

FICHE 6

Actions mises en œuvre en matière de prévention du suicide du personnel de l'administration pénitentiaire

Organisme rédacteur : Direction de l'administration pénitentiaire

Cette fiche est issue de la présentation des actions mises en œuvre en matière de prévention du suicide chez le personnel de l'administration pénitentiaire par Mme Lydie Barnet (direction de l'administration pénitentiaire, cheffe du bureau de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail) au cours de la séance plénière de l'Observatoire national du suicide du 13 novembre 2015. Elle a été complétée, concernant les évolutions et les perspectives de travail, par Mme Aurélie Levoir, cheffe de ce même bureau depuis mai 2016.

Contexte

Le personnel de l'administration pénitentiaire a connu une vague de suicides en 2009. Ce personnel est constitué d'environ 38000 agents, majoritairement du personnel de surveillance, catégorie la plus touchée par ces actes suicidaires.

Face à cette situation, la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) a organisé des groupes de travail avec les partenaires sociaux afin de dégager des pistes d'actions et d'endiguer ce phénomène. La nécessité d'appuyer les échanges sur des données scientifiques pour proposer des préconisations et des pistes d'actions est apparue. Ainsi, deux études ont permis d'objectiver les perceptions à ce sujet.

La première, réalisée en 2010-2011 par le centre de recherche Inserm U897 de Bordeaux durant une période de 18 mois (*Étude action sur la prévention du suicide des surveillants pénitentiaires – rapport final mars 2011*), avait pour objectif de pratiquer des autopsies psychologiques pour déterminer les causes principales du passage à l'acte des surveillants de prison s'étant suicidés en 2008, 2009 et 2010, et de définir les pistes de travail à mettre en œuvre pendant deux ans. Cette étude a conclu qu'à structure de population équivalente, le taux de suicide dans l'administration pénitentiaire est significativement plus important (+31 %) que celui de la population

générale, et que, dans plus de la moitié des cas, la vie professionnelle a contribué au passage à l'acte suicidaire.

La seconde, réalisée par l'InVS¹ (*Mortalité des agents de l'administration pénitentiaire 1990-2008 : description et analyse – rapport final mars 2015*), présente la première analyse des causes de décès des agents et ex-agents pénitentiaires sur la période 1990-2008. Elle s'inscrit dans une réflexion globale de l'administration pénitentiaire sur la santé au travail de ses agents. Elle a conclu à l'absence de surmortalité, toutes causes confondues, chez les agents pénitentiaires par rapport à la population française. Cependant, un excès de suicides est observé chez les hommes (+21 % par rapport à la population française) en particulier chez les surveillants et les adjoints techniques. Tout en soulignant que l'excès de suicides n'a probablement pas « une origine unique », l'InVS note que les surveillants « sont exposés à des contraintes psychosociales reconnues délétères pour la santé psychique et pouvant constituer un élément déclencheur des conduites suicidaires ».

Actions

Ainsi, au sein de l'administration pénitentiaire, les conditions de travail particulières (cycles horaires, statut spécial, sous-effectif chronique, heures supplémentaires) appellent un suivi adapté qui mobilise de nombreux acteurs (réseau de soutien pluridisciplinaire : socio-médico-psychologique, inspecteurs en santé et sécurité au travail, réseau des préventeurs en établissements et services pénitentiaires) en plus des services administratifs (bureaux santé et sécurité au travail de la DAP et du secrétariat général). Sur la base de ces constats, des actions significatives ont été déployées par la DAP.

1. Un travail sur le recrutement des personnels pénitentiaires

Le recrutement du personnel de surveillance se fait au niveau du brevet des collègues, mais beaucoup de difficultés apparaissent pour recruter ce personnel. Il a alors été décidé **d'améliorer les procédures de recrutement** en incluant des psychologues dans le jury de recrutement. Leur participation permet de mieux appréhender l'adéquation des candidats à l'exercice de leurs futures fonctions, afin de sélectionner des agents relativement solides pour pouvoir travailler dans l'espace carcéral où les tensions sont importantes.

1. L'Institut de veille sanitaire (InVS) s'est uni en 2016 avec l'Inpes et l'Eprus pour créer Santé publique France.

2. Une réflexion sur les conditions de travail et les parcours professionnels

L'obligation de fonctionnement 24 heures/24 étant potentiellement nocive pour la santé du personnel, **l'amélioration des cycles de travail** du personnel de surveillance est apparue nécessaire. Ainsi, un accord a été passé avec un professeur de chronobiologie de l'université Paris-Descartes, afin d'étudier les cycles de travail de certains établissements pénitentiaires. L'attente de l'administration pénitentiaire était de trouver des cycles de travail permettant de préserver la santé des personnels.

Un travail de réflexion sur le **contenu des parcours professionnels** des personnels de surveillance a été initié, afin de redonner du sens à l'exercice de ce métier riche de connaissances et de savoir-faire.

Enfin, un travail sur **l'architecture pénitentiaire** a été entrepris, afin de mieux intégrer, dans les contraintes concernant les bâtiments, les apports de lumière naturelle ou des structures permettant de compenser son absence.

3. Une action très investie en matière d'information, de sensibilisation et de formation

La diffusion de nombreux **supports d'information et de communication** (affiches, guides-conseil, dépliants) destinés à sensibiliser les personnels sur la préservation de leur santé au travail, en lien avec les services ministériels de la médecine de prévention, a été mise en place, afin de renforcer la qualité de vie au travail (charte de la Qualité de vie au travail [QVT] depuis 2014).

De 2013 à 2016, une **formation aux risques psychosociaux** pour l'ensemble des cadres managers des structures pénitentiaires (chefs d'établissements et directeurs de services pénitentiaires d'insertion et de probation) a été mise en place, *via* le cabinet Technologia, et a permis de doter les managers d'outils de repérage et d'accompagnement des personnes en fragilité. Un bilan va être réalisé afin de déterminer ses possibilités de reconduction ou d'adaptation, notamment en direction des cadres et managers d'équipes (directeur pénitentiaire d'insertion et de probation [DPIP], officiers, gradés, cadres de la Direction interrégionale des services pénitentiaires [DISP], etc.).

4. La mise en place d'un réseau de soutien institutionnel en direction des agents

Le recrutement conséquent de **psychologues de soutien des personnels**, déployés dans tous les territoires (métropolitains et ultramarins) pour assurer un soutien éducatif, préventif et curatif au personnel pénitentiaire a été institué depuis dix ans. Ils sont aujourd'hui 65 à assurer cette mission importante. Il s'agit du seul réseau structuré de la sorte au sein du ministère de la Justice, dont l'utilité est appréciée au quotidien dans les missions de soutien tant individuel que de groupe. Il contribue à l'évolution des pratiques de l'institution.

De manière complémentaire, un **dispositif de téléphonie sociale** (24 heures/24, 7 jours/7) d'écoute psychologique au bénéfice des agents en difficulté ou en souffrance a été mis en place en 2013. Plus ciblé sur l'immédiateté et l'orientation, ce dispositif garantit l'anonymat et la confidentialité des échanges. Initialement assuré par l'Institut d'accompagnement psychologique et de ressources (IAPR), ce dispositif l'est dorénavant par le cabinet ELEAS, à la suite du renouvellement du marché.

5. L'instauration d'actions de soutien social en direction des personnels

Les **actions de prévention** se sont multipliées pour mieux sensibiliser les agents concernés et les informer sur leurs possibilités d'être accompagnés dans leurs démarches. Ainsi, des journées de **sensibilisation contre l'alcoolisme** ont été organisées, au cours desquelles des partenaires associatifs étaient présents et des dépliants d'information mis à disposition. Afin de sensibiliser et de lutter contre les conséquences du **travail en horaires décalés**, ces derniers leur ont communiqué des informations sur l'hygiène de vie, la qualité du sommeil ou encore la pratique d'activités physiques et sportives.

Un cours **d'éducation financière** à destination du personnel a également été mis à leur disposition. Il est destiné à mieux protéger les agents face aux risques de surendettement.

Enfin, des actions de prévention de l'**épuisement professionnel** ont été entreprises, et une convention avec l'Association nationale d'action sociale des personnels de la police nationale et du ministère de l'Intérieur (ANAS) et son établissement de santé Le Courbat, a été conclue, afin de faciliter l'admission de personnels pénitentiaires dans cette structure de soins spécialisée dans la prise en charge des problématiques d'addictologie et de burn-out.

Perspectives

Depuis cette présentation de nombreuses actions ont perduré, et les axes de travail liés à la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail ont été réaffirmés. Dans sa démarche, l'administration pénitentiaire tente de mobiliser toutes les pistes d'action envisageables, de manière complémentaire, afin de faire levier sur tous les aspects de sensibilisation, dans un but unique de prévenir la détérioration de la qualité de vie de ses agents, et d'offrir le maximum de possibilités d'accompagnement et de soutien :

- **organisation et participation à des séminaires ministériels et interministériels** pour enrichir les pratiques mises en œuvre (12/2015 : colloque sur l'amélioration des conditions de travail de la police nationale ; 01/2016 : séminaire consacré à la protection de la santé au travail, prévention et réparation des risques professionnels ; 11/2016 : colloque « terrorisme, traumatisme psychique et résilience » organisé par l'École de Saint-Cyr Coëtquidan) ;
- **animation du réseau pénitentiaire** avec le regroupement national en octobre 2016 des référents en DISP² (DRH, référents en santé et sécurité au travail [SST], référents handicap), dans le cadre de la relance d'une animation régulière du réseau territorial en santé et sécurité, suivi en janvier 2017 d'une note de rappel des obligations des chefs de service en matière de SST³, incluant bien entendu les risques psychosociaux ;
- **déploiement de plans de lutte contre les violences en détention**, à travers des évolutions des régimes de détention, permettant une plus grande responsabilisation des personnes détenues et une organisation de la détention moins génératrice de conflits.

D'autres chantiers importants sont programmés pour 2017. Ils visent, à leur niveau, à mieux prévenir et identifier les facteurs de fragilité, et à améliorer l'accompagnement institutionnel des personnels :

- **élaboration d'un guide méthodologique *Santé et sécurité au travail (SST) en milieu pénitentiaire***, à visée très opérationnelle, pour faciliter l'appropriation des fondamentaux, acteurs et actions en matière de SST (état du droit, coordonnées des acteurs, fiches-réflexes, mutualisation de bonnes pratiques) ;
- **amélioration de l'accompagnement des agents lors de leur retour en service**, en développant un accompagnement de proximité harmonisé, et en engageant une réflexion sur les dispositifs de prise en charge et de suivi au long cours des agents souffrant d'un stress post-traumatique, consécutif à des incidents violents en détention ;

2. Direction interrégionale des services pénitentiaires.

3. Il s'agit de la formation Sauveteur secouriste du travail.

- **intensification du suivi des questions relatives à la souffrance au travail et aux risques psychosociaux (RPS)** avec un bilan en cours des initiatives régionales, un projet de création d'un réseau et d'une cellule de veille RPS.