leadership, la provenance sociale des détenus, son analyse du fonctionnement du pénitencier prend en compte le temps uniforme de l'institution, mais il n'est que peu question du temps vécu des détenus sinon de leur manière de le "tuer" dans la rêverie, passage très intéressant de son livre.

1.2. Les temps de la vie quotidienne en prison.

Nous avons déjà signalé que le travail pénitentiaire n'est pas régi par le droit du travail et les détenus n'ont pas accès au contrat de travail, élément clef de la mise au travail salarié. Pour autant, le travail "presté" par les détenus donne lieu à rémunération, et en ce sens il y a rapport salarial entre le détenu et l'administration pénitentiaire qui est toujours l'employeur au sens juridique. Elle met à disposition la main d'œuvre pénale auprès des donneurs d'ordre (cf. notre chapitre 2).

Le contrat de travail dans le rapport salarial classique peut-être défini comme l'achat d'une force de travail par un employeur, c'est à dire que l'employeur paye au travailleur le temps passé à mettre en valeur son capital, il s'agit bien de l'achat du temps de travail, celui-ci est bien évidemment indissociable du temps de vie. C'est ce temps "volé à l'existence", que le mouvement ouvrier organisé combattait, conscient que l'homme n'était pas assimilable à une force de travail pure. En cela le travail salarié, que Danièle Linhart évoque comme source d'un "*quiproquo fondamental*", contient, intrinsèquement, un enjeu fondamental : "*celui de l'objectivation du temps et des capacités du salarié pour l'employeur, et pour le salarié, il est celui de leur réappropriation subjective alors même qu'elles font l'objet de l'échange marchand*"¹.

Catherine Pauchet dans un article publié en 1984 dans la Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal consacré au "Temps en milieu carcéral", écrit "*Le temps pénitentiaire est un temps aliénant car obligatoirement dominateur*". En effet, la perte de la jouissance de son temps personnel est patente en prison, l'existence du détenu est administrée par la prison qui dicte des rythmes, produit des séquences,

¹ Introduction générale à l'ouvrage collectif "*Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail*" (D.Linhart et A.Moutet, eds), collection Recherches, La découverte, 2005.

toute activité prend sa place avant et après une autre avant et après un temps de promenade ou de distribution du repas, le temps institutionnel de la prison ne laisse pas de hasard, il est excessivement routinier. A-M Marchetti dans son livre sur les longues peines¹ dit à propos du rythme de base: "*C'est un fait : ce sont les portes qui donnent le la à une journée carcérale. Leur ouverture accompagne les grands moments de la vie en détention : les "mouvements" divers (terme qui en dit long sur l'immobilité inhérente à la réclusion) lors du départ pour les ateliers, les promenades, les cours etc., mais aussi les repas ou les passages des cantines, pour ne citer que les principaux rituels de la journée*". Cette auteure dit plus loin que ce rythme de base s'ordonne en partie autour du travail : "*En centrale et en centre de détention comme en maison d'arrêt, ce sont les horaires des travailleurs (en atelier) qui surdéterminent en partie le découpage temporel de la journée et donc l'ouverture des portes. Voilà qui en dit long sur l'importance accordée à l'emploi, même là où il manque cruellement*"².

Mais il y a aussi le temps du détenu, puisque chaque détenu s'est vu condamné à une peine à temps individuelle, de plus, du fait de l'individualisation des peines chaque détenu a, d'une certaine manière, un compteur unique, du fait du point de départ, la mise sous écrou, du quantum prononcé et des diverses remises de peines auquel il a droit. Il est évident que voir son horizon borné à une hypothétique sortie dans 20 ans suite à un crime n'implique pas le même rapport au temps et à l'institution qu'une courte condamnation suite à un petit délit.

En maison d'arrêt, le travail est rare, les détenus qui ont accès au travail entretiennent un rapport au travail toujours ambivalent (que nous développerons après), pour ce qui concerne le temps du travail celui-ci est très souvent vécu comme un exutoire, comme un cadre libérateur qui offre pour certains une possibilité de se raccrocher à une vie passée et à venir, et/ou pour d'autres la possibilité d'avoir des relations sociales. Il faut noter que la dimension instrumentale du travail est plus marquée en M.A (l'argent qu'il procure et les remises de peines qu'il engendre sont plus souvent évoqués, la dépense physique qu'il occasionne est également mentionnée).

Citons ici quelques extraits d'entretien menés auprès de détenus en maison d'arrêt qui nous disent, "*je travaille*" :

- "*Pour passer le temps*"
- "*Pour ne pas passer mon temps dans la cellule.*"
- "*C'est 6 heures en moins dans la cellule.*"
- "*Pour s'occuper, ça évite de rester en cellule, en plus il faut de l'argent, on peut pas toujours compter sur dehors, sur les autres sans arrêt faut de l'argent pour tout si vous voulez faire des cantines. Ca change, on bouge, on se défoule.*"

¹ Marchetti. A-M, "*Perpétués. Le temps infini des longues peines*", collection Terres Humaines, Plon, 2001. Sur l'aménagement des temps et de la place du temps de travail, voir les pages 166-184.

² Autant nous abandonons tout à fait dans son sens pour les établissements pour peine (dans nos monographies, le centre de détention n°1 offre le cas le plus emblématique de la puissance de la norme temporelle du travail), autant pour les maisons d'arrêt, la remarque mériterait d'être nuancée.

- *"Je travaille parce que j'ai toujours travaillé, l'activité rend autonome et ça occupe l'esprit... Le travail ici apporte une stabilité pour nous-mêmes, pour garder le rythme, sans ça, parler de réinsertion ... !*
- *"Le travail comme activité si vous voulez ça va, vous vous levez le matin, ça vous sort de la cellule. Mais c'est tout sinon c'est de l'exploitation. Ça aide à tenir c'est tout, ici on se sent un peu plus libre. Sinon c'est trop dur."*
- *"Quand tu bouges, tu sens moins la prison que quand t'es en cellule !"*
- *"Moi si je travaille c'est pour pas perdre le contact avec l'extérieur, c'est bien le contact avec les gens de l'atelier les civils."*
- *"Ca nous fait du bien d'être ici, on rencontre d'autres gars, pas toujours bien évidemment mais franchement ça fait du bien."*

La logique occupationnelle est plus marquée en MA, là où le régime disciplinaire est fort et offre peu de possibilités de sortir du carcan carcéral. Tout est bon pour sortir de la cellule, y compris l'entretien avec le sociologue, on ne nous a jamais opposé un refus en M.A. L'encadrement pénitentiaire appréciait d'ailleurs que nous nous entretenions avec certains détenus en situation de chômage. Un gradé dit un jour à la suite d'une demande de rencontre avec un détenu : "Ah mais c'est super ça fait deux semaines qu'il travaille pas en plus ça fait trois jours qu'il a rien fait, ça va l'occuper un peu."

En établissement pour peine, les détenus ont déjà vécu plusieurs années de détention (certains n'auront pas eu accès au travail en MA), en général ils pourront avoir accès plus facilement au travail dans ce type de prison. Il pourra s'agir de travaux identiques à ceux en MA mais aussi à des travaux plus qualifiés, en tout cas toujours moins irréguliers qu'en MA. Ce qui émerge des entretiens pour des détenus qui sont davantage "installés" dans la peine, c'est que le travail donne du sens au temps pénitentiaire, on entend plus souvent parler d'utilité sociale. Les détenus incarcérés en CD ou en MC ont des emplois du temps beaucoup plus réglés et remplis, des refus d'entretiens ont pu se produire, la plupart n'étaient pas des refus au sens strict, en réalité les détenus acceptaient de parler de leur travail à condition que cela fasse dans le cadre de la journée de travail et sur le lieu de travail. Ces refus révèlent qu'ils s'affirment dans leur statut de travailleur. Surtout on se trouve face à des discours qui font apparaître une perception différente des activités de loisirs. W.Grossin dans sa thèse sur les temps de la vie quotidienne tout comme dans une étude antérieure sur la durée du travail dans l'industrie et les contraintes temporelles¹ était parvenu à dégager le résultat suivant : "Le temps pris par le travail, c'est à dire le temps dont se dépossède le travailleur, devient ce qui permet, par la médiation du salaire, de jouir d'un temps réservé, hors du travail, où l'existence cherche ses joies, et sa signification". Autrement dit pour avoir du temps libre il faut du temps contraint.

On sait que la norme du travail se lit également dans son absence, le chômage révèle la centralité du travail. Il faut ici rappeler l'observation que faisait P.Lazarsfeld (et ses collaborateurs)² alors qu'il parlait du temps libre comme ce

¹ Grossin. W, "*Le travail et le temps*", éditions Anthropos, Paris, 1969.

² Lazarsfeld. P et alii, "*Les chômeurs de Marienthal*" (trad.), éditions de Minuit, Paris, 1981.

"don tragique" du temps libre illimité refusé par les ouvriers au chômage parce que "l'impossibilité ressentie de construire des temps vécus ouvre devant l'individu le vide de l'existence, plus précisément l'inexistence du temps".

Citons ici des extraits d'entretien (volontairement plus longs) menés auprès de détenus en établissements pour peine :

- Détenu 35 ans, 13 ans de détention. *"Pour pouvoir gérer mes propres journées, pour pouvoir avoir un temps occupé... et ben vous savez le boulot c'est un équilibre avant tout, ça apporte de la sérénité, du confort, de l'assurance. On vit dans une société de consommation donc automatiquement on a le devoir de travailler. Y a pas d'autres alternatives pour avoir un revenu à la fin du mois, c'est une nécessité bien sûr et malheureusement c'est aussi aujourd'hui si vous ne travaillez pas, vous n'êtes plus considéré, ça a des conséquences considérables de pas travailler.... Etre ino¹ c'est une forme d'oppression, parce que vous avez des répercussions de la moindre requête que vous allez formuler par la suite. Bien sûr j'essaie de m'occuper en allant au sport mais c'est pas du tout pareil, le sport ça va quand je travaille mais je peux pas y passer tout mon temps. C'est comme partout, quand vous travaillez et que vous savez utiliser ça, tout est centré autour du travail. Au travail, on s'investit, ça ouvre des perspectives. C'est extrêmement important de nous confier des responsabilités, ça prouve de la reconnaissance, on devient plus crédible.*
- Détenu de 30 ans, 7ème année de détention : *"Ce qu'il y a d'intéressant, c'est pas le travail en lui-même, c'est le statut et le bon équilibre mental que ça apporte, sans parler du contenu plus que ça. Pour ça c'est un peu différent qu'en maison d'arrêt, avant c'était plutôt travailler à tout prix. C'était pas rester dans la cellule. On vous dit vous allez pouvoir travailler, c'est plutôt une libération. Je suis arrivé en été, on voit pas ce qu'il y a derrière la porte de fer, on a l'impression d'être dehors. On a l'impression d'une certaine autonomie. On a plutôt l'impression d'être, de travailler plus pour avoir un statut pour soi, se lever tous les matins, ça donne un rythme, un peu comme dehors. Après ta journée de travail, tu vas faire ton sport ou moi avant je faisais du théâtre, j'ai retrouvé un rythme proche d'avant mon incarcération. Par exemple moi, je mets d'autres chaussures le week-end, je m'habille pas pareil la semaine quand je travaille et le week-end, comme dehors. Pour moi c'est important de conserver ça et c'est possible à travers le travail."*

Ce même détenu évoquera, lors de notre présence à l'atelier, en compagnie de deux de ses codétenus et "collègues" de travail, un rituel qu'ils observent chaque samedi matin. Ils sont plusieurs à travailler dans le même service et à être hébergé dans la même aile. Chaque samedi, jour ils peuvent "cantiner" des croissants, ils prennent ensemble le petit-déjeuner, ils s'installent "chez" l'un d'eux (dans une cellule) ou dans un ancien "gourbi" (il s'agit d'une pièce à usage collectif où les détenus pouvaient faire un peu de cuisine, il en existe encore dans certaines vieilles

¹ Ino = inoccupé.

prisons) et partagent le petit-déjeuner (croissants et gâteaux préparés par certains d'entre-eux), ils ne peuvent le faire que le week-end lorsqu'ils ne travaillent pas.

- Détenu de 49 ans, 3^{ème} année de détention.

Question : Il y a eu une fermeture quand même, la période de chômage vous l'avez vécue comment ? *Relativement mal, si ça arrivait aujourd'hui ça me ferait du repos. A l'époque, je sortais d'un travail d'auxi, qui est ni dur physiquement, ni intellectuellement, j'étais insatisfait. Mais, il restait cette idée dans la tête de savoir qui ils allaient garder, quel tri ils allaient faire quoi! Je me disais, espérons qu'ils vont me reprendre et surtout le fait de me retrouver inoccupé, sans rien à faire parce que si... même si vous aimez le sport, vous commencez à tourner en rond. La lecture ça va bien de temps en temps mais c'est pareil des journées entières ça tient pas. Tout ce que vous avez à faire c'est bien mais faut pas que ça dure longtemps, dans un ensemble ça va bien mais sinon... On arrive à s'occuper mais parler du matin au soir avec la même personne, c'est pas possible. Tandis qu'au travail, vous pouvez discutez d'autre chose, comme je fais avec F. On peut discuter c'est plus intéressant, on se voit pas tout le temps mais au moins ici on peut parler.* Question : Et si vous n'aviez pas ce travail, ça changerai quoi ? *Je serai en train de déprimer je crois.... Oui, parce que d'abord c'est une occupation qui vous prend 8 heures par jour, elle accélère le temps, c'est subjectif mais le temps passe plus vite.*

- Détenu de 45 ans, 12^{ème} année de détention.

Question : qu'est-ce que vous apporte le travail ? *Enormément, pour moi ça a été très bénéfique, même si on me donnait pas d'argent, je viendrais travailler tous les jours, pour moi c'est un support psychologique énorme, j'ai accédé à l'informatique à travers ce travail.(...) Ca me règle ma vie le travail et ça me passionne la radio, tout ce que j'écoute je suis passionné, j'ai appris plein de choses ici, pour moi c'est un autre monde. Je me lève le matin en me disant que je vais sans doute apprendre des choses, je me couche le soir je suis bien, ça m'a familiarisé avec les ordinateurs alors que j'y connaissais rien de rien.*

Q : Et alors si vous étiez au chômage ?

Je serai mélancolique, je pesterai contre l'administration, à ruminer mes mauvaises pensées, à être démotivé. Ca me cadre ma vie, je sais qu'il faut être ici à 8 H, c'est un guide, un moule qui me convient parfaitement. De ma vie, c'est la première fois que je travaille quatre ans d'affilée. Je me suis aperçu que c'est possible que c'est facile même.

- Détenu de 28ans, 4^{ème} année de détention. *"Moi c'est vraiment pour pas rester sans rien faire, puis c'est plus valorisant de passer son temps à travailler qu'à glander. Le fait que ça serve à conserver, au patrimoine tout ça c'est bien."*

Exercer une activité professionnelle autorise une modulation des temps. Il y a un temps de travail central, distinct du temps privé (la vie dans la cellule, les activités de loisirs). Finalement, comme en société, le travail fait sens et dit ce que sont les loisirs. Les situations de chômage sont vécues en prison comme à l'extérieur

comme des épreuves difficiles (nous renvoyons ici à l'analyse de D.Schnapper¹), la perspective de perdre son travail est d'emblée évoquée comme déstabilisatrice d'équilibres psychologiques et temporels relativement stables. Les propos de ce détenu (36 ans, incarcéré pour la troisième fois, 24 mois de détention au moment de l'entretien) rencontré en maison d'arrêt sont éloquents. Il dit, à propos des périodes de chômage : *"Le premier jour on est content, on se dit qu'on va se reposer, le deuxième jour un peu moins, et après quand ils vous appellent pour aller travailler, vous êtes presque heureux, parce que quand vous passez des semaines de chômage, vous en pouvez plus ! Même les surveillants ils ont les boules, ils sont confrontés tous les jours aux mecs qui stressent, en plus ils voient la misère dans les cellules."*

Travailler en prison, c'est aussi, pour les détenus, avoir la possibilité de réactiver des rythmes sociaux et se raccrocher partiellement au statut de travailleur qu'ils ont pu connaître auparavant, mais également de se projeter dans un avenir. L'exercice d'une activité de travail permet la réintroduction du clivage vie privée/vie professionnelle.

Le travail, du point de vue de la rationalité sécuritaire, a une fonction occupationnelle qui contribue avant toute chose au maintien de l'ordre et à l'objectif sécuritaire, premier au sein d'une organisation défensive comme la prison. En cela, il est clair que le travail a une fonction forte de pacification sociale, à la fois entre détenus et entre les deux groupes antagoniques que sont les détenus et les surveillants. Mais si le travail sert l'objectif premier de l'institution, il crée aussi chez les détenus un rapport à la peine et à l'enfermement qui n'est pas attendu par l'organisation. Ce qu'il nous semble intéressant de souligner, c'est la façon dont les détenus se ré-approprient le travail. Si on prête attention, dans l'observation, aux espaces de travail, on se rend compte que les détenus, dans le cadre du travail, jouissent davantage d'espaces de liberté qu'en détention. Ils peuvent aller et venir, circuler dans des espaces plus vastes, par ailleurs ils ont la possibilité de rencontrer et de côtoyer des détenus qu'ils ne peuvent pas voir dans leurs unités de vie ou dans leurs étages. Symboliquement on remarque que les espaces de travail sont très investis, avec des décorations diverses, et surtout de petits espaces dédiés aux pauses café et autres dégustations de gâteaux, parfois très longues. L'espace de travail c'est aussi l'espace de relations de camaraderie, souvent à l'abri du regard des surveillants. La surveillance, en particulier dans les ateliers de la RIEP est peu présente.

Ré-appropriation de l'espace mais aussi, comme dans toute organisation de travail, du temps de réalisation des tâches, à travers les pratiques de freinage entre autres (nous renvoyons ici directement à nos monographies). L'important pour les contremaîtres est que la production sorte, tant et si bien qu'ils tolèrent tout à fait que certains détenus arrêtent leur travail une demi-heure voire une heure avant la fermeture des ateliers. Ces latitudes dans le travail sont plus présentes dans les ateliers gérés en gestion classique qu'en gestion semi-privé où la discipline d'atelier est plus stricte, il faut ici y voir la volonté d'importer stricto sensu en prison les normes industrielles.

¹ Schnapper. D, *"L'épreuve du chômage"*, Gallimard, Paris, 1980.

Il est difficile de systématiser le rapport au temps car une multiplicité de facteurs intervient (le contenu du travail, la discipline d'atelier, les cadences, le niveau de rémunération), surtout ces rapports diffèrent selon une double échelle temporelle. L'échelle biographique, celle de la vie d'une part : quand est-ce qu'intervient l'incarcération, quelle vie, en particulier, quelle vie professionnelle a eu la personne détenue avant son incarcération ? L'échelle de la peine d'autre part, interviennent ici la durée de la peine prononcée et le moment biographique d'interrogation des acteurs, il nous semble que le rapport au temps diffère selon qu'on se situe en début ou en fin de peine, mais ce résultat reste difficilement vérifiable dans la mesure où il impliquerait de rencontrer les mêmes détenus à des moments biographiques différents.

2. Le rapport global au travail.

Il s'agit ici d'analyser le rapport au travail comme relation globale que l'individu entretient avec son travail¹, c'est à dire que nous avons tenté de prendre en compte un maximum de dimensions sur lesquelles l'exercice d'une activité de travail pouvait intervenir. Nous avons, dans la section précédente et dans les conclusions du chapitre V, livré des résultats sur les incidences sociales du travail sur l'organisation de la prison, sur les rapports entre détenus et surveillants ainsi qu'entre détenus (l'atelier de travail comme lieu de pacification sociale). Nous avons également expliqué en quoi l'exercice d'une activité de travail pouvait agir sur la perception du temps chez les détenus.

La relation globale que les détenus entretiennent avec leur travail est complexe, cette complexité s'éclaircit si on distingue deux dimensions dans cette relation. La première consiste à analyser le rapport vécu du travail, c'est à dire qu'on s'intéresse d'abord au vécu concret du travail quotidien des détenus, à la façon dont ils perçoivent leur activité de travail. La seconde consiste à distinguer du vécu la fonction que prend le travail, le rôle que peut remplir le travail pour les détenus au niveau de leur vie en prison.

3. Le rapport vécu au travail.

Lors des entretiens, la consigne de départ était formulée de la suivante : qu'est-ce que vous pouvez me dire sur votre travail ? Ou encore est-ce que vous pouvez me parler de votre travail ? Il s'agit d'une consigne large qui a l'avantage de lancer l'entretien et de voir sur quoi d'emblée, les détenus évoquent leur position de travailleur. Ensuite l'ensemble des thèmes pouvait être évoqué dans un ordre indéfini (voir guide d'entretien en annexe). Dans la très grande majorité des entretiens, c'est le rapport vécu au travail qui fait d'emblée irruption.

3.1. Un fort sentiment d'exploitation.

Il faut ici distinguer les maisons d'arrêt des établissements pour peine. En maison d'arrêt, la réalité de l'exploitation économique est très fortement ressentie,

¹ Nous nous inspirons ici d'une conceptualisation initiée par Danièle Linhart dans "*L'appel de la sirène. L'accoutumance au travail*", Le sycomore, 1981.

dans quasiment tous les entretiens les questions de salaire surviennent très vite. La conscience d'être spolié, fait l'objet de dénonciation très vives parfois formulées dans des registres symboliques très forts, comme celui de l'esclavage. Entre les deux maisons d'arrêt, les dénonciations les plus vives ont été entendues dans la maison d'arrêt n°1, là où les salaires pratiqués sont les plus bas. Ce qui signifie que le sentiment d'exploitation est assez fortement corrélé au niveau des salaires pratiqués. D'une manière générale, le sentiment d'exploitation et la conscience d'être sous-payé sont générales chez les détenus payés à la pièce en maison d'arrêt, comme en établissement pour peine.

- La dénonciation des cadences et des salaires :

"C'est pas normal, ça devient de l'esclavage moderne, mais il faut voir comment on se déchire au boulot, et on gagne rien !" (détenu en maison d'arrêt, 40 ans).

Citons également cet extrait d'une conversation informelle avec deux détenus :

Lui : Le travail comme activité si vous voulez ça va, vous vous levez le matin, ça vous sort de la cellule. Mais c'est tout sinon c'est de l'exploitation.

L'autre : Ouais c'est de l'esclavage moderne !

Lui : Franchement 100€ ce mois-ci pour quoi... 150 heures de travail, c'est quoi si c'est pas de l'exploitation, ça aide à tenir c'est tout !

Un détenu, devenu contrôleur (36 ans) après 6 mois de travail payé à la pièce dit à propos des salaires : *"c'est un gros problème, c'est la base du problème. Il y a de plus en plus de grosses boîtes qui passent par la prison parce que c'est moins cher. Ici c'est vraiment sous-payés, mais grave ! Alors quand il y a quelque chose de bien payé, le gars il veut tellement faire de l'argent vite que la qualité ça passe à la trappe."*

La dénonciation des cadences est souvent virulente :

Il y a le problème des cadences : quand c'est eux qui font les cadences, c'est pas possible. Eux, ils vous prennent le chrono, ils font le travail vingt minutes et vous calculent la journée comme ça. Mais ils comptent pas tout! Aller chercher les palettes, faire peser les trucs, vous voyez! Et la fatigue aussi dix minutes c'est pas quatre heures! Détenu, 30 ans, maison d'arrêt.

En centre de détention, les cadences sont là aussi, l'objet de critiques : *"C'est les privés qui les font, ils chronomètrent dans notre dos, le chrono est dans la poche, mais on peut pas aller aussi vite sur 10 pièces que sur 1000."*

Dans les deux prisons à gestion mixte, certains détenus sont critiques (un sur quatre) quant au système de la gestion mixte : *"Leur truc de mettre des sociétés civiles en prison, franchement s'ils contrôlent pas plus, c'est clair que ça va devenir grave, ils se font du pognon sur nous, et ça j'ai du mal à l'avalier"* (détenu en maison d'arrêt, 30 ans, première incarcération). Un de ces codétenus dit : *"Ils pensent à leur profit c'est tout, pas à nous. En plus quand vous voyez le prix des cantines et ça c'est eux qui gèrent..."*. En centre de détention un détenu nous dit : *"Pour moi pour simplifier c'est de l'exploitation...j'ai l'impression que GS faut qu'ils rentabilisent leur truc, c'est tout!"*. Il ajoutera, *"ce qui me dégoûte un peu, mais j'y pense pas trop sinon... C'est qu'ici c'est GS qui s'occupe de nous trouver du travail, nous rémunère et puis nous donne à manger. Et on est toujours obligé d'acheter tout ce qui peut améliorer le quotidien. Sur la nourriture, ils prennent des grosses marges. Moi là-dessus je suis en bisbille avec eux. Je considère qu'on a pas été condamné à ce*

qu'on nous vole, là on nous vole et en plus on nous paye très peu!" (détenu 50 ans, 7ème année de détention).

3.2. La protection sociale : incompréhension et brouillage.

Nous l'avons dit dans le chapitre II, il existe des éléments de protection sociale afférents au travail pénitentiaire. Des cotisations sociales (plus basses) sont calculées sur les salaires (maladie, accident du travail, veuvage, vieillesse), mais n'ouvrent pas droit à des compensations financières en cas de maladie ou d'accident du travail. Ce qui n'est pas conforme à la logique de la cotisation sociale, celle-ci, à la différence de l'impôt ouvre droit, à prestation financière en cas d'aléa de la vie¹. A notre connaissance, la raison invoquée est que les détenus disposent d'un accès gratuit à la santé, et donc qu'ils disposent de prestations en nature (ce qui est le cas de tous les détenus, travailleurs ou pas). Souvent, la plupart des détenus comprennent mal leur condition juridique, en effet ils savent que le droit du travail ne s'appliquent pas, mais les fiches de paye distribuées ressemblent beaucoup à ce qu'ils ont connu ailleurs, la présence des lignes cotisations sociales ajoute souvent incompréhension et brouillage. Alors que ces dispositions devraient rapprocher leur condition sociale de celle des travailleurs salariés, il semble qu'elles renforcent davantage le sentiment d'être spolié, trompé. Ce jeune détenu en maison d'arrêt commente : *"Il y a des trucs vieillesse, accidents du travail, je sais pas quoi, il y a même un mot 'prime' qui sert à rien, je comprends pas trop, c'est une feuille de salaire qui devrait pas exister."*

En centre de Détention, de détenu de 45 ans condamné à 18ans dit : *"Le pire c'est que sur les fiches de paye, on paye pour tout et en fait on a droit à rien dehors et même ici, si vous êtes malade vous êtes pas payés. Il y un gars qui est sorti pour sa retraite, on lui a dit que ça marchait pas ce qu'il avait travaillé ici. Quand on est blessé à l'atelier, on est pas payé, j'ai déjà vu des types qui ont eu des accidents, ils ont rien eu, alors les fiches de paye, elles servent à rien"*. Un autre détenu en centre de détention (50 ans, incarcéré depuis 9ans, condamné à 20 ans) : *"C'est comme si on travaillait au noir finalement, et ça m'étonne parce que si tu te blesses c'est pas considéré comme accident de travail, t'as le droit de payer mais t'as le droit à rien ! R, il s'est coupé un doigt ici, il a rien eu, et il a perdu son travail ! Si t'as un accident de travail, c'est fini ! On te fait un sourire, un pansement et tu t'en vas! En plus, surtout personne ne nous donne d'explications claires. Où est-ce que cet argent va ? Et quand tu demandes personne ne sait, même le directeur je le lui ai demandé. Tout le monde te parle de réinsertion et c'est des conditions comme ça, ils devraient montrer un peu l'exemple. Par contre t'arrives deux minutes en retard et t'as un rapport, mais attention, tu travailles du 1er janvier au 31 décembre, pas de congés rien"*. En maison centrale, un détenu condamné à 20 ans dans sa 12ème année de détention résume : *"On a pas de droits en tant que travailleurs, pas de congés payés, si demain je suis malade, je gagne rien, je perds tout"*.

¹ Pour plus de détails, voir les analyses de Bernard Friot dans *"Puissances du salariat"*, La dispute, Paris, 1998.

3.3. Un travail abrutissant et sans intérêt.

Le travail proposé est très souvent, sauf exceptions, vu comme abrutissant et sans intérêt : *"les ateliers ça fait 14 mois que j'y suis, le travail en lui-même c'est pas du tout intéressant, et c'est toujours pareil, ça apporte rien au niveau réinsertion"*. Ce même détenu dira ensuite : *"Moi je trouve que c'est dévalorisant"* (Détenu de 26 ans en maison d'arrêt).

L'intérêt, ou plutôt le manque d'intérêt, en soi du travail effectué (en très grande majorité, ça n'est pas le cas pour les rares détenus qui ont accès à des travaux qualifiés, comme dans la maison centrale) peut se lire à l'aune du jugement que les détenus peuvent formuler quant aux discours sur la "réinsertion par le travail". Quand les détenus parlent de réinsertion, c'est très souvent pour nier la réalité de celle-ci, par exemple ce détenu en centre de détention (36 ans, 5ème année de prison) : *"Là je suis confronté au sale boulot, c'est un travail répétitif, je m'y fais pas mais j'y vais, j'en ai besoin. Surtout ce qui me dérange c'est tout le discours qu'il y a sur le travail en prison, GS ils font leur beurre ok, mais ce qu'on met derrière le travail, la réinsertion, c'est du flan, c'est bon pour remplir des données administratives ! C'est assez insupportable ce discours du genre on est déjà bien gentil de vous donner du boulot"*. Un autre en maison d'arrêt dit simplement : *"Le travail va nous servir à rien, on apprend rien, il y a rien à apprendre et dehors ça existe pas des boulots comme ça !"* (33ans, un an de détention).

Une discussion avec un jeune homme de 26 ans en maison centrale, un des rares rencontrés qui n'avait jamais eu d'expériences de travail, reprend les trois dimensions du rapport vécu au travail :

" En M.A, j'ai jamais eu le droit de travailler parce que j'étais en procédure criminelle au départ et après parce que j'avais sans arrêt des rapports.

Vous avez vu ce qu'on fait, on gagne rien, c'est débile et c'est la première fois que je travaille. C'est la première fois que je travaille et c'est en prison, franchement vous avez vu ce qu'on fait ! Et nous encore, pour sortir une paye de misère, on travaille un peu à deux. (...) Le pire, c'est qu'ils nous disent que ça nous sert à la réinsertion, ils ont que ce mot là à la bouche, alors là non ! Là quand même je suis clair avec eux, je lui ai dit au CIP que c'était juste pour plus demander d'argent à ma famille et faire autre chose que du sport, c'est important de sortir de la cellule, bon là on est ensemble ça va, même si le boulot est pourri au moins on discute un peu, on peut prendre des petites pauses...

C'est grave c'est de l'esclavage, alors bon de toute façon ... évidemment que ça nous servira pas pour la sortie, ça existe pas des boulots comme ça à l'extérieur. Puis faut être réaliste, vous avez vu en ce moment partout les usines elles ferment. Ils virent même les gens honnêtes alors nous... C'est foutu, comment voulez-vous qu'on espère trouver du boulot ? Alors que... On les voit à la télé, ils pleurent parce qu'ils perdent leur boulot, ils sont honnêtes et ils se font virer comme des chiens ! Alors pour moi c'est clair, même si c'était un boulot intéressant, je pense pas qu'on pourrait trouver, vu le chômage qu'il y a je pense pas."

4. Le rapport fonctionnel au travail.

C'est ici que toutes les contradictions du rapport au travail s'expriment. Si le rapport vécu au travail est globalement très négatif, le rapport fonctionnel au travail révèle toute la complexité du rapport qu'ont les détenus avec leur travail. Mis à part la fonction économique du travail (A) qui reste très instrumentale, la dimension sociale, psychologique et vitale du travail apparaît pleinement dans tous les entretiens (B).

4.1. Le rapport à l'argent : désir d'autonomie et consumérisme.

Il s'agit ici d'une dimension instrumentale du rapport fonctionnel au travail dans sa fonction directement économique. Elle s'avère importante dans la mesure où elle déborde la situation économique individuelle des détenus. En effet, travailler, c'est aussi retrouver une autonomie financière et sortir de la dépendance financière de l'extérieur. L'incarcération a des répercussions familiales importantes, financières entre autres. La solidarité familiale s'exprime souvent en un soutien moral (visites, courriers) et financier (envoi de mandats). On sait que les solidarités familiales se détériorent dans le temps, travailler, c'est gagner son autonomie financière et ne plus être un poids "à charge" de la famille, *"au début, en maison d'arrêt j'avais des mandats, là j'ai plus besoin de soutien extérieur, je trouve ça bien, c'est plus sain aussi qu'il n'y ait plus d'histoire d'argent entre nous"* (détenu incarcéré depuis 8 ans pour une peine de 12 ans). Ce détenu de 50 ans en centre de détention, condamné à une peine de plus de 10 ans, dit : *"Un prisonnier ça coûte cher, c'est un choix pour pas être dépendant de ma famille"*. Un autre détenu de 32 ans en maison d'arrêt depuis un an dit : *"Il faut de l'argent on peut pas toujours compter sur dehors, sur les autres sans arrêt, il faut de l'argent pour les cantines"*. Un autre, plus jeune (27 ans, depuis peu en maison centrale, après deux ans et demi de maison d'arrêt), témoigne : *"Il y en a qui sont aidés par l'extérieur, moi c'est pas mon cas... c'est un peu comme à l'extérieur, si t'as de l'argent ça se passe mieux, t'es pas aidé par les gens de l'extérieur"*. Gagner son salaire permet de sortir de la dépendance financière, bien plus encore, il s'agit pour certains détenus de devenir ou redevenir un soutien financier et ainsi se réaffirmer comme mari, concubin ou père : *"Envoyer un peu d'argent à ma femme c'est important, elle a le RMI, depuis que je suis là je lui envoie, avant elle avait tout ce qu'il faut, elle mange plus de viande tous les jours. Je sais qu'elle veut pas me parler de tout ça, avant avec les économies ça allait, mais maintenant ça fait trois ans c'est plus difficile pour elle, ça m'inquiète beaucoup..."*, nous dira cet homme de 59 ans, condamné à 12 ans en centre de détention. Un autre détenu âgé de 60 ans (condamné à 8 ans, détenu depuis 3 ans), marié, deux enfants, dira : *"Je les aide très peu et presque plus parce qu'ils en ont presque plus besoin et qu'ils savent que j'ai besoin d'argent ici, mais ça a été très important pour moi d'avoir un peu d'argent quand je suis sorti en permission, et pour Noël, je leur ai fait des petits cadeaux"*. Un autre père de famille affirme : *"Il y a une chose dont j'ai horreur, c'est de demander à l'extérieur. C'est moi qui suis dans cette situation, c'est à moi de m'en sortir et en plus c'est aux parents d'aider les enfants et pas l'inverse"* (5^{ème} année de détention, peine de 12 ans). Un détenu

très impliqué dans son travail dira (deuxième incarcération, condamné à 18 ans, 6ème année de détention) : *"Je suis bien ici, pour le moment, je suis dans mon métier, mais ma fille a besoin de moi. Je me demande si je vais pas demander un transfert à N, si elle me le demande je le fais, sinon c'est vrai que je la vois peu, je lui envoie des petits mandats de temps en temps ou des cadeaux, je sais qu'elle m'oublie pas mais j'y tiens à ces petites choses"*. Un autre détenu d'un centre de détention (première incarcération, condamné à 20 ans, 5ème année de détention) souligne : *"Le plus important à mes yeux c'est mes enfants et ma famille, ils savent ce que je gagne ici, la moitié part à ma famille"*.

Tirer son salaire du travail, c'est aussi accéder à la consommation, les besoins de consommation exprimés sont très variables mais quasiment tous les détenus évoquent cette question. L'argent *"permet d'agrémenter le séjour carcéral"* dira en plaisantant un détenu en maison d'arrêt. Souvent la question de l'argent est plus vite évoquée en maison d'arrêt, là où les salaires sont plus bas, pourtant la nécessité financière est plus forte en établissement pour peine, car les détenus bénéficient souvent moins des soutiens extérieurs. Après les deux leitmotiv très souvent formulés (sortir de la cellule et passer le temps), les détenus occupés à des travaux très simples, répétitifs, payés à la pièce, parlent d'argent : *"Je travaille pour les sous, il y a pas d'intérêt sauf le salaire"* (détenu en centre de détention, 35 ans, première condamnation, 15 ans, 4ème année de détention). L'utilisation de l'argent comme les besoins exprimés sont très variables selon les détenus. En établissement pour peine, l'envoi de mandats extérieurs est plus fréquent et plus massif, cela tient au niveau plus élevé des salaires et à la régularité des revenus. De plus, les détenus incarcérés en établissement pour peine sont plus vieux, ils ont plus d'attaches familiales que les détenus plus jeunes des maisons d'arrêt. Dans le CD n°2 ainsi que dans la maison centrale, nous avons rencontré davantage de détenus gagnés par des comportements très consuméristes. Une des explications est que la consommation de matériels informatiques et de produits de consommation multimédias (DVD, CD) y était plus ouverte. La variation des besoins tient parfois à peu, la consommation de tabac prend pour bon nombre de détenus, une place importante dans leur budget. Il faut également mentionner le versement d'argent envers les parties civiles. Force est de constater que rares sont les détenus qui acceptent d'indemniser les victimes au-delà des règles minimales (souvent 10%). Lorsque des versements supplémentaires sont pratiqués, il s'agit bien davantage de répondre aux préconisations du J.A.P (les variations constatées entre les différents établissements pour peine sont imputables à la politique locale menée par les J.A.P et les S.P.I.P) dans le but de gagner des remises de peines supplémentaires, que d'une réelle volonté de réparation. Pour autant, nous n'avons pas rencontré de détenus qui se plaignent de ce "prélèvement", aucun ne parle d'injustice. Pour poursuivre sur les remises de peine supplémentaires, il faut re-préciser que l'exercice d'une activité de travail, entre dans la reconnaissance des "gages sérieux de réinsertion". Les remises de peine qu'ouvrent le travail sont mentionnées dans seulement un tiers des entretiens. Quand elles le sont, ça n'est jamais au premier chef (par exemple lorsque nous relançons l'entretien par des questions relatives aux motivations dans le travail), au mieux elles sont considérées comme une plus-value du travail. L'idée

d'une instrumentalisation de l'activité de travail au seul profit des remises de peine doit donc être écartée.

4.2. Travailler : une nécessité sociale et psychologique pour tous.

La nécessité du travail, en dehors de toute considération financière, est apparue relativement rapidement dans notre enquête. En effet, alors qu'il paraissait bien difficile de voir quelques éléments chargés positivement dans le quotidien et le vécu du travail, les entretiens menés auprès de détenus en situation de chômage ont révélé la dimension sociale et psychologique dans le rapport fonctionnel que les détenus ont avec leur travail. A partir de là, nous avons très vite intégré cette dimension dans nos entretiens. Nous posions une question bilan après avoir épuisé quelques thèmes de la grille d'entretien, celle-ci se formulait souvent de la manière suivante : et si vous n'aviez pas ce travail, qu'est-ce que ça changerait ? De fait, beaucoup renvoyaient alors à leurs expériences de chômage ou en venaient à comparer leur situation de travailleur et de chômeur, la nécessité du travail faisait alors irruption, dans un tout autre registre que celui du rapport vécu. L'entretien était souvent relancé pour un temps assez long et annonçait une séquence beaucoup plus apologétique du travail. Par ailleurs, nous avons apporté dans les monographies des notes d'observation qui restituent bien la nécessité sociale et psychologique du travail (cf. surtout la monographie du centre de détention n°1 touché par un contexte de chômage jusqu'alors inconnu). Certains extraits d'entretien, cités en introduction à ce chapitre, pourraient également être mobilisés à nouveau.

En maison d'arrêt, la nécessité de "sortir de la cellule", de trouver un espace de tranquillité, se réalise dans l'activité de travail : *"En prison vous cherchez la tranquillité, moi je l'ai trouvé en allant aux ateliers"*, ce même détenu (31 ans, prévenu, depuis 18 mois en détention) pour qui le revenu du travail est un revenu d'appoint poursuit : *"Y'a que psychologiquement que ça apporte quelque chose si vous voulez, c'est pour ça que je dis que c'est un peu un loisir"*, lorsqu'on le questionne sur ses périodes de chômage, il dit : *"Je suis énervé, je stresse, il me faut de l'occupation, je rentre dans l'engrenage, je m'accroche en promenade, c'est un équilibre que j'ai pas ailleurs"*. Un autre dans la même maison d'arrêt dit en soufflant : *"Rester en cellule pfff, faudrait s'entendre hyper bien avec (mon codétenu)...mais c'est galère, là au moins t'es pas enfermé 22h sur 24, sinon vraiment c'est galère tu regardes la télé, t'es mollasson, tu t'embrouilles pour rien"*. Un des détenus contrôleurs dans l'atelier de cette prison confirme : *"Le temps paraîtrait plus long, je me prendrait la tête en promenade, l'atelier ça calme, en 16 mois il y a eu deux petites bagarres à l'atelier. Dans les étages c'est toujours le bordel, il y a toujours des interventions"*. Dans la maison d'arrêt n°2, les propos sont sensiblement les mêmes : *"C'est une façon d'occuper son temps, on est fatigué on dort mieux. Au bout de 16 mois, je me dis heureusement qu'il y a le travail"*. Son codétenu dira : *"Quand on est au chômage on s'ennuie, le week-end c'est dur !"*. Quand on évoque le chômage, il dit : *"Je serai au mitard c'est clair!"*. On ne retrouve pas en maison d'arrêt la même ré-appropriation des rythmes temporels que nous avons pu analyser en établissement pour peine. La logique occupationnelle est plus forte en maison d'arrêt. Un des détenus contremaître de cette maison d'arrêt

formule clairement l'impact du travail dans une prison où le régime de détention est très contraignant : *"L'incarcération sans boulot, ça serait un pétage de plomb, déjà le samedi et le dimanche c'est long. Au mois d'Août, c'était dur, on se supportait tous les jours 24/24. La différence de mentalité, d'éducation, de comportement, on pas envie de connaître l'autre dans cette situation... Ca se passerait mal, le travail c'est bénéfique pour le moral, pour la santé, c'est pas l'argent, c'est le temps surtout"*. Un détenu rencontré l'avant-veille de sa libération nous dira même, tirant le bilan de 22 mois de détention : *"Je vous jure, on m'aurait dit d'aller travailler gratuit, je l'aurai fait, c'est incroyable mais je sais ce que c'est que la prison"*. Il continue: *"C'est bien le travail parce qu'on sort de la cellule, quand on est enfermé on broie du noir, mon codétenu il déprime, il veut se couper quand il y a pas de travail. A l'atelier c'est bien, on bouge on voit d'autres gens, il y a les surveillants ils sont bien avec nous, il y a les contremaîtres, là depuis quelques jours il y a vous, entre détenus on rigole, attention on travaille évidemment mais l'ambiance elle est bien, il y a pas de prises de tête"*.

En établissement pour peine, nous avons souligné à quel point le travail pouvait structurer le temps, la fonction psychologique du travail est également forte : *"Pour moi c'est indispensable psychologiquement, le travail en plus de l'aspect professionnel, je dirai que c'est une sorte de thérapie complémentaire à l'UCSA¹"*. (29 ans, condamné à 18 ans, 7ème année de détention).

En centre de détention, pour certains détenus, complètement accoutumés au travail, l'idée même de se retrouver sans travail pouvaient paraître incongrue, tant et si bien que la question-bilan pouvait leur sembler bizarre. Pour certains détenus, vivre sans travailler, est devenu quelque chose d'inconcevable. L'un d'entre-eux, désarçonné face à cette question, alors qu'il venait de nous parler pendant une heure et demie de son travail (dans toutes ses dimensions), lâche après un long silence : *"j'en sais trop rien, je serai pas là c'est tout... ou je serai au mitard ou peut-être que je me serai coupé"*. Face à de tels propos, on comprend à quel point l'activité de travail est structurante, voire vitale pour certains détenus. Evoquer la mort, face à la perspective du non-travail, reste paroxystique mais un nombre non négligeable de détenus ont abordé les conséquences que pourrait avoir le chômage sur leur propre corps, en évoquant l'éventualité des auto-mutilations. En établissement pour peine, certains détenus, à qui des responsabilités d'encadrement ont été confiées, avouent se surinvestir dans leur travail bien au-delà de ce qu'on leur demande comme ce contremaître de la RIEP qui dit : *" je note des trucs sur papier dans la nuit, j'y pense tout le temps, j'aime ça et je veux qu'on me laisse travailler"*, citons également un autre détenu : *"moi c'est le boulot, c'est bien parce qu'ici grâce au travail on oublie, enfin pas complètement mais on pense pas toujours qu'on est entre quatre murs"*. Un détenu technicien, remarque qu'en prison, il se consacre énormément à son travail, comme avant qu'il soit incarcéré : *"Moi le travail j'aime ça, j'aime bien ce que je fais, je travaille toujours de la même façon, j'ai un tempérament comme ça. D'ailleurs, j'ai négligé ma famille à cause du boulot et ça enchaîné des choses. Là j'ai envie que ça tourne qu'il y ait plus de pannes, j'y pense après le travail, là je*

¹ Unité de Consultations et de Soins Ambulatoires, c'est au sein de ce service qu'il voit un psychologue.

vais étudier un plan de machine en cellule. La nuit, je pense au travail du lendemain" (48 ans, première incarcération, condamné à 18ans, 4 ans de détention).

Travailler devient plus qu'une ressource face à l'incarcération, le travail peut devenir vital, ce détenu condamné à perpétuité rencontré en maison centrale nous dit : *"Je peux pas rester sans travail c'est pas possible, ça me détruirait. Quelles que soient les tâches qu'on me demande, je les fais. On dit, il est docile ou je sais pas quoi, mais non, moi j'aime bien ça et c'est ma façon d'être utile. Il me faut une raison de vivre, sans objectif je peux pas, j'ai besoin de savoir ce que je vais faire demain, dans une semaine, j'ai besoin de ça, souvent moins maintenant que M est là, mais avant j'avançais le travail en cellule, j'anticipais le travail."*

5. Un rapport au travail d'une ambivalence extrême.

En distinguant le rapport vécu du rapport fonctionnel au travail, nous avons cherché à caractériser au mieux le rapport global au travail des détenus. Dans tous les cas, ces deux dimensions sont présentes, elles s'opposent quasiment toujours, sauf à de très rares exceptions. En effet, il nous faut signaler l'exception des "beaux métiers" qui allient un rapport vécu au travail extrêmement positif et valorisant et un rapport fonctionnel tout aussi puissant que pour tout autre type de travail. Un point commun peut-être établi entre ces cas rares et les "sales boulots" exécutés en maison d'arrêt. Il s'opère dans les deux cas une déconnexion partielle voire totale entre salaire et travail. Les seuls détenus qui affirment qu'ils pourraient travailler sans salaire sont soit des détenus employés à des travaux qualifiés de la RIEP ou à des postes de contremaîtres, soit des détenus incarcérés en maison d'arrêt qui supportent très mal le régime de détention. Mais il faut tout de même souligner que les détenus en établissement pour peine qui affirment qu'ils pourraient se passer de salaire (trois cas) ont des trajectoires sociales et professionnelles communes. Ce sont des détenus qui ont des carrières délinquantes étoffées, et qui n'ont pas eu d'expériences de travail qualifié au cours de leur existence. Paradoxalement, c'est la prison qui leur offre cette possibilité. A contrario, quelques rares détenus ayant exercé le même type de travail qualifié avant et pendant l'incarcération (quatre cas), ont pour point commun d'entretenir un rapport vécu similaire à la majorité des détenus (négativement du fait des salaires surtout).

Pour revenir au rapport global des détenus et à la distinction entre rapport vécu et rapport fonctionnel, il faut surtout souligner qu'il s'agit d'une opposition très vive, tranchée. C'est pourquoi nous formulons la conclusion que les détenus entretiennent un rapport d'une ambivalence extrême avec leur travail. L'ambivalence dans le rapport au travail n'est pas une découverte, nous avons bien évoqué que cette ambivalence avait déjà été constatée, ce il y a déjà plus de vingt ans dans le salariat d'exécution (chez les OS en particulier)¹. Plus récemment une enquête de grande ampleur (à partir de données statistiques recueillies de 1996 à 1999 auprès d'un échantillon représentatif de salarié(e)s français), s'interrogeant sur le lien entre bonheur et travail², fait état des ambivalences du rapport au travail des français (voir surtout les pages 71 à 84). Certes, en règle générale, plus on monte

¹ Cf. Linhart, 1981, op.cit.

² Baudelot. C, Gollac. M, "Travailler pour être heureux ?", Fayard, 2003.

dans la hiérarchie sociale et plus la satisfaction dans le travail est forte, mais les auteurs soulignent : "*globalement heureuse ou malheureuse, la relation au travail est toujours ambivalente*".

Nous nous efforçons d'adopter une perspective de sociologie du travail qui prend d'une certaine manière le contre-pied des approches classiques de la prison, ce non pas pour démontrer que notre approche serait supérieure mais qu'elle produit d'autres résultats et qu'elle est en cela d'une portée heuristique tout à fait intéressante. Nous avons montré, en quelque sorte, ce qui pouvait rapprocher le détenu au travail, dans son rapport aux temps pluriels de la vie sociale, d'avec les travailleurs salariés du monde libre.

Pour autant, le cadre carcéral produit un rapport au travail et à la peine qui ne se retrouve pas dans le monde libre. Les détenus au travail sont aliénés comme les travailleurs libres dans le sens où le produit de leur travail leur échappe. Mais alors que le travail peut être défini par la contrainte dans le rapport salarial, il apparaît en prison avec force comme une puissance cathartique, libératrice face à un ordre social et une organisation défensive bien plus aliénante que le travail. L'atelier de travail offre la possibilité d'échapper au carcan carcéral et de se créer des espaces de liberté. Bon nombre d'analystes de la prison, nous pensons ici à A-M Marchetti, à qui nous rendons hommage, se sont penchées sur les effets désocialisants de la prison, qui reste un lieu d'appauvrissement global pour les personnes incarcérées¹. L'exercice d'une activité de travail par elle-même, du travail en soi est indéniablement une ressource forte que les détenus mobilisent pour faire face à la dépersonnalisation, à l'infantilisation et plus globalement à la désocialisation qu'engendre cette expérience sociale extrême qu'est l'enfermement. Le temps de travail est à la fois aliéné et désaliénant par rapport au temps de la peine. Citons ici A-M Marchetti : "*Le balisage temporel que je viens de citer concerne la quasi-totalité des détenus. Il s'enrichira diversement suivant les sites et les ressources matérielles ou relationnelles dont les uns et les autres disposeront. A commencer par le travail, s'ils y ont accès.*"

¹ Marchetti. A-M, "*Pauvretés en prison*", Eres, Ramonville Saint-Agne, 1997.

Chapitre VII :

La norme du travail face à l'institution totale.

L'objectif de ce chapitre est de présenter les principaux résultats de cette étude de sociologie du travail, en tentant de reformuler quelques questions et d'y apporter des éléments de réponses et des pistes de réflexion.

Après avoir livré un arrière-plan historique du travail pénitentiaire, ainsi que les conditions d'usage de la force de travail des détenus par les utilisateurs de main d'œuvre (d'un point de vue juridique et économique), le lecteur a pu découvrir comment le travail était organisé au sein de cinq prisons. Ces cinq prisons sélectionnées selon leur mode de gestion et le régime de détention appliqué offrent un panorama très détaillé de l'offre de travail existante, des conditions de recrutement et de gestion de la main d'œuvre détenue, des conditions salariales et de la place du travail pénitentiaire dans ces organisations particulières que sont les prisons. De ces cinq enquêtes, des conclusions ont été tirées quant à l'approche comparative et aux fonctions du travail. A la suite de cela, le rapport au travail exprimé par les détenus a fait l'objet d'une analyse qui distinguait le rapport vécu au travail du rapport fonctionnel au travail. L'ambivalence extrême de ce rapport nous paraît être une caractéristique forte de la condition sociale des détenus au travail.

Après avoir découvert la condition juridique comme la réalité du travail pénitentiaire et le rapport vécu au travail exprimé par les détenus, peut-être le lecteur s'est-il demandé pourquoi les détenus souhaitent-ils tant travailler ? Compte tenu de la pauvreté générale des salaires, du contenu du travail et de l'absence de droit politique en matière de travail, la question n'est pas incongrue, elle est même tout à fait légitime. A cette interrogation posée par notre lecteur imaginaire, font écho deux questions célèbres posées par deux sociologues du travail non moins célèbres.

La première fût formulée par Donald Roy¹. Celui-ci constatait, que la limitation volontaire de la production, dite "freinage", était largement pratiquée par les ouvriers d'un atelier d'usinage où avait cours la rémunération aux pièces. Fort de ses propres observations (il s'était fait embaucher comme ouvrier dans cet atelier), il se demandait pourquoi les ouvriers ne produisaient pas plus, sachant qu'aux pièces ils pouvaient accroître leurs revenus. Il répondit à cette question en découvrant que les quotas de production étaient établis par l'encadrement, et que si les ouvriers allaient au-delà de ces quotas, alors les chronométrateurs du bureau des méthodes venaient réévaluer les cadences et les tarifs des pièces baissaient. A partir de sa propre expérience et de l'observation de ses camarades d'atelier, il parvint à élaborer une typologie des formes de freinage. Lorsque les ouvriers, après un galop d'essai

¹ Roy. D, "Deux formes de freinage dans un atelier de mécanique : respecter un quota et tirer au flanc", traduction dans la revue *Sociétés Contemporaines*, op.cit.

d'une heure ou deux constatait que le tarif valait le "coup" et qu'il permettait de "s'en sortir", c'est à dire lorsqu'ils étaient face à un boulot "juteux", alors ils faisaient en sorte d'atteindre le quota journalier fixé par le bureau des méthodes, ils pouvaient le dépasser mais dans des proportions relativement faibles de manière à ne pas trop attirer les chronométreurs. A l'inverse, lorsqu'un tarif annoncé, après un galop d'essai, était considéré comme trop faible pour "s'en sortir", c'est à dire qu'il s'agissait d'un boulot "de merde", alors l'attitude des ouvriers consistait à "tirer au flanc", et à ne pas atteindre les quotas, le but était de faire remonter le tarif. Ces comportements étaient largement l'effet d'une solidarité de groupe. Les ouvriers s'entendaient sur les stratégies de limitation de la production. Nous avons, dans nos monographies, relevé que les comportements de freinage étaient davantage le fait des individus et non le fait du groupe. Avant d'aborder à nouveau la question posée par Roy, formulons la seconde.

La deuxième question qui nous importe, et qui fait écho, selon nous, à notre question initiale (pourquoi les détenus souhaitent-ils tant travailler ?) fût formulée par M.Burawoy¹. Celui-ci, sans le savoir au début, menait une enquête dans la même usine que D.Roy à près de vingt ans d'intervalle. Les conditions de production avaient changé, Burawoy entreprit alors de faire des comparaisons dans le temps, ce qui l'amena à retourner la question de D.Roy en se demandant, pourquoi les travailleurs travaillent-ils aussi dur qu'ils le font² ? Il s'interrogeait ainsi sur les incidences que les changements introduits dans le processus du travail produisaient sur les comportements des ouvriers. Il cherchait surtout à comprendre pourquoi les ouvriers en étaient venus à collaborer à leur propre exploitation. Toute sa réflexion vise à comprendre les clefs du consentement des ouvriers aux objectifs de la direction des entreprises.

Répondre aux deux questions de ces deux illustres sociologues implique de reformuler un des résultats majeurs de notre étude.

A partir de l'analyse du rapport au travail et au temps des détenus, nous pouvons répondre que si les détenus souhaitent tant travailler, quand bien même il s'agit de "sales boulots", dans des conditions de "surexploitation"³ (dont ils sont conscients), c'est qu'ils vivent un drame social, une expérience sociale extrême, à savoir l'enfermement. Extrême dans le sens où la peine de prison prive les individus de la jouissance de leur temps et de leur liberté de mouvements. Une expérience extrême fait d'un temps aliénant organisé par le pouvoir pénitentiaire. C'est le cadre unique et le temps uniforme de l'institution totale décrit par Goffman. Or, nous avons montré, que travailler permet aux détenus de se ré-appropriier leur temps, que l'exercice d'une activité de travail leur permettait d'échapper au carcan carcéral. L'exercice d'une activité de travail est indéniablement une ressource qui contribue au maintien de l'identité⁴. Se mouvoir dans des espaces plus étendus, échapper à la

¹ Burawoy. M, "*Manufacturing Consent*", University of Chicago press, Chicago-London, 1979

² Voir la préface de son livre.

³ Comparées aux pratiques du monde salarié régi par le droit du travail.

⁴ Cf. Michael Pollak, "*L'expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*", Métailié, Paris, 2000.

surveillance permanente, créer des espaces de convivialité sont des choses possibles dans l'atelier. Plus encore, lorsqu'ils sont "installés" dans le temps de la peine, avec un horizon relativement balisé (une date de libération), le temps de travail devient central et fait sens par rapport au temps privé et au temps de loisirs. Il n'y a pas un temps uniforme et un univers du reclus mais des temps pluriels auxquels on peut faire correspondre des espaces privés et professionnels. Ce résultat démontre que l'institution prison n'est pas, ou plutôt n'est plus aussi totale qu'elle a du l'être par le passé. Face à la totalité de l'institution, se dresse si on peut dire, un fait social total, pour parler comme Mauss, celui du travail que Pierre Naville qualifiait d'*élément ordonnateur essentiel des sociétés*.

Le temps est une bataille permanente pour les détenus, il faut le tuer, se le ré-approprier, faire en sorte qu'il s'accélère. Un détenu aura cette expression, cherchant des formules afin de nous faire comprendre à quel point le travail avait des répercussions sur le temps de sa peine, il dit "*à la limite, une heure de travail c'est une heure de prison en moins. Là ça fait 18 mois, c'est 18 mois de gagnés*". Travailler pour un détenu c'est voir les aiguilles de l'horloge trotter plus vite. C'est là une donnée essentielle qui explique à la fois pourquoi les détenus travaillent et pourquoi (pour la grande majorité rémunérée à la pièce) ils ne produisent pas plus qu'ils ne le pourraient parfois. En effet, les "piécards" font face à une double contrainte, qui explique les calculs complexes auxquels ils se livrent pour fixer leur quota individuel de production (quand ils le peuvent). Ils doivent s'en sortir financièrement tout en évitant d'aller trop vite. Il ne s'agit pas comme chez Roy de la crainte du chronomètre, travailler trop vite signifierait s'auto-infliger la pire des sanctions : voir son temps passé à l'atelier réduit et se condamner à rester en cellule. Ils doivent s'en sortir financièrement sans se montrer trop rapides, ni trop lents, parce que la menace du déclassement plane. Ils jouent souvent le jeu des cadences lorsqu'elles sont accessibles. Comme Burawoy ou Roy, ils se prêtent au jeu des cadences parce qu'atteindre les quotas procure de la gratification¹, bon nombre d'entre eux sont critiques, nous l'avons dit, face au caractère répétitif du travail et à la monotonie de celui-ci. Nous avons observé, à plusieurs reprises, des détenus au comportement frénétique, ils alternaient des séquences très rapides et des pauses cigarettes ou des moments de discussion. Ces observations sont proches des impressions livrées par D.Roy lorsqu'il disait qu'au-delà du jeu qui permet de sortir de la monotonie, le travail à un rythme soutenu peut paraître moins fatigant et moins ennuyeux. Dans le centre de détention n°2, certains sont en compétition pour "battre" des records. Un détenu nous confiait en entretien ne pas se faire à la monotonie, à la répétition du travail. Deux jours plus tard, nous l'observions seul à sa machine alors que ses équipiers (il s'agissait des détenus travaillant en ligne de production) étaient en pause, il dit avec un grand sourire "*Aujourd'hui je vais en faire 4000 ! Je vais battre mon record!*". Ces équipiers avaient des commentaires un peu acerbes : "*il est malade*" ou "*ça sert à rien*", toujours est-il qu'ils collaboraient, de fait, à son record personnel en alimentant de pièces leur équipier rivé à sa machine. En questionnant leur contremaître, nous avons appris que tous s'étaient un

¹ Roy. D, "Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement : an Analysis of Piecework Incentive" in *American Sociological Review*, vol.18, n°4, 1953.

jour ou l'autre livré au petit jeu du record, la réalisation des quotas et de gros "scores", procure des gratifications sociales à l'intérieur du groupe. Nous en concluons, comme Roy, que la réalisation des quotas, dans les ateliers où la rémunération à la pièce a cours, n'est pas directement lié à l'incitation financière, celle-ci joue sans doute mais jouer "le jeu de s'en sortir" en soi et pour soi semble important. Ce jeu atteint, dans les ateliers pénitentiaires, ses limites dès lors qu'il peut être source d'une présence moindre dans l'atelier. La récompense principale du travail pénitentiaire, "sortir de la cellule", prend le pas et peut amener les détenus à appuyer sur "la pédale de frein de la production" (pour reprendre une expression de D.Roy), pédale qu'ils lâcheront s'ils voient arriver dans la zone de stockage de nouveaux stocks de marchandises à produire.

Rappelons les conclusions du chapitre V. Alors que la barrière entre le groupe des détenus et celui des surveillants est reconnu par tous, y compris par nous, comme caractéristique du monde des prisons¹, l'atelier de travail est un lieu où elle est bien moins importante, où la méfiance et les rapports guerriers semblent bien moins présents que dans les autres lieux de la prison. Par ailleurs, alors que la hiérarchie sociale qui s'opère en prison, selon la position du détenu dans l'échelle des crimes et délits se révèle souvent assez forte² (cf. le chapitre IV du livre "prison" de Léonore Le Caisne, op cit), l'atelier est un lieu où cohabitent pacifiquement les détenus (y compris en maison centrale, là où à priori la hiérarchisation sociale entre détenus est plus marquée). L'explication avancée par les surveillants à l'absence, ou à la quasi-absence, de conflits entre détenus est la suivante : ils risqueraient de perdre leur travail et ils savent que celui-ci est précieux. Cette explication est tout à fait valable, nous l'avons vérifiée et peut-être renforcée à travers l'analyse du rapport fonctionnel au travail des détenus. Cependant elle ne nous paraît pas suffisante. Il nous semble qu'une explication commune, à la pacification sociale qui s'opère entre détenus et entre détenus et surveillants, peut-être avancée en faisant appel à la théorie formulée par M.Burawoy : celle de la relative autonomie du processus de production³.

Nous avons souvent tenté de poser des questions ou d'orienter nos observations sur la constitution des groupes dans l'atelier en prenant en compte le délit des détenus, nous souhaitons nous interroger sur les difficultés éventuelles, qu'on pouvait supposer, à cohabiter dans un même espace de travail. L'atelier s'avère être un espace de neutralisation partielle et sans doute temporaire et éphémère des statuts délinquants. Mais que se passe-t-il donc dans l'atelier ? Peut-être pouvons-nous faire un rapprochement avec la théorie formulée par Burawoy ? Celui-ci expliquait que l'atelier était un espace relativement autonome et constituait en lui-même un système. Il démontrait dans son étude, que les variables d'âge, de statut matrimonial et de niveau d'instruction, n'expliquaient qu'une part marginale

¹ De sorte que pour tout individu extérieur aux deux groupes, la position de neutralité est intenable, on est soit prodétenu, soit prosurveillant.

² Même si celle-ci est mise en branle par des changements importants dans la structure de la population incarcérée, surtout par la montée en puissance des détenus incarcérés pour mœurs, devenus majoritaires dans bon nombre de prisons.

³ pp 135-157, chapitre IX in "*Manufacturing Consent*", *Op cit.*

des variations de production. Le consensus dans le travail et le consentement des ouvriers envers les objectifs de production fixés par la direction sont créés dans et par le processus de production, ils ne proviennent pas d'influences "importées". Ce qui lui permettait de conclure que le consensus s'organisait, se construisait, selon un processus de production relativement autonome.

Revenons en au travail pénitentiaire, par analogie, il est possible de lancer une piste¹ analytique qui expliquerait la cohabitation pacifique observée entre les détenus et entre les détenus et les surveillants dans l'atelier. Il est bien possible que le processus de production dans son ensemble, le fait de produire ensemble, de participer à une même organisation tournée vers un objectif commun de production, soit créateur en soi d'une logique propre qui tend à neutraliser partiellement les statuts délinquants et, dans une moindre mesure, les positions de surveillant et de détenu. Le statut de travailleur suscite de la part des surveillants et de l'encadrement pénitentiaire une appréciation positive. Outre le fait que l'accès au travail puisse récompenser un comportement attendu, il se joue quelque chose autour du travail qui doit être relié avec la centralité que celui-ci occupe au niveau sociétal, à la puissance de la norme du travail qui s'inscrit à tous les niveaux de la société, jusque dans ces "*régions cachées de notre système social*"².

¹ Nous insistons, il s'agit d'une piste de travail, une hypothèse, qu'il conviendrait s'approfondir.

² Manifeste du Groupe d'Information sur les Prisons, 8 février 1971, signé par J-M Domenach, P.Vidal-Naquet et M.Foucault. Reproduit dans Foucault. M, "*Dits et écrits I*", Quarto, Gallimard, Paris, 2001.

Glossaire.

A.P : Administration pénitentiaire

Auxi (pour "auxiliaire"): détenu employé au service général.

C.D : Centre de détention. Etablissement pénitentiaire accueillant des condamnés qui sont considérés comme présentant les meilleures perspectives de réinsertion. Le régime de détention est principalement orienté vers la resocialisation des détenus.

Classement : processus de sélection des détenus aux activités sociales (travail, sport, école, toute forme de loisirs). On "classe" et on "déclasse" dans toutes les activités.

C.I.P : Conseiller d'insertion et de probation. Les CIP étaient, avant la réforme des SPIP, appelés éducateurs.

C.S.P : Chef de Service Pénitentiaire.

D.S.P : Directeur de Service Pénitentiaire.

C.U.P : Chef d'Unité Privé. Dans les prisons à gestion mixte, salarié(e) à statut cadre, chargé de diriger l'ensemble des fonctions déléguées dans le cadre du contrat de gestion mixte passé entre l'A.P et son entreprise.

C.U.T.E : Chargé d'Unité Travail et Emploi. Personne fonctionnaire ou contractuelle de l'A.P chargé du suivi et de développement du travail pénitentiaire au niveau régional.

I.L.S : Infraction à la législation des étrangers.

J.A.P : Juge d'Application de Peines.

M.A : Maison d'arrêt. Etablissement pénitentiaire recevant les prévenus et les condamnés dont le reliquat de peine est inférieur ou égal à un an.

Maison centrale : Etablissement pénitentiaire recevant les condamnés les plus sensibles. Leur régime de détention est essentiellement axé sur la sécurité.

P.A.C.T.E : Plan d'Amélioration des Conditions de travail et d'Emploi. Il y eu deux plans, PACTE 1 (volet quantitatif) et PACTE 2 (volet qualitatif).

Prévenu : personne détenue dans un établissement pénitentiaire qui n'a pas encore été jugée ou dont la condamnation n'est pas définitive.

R.I.E.P : Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires.

R.P.S : Remise de Peine Supplémentaire (compétence du J.A.P).

S.E.P : Service de l'Emploi Pénitentiaire. Service à compétence nationale, chargé d'organiser la production de biens et de services par des détenus et d'en assurer la commercialisation, d'assurer la gestion et l'aide au développement d'activités de travail et de formation particulièrement dans les établissements pour peine, de gérer la régie industrielle des établissements pénitentiaires.

Service général : emplois occupés par des détenus dans les établissements au service de la maintenance, de la restauration et de l'hôtellerie.

S.M.P.R : Service Médico-Psychologique Régional.

S.M.R : Seuil Minimum de Référence.

S.P.I.P : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation, créé par le décret n°99-276 du 13 avril 1999, il a pour mission, auprès des établissements pénitentiaires et du milieu ouvert, de favoriser l'accès aux droits et aux dispositifs d'insertion de droit commun des détenus et des personnes placées sous son contrôle par les autorités judiciaires. Il existe un SPIP par département.

T.G.I : Tribunal de Grande Instance.

U.C.S.A : Unité de Consultation et de Soins Ambulatoires implantée en milieu pénitentiaire, assure les soins somatiques et psychiatriques incluant la prévention, l'organisation des soins en milieu hospitalier ainsi que la continuité de soins à la sortie de détention.

Sommaire des annexes

| | |
|---|-------|
| Annexe I : Guides d'entretiens. | P.216 |
| Annexe II : Grille de salaire de la R.I.E.P imprimerie. | P.218 |
| Annexe III : Graphiques sur l'évolution du travail pénitentiaire. | P.219 |

Annexe I : Guides d'entretien.

I.I. Détenus occupés au travail.

Consigne de départ : Est-ce que vous pouvez me parler de votre travail?

(L'ordre des thèmes qui suivent n'est pas fixé à l'avance, la consigne de départ est ouverte afin que le détenu-travailleur puisse «conduire »)

1) Recrutement

- Démarches
- Déroulement

2) Les motivations

- L'intérêt du travail
- Les remises de peines
- Les perspectives d'avenir (la sortie)

3) La situation de travail

- Description du travail effectué (journée type)
- L'ambiance
- Les conditions de travail
- Relations aux autres détenus travailleurs
- Relations aux encadrants
- Relations aux surveillants d'atelier

4) L'impact du travail sur la vie dans la prison

- Le salaire
- L'utilisation de l'argent (cantine, pécule, indemnisation des victimes...)
- Le rapport à la consommation
- La vie quotidienne
- Les activités hors du travail (sport, enseignement...)
- Les relations avec les surveillants
- Les relations avec les (co)détenus
- Les relations avec les proches (famille...)

5) Itinéraire familial, Scolarité, formation, itinéraire d'emploi

- Profession des parents
- fratrie

- lieu de scolarité
- niveau d'étude

-diplômes obtenus.

-emplois occupés avant l'entrée en prison

-emplois occupés en prison.

-périodes de chômage

-temps de formation

Bilan : Finalement, si vous n'aviez pas ce travail, qu'est-ce que ça changerait?

I.II. Détenus innocupés (en attente de travail).

Il pourra s'agir ici de détenus "déclassés" mais aussi de détenus qui ont pu travailler par intermittence.

Consigne de départ : est-ce que vous pouvez me parler de vos expériences de travail?

Bilan : Finalement qu'est ce que ça change pour vous de travailler ou de ne pas travailler?

I.III. Guide d'entretien pour les personnels responsables de l'organisation du travail.

Vous êtes responsable d'atelier/surveillant d'atelier/directeur en charge du travail, pouvez-vous me définir votre fonction?

-Récit de la dernière journée de travail.

Quelles relations avez-vous avec les autres catégories de personnes?

-Nature

-Fréquence

Et avec les détenus?

Qu'est-ce que vous pouvez me dire de l'organisation du travail ici?

-sécurité (dans l'atelier, et aux portes)

-horaires de travail

-gestion de la main d'œuvre

D'un point de vue général, qu'est-ce que vous pensez de l'organisation du travail pénitentiaire?

Annexe II : Grille de rémunération. Imprimerie centre de détention n°1.

Taux horaires en euros année 2003.

| Préqualification | 1 mois | 2 mois | 3 mois | 4 mois | | | |
|------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|
| | 2,34 | 2,65 | 2,88 | 3,18 | | | |
| Echelon | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Durée | 1 à 3 mois | 1 à 3 mois | 1 à 3 mois | 3 à 6 mois | 3 à 6 mois | 3 à 6 mois | Au choix |
| P1 | 3,18 | 3,25 | 3,31 | 3,38 | 3,45 | 3,52 | 3,59 |
| P2 | 3,35 | 3,42 | 3,49 | 3,56 | 3,63 | 3,70 | 3,78 |
| P3 | 3,55 | 3,69 | 3,83 | 3,98 | 4,14 | 4,26 | 4,39 |
| Technicien | 4,46 | | | | | | |
| Contremaître | 5,05 | | | | | | |

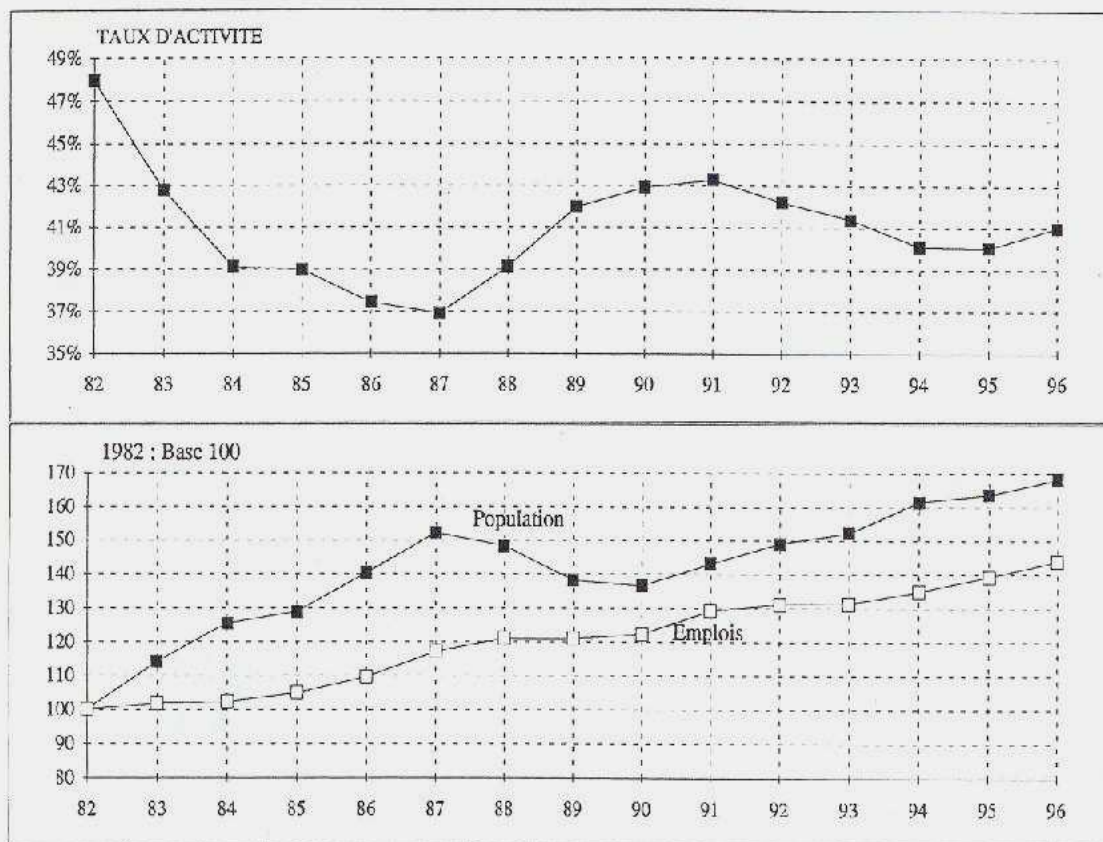
Le changement d'échelon pourra intervenir sur décision du chef d'atelier dans les conditions prévues sur la grille. Le changement de qualification s'effectuera en fonction des capacités professionnelles de l'opérateur sur décision du chef d'atelier. Il entraînera un repositionnement sur la grille au taux immédiatement supérieur à celui de l'ancienne qualification.

Un comportement non conforme aux attentes des responsables d'atelier pourra suspendre provisoirement la progression d'un opérateur et le cas échéant entraîner sa rétrogradation.

Source : R.I.E.P.

Annexe III : Graphiques sur l'évolution du travail pénitentiaire sur la période 1982-1996.

1. Le taux d'activité rémunérée : l'évolution pluriannuelle



2. Répartition des emplois rémunérés par secteur d'activité

| Année | Concession | RIEF/SNTMP | Service général | Formation prof. | Semi-Lib./Extérieur | Total |
|-------------|------------|------------|-----------------|-----------------|---------------------|-------|
| 1982 | 7504 | 2030 | 5207 | 685 | 299 | 15734 |
| 1983 | 7622 | 1986 | 5244 | 798 | 366 | 16016 |
| 1984 | 7392 | 1966 | 5400 | 904 | 433 | 16095 |
| 1985 | 7292 | 2067 | 5643 | 1006 | 483 | 16491 |
| 1986 | 7429 | 2173 | 5799 | 1143 | 682 | 17226 |
| 1987 | 7612 | 2161 | 6051 | 1639 | 954 | 18417 |
| 1988 | 7863 | 2112 | 6349 | 1930 | 770 | 19024 |
| 1989 | 8035 | 1947 | 6324 | 2042 | 668 | 19016 |
| 1990 | 8190 | 1820 | 6192 | 2244 | 780 | 19226 |
| 1991 | 8626 | 1564 | 6602 | 2625 | 901 | 20318 |
| 1992 | 8765 | 1448 | 6840 | 2801 | 779 | 20633 |
| 1993 | 8395 | 1365 | 6941 | 3177 | 779 | 20657 |
| 1994 | 9259 | 1326 | 6893 | 2934 | 822 | 21234 |
| 1995 | 9636 | 1250 | 6861 | 2740 | 1433 | 21920 |
| 1er sem. 96 | 9746 | 1369 | 6955 | 3071 | 1496 | 22637 |

(1) L'année 1982, caractérisée par un fléchissement de l'effectif des détenus (52 000), a été choisie comme année origine; ce qui permet ensuite, de mieux lire les mouvements de l'emploi face à une inflation carcérale.

Source : Recueil statistique, "chiffres de l'emploi de la population détenue en France métropolitaine".
Administration pénitentiaire/SCERL 1996.

Bibliographie

Livres et articles.

- Auvergnon. P, Guillemain. C, "*Le travail pénitentiaire en question, une approche juridique et comparative*", rapport remis au GIP "Mission de Recherche Droit et Justice", Mars 2005.
- Badinter. R, "*La prison républicaine, 1871-1914*", Fayard, Paris.1992.
- Baudelot. C, Gollac. M, "*Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*", Fayard, Paris, 2003.
- Beaud. S, Weber. F, "*Guide de l'enquête de terrain*", La découverte, Paris, 1998.
- Benguigui. G et Orlic. F, "*La socialisation professionnelle des surveillants de l'administration pénitentiaire*". Rapport remis au GIP Droit et Justice, 1996.
- Benguigui. G, "Contrainte, négociation et don en prison", *Sociologie du Travail*, vol.39/n°1, 1997.
- Benguigui. G, "L'observation des incidents et des crises", *Sociétés Contemporaines*, n°40. 2000.
- Berger. P, Luckmann. T, "*La construction sociale de la réalité*" (trad. franç.), Armand colin, Paris, 1996.
- Bernoux. P, "*Un travail à soi*", Privat, Toulouse, 1981.
- Burawoy. M, "*Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*", University of Chicago Press, Chicago-London, 1979.
- Carlier. C, "*Histoire du personnel des prisons françaises du XVIII^{ème} siècle à nos jours*", éditions de L'Atelier, Paris, 1997.
- Carlier. C, "*Histoire de Fresnes, prison "moderne"! De la genèse aux premières années*", éditions Syros/La découverte, Paris, 1998.
- Castel. R, "*Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*", Fayard, Paris, 1995.
- Castel. R, "La fin du travail, un mythe démobilisateur", *Le Monde diplomatique*, Septembre 1998.
- Chantraine. G, "*Par delà les murs*", P.U.F-Le Monde, Paris, 2004.
- Charpentier. P, Meurs. D, "*La productivité du travail en prison. Etude de cas et synthèse*", Direction de l'Administration Pénitentiaire, Paris, 1986.
- Chauvenet. A, Orlic. F, Benguigui. G, "*Le monde des surveillants de prison*", PUF, Paris, 1994.
- Chauvenet. A, Faugeron. C, Combessie. P, (eds) *Approches de la prison* Presses Universitaires de Montréal et d'Ottawa, De Boek Université, Paris, Bruxelles, 1996.
- Chauvenet. A, "Les surveillants entre droit et sécurité : une contradiction de plus en plus aigüe", in *La prison en changement* (dir. D.Lhuillier, C.Veil), ed. Erès. 2000.
- Chauvenet. A, et alii, "*La violence carcérale en question*", rapport de recherche remis au GIP "Mission de Recherche Droit et Justice", Janvier 2005.
- Christie. N, "*L'industrie de la punition. Prison et politique pénale en Occident*" (trad. 1ère éd.1993), éditions Autrement, Paris, 2003.

- Clemmer. D, "*The Prison Community*", Holt Rinehart and Winston, New York, 1940.
- Combessie. P, "*Prisons des villes et des campagnes, étude d'écologie sociale*". Éditions de l'Atelier, Paris, 1996.
- Combessie. P, "*Sociologie de la prison*", La découverte, Paris, 2001.
- Cooper. M.H, King. R.D, "Social and Economic Problems of Prisoners' Work", in *The Sociological Review*, monograph n°9, Sociological Studies in the British Penal Services, University of Keele, Staffordshire, 1975.
- Danti-Juan. M, "Les droits sociaux du détenu" in Actes du colloque : "*La condition juridique du détenu*", Poitiers. 1994.
- Dawson. S, "Power en Influence in Prison Workshops", in P.Abell (ed) "*Organizations as Bargaining and Influence Systems*", Hasted Heinemann, London. 1975.
- Dubar. C, "*La socialisation*", Armand colin, Paris, 1998.
- Dubar. C, "*La crise des identités*", P.U.F, Paris, 2000.
- Dubéchet. P, "*Paroles de détenus sur le travail*", les rapports du CREDOC, n°224, Décembre 2002.
- Dubet.F, "*Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école*", Revue Française de Sociologie, n°4/1996.
- Dubois. P, "*Le sabotage dans l'industrie*", Calmann-Levy, Paris, 1976.
- Dumont. L, "*Homo hiérarchicus*", Gallimard, Paris, 1967.
- Durand. J-P, "*La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*", éditions du Seuil, Paris, 2004.
- Durkheim. E, "*La division du travail social*", 1^{ère} éd.1893, coll. Quadrige, PUF, Paris, 1990.
- Faugeron. C, "La production de l'ordre et le contrôle pénal -bilan de la recherche en France depuis 1980", in *Déviance et Société*, vol.15/n°1, 1991.
- Faugeron. C, Le Boulaire. J-M, "Prisons, peines de prisons et ordre public", *Revue Française de Sociologie*, n°XXXIII-1, 1992.
- Faugeron. C, "Une théorie de la prison est-elle possible ?", in Faugeron. C, Chauvenet. A, Combessie. P (eds), "*Approches de la prison*", Presses Universitaires de Montréal et d'Ottawa, De Boek Université, Paris, Bruxelles, 1996.
- Farge. A, Foucault. M, "*Le désordre des familles- lettres de cachet des archives de la Bastille au XVIIIème siècle*", Gallimard, Paris, 1982.
- Fischer. N, "Espace de travail et appropriation" in Pichaud/De Coster (ed.) "*Traité de sociologie du travail*", De Boeck Université, Paris, Bruxelles, 1998.
- Fize. M, "Le travail dans les prisons (1873-1914)", in *Revue de Science Criminelle*, Avril-Juin 1990.
- Foucault. M, "*Histoire de la folie à l'âge classique*", NRF, Gallimard, Paris, 1972.
- Foucault. M, "*Surveiller et punir. Naissance de la prison*", NRF, Gallimard, Paris, 1975.
- Foucault. M, "*Dits et écrits I, 1954-1975*", Quarto, Gallimard, Paris, 2001.
- Friedmann. G, Naville.P, "*Traité de sociologie du travail*", 2 volumes, Armand Colin, Paris, 1961-1962.
- Godefroy. T, Laffargue. B, "*Changements économiques et répression pénale*" déviance et contrôle social n°55, CESDIP, 1991.

- Goffman. E, "*Asiles –étude sur la condition sociale des malades mentaux*", Les éditions de minuit, 1968.
- Grosser. G.H, "External Setting and Internal Relations of the Prison" in *Theoretical Studies in Social Organisations of the Prison*, Social Science Research Council, 1960.
- Grossin, W, "*Le travail et le temps*", édition Anthropos, Paris, 1969.
- Grossin. W, "*Les temps de la vie quotidienne*", Thèse présentée devant l'Université de Paris V, Juin 1972, Reproduction par l'Université de Lille III, 1973.
- Herzog-Evans. M, "Le droit pénitentiaire : Un droit faible au service du contrôle des détenus ?" in Faugeron. C, Chauvenet. A, Combessie. P (eds), "*Approches de la prison*", Presses Universitaires de Montréal et d'Ottawa, De Boek Université, Paris, Bruxelles, 1996.
- Hirschman. A.O, "*Exit, Voice, and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations, and States* ", Harvard University Press, 1970. Trad. franç., "*Face au déclin des entreprises et des institutions*", Editions Ouvrières, Paris, 1972.
- Hughes. E, "*Le regard sociologique*" (textes rassemblés par J-M Chapoulie), éditions de l'EHESS, Paris, 1996.
- INSEE, "*L'histoire familiale des hommes détenus*", Synthèse n°59, Janvier 2002.
- Jacob. A, "*Le travail, reflet des cultures. Du sauvage indolent au travailleur productif*", PUF, Paris, 1994.
- Jappe. A, "*Les aventures de la marchandise*", Denoël, Paris, 2003.
- Jory. H, "Les enjeux salariaux de la politique de lutte contre le chômage de longue durée" (pp. 115-136), in Friot. B, Rose. J, (dir) "*La construction sociale de l'emploi en France*", L'Harmattan, Paris, 1996.
- Lazarsfeld. P, Jahoda. M, Zeisel, H, "*Les Chômeurs de Marienthal*" (trad.), Les éditions de minuit, Paris, 1981.
- Legge. K, "Work in Prison : the Process of Inversion", in *British Journal of Criminology*, vol.18 n°1, Janvier 1978.
- Le Caisne. L, "*Prison, une ethnologue en prison*", Paris Odile Jacob, 2000.
- Lemire. G, "*Anatomie de la prison*", Les presses de l'Université de Montréal, Economica, Montréal, 1990.
- Linhart. D, "*L'appel de la sirène. Ou l'accoutumance au travail*", Le sycomore, Paris, 1981.
- Linhart D, "Travail : défaire, disent-ils", *Sociologie du Travail*, n°2/1997.
- Linhart. D, "*Perte d'emploi, perte de soi*", Erès, Ramonville Saint-Agne, 2002.
- Linhart. D, "*La modernisation des entreprises*", La découverte, Paris, réed.2003.
- Linhart. D et Moutet. A (eds), "*Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles au travail*", coll.Recherches, La découverte, Paris, 2005.
- Linhart. R, "Procès de travail et division de la classe ouvrière", in : "*La division du travail - colloque de Dourdan*", Galilée, Paris 1978.
- Linhart. R, "*L'établi*", Editions de Minuit, Paris, 1978.
- Lorvellec. S, "*Travail et peine*" (pp. 247-263), in Supiot (ed), "Le travail en perspective", Avril 96, Nantes. Actes du colloque, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1998.
- Marchetti. A-M, (en coll. avec Combessie.P), "*La prison dans la cité*", Desclée de Brouwer, Paris, 1996.

- Marchetti. A-M, "*Pauvretés en prison*", coll. Trajets, Eres, Ramonville Saint-Agne, 1997.
- Marchetti. A-M, "Le travail en détention : un révélateur de la condition carcérale", *Les cahiers de la Sécurité Intérieure*, n°31/1998.
- Marchetti. A-M, "*Perpétuités. Le temps infini des longues peines*", coll. Terres Humaines, Plon, Paris, 2001.
- Martineau. C, Carasso. J-P, "*Le travail dans les prisons*", Editions Champ Libre, 1972.
- Maruani. M, "*Les mécomptes du chômage*", Bayard, Paris, 2002.
- Mary. F-L, "Les femmes et le contrôle pénal en France : quelques données récentes", in *Déviance et société*, vol.22/n°3, 1998.
- Méda. D, "*Le travail, une valeur en voie de disparition*", Aubier, Paris, 1995.
- Morin. M-L, "Sous-traitance et relations salariales -Aspects du droit du travail." *Revue Travail et Emploi*, n°60, 1994.
- Mottez. B, "Du marchandage au salaire au rendement", *Sociologie du Travail*, n°3/1960.
- Mottez. B, "Formes de rémunération et rationalisation", *Sociologie du Travail*, n°3/1962.
- Mottez. B, "*Systèmes de salaire et politiques patronales. Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*", éditions du CNRS, 1966.
- Pauchet. C, "Le temps en milieu carcéral", in *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal*, n°2, Avril-Juin 1984.
- Peneff. J, "*L'hôpital en urgence*", Métailié, Paris, 1992.
- Peneff. J, "Mesure et contrôle des observations dans le travail de terrain", *Sociétés Contemporaines*, n°21, 1995.
- Perret. B, "*L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*", Le seuil, Paris, 1995.
- Perrot. M (ed), "*L'impossible prison. Recherches sur le système pénitentiaire français*", Le seuil, Paris, 1980.
- Petit. J.G, Castan. N., Faugeron. C., Pierre. M, Zylsberg. A, "*Histoire des galères, bagnes et prisons -XIIIème -XXème siècles, introduction à l'histoire pénale de la France.*" Editions Privat, Toulouse, 1991.
- Petit. J-G, "*Ces peines obscures. La prison pénale en France 1780-1875*", Fayard, Paris, 1990.
- Pillon. T, Vatin. F, "Retour sur la question salariale, actualité d'un vieux problème", *Histoire et Sociétés*, n°1/2002.
- Piore. M, Doeringer. P, "*Internal Labor Market and Manpower Analysis*", Lexington, 1971.
- Pollak. M, "*L'expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale*", Métailié, Paris, 2000.
- Pronovost. G, "*Sociologie du temps*", De Boeck Université, Paris-Bruxelles. 1996.
- Rachid, "Génération 'scarface'. La place du trafic dans une cité de la banlieue parisienne", *Déviance et société*, n°1/2004.
- Renouard. J-M, "La prison de l'île-de-Ré : un travail d'équipe", *Questions pénales*, XII-4, Cepadès, Guyancourt, 1999.
- Rifkin. J, "*La fin du travail*", (trad.), La découverte, Paris, 1996.

- Rostaing. C, "De la stigmatisation à la négociation d'autres identités", in Paugam. S (ed), *L'exclusion : l'Etat des savoirs*, La découverte, Paris, 1996.
- Rostaing. C, "*La relation carcérale. Identités et rapports sociaux dans les prisons de femmes*", PUF, Paris, 1997.
- Roy. D, "Quota Restriction and Goldbricking in a Machine Shop", *American Journal of Sociology*, n°57-5, 1952. (Traduit dans *Sociétés Contemporaines* : "Deux formes de freinage dans un atelier de mécanique : respecter un quota et tirer au flanc", n°40/2000).
- Roy. D "Work Satisfaction and Social Reward in Quota Achievement : an Analysis of Piecework Incentive", *American Sociological Review*, n°18-4, 1953.
- Rusche. G, Kirchheimer. O, "*Peine et structure sociale -histoire et théorie critique du système pénal*", éditions du Cerf, Paris, 1994.
- Salais. R, Baverez.N et Reynaud.B, "*L'invention du chômage*", Quadrige, P.U.F, Paris, 1986 (1ère éd),1999.
- Salas. D, "Vingt ans après, le grand silence", *Esprit*, octobre 1995.
- Schnapper. D, "*L'épreuve du chômage*", Gallimard, Paris, 1981.
- Schnapper. D, "*Contre la fin du travail*", Textuel, Paris, 1997.
- Selznick. P, "*Leadership in Administration*", Harper and Row, New-York, 1957.
- Seyler. M, "De la prison semi-privée à la prison vraiment publique –la fin du système de l'entreprise générale sous la 3ème République", *Déviance et société*, vol.13/n°2, 1989.
- Simon. F.H, "*Prisoners'Work and Vocational Training*", Routledge, London and New-York.1999.
- Sorokin. P, "*Social and Cultural Mobility*", Glencoe, The Free press, 1959.
- Sutherland. E.H, Cressey. D, "*Principles of Criminology*", 1ère éd. 1924 (régulièrement augmentée), J.B Limpincott company, New York.
- Sykes. G, "*The Society of Captives*", Princeton university press, Princeton New jersey, 1958.
- Talendier. J, "La problématique travail-prison : les intentions à la peine", *Economie et Humanisme*, n°329, juin 1994.
- Tardy. V, "Le travail en milieu carcéral : essai d'un bilan", *Revue Pénitentiaire et de Droit Pénal*, n°3/1997.
- Thompson. E.P, "*Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*" (trad.), La fabrique éditions, Paris, 2004.
- Touraine. A, "Pourquoi je résiste à l'idée de la fin du travail", *conférence au Congrès International de sociologie*, 1998.
- Trouvelot. S, "*Le travail en prison : pas cher mais vital*", Problèmes Economiques et Sociaux, n°2.517, La documentation française, Avril 97.
- Van Zyl Smit.D, Dünkel. F, (eds), "*Prison Labour : Salvation or Slavery ?*", Onati international series/Ashgate, Lincolnshire, 1999.
- Vatin. F, "*Le travail, sciences et société. Essais d'épistémologie et sociologie du travail*", Editions de l'Université de Bruxelles, 1999.
- Wacquant. L, "L'ascension de l'Etat pénal en Amérique", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°124/1998.
- Western. B, Beckett. K et Harding. D, "Système pénal et marché du travail aux Etats-Unis", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°124/1998.

Rapports.

- Assemblée Nationale, Rapport au nom de la commission d'enquête sur "La situation des les prisons françaises, Président : L.Mermaz, Rapporteur : J.Floch, Juin 2000.
- Conseil d'Etat, "*Rapport sur le travail pénitentiaire*", rapport remis au Garde des Sceaux par Jean-Pierre Hoss, Maître des Requêtes au Conseil d'Etat, Juillet 1979.
- Conseil Economique et Social, "*Travail et prison* ", rapport remis par Talendier. J, 1988.
- Cour des Comptes, "*Garde et réinsertion- La gestion des prisons*", rapport public thématique, Janvier 2006.
- Sénat, Rapport de la commission d'enquête sur les conditions de détention dans les établissements pénitentiaires : "*La prison une humiliation pour la République*", 2000.
- Sénat, Rapport du sénateur Loridant. P, "*Prison : le travail à la peine –contrôle budgétaire de la RIEP*", 2002.

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-------------|
| Introduction | P.6 |
| | |
| Chapitre I : Le travail pénitentiaire : une perspective historique. | P.10 |
| 1. Travail et peine un lien séculaire. | P.10 |
| 2. Les métamorphoses du travail pénitentiaire : du châtiment à la réinsertion ? | P.13 |
| 3. Du rôle central du travail dans la société. | P.20 |
| | |
| Chapitre II : Eléments juridiques et économiques. | P.22 |
| 1. La condition juridique du détenu par rapport au travail. | P.22 |
| 2. La place du travail pénitentiaire dans un marché segmenté. | P.26 |
| 3. L'emploi pénitentiaire : une forme "atypique" d'emploi ? | P.27 |
| 3.1. Les différentes configurations de l'emploi pénitentiaire. | P.27 |
| 3.2. Des formes triangulaires d'emploi. | P.32 |
| 3. Marchandage de main d'œuvre et tâcheronnat. | P.34 |
| 3.1. Le tâcheronnat. | P.35 |
| 3.2. Travail pénitentiaire et marchandage, proximité et distance. | P.37 |
| | |
| Chapitre III : Repères théoriques et méthodologiques. | P.43 |
| 1. Bilan de la recherche académique sur le travail pénitentiaire. | P.43 |
| 1.1. L'objet travail pénitentiaire : une question occultée. | P.43 |
| 1.2. Quelques explications à cette occultation. | P.47 |
| 2. Entre sécurité et socialisation, nos deux hypothèses de travail. | P.51 |
| 2.1. Travailler en prison : rapport au travail et socialisation. | P.52 |
| 2.2. Sécurité et organisation : le choc des rationalités. | P.54 |
| 3. Cadre méthodologique | P.56 |
| 3.1. Le choix des prisons : une double approche méthodologique. | P.57 |
| 3.2. La combinatoire des techniques d'enquête. | P.58 |

| | |
|--|-------------|
| Chapitre IV : Les cinq monographies. | P.62 |
| Introduction. | P.62 |
| 1. Maison d'arrêt n°1, une prison en gestion mixte. | P.64 |
| A) Présentation de la prison. | P.64 |
| 1. Données démographiques. | P.64 |
| 2. Mode de gestion et règles de fonctionnement. | P.65 |
| B) L'organisation du travail. | P.66 |
| 1. Les travaux proposés. | P.72 |
| 2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués. | P.74 |
| 3. L'encadrement du travail. | P.77 |
| 4. L'accès au travail. | P.77 |
| 5. La place du travail dans la prison. | P.81 |
| 2. Maison d'arrêt n°2, une prison en gestion publique. | P.83 |
| A) Présentation de la prison. | P.83 |
| 1. Données démographiques. | P.84 |
| 2. Mode de gestion et règles de fonctionnement. | P.84 |
| B) L'organisation du travail. | P.84 |
| 1. Les travaux proposés. | P.85 |
| 2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués. | P.88 |
| 3. L'encadrement du travail. | P.90 |
| 4. L'accès au travail. | P.93 |
| 5. La place du travail dans la prison. | P.94 |
| 3. Centre de détention n°1, une prison en gestion publique. | P.96 |
| A) Présentation de la prison. | P.97 |
| 1. Données démographiques. | P.98 |
| 2. Mode de gestion et règles de fonctionnement. | P.99 |
| B) L'organisation du travail. | P.101 |
| 1. Les travaux proposés. | P.101 |
| 2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués. | P.106 |
| 3. L'encadrement du travail. | P.109 |

| | |
|---|--------------|
| 4. L'accès au travail. | P.113 |
| 5. La place du travail dans la prison. | P.116 |
| 4. Centre de détention n°2, une prison en gestion mixte. | P.119 |
| A) Présentation de la prison. | P.120 |
| 1. Données démographiques. | P.120 |
| 2. Mode de gestion et règles de fonctionnement. | P.121 |
| B) L'organisation du travail. | P.123 |
| 1. Les travaux proposés. | P.124 |
| 2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués. | P.131 |
| 3. L'encadrement du travail. | P.137 |
| 4. L'accès au travail. | P.143 |
| 5. La place du travail dans la prison. | P.146 |
| 5. Maison centrale, une prison en gestion publique. | P.148 |
| A) Présentation de la prison. | P.149 |
| 1. Données démographiques. | P.150 |
| 2. Mode de gestion et règles de fonctionnement. | P.150 |
| B) L'organisation du travail. | P.151 |
| 1. Les travaux proposés. | P.151 |
| 2. Les modes de rémunération et les salaires pratiqués. | P.161 |
| 3. L'encadrement du travail. | P.164 |
| 4. L'accès au travail. | P.168 |
| 5. La place du travail dans la prison. | P.171 |
| Conclusions générales sur l'approche comparative. | P.173 |
| 1. Le mode de gestion des prisons. | P.173 |
| 2. Le niveau de sécurité. | P.175 |
| 3. L'importance de l'architecture des prisons. | P.177 |
| 4. La prise en compte de la logique sécuritaire. | P.177 |

| | |
|--|--------------|
| Chapitre V : Rôle et fonctions du travail dans l'organisation. | P.180 |
| 1. Le primat de la fonction sécuritaire. | P.180 |
| 2. Les fonctions du travail. | P.181 |
| 2.1. La fonction occupationnelle. | P.181 |
| 2.2. La fonction sociale et psychologique. | P.181 |
| 2.3. La fonction économique. | P.182 |
| 3. L'atelier de travail comme espace de pacification sociale. | P.183 |
| 3.1. Entre détenus et surveillants. | P.184 |
| 3.2. Entre détenus. | P.185 |
| | |
| Chapitre VI : Le rapport au travail des détenus. | P.188 |
| 1. Remarques introductives sur le temps. | P.188 |
| 1.1. Temporalités et analyses classiques de la prison. | P.189 |
| 1.2. Les temps de la vie quotidienne en prison. | P.192 |
| 2. Le rapport global au travail. | P.198 |
| 3. Le rapport vécu au travail. | P.198 |
| 3.1. Un fort sentiment d'exploitation. | P.198 |
| 3.2. La protection sociale : incompréhension et brouillage. | P.200 |
| 3.3. Un travail abrutissant et sans intérêt. | P.201 |
| 4. Le rapport fonctionnel au travail. | P.202 |
| 4.1. Le rapport à l'argent : désir d'autonomie et consumérisme. | P.202 |
| 4.2. Travailler : une nécessité sociale et psychologique pour tous. | P.204 |
| 5. Un rapport au travail d'une ambivalence extrême. | P.206 |
| | |
| Chapitre VII : La norme du travail face à l'institution totale. | P.208 |
| | |
| Glossaire | P.213 |
| Sommaire des annexes | P.215 |
| Bibliographie | P.220 |
| Table des matières | P.226 |