

## Entretien no. 1

**Q.** : Vous êtes gardien de prison ?

**R.** : Je suis gardien. Depuis très longtemps. On a un rôle de premier contact avec le détenu, puisque le détenu, une fois qu'il est enfermé, il a un contact, d'abord avec le gardien, puisqu'il lui ouvre tous les matins la cellule pour lui donner à manger, pour lui dire ce qu'il veut dans la journée, ce dont il a besoin, les problèmes qu'il peut avoir

**Q.** : Vous avez commencé votre travail dans quel état d'esprit ?

**R.** : Une des premières choses qu'on fait quand on arrive dans le travail, c'est faire la séparation entre ce qu'on pense, ce qu'on aime ou ce qu'on aimerait et puis le fait qu'on travaille ; quand on travaille, on travaille pour quelqu'un, auquel on a une certaine fidélité, entre guillemets, et puis on fait ce qu'il nous demande, ce qu'il nous demande est clairement défini. Ou on accepte de s'y conformer et puis on continue à travailler dans la maison, ou on ne s'y conforme pas et puis on arrête de travailler, on change de boulot.

**Q.** : Il n'y a pas d'autre manière de faire ?

**R.** : Je suis en conflit certainement avec le boulot que je fais mais, pour moi, le choix est fait et puis la contradiction est assumée et puis, je peux l'expliquer... Je peux dire pourquoi, comment.

**Q.** : Mais ça n'empêche pas que le conflit est quand même là, il est où ?

**R.** : Le conflit, il n'existe que dans la transcription pratique des choses, j'ai plutôt une approche, je dirais sociale des choses, entre guillemets, par rapport à certains autres de mes collègues, c'est déterminer par mes moyens propres de pouvoir travailler, alors si on les laisse s'exprimer dans la fourchette admissible par l'institution, je vis bien les choses et puis si on me laisse m'exprimer avec mes moyens, eh ben, je vis mal les choses.

**Q.** : Mmm... et là, vous auriez des exemples où c'est arrivé ?

**R.** : Alors, un exemple tout simple, je ne sais pas, moi, euh... on est dans une situation de conflit, j'essaie de régler la situation à ma manière, en discutant beaucoup, en essayant d'utiliser les outils que j'ai, qui prennent du temps, souvent, parce que quand on discute, ça ne va pas aussi vite qu'une immense claque, ça c'est sûr, alors quand le collègue me pousse pour intervenir parce que lui est plus pressé, je vis mal la situation.

**Q.** : Vous avez besoin de temps et de quoi d'autre ?

**R.** : J'ai besoin d'abord d'une reconnaissance, c'est-à-dire que mes spécificités, elles soient reconnues, elles soient acceptées. On est content quand je réussis à régler la situation en discutant, mais personne ne vient jamais me le dire, parce que celui qui vient me le dire, il faut qu'il me le dise

en cachette, sinon les autres ont peur. Lui, il se met en difficulté, parce qu'il est allé discuter, il est allé accorder du mérite à quelqu'un qui a mis l'ensemble de la profession en danger, parce que celui qui discute ou celui qui essaie de régler une situation, je dirais, d'une manière différente de la règle ou novatrice, quand il a un résultat, on ne lui dit rien, quand il a un échec, on lui tape dessus très, très fort, mais on lui fait, dans tous les cas, payer le fait qu'il a mis quelque part, qu'il s'est mis en danger, mais on ne le reconnaît pas comme une qualité, on le reconnaît comme une mise en danger du reste du groupe et, de manière encore plus perverse, si par hasard il réussit, le message qu'il transmet aux autres qui ont tous, pour la plupart, envie de le faire, ben « vous, vous êtes des incapables, vous êtes des abrutis parce que vous n'avez pas pu, vous n'avez pas osé », donc là le retour du bâton il existe de nouveau aussi d'une autre manière, donc, de toute façon, j'ai l'impression qu'il n'y a que des retours de bâton négatifs, donc dans un contexte de ce genre, c'est très difficile d'arriver à se démarquer, ne serait-ce même qu'un tout petit peu.

**Q.** : Comment, alors, construit-on des espaces de liberté ?

**R.** : On les cache. C'est marrant, pour mes collègues, c'est tous des saloperies, ils valent tous rien, le meilleur ne vaut rien, ce connard, et ces Arabes et ces Noirs et ces machins, et puis ce sont les mêmes personnes qu'on revoit, par hasard, insidieusement, tout d'un coup en train de boire un café avec un type qui est peut-être plus bronzé, on se demande ce qu'il fout là, après avoir crié tout ce qu'il a crié ailleurs ; alors tout le monde se cache, il n'y a que ceux qui assument ça ouvertement, eh ben, ils ont des retours de manivelle qui sont des fois pénibles.

**Q.** : Qui viennent d'où, les retours de manivelle ?

**R.** : Tous azimuts.

**Q.** : De toute la hiérarchie et des collègues ?

**R.** : Tous azimuts.

**Q.** : Et ils ne rencontrent pas d'autres, d'autres bouts de liberté ? Avec quoi ça fait écho ?

**R.** : (silence).

**Q.** : Ça ne vous est pas arrivé, ça ?

**R.** : Personnellement, peu, pas ; très, très peu ; très, très peu.

**Q.** : Des complicités de liberté, vous n'en avez pas... vous n'avez pas eu des exemples de complicité de liberté ?

**R.** : Il y a des complicités, mais elles sont souvent très courtes, à court terme, et puis cachées, un petit peu comme une relation quasiment incestueuse, hein ? Pas acceptées par le groupe, quoi ; c'est difficile, dans une étude comme ça, de parler de soi.

**Q.** : Pourquoi ?

**R.** : Parce que ça veut dire qu'on ramène tout à soi et puis quand on est un élément qui est un peu marginal ou marginalisé, eh bien, pour finir, on ne

parle que d'une personne et puis ce n'est pas représentatif de l'ensemble du groupe.

**Q.** : Non, je pense que votre témoignage à vous, de votre vécu, c'est ça qui est le plus important ; les généralisations, très souvent elles décrochent du vécu, je pense que votre vécu, en tant que tel, a beaucoup de poids.

(silence)

**R.** : Par exemple avec un collègue, je sens une petite complicité, sans qu'on se le soit jamais dit ou explicité et j'ai l'impression qu'il a vécu certainement, lui, la même chose, parce qu'il est arrivé ici dans un climat qui était beaucoup plus social, où lui, il a pu se sentir beaucoup mieux, mais je pense que où il était avant c'était beaucoup plus structuré, hiérarchisé, il a peut-être reconnu ce que je vivais moi ici, quelque chose que lui avait vécu, mais... ça ne dépassera pas ça, tant qu'il n'y aura pas une possibilité de se l'expliquer, d'expliquer pourquoi on fait les choses comme ça, et puis d'apprendre à avoir confiance les uns en les autres, mais ça, ça se fait autour d'une table, autour d'une discussion, autour d'une supervision, autour de formations, autour de canaux d'expression, je dirais, complexes.

**Q.** : L'institution, comment elle l'explique, qu'elle ne vous donne pas ces moyens de travail, en fait ?

(silence)

**R.** : Ça devient un problème pour l'institution de gérer et de créer ça.

**Q.** : C'est-à-dire ? Un problème de quel ordre ?

(silence)

**R.** : Je discutais avec le responsable de formation, il m'a dit « mais... tu n'aurais jamais dû faire notre métier, ce n'était pas un métier pour toi ».

**Q.** : Tu en veux trop ; c'est ça ?

**R.** : Oui ; et ça leur pose un problème énorme.

**Q.** : Donc, en d'autres termes, faites votre boulot tranquilles, ne compliquez pas.

(rires)

**R.** : Ouais ; je crois que l'institution, elle veut des professionnels qui répondent tous la même chose, entre guillemets, qui aient toujours la même réponse, la réponse juste, mais la même réponse de manière à pouvoir cadrer les gens de la même manière. Ils devront tous avoir la même réponse, devront être le même abruti qui ne peut pas faire autrement que s'énerver, donc ce n'est pas une... par exemple, je vis très mal la chose parce que ce n'est pas une richesse qu'on amène à l'institution en lui donnant une structure très précise et puis très fixe, mais c'est une pauvreté qu'on instaure en règle puisqu'on empêche les gens de faire appel à des ressources que d'autres n'auraient peut-être pas, sans parler même d'aller jusqu'à échanger éventuellement de manière à offrir réciproquement nos propres ressources, hein ? donc là, je ne veux pas aller jusque-là, quoi.

**Q.** : Ouais mais, en même temps, il y a un degré de violence qui doit monter parce que quand on ne laisse pas les gens libres et puis se parler et communiquer, ça crée des tensions

**R.** : Les gens sont achetés ; mon prix c'est mon salaire.

**Q.** : Et votre cahier des charges, qu'est-ce qu'il dit ?

(silence)

**R.** : Non, je n'ai pas de cahier des charges officiel, précis, avec des limites claires, non, ça je n'ai pas ; je n'ai pas de contrat de travail non plus.

**Q.** : C'est-à-dire ?

**R.** : Je n'ai pas de contrat de travail.

**Q.** : Donc ça veut dire qu'on peut vous mettre à la porte ?

**R.** : Non, ça veut dire qu'il y a des règles, qu'il y a des règlements, mais je n'ai pas de contrat de travail.

**Q.** : Expliquez-moi, je ne comprends pas.

**R.** : Je suis employé d'État, mais je n'ai pas de contrat de travail ; mon employeur fait appliquer une règle qui est votée par le peuple ; demain, il y a une votation populaire qui dit qu'on diminue le salaire des fonctionnaires de 50 %, mon employeur applique.

**Q.** : Vous n'avez pas de marge de manœuvre ; c'est ça que ça veut dire ?

**R.** : C'est-à-dire qu'il y a un contrat de travail global qui est fixé pour l'ensemble de la fonction publique par des règles et des règlements, mais, vis-à-vis de mon employeur, je n'ai pas un contrat individuel.

**Q.** : Je comprends, ouais, ouais. Justement, dans la recherche là, il y a un juriste du droit du travail qui, lui, va vous entendre si vous avez des choses à lui dire par rapport à ce qu'il faudrait faire comme propositions concernant le droit du travail.

**R.** : (silence)

**Q.** : ... Alors vous demanderiez d'avoir un contrat individuel ?

(silence)

**R.** : Moi, je demanderais qu'on précise les droits et les devoirs de l'employeur, mais de manière concrète, par rapport à ce qui se passe à l'extérieur, parce que l'institution où je travaille est un endroit replié sur lui-même, qui n'a pas de contact ou peu de contact avec l'extérieur, dans lequel il y a une hiérarchie qui est quand même très forte et très puissante, dans lequel tout est très fortement réglementé et dans lequel tout est fortement réglementé, mais pas forcément, et ça ne correspond peut-être pas forcément aux règles de l'extérieur et ce n'est peut-être pas forcément en accord avec ce qui se passe à l'extérieur. Si je ne prends qu'un détail, pas un, pas une seule personne dans toute l'institution n'a été capable de me dire comment on calculait les heures, jusqu'au moment où, par hasard, je suis tombé sur un bulletin de l'UPCP où le... l'UPCP faisait un modèle de calcul d'heures pour la gendarmerie – parce qu'ils avaient des problèmes avec leur hiérarchie et puis ils leur proposaient le calcul – et puis, moi, j'ai calculé par rapport à ce qui se passait dans notre institution dans les brigades et puis je

me suis aperçu que la 1<sup>re</sup> année, eh ben, c'est clair qu'on ne faisait pas tout à fait nos heures, à quelques heures dans l'année près, donc ce n'était pas très important ; la 2<sup>e</sup> année on commençait à nous carotter des heures conséquentes, la 3<sup>e</sup> année on n'en parle pas, quant à la 4<sup>e</sup> année ça représentait quelque chose comme 80 heures dans l'année ou je ne sais pas quoi... alors, j'ai mis mon petit calcul et puis je l'ai affiché à la cafétéria, en mettant un petit point d'interrogation « est-ce que mon calcul est juste ? », et puis j'ai laissé, personne n'est rien venu me dire à part l'association du personnel qui est venue m'engueuler parce que j'avais mis ça sur leur panneau à eux, et puis qu'ils s'étaient fait engueuler par le patron.

**Q. :** Vous avez signé votre papier ?

**R. :** Oui, oui j'ai signé, j'ai fait ça tout à fait... et puis, pendant 3 mois, on ne m'a rien dit et puis, après 3 mois, j'ai contacté le responsable des horaires qui officie en tant que chef du personnel et puis j'ai demandé si c'était juste ou pas mon calcul ; et puis là, dans un premier temps, il m'a dit « c'est tout faux », j'ai dit « c'est très bien, on prend rendez-vous, vous m'expliquez ça dans votre bureau, précisément ce qui est faux, ce qui est juste, et tout » et puis, quelques semaines après, il me reçoit dans son bureau et puis il me dit « alors, vous voulez quoi ? », je dis « eh bien, que vous m'expliquiez comment vous avez calculé ça » et puis il me dit « ouais, alors c'est juste, j'ai donné des heures à tout le monde » et puis il m'ouvre son classeur où il y a les heures supplémentaires et il me dit « voyez, j'ai donné des heures supplémentaires à tout le monde ». (silence)... C'est quand même impensable que dans un service qui emploie plus que 100 personnes, la personne qui s'occupe de ça ne soit pas capable de calculer et de savoir calculer un horaire et puis qu'on puisse, pendant deux ans, carotter des heures comme ça, j'entends, c'est invraisemblable, c'est impensable et ça ne peut exister malheureusement. Et puis il y a des tas d'autres choses comme ça qui sont d'une... Chaque fois qu'on a une plainte ou n'importe quoi, on dit « tu dois tout ton temps à l'État » : ça veut dire quoi ? Alors c'est une notion qui fait que le directeur, en tout temps, peut nous demander n'importe quoi ; qu'est-ce que cette notion, vue par un juriste dans un cadre différent ? Je pense que la notion ne sera pas du tout la même chose s'il a des raisons de nous demander n'importe quoi, il peut certainement le faire, mais il faut qu'il puisse l'argumenter. Une mesure est prise, tout le monde râlera, personne ne fera rien et personne ne se mobilisera ou quoi que ce soit.

**Q. :** Et les syndicats ? Il y a des syndicats ?

(silence)

**R. :** Il n'y a aucune solidarité entre nous puisque – j'ai expliqué un petit peu pourquoi – les gens qui s'occupent du syndicat, ce sont des gens qui doivent donner énormément mais qui ne sont pas forcément toujours à la hauteur, c'est un des premiers problèmes des syndicats, en fait, c'est qu'ils ont à lutter contre des directeurs, c'est-à-dire ce sont des gens issus de la base qui doivent discuter contre les hauts détenteurs de pouvoir, entre guillemets,

c'est difficile quand même d'être à la hauteur pour pouvoir représenter comme ça ses petits camarades, donc ce n'est pas forcément toujours les plus brillants qui se lancent dans cette gageure.

**Q.** : Mais il y en a des syndicats ? Et vous-même, vous êtes membre de l'association du personnel ?

**R.** : Oui, on est tous syndiqués.

**Q.** : On vous écoute ?

**R.** : Non, non.

**Q.** : Pourquoi ? Parce que vous avez une analyse très fine du travail.

**R.** : Je suis trop dangereux, j'attaque la Direction, je laisse transparaître que je pourrais être contre certaines choses ; on a tous été choisis pour notre faculté et notre capacité de s'adapter à la hiérarchie, et puis de la représenter et puis d'y être fidèles ; donc il ne faut pas attendre trop, trop de contestations de la part de mes collègues.

**Q.** : Mais de votre part, en tout cas, de votre part ?

**R.** : Oui ; mais bon, tout seul, on ne fait pas grand-chose, hein ?

**Q.** : Et ça ne change pas avec les jeunes qui arrivent ? Ce n'est pas une autre mentalité ?

**R.** : Non ; ça ne change pas parce qu'ils reçoivent une formation qui a été beaucoup calquée sur le modèle de la gendarmerie, donc c'est une formation qui a été très orientée, très précisément ciblée et puis qui va répondre, justement, à toutes les questions dont je parlais tout à l'heure et puis qui va donner une réponse ; donc, dans un premier temps, ils ne vont pas avoir à se poser de questions, on aura répondu à toutes les questions pour eux, donc s'ils vont se poser des questions c'est petit à petit et puis, ben, on ne va pas... je pense que si mon chef me dit « pourquoi tu veux de la formation ? », c'est qu'il n'a pas envie de m'en donner, et s'il n'a pas envie de m'en donner, c'est qu'il y a une raison ; et s'il ne veut pas m'en donner, la raison est relativement simple, à mon avis. C'est que les gens à qui on donne une formation posent des questions et puis deviennent plus intelligents, entre guillemets, ou ils ont d'autres moyens ; seulement pour suivre, de la part de la direction, de la hiérarchie, c'est très difficile.

**Q.** : Il y a vraiment un problème, là, que vous signalez ; qu'est-ce qu'il faut que j'en retienne pour mon étude, si vous deviez faire des propositions ?

(silence)

**R.** : Je pense que la formation des gens, ce n'est pas quelque chose qu'on doit forcément vivre comme une difficulté, comme la source du problème, en fait, ce n'est pas la formation, ce n'est pas l'intelligence des gens qui est le problème. Le problème, il est derrière, comment on traite les conséquences de cette intelligence, alors, c'est clair que ça pose des problèmes, mais ça pose des problèmes différents et qui ne sont pas liés aux gens qui les posent, mais – enfin, je ne sais pas comment expliquer.

**Q.** : Oui, je vois bien, c'est très clair.

**R.** : Quelqu'un qui a reçu une formation et puis qui saisit là où il y a une difficulté, eh ben, évidemment, ça va être la personne qui va amener le problème, c'est la personne qui va le soulever et, dans une structure où les gens ne sont pas formés, où il n'y a pas de recul, où il n'y a pas de supervision, etc., eh ben, on traite le problème en éliminant celui qui l'a posé.

**Q.** : Tout à fait.

**R.** : On n'a pas, on n'a pas réglé ce problème, on n'a pas évolué et je pense que c'est très difficile pour un État hiérarchique de régler les conflits et les problèmes. C'est d'autant plus délicat quand il y a des structures, des relations de pouvoir, qui sont importantes, j'entends. La direction doit tenir des gens, et je pense bien que pour elle ça doit être difficile de commencer à accepter qu'on prenne des risques, qu'on change la manière d'exercer le pouvoir, je pense qu'effectivement c'est très difficile, c'est très déstabilisant pour lui, certainement, parce qu'il doit prendre des risques, mais c'est aussi terriblement déstabilisant pour les gens, pour mes collègues.

**Q.** : Mmm... Qu'est-ce qu'il faudrait faire, alors, pour avoir un état moins hiérarchique ?

(silence)

**R.** : Je crois que ça peut être changé, il y a des tas d'endroits où on a fait des expériences et puis on a montré des choses différentes mais qui sont toujours restées marginales parce que c'était des choses qui demandaient soit des moyens, soit des personnes fortes, entre guillemets, ça c'est toujours des expériences qui se sont faites autour d'une équipe, autour d'une personne, mais ce n'est pas quelque chose qui a pu s'appliquer partout, parce que partout sur le terrain, les gens ne sont pas prêts, n'ont pas les compétences et les qualités pour pouvoir le faire. Et dans le domaine où je travaille, et si c'est resté si en arrière, c'est que c'est le domaine dont tout le monde se fout, en fait, personne n'est intéressé par ce domaine, qui va s'intéresser de la poubelle de la société ? Personne ne va investir dans ce terrain-là, ou très peu de gens, que les gens qui sont directement concernés, éventuellement quelques travailleurs sociaux, et tout ça, mais les milieux qui ont le pouvoir, la politique, tout ça, le domaine de la prison il faut qu'on n'en parle pas, et un des moyens pour qu'on n'en parle pas, c'est que la structure ne change pas, c'est qu'on tienne tout ça, qu'on tienne les gens, qu'on ne prenne pas de risques, que ce soit une... une structure bien contrôlée ; là, on ne prend aucun risque.

**Q.** : Mmm... Et qu'est-ce que vous leur dites, alors, aux politiques par rapport à ça ?

**R.** : Je crois que c'est une erreur fondamentale, je crois que c'est une erreur fondamentale parce qu'ils remettent l'évolution, en permanence, à plus tard ; et puis, et puis c'est là qu'ils prennent les risques ; enfin, à mon avis.

**Q.** : C'est quoi les risques ?

**R.** : Ben, c'est ce qui s'est passé en France, il y a quelques années, où le système avait peu ou pas évolué et puis, en l'espace de 5 ou 10 ans, il y a eu des émeutes dans toutes les prisons et puis, et puis ils ont été obligés d'évoluer, peut-être pas partout mais de faire un certain nombre de pas, et puis ça leur a coûté certainement très, très cher en dégâts.

**Q.** : Et pourquoi il y a ce décalage, d'après vous ?

(silence)

**R.** : Parce que tout se fait avec un temps de décalage et un temps de retard. On prend un exemple : si on fait intervenir l'informatique, c'est le dernier endroit où elle va arriver, un des derniers endroits parce que quand il va falloir débloquer des crédits, ce n'est pas pour ces détenus – qui sont le rebut de la société, dont on ne sait pas que faire et puis, de toute façon, qui recommencent – qu'on va débloquer des ronds pour moderniser ; ça sera le dernier service, ça sera le dernier secteur qu'on modernisera, donc immanquablement, pour ce qui est de la formation, pour ce qui est de l'encadrement, pour ce qui est des techniques de travail, ce sera toujours le même système.

**Q.** : Mmm... Vous utilisiez, avant, le terme de "*poubelle*", et je me disais « mais ça veut dire quoi "*poubelle*", exactement ? », "*poubelle de la société*", qu'est-ce que ça veut dire ?

**R.** : Non, ça, ce n'est pas un terme de moi, hein ? Sauf erreur, c'est le général de Gaulle qui avait dit que les prisons étaient les poubelles de la société.

**Q.** : Pour vous, à partir de vos expériences, qu'est-ce que ça veut dire « *poubelle* » ?

**R.** : Alors (silence) ... un déchet, il ne prend la notion de déchet que par la valeur qu'on lui donne (silence). Depuis qu'on recycle un certain nombre de choses, il y a des déchets qui ont passé du terme de « déchet » au terme de « matière première » (silence)... Donc... la valeur de la personne, c'est un certain nombre de personnes qui définissent qu'est-ce qui est bien et qu'est-ce qui est mal, ce qu'on fait et ce qu'on ne fait pas et puis ceux qui méritent d'être mis à l'écart de la société pour inciter les autres à se tenir tranquilles ; personnellement, quand j'ai commencé à conduire, je pouvais rouler sur les routes à 180, 200 km/h sans enfreindre ni règle, ni loi, en parfaite liberté et puis, quelques années plus tard – bien des années plus tard puisque je deviens vieux (rire) – eh ben, rouler 20 km/h, 30 km/h au-dessus d'une limitation, je suis déclaré délinquant, je risque de me retrouver en prison, de perdre mon travail, de perdre ma situation et de devenir un repris de justice, pratiquement.

**Q.** : Vous en avez vu des cas comme ça ?

**R.** : J'ai vu des gens arriver parce qu'ils avaient dépassé la limitation de vitesse, ouais ; un petit plus que 30 km/h, mais il y en a qui sont venus seulement parce qu'ils avaient dépassé la limitation de vitesse.

**Q.** : Mais ceux-là, ils ressortent, ce ne sont pas des déchets.

**R.** : C'est clair que ceux-là ressortent, mais ils ont été stigmatisés quand même ; alors ça c'est par rapport à la limitation de vitesse, mais il y a des tas d'autres domaines : par rapport à la drogue, par rapport à d'autres situations ; en fait (silence) ... je crois qu'on définit les gens qui ont défini la prison, le système pénitentiaire comme quelque chose... ouais, c'est une sorte de mise à l'index, non seulement pour la personne qui subit ça, mais surtout pour les autres, à qui on brandit le spectre de la prison.

**Q.** : Mais les gens reviennent dans le circuit, non, après ?

**R.** : Et ils reviennent en prison.

**Q.** : Je suis toujours votre idée de déchet... C'est quand qu'on devient un « déchet », vraiment ?

(silence)

**R.** : On devient un déchet quand on arrive à la prison, quand on arrive dans le système judiciaire, quand on est aux yeux des autres, c'est les autres qui vous disent « vous êtes un déchet », la société dit « la prison c'est l'endroit où on pousse tout ce dont on ne veut pas » et puis, paradoxalement, on dit « de cette poubelle (entre guillemets), il faut recycler les gens et puis leur donner la possibilité de ressortir », mais... on s'aperçoit, assez vite, que c'est une immense utopie.

**Q.** : Donc les gens circulent.

**R.** : Il y a un gros paquet de gens qui circulent, qui reviennent en prison.

**Q.** : Qui circulent dans le cycle du déchet.

(rires)

**R.** : Ouais. Il y en a beaucoup qui sont absorbés par tout ce qui est mis en place autour de la prison, pour aider les gens ou pour les absorber. Par exemple les toxicomanes ont été un énorme problème au début, c'est un énorme problème en prison et à l'extérieur de la prison, tous mes vieux toxicomanes là – bon, il y en a beaucoup qui sont morts – il y en a beaucoup qui ont été absorbés, c'est-à-dire qu'on leur a créé des espaces dans lesquels ils pouvaient vivre, on leur a créé des cures, on leur a créé des programmes, on a créé des maisons, on a créé des tas de choses et puis, j'en ai moins, ou ils ne viennent qu'un moment dans le circuit.

**Q.** : Si on revient sur votre travail, ne pas se soumettre, c'est exercer sa liberté ?

**R.** : Il faut savoir que dans la prison, la liberté c'est quelque chose qui, et d'un côté et de l'autre, est terriblement limité, atténué, étroit.

**Q.** : Vous êtes autant emprisonné que les prisonniers si je vous entends bien ?

**R.** : Beaucoup d'années dans le même espace clos, entre guillemets, même si on peut sortir, on y revient le lendemain pour y travailler, les mêmes collègues, les mêmes détenus, le même travail, peu, pas de contact avec l'extérieur. En plus, la possibilité de mobilité, elle est très limitée.

**Q.** : Dans ce que vous me racontez, vous m'évoquez un livre de Dürrenmatt, *Le Discours à Václav Havel*.

**R.** : Ouais, alors... quand on est gardien de prison, c'est une spécificité qui est vraiment réduite et restreinte à un service particulier duquel il n'y a pas possibilité de sortir, alors je crois que ce serait important d'avoir la possibilité d'ouvrir ce cadre, de l'élargir un petit peu parce qu'il y a des tas d'autres services en relation avec ce type de système pénitentiaire, il y a des tas de foyers, il y a des tas d'institutions, il y a des tas d'endroits dans lequel une mobilité devrait être possible, alors si ce n'est pas une mobilité complète – c'est-à-dire le départ d'un service pour aller travailler dans l'autre, définitivement – il devrait y avoir la possibilité de faire beaucoup plus d'échanges, de stages, beaucoup plus d'ouvertures sur d'autres choses, voire même avec l'étranger, j'entends, ça c'est toujours que les sommités qui vont visiter les prisons à gauche, à droite, c'est toujours que des gens influents, pleins de pouvoir qui partent se goinfrer et puis boire des coups, des apéros à gauche et à droite, là. Le personnel, ils n'ont même pas le retour de ça.

**Q.** : Il n'y a jamais de réunion entre différentes professions ?

**R.** : Non, pas au niveau gardien. Il faut donner le lieu aux gens, il faut leur donner le temps, il faut leur donner le... le plein accord et l'incitation. Il faut un lieu où les gens amènent les problèmes ou les difficultés qu'ils ont eus, on ne parle pas d'ordre psychologique, d'ordre pratique, d'ordre de réflexion. Il y a des réunions administratives, c'est l'endroit où la direction répond aux questions et donne ses ordres. Mais il n'y a pas de discussion autour de l'état d'âme des gens, autour des difficultés qu'ils rencontrent, si ce n'est de savoir, par exemple, combien on peut admettre de litres de jus d'orange.

**Q.** : Vous décrivez l'espace public, en fait ; c'est extraordinaire, vous décrivez ce qu'est un espace public dans le travail.

**R.** : Si se parler entre les différents intervenants c'est du domaine de l'espace public, alors, ou on en fait quelque chose de privé, confiné et relationnel avec toute la perversion que ça engendre, ou on en fait quelque chose de public et puis, là, on peut vraiment le traiter et puis on, on, on... On peut vraiment tirer le maximum des informations qui circulent, mais autrement... Ça se perd.

## Entretien no. 2

**Q.** : Où sont les dangers pour la sécurité de la Suisse ?

**R.** : On ne peut que rigoler si on ne veut pas pleurer. Prenons l'exemple de ce grand chef mafieux dont on sait que c'est un des organisateurs de la mafia qui a réussi à gangrener l'Europe et la Suisse. Il faut savoir que la Suisse est très touchée par la mafia russe, par le biais de rachat de petites et moyennes entreprises, par le biais de l'implantation de prostituées, de réseaux de trafic clandestin. Un des hommes qui est à la source de tout ça et qui vient blanchir ses capitaux en Suisse, nous on est vraiment au début et à la fin du cycle, ce type-là a fait des mois de prison à Genève et il a été relâché. On lui a même payé 800.000 fr. pour son séjour. C'est Mikhaïlov. Lui, il a complètement