

<p>PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL DÉVALUATION DU CENTRE PÉNITENTIAIRE D'AITON</p>
--

14 heures 00 – Accueil des membres

M. RAVIER, Préfet de la Savoie préside la séance et remercie les autorités judiciaires de leur présence ainsi que tous les membres du conseil d'évaluation.

La parole est laissée à **Monsieur BOIVENT, chef d'établissement du centre pénitentiaire (CP) d'Aiton.**

M. BOIVENT remercie les membres du conseil d'évaluation de leur présence mais également la mairie d'Aiton pour le prêt de la salle du fort et invite M. le maire à retracer l'histoire de ce lieu singulier.

M. ROCHE, Maire d'Aiton révèle que ce fort militaire, construit à la fin du XIXème siècle pour défendre la vallée, a ensuite servi de bagne militaire jusque dans les années 1970. Lorsque l'Algérie a obtenu son indépendance, les détenus des bagnes algériens ont été transférés à Aiton. Le bâtiment est par la suite redevenu une caserne avant d'être donné à la commune par le ministère des armées en 1986. Le fort a alors abrité un restaurant et depuis sa remise aux normes il est utilisé comme salle de réception.

M. le maire ajoute qu'avant la construction du fort, se tenait en cette place un prieuré qui avait notamment accueilli Jean de Ségovie théologien et cardinal espagnol du 15^e siècle dont les restes se trouvent à l'église d'Aiton.

M. BOIVENT remercie M. le maire pour ces explications et Mmes BAILLET et DORMIGNY pour l'organisation de cette réunion.

Le chef d'établissement introduit son propos en présentant ses excuses aux membres du conseil pour ne pas avoir parfaitement tenu son engagement de tenir les réunions du conseil d'évaluation annuellement.

Il ajoute, par ailleurs, que le procès-verbal du dernier conseil d'évaluation n'a pu être rédigé faute du départ de l'administration de la personne chargée de sa rédaction.

Enfin, le rapport d'activité des années 2023-2024 n'est pour l'heure pas encore finalisé en raison de la problématique RH et des difficultés rencontrées dans la collecte des données. Il sera transmis très prochainement aux membres du conseil.

→ Présentation de l'établissement

M. BOIVENT rappelle que le CP Aiton est issu d'un plan de construction appelé plan 13000. Si la réception des travaux a eu lieu en 1991, les premiers détenus ne sont arrivés qu'en 1993 pour la maison d'arrêt (MA) et en 1995 pour le centre de détention (CD). En effet, le site a d'abord servi de centre d'hébergement pour des chauffeurs et CRS lors des Jeux Olympiques d'Albertville.

En 2007 l'établissement a été agrandi suite à la création du bâtiment E qui regroupe le quartier arrivant (QA) de 18 places et un secteur pour les détenus vulnérables (10 places).

Le CP Aiton dépend de la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) de Lyon. Il est rattaché à l'arrondissement de St Jean de Maurienne s'agissant de la sous-préfecture et au ressort du tribunal judiciaire (TJ) d'Albertville et de la cour d'appel (CA) de Chambéry. La situation de l'établissement en zone rurale occasionne des difficultés de recrutement, de maintien des liens familiaux et de préparation à la sortie pour la population pénale et d'attractivité pour les intervenants.

L'établissement fonctionne en gestion déléguée avec, pour partenaire, la société IDEX titulaire du marché de gestion déléguée depuis le 1^{er} octobre 2022, en charge des prestations d'entretien, de maintenance, de transport, de restauration, d'hôtellerie, des cantines, des ateliers de production, de la réservation et de l'accueil des visiteurs aux parloirs.

→ Ressources humaines

- Les surveillants

Le chef d'établissement rappelle que l'effectif théorique des personnels de surveillance (PS) a été augmenté en 2024 suite à la création de 7 postes au sein de l'équipe locale de sécurité pénitentiaire (ELSP) principalement en charge des extractions judiciaires

L'effectif théorique de 2024 est donc de 136 surveillants auxquels s'ajoutent 2 moniteurs de sport.

Le taux de couverture des postes de surveillants a beaucoup fluctué pendant ces deux années avec une moyenne à 85 % (77 % au plus bas en septembre 2024).

Une gestion en deçà de 90 % est très compliquée pour les établissements issus du plan 13000 compte tenu des organigrammes de référence qui sont sous-dimensionnés. En période de sous-effectif, il devient nécessaire de découvrir des postes et l'activité s'en trouve pénalisée (notamment pour les mouvements).

Au 31 décembre 2024, aucun des deux postes de moniteurs de sport n'était pourvu. Deux contractuels ont été recrutés pour y pallier. Néanmoins, l'absence de surveillant moniteur de sport fragilise l'organisation du service, notamment du point de vue de la sécurité.

Depuis l'arrivée de 26 stagiaires en février 2025, la situation s'est améliorée avec un effectif complet. Celui-ci ne le sera que provisoirement puisqu'une vingtaine de départs (mutations, retraites...) interviendront d'ici au 1^{er} juillet prochain.

Les mutations des surveillants engendrent des problèmes d'effectifs récurrents. En 2023 et 2024, ce sont 36 mutations sortantes pour 4 entrantes. Pour compenser cet écart, 44 stagiaires ont été affectés au CP Aiton sur la période.

Ces enjeux RH conduisent à des augmentations sensibles des heures supplémentaires et à une hausse de l'absentéisme due en partie à la fatigue et aux nombreux rappels. Ainsi le taux d'absentéisme de l'établissement était de 5,7 % en 2023 soit bien en dessous de la moyenne nationale. Il a atteint 9,4 % en 2024 (la moyenne nationale) soit presque le double en l'espace de 12/18 mois.

- Les brigadiers-chefs

Les effectifs de brigadiers chefs sont quant à eux maintenus à 9 gradés au 31 décembre 2024 (dont un en absence pour raisons médicales depuis quatre années).

- Les officiers

Pour les officiers, en raison des départs à la retraite non encore remplacés, seulement 8 postes d'officiers seront pourvus au premier trimestre 2025 pour 12 théoriques. Le poste du délégué local du renseignement pénitentiaire (DLRP) n'est plus pourvu suite au départ en retraite de l'officier et faute de candidature pour le remplacer. L'intérim est toutefois assuré par l'officier retraité en qualité de réserviste.

- Le personnel administratif

Faute de titulaires, les services administratifs étaient jusqu'alors tenus par des contractuels. Cependant, 6 contrats n'ont pas été renouvelés en lien avec la situation financière de la France ce qui équivaut à une perte de 47 % des effectifs entre le 1^{er} juillet 2024 et le 1^{er} mars 2025. Tous les services administratifs de l'établissement à une ou deux exceptions près, fonctionnent avec des effectifs réduits de moitié. Ce mode dégradé est difficilement tenable dans la durée.

Malgré 6 postes ouverts lors des dernières campagnes de mobilité, aucune mutation entrante n'a eu lieu pour 2 mutations sortantes.

- Le personnel de direction

Les effectifs sont complets avec cependant la directrice adjointe absente depuis 15 mois pour raison de santé. Une reprise est envisageable pour l'été mais sans certitude.

Cette situation a occasionné des difficultés accentuées par le départ en mutation de Mme ZUNINO la directrice de détention (remplacée par Mme CONDOM directrice stagiaire). Ce qui se traduit par une équipe de direction entièrement renouvelée en un peu plus de deux ans.

Ces difficultés RH engendrent beaucoup de primo-affectations initiales ou de grade (68 % des effectifs) :

- 73 % des surveillants sont sur leur premier poste au CP Aiton
- 69 % des surveillants ont moins de 5 ans d'expérience.

Cette inexpérience conduit à des besoins spécifiques en matière de formation par exemple. En l'absence de formateur, un dispositif de tutorat prend le relais avec une quinzaine de surveillants expérimentés volontaires pour accompagner au mieux les surveillants stagiaires et leur apporter les repères professionnels nécessaires.

Le manque d'attractivité du CP Aiton occasionne des difficultés de pérennisation des personnels. En effet, le faible taux de chômage en Savoie a pour conséquence un faible nombre de candidats au concours originaires du département. Les stagiaires affectés à Aiton viennent en grande partie du nord de la France ou d'outre-mer. Ces derniers souhaitent, pour la majorité, rejoindre leur région d'origine dès que possible. La localisation rurale du CP Aiton est également problématique pour les personnels qui n'ont pas de permis ou de véhicule. Enfin, se loger en Savoie est complexe en raison du peu de biens disponibles et des loyers assez élevés.

Ainsi, pour améliorer l'accueil des nouveaux personnels, l'établissement a fourni un travail conséquent :

- l'élaboration d'un livret d'accueil
- une phase d'accueil de 15 jours pour les stagiaires
- la mise à disposition des chambres de passage et la location de gîtes pour les primo-affectés en attendant qu'ils trouvent un logement.
- la réalisation des entretiens d'évaluation des stagiaires (tous les 3 mois pendant 1 an) par le chef d'établissement en personne.

Les efforts semblent être bénéfiques puisqu'un certain nombre d'agents de la dernière promotion a choisi d'être affecté à Aiton.

L'inexpérience des agents se traduit également par un manque de repères professionnels qui peut occasionner à son tour des problèmes déontologiques et de comportement :

- 79 demandes d'explications adressées en 2024 et 56 % d'entre elles dirigées contre des stagiaires.
- 30 dossiers transmis à la DISP pour suites disciplinaires

- 12 dossiers ont donné lieu à des suites pénales (sans compter l'affaire de corruption qui a donné lieu à l'incarcération de deux surveillantes et au placement sous contrôle judiciaire d'un surveillant muté entre temps.)

Monsieur BOIVENT a bon espoir que les efforts fournis en matière d'accueil et de formation des stagiaires amèneront une plus grande stabilité et davantage de rectitude dans les pratiques professionnelles des agents du CP Aiton.

→ Capacité et surpopulation

Le chef d'établissement énonce quelques chiffres.

Capacité du CP Aiton :

- 200 places au CD
- 219 places à la MA dont 28 du bâtiment E.

En 2024, le taux d'occupation global est de 121 % avec :

- à la MA : 153 % (et 171 % si on ne comptabilise pas le bâtiment E).
- au CD : 90 % (ce taux moyen, inférieur à la cible de 95 %, tient probablement à la baisse des effectifs en début d'année qui semble devoir s'analyser à travers le renouvellement intégral de l'équipe du DSD à la DISP de Lyon ayant conduit à un ralentissement des affectations).

La surpopulation à la MA a plusieurs conséquences :

- Utilisation de lits superposés voire de matelas au sol.
- Conditions d'accès aux dispositifs proposés plus concurrentielles (activités, travail et formation, école...).
- Augmentation du nombre d'incidents et parfois même gravissimes (les deux homicides survenus en 2023 n'auraient pas eu lieu avec un encellulement individuel).
- Conditions de travail des surveillants dégradées.

Enfin, la surpopulation peut induire des recours sur les conditions indignes pouvant donner lieu à des libérations ou à l'engagement de la responsabilité de l'État.

→ La population pénale

En 2024, l'établissement a connu 722 écrous incluant les non hébergés.

M. BOIVENT relève un turn-over élevé y compris au CD (alors qu'un tel quartier a vocation à avoir un public plutôt stable. En effet, 181 écrous y sont intervenus en 2024, ce qui équivaut à un renouvellement complet de l'effectif des détenus du CD. Cela s'explique au moins partiellement par :

- une politique d'aménagement de peine forte sur le CP Aiton,

- la réforme sur les réductions de peine
- l'augmentation du nombre de courtes peines qui arrivent au CD.

La MA compte 75 % de condamnés et 25 % de prévenus. Cela correspond à des proportions assez classiques.

La population est jeune : environ 42 % de moins de 30 ans et 73 % de moins de 40 ans. Les principaux motifs d'incarcération sont les atteintes aux personnes, les atteintes aux biens et le trafic de stupéfiants pour 20 à 25 % pour chaque motif d'incarcération.

La provenance des écrous

M. BOIVENT constate que 52 % des arrivants à l'établissement arrivent de transfert. Plusieurs particularités apparaissent spécifiques au CP Aiton :

- 40 % des écrous de la MA sont des écrous de transfert.
- 1/3 des écrous provient des juridictions de Haute Savoie et notamment de Thonon-les-Bains.
- Seulement 1/3 des personnes écrouées sont originaires de Savoie.
- Les étrangers représentent 34 % de la population incarcérée contre 20 à 25 % pour la moyenne nationale ce qui s'explique par la situation frontalière de la région.

Ce faible ancrage local a des conséquences sur le maintien des liens familiaux ainsi que sur la préparation à la sortie, et engendre également une augmentation des incidents de la part de détenus souhaitant obtenir un transfert.

Le maintien des liens familiaux

- 57 % des détenus de l'établissement n'ont eu aucune visite en 2024
- 19 visites par jour en moyenne au parloir et ce malgré 5 créneaux de 17 cabines par jour.
- Taux d'occupation des UVF de 61 % malgré une politique d'accès assouplie
- Seulement 12 % d'occupation des salons familiaux

La procédure disciplinaire

La priorité de M. BOIVENT réside en une procédure disciplinaire certaine, lisible, rapide et effective avec notamment une sanction exécutable au moment où celle-ci est prononcée.

En 2024 :

- 109 commissions de discipline soit le même nombre qu'en 2023 malgré un personnel de direction en moins pour présider.
- 567 dossiers et 2284 comptes-rendus traités grâce aux jonctions de CRI
- Délai de réponse disciplinaire moyen de 38 jours en 2024 (objectif 30 jours en 2025).

Le dispositif d'alternative aux poursuites

Ce dispositif permet d'apporter une réponse aux incidents les moins graves à condition que la personne détenue reconnaisse les faits et accepte la mesure proposée. Ce dispositif ne s'est toutefois pas encore bien ancré à Aiton (avec 80 CRI traités ainsi en 2024). Il s'exerçait jusqu'à récemment sans texte. Un décret a consacré le dispositif en fin d'année 2024 et l'établissement est en attente de la circulaire.

Sont désormais exclus toutes les fautes de 1^{er} degré et un certain nombre de fautes du 2nd degré. Cette exclusion risque de conduire à des classements sans suite (spécialement pour les petites quantités de cannabis) sans réponse, alors que les alternatives pouvaient être utilisées auparavant pour ces faits.

Le nouveau décret sera l'occasion de redynamiser le dispositif à Aiton (avec notamment la recherche d'une plus grande diversité des sanctions).

La prévention des violences

M. BOIVENT rappelle que la prévention des violences représente une priorité tant nationale que locale. Le plan national de lutte contre les violences a été adopté en 2022.

En 2023 un comité de pilotage local visant à définir les actions à mener pour lutter contre les violences a été instauré à l'établissement et a permis d'établir un plan local qui englobe des actions de prise en charge collective par le SPIP, la politique disciplinaire, la prise en charge des agents victimes, la formation, etc...

La référente, Mme BARTHELEMY a pu réunir le comité de pilotage en 2023 mais, en son absence, M. BOIVENT n'a pas pu le réunir en 2024 par manque de temps.

Les incidents de violences qui interviennent à l'établissement ont pour origine plusieurs facteurs :

- la lutte de pouvoir en lien avec le trafic,
- les histoires de dettes,
- les conflits de groupe,
- les troubles du comportement.

Les objets interdits et substances illicites

Le CP Aiton a comptabilisé 280 projections récupérées en 2023 contre 249 en 2024. Bon nombre de projections doivent cependant parvenir à destination. Elles contiennent le plus souvent du cannabis, des téléphones, de la cocaïne...

Le nombre de saisies d'objets interdits baisse également. Pour autant il convient de rester prudent quant à l'analyse de cette baisse.

En 2023, 30 survols de drones ont été dénombrés et 18 en 2024. Cependant il ne s'agit que des survols identifiés. Un chiffre noir est à considérer.

Plus de 300 téléphones portables ont été saisis en 2024 et ce malgré un dispositif de brouillage installé en 2022. ce qui le laisse supposé facilement contournable.

M. le Préfet de la Savoie interroge le chef d'établissement concernant les saisies de stupéfiants et plus particulièrement quant à la présence ou non d'héroïne en raison de la présence de personnes détenues albanaises à l'établissement.

Le chef d'établissement confirme que des saisies d'héroïne interviennent mais celles-ci sont intégrées dans les statistiques avec les saisies sur la cocaïne, les tests utilisés par l'établissement ne permettant pas de les discriminer.

Le quartier isolement (QI)

Le QI qui ne comprend que 6 places a comptabilisé :

- 18 placements en 2023
 - 11 placements en 2024
- avec un taux d'occupation de 90 %

Les motifs de placement à l'isolement sont variés :

- dangerosité
- risque d'évasion
- risque terroriste
- troubles majeurs du comportement.

La prévention du suicide

Thématique importante au CP Aiton car l'établissement affiche un taux de suicides élevé. Un groupe de travail pluridisciplinaire mis en place en 2023 et qui a perduré en 2024, a permis :

- la révision de la manière dont on surveille les personnes qui présentent un risque suicidaire
- une commission pluridisciplinaire retravaillée
- la création d'une fiche de signalement partagée (SPIP, US, AP...)
- la mise en place de plans de protection individuels.

Selon M. BOIVENT, l'absence de suicide en 2024 (ce qui n'était pas arrivé depuis 2019) est un résultat encourageant, mais les facteurs étant multiples, il convient de rester prudent sur ce sujet.

Enfin, l'établissement est doté de deux cellules de protection d'urgence (cellules lisses visant à protéger pendant 24h une personne présentant une crise suicidaire). Ce dispositif a été utilisé 67 fois en 2024 tout comme en 2023.

Le travail et la formation

M. BOIVENT précise qu'il s'agit d'un dispositif important au CP Aiton. La réforme du travail pénitentiaire entrée en vigueur le 1^{er} mai 2022 et une nouvelle application de gestion des contrats et des rémunérations nommée Octave, ont manqué de portage. Réduire les difficultés rencontrées dans les circuits liés au travail est l'un des axes de travail pour l'année 2025.

Deux régimes de travail existent à Aiton :

- les ateliers de production gérés par IDEX pour 55 opérateurs en moyenne,
- et le service général qui comprend 85 postes d'auxiliaires (agents qui contribuent au fonctionnement de l'établissement comme le nettoyage, la distribution des repas et autres...).

La formation professionnelle comprend, quant à elle, 4 formations financées par la région :

- découverte du numérique
- agent polyvalent de gestion et valorisation des déchets
- agent logistique polyvalent CACES
- métiers de la restauration

→ 5 faits marquants des années 2023 et 2024

Pour conclure M. BOIVENT souhaite s'arrêter sur 5 faits marquants des années 2023 et 2024 :

- Les deux homicides de 2023.
- Les difficultés RH.
- La suspension du label QA/QI/QD en 2023 avec un nouvel audit en 2024 qui a permis de lever cette suspension pour le QI et le QD, mais qui a maintenu provisoirement la suspension le temps d'achever la reprise en main du processus arrivant.
- Le drame d'Incarville qui a conduit au décès de deux agents pénitentiaires ce qui a entraîné une révision des pratiques relatives aux escortes, mais aussi un mouvement social national.
- L'affaire de corruption dans laquelle 3 surveillants du CP Aiton ont été mis en cause (avec un impact social et managérial fort).

M. BOIVENT remercie l'assemblée et invite les autres services à compléter son propos pour ceux qui le souhaitent.

Mme CHAMBELLANT, présidente du TJ d'Albertville rappelle l'importance que représente le CP Aiton pour le ressort du tribunal d'Albertville puisqu'il s'agit du seul CP pour l'ensemble du ressort de la cour d'appel. Le CP Aiton permet, en outre, de désengorger d'autres maisons d'arrêt du ressort. La présidente précise que des accords ont en effet été établis pour des incarcérations directes en provenance des TJ de Bonneville, Thonon et Annecy sur certains jours de permanence. Cela explique que le TJ d'Albertville n'est pas majoritaire pour ce qui est de la provenance des écrous.

Pour Mme CHAMBELLANT, le turn-over important des personnes détenues incarcérées à Aiton se traduit par des profils très variés à gérer pour l'application des peines. La présidente a bien conscience de l'activité que cela génère. Elle indique à cet effet que la loi de programmation 2024-2027 prévoit deux arrivées pour la juridiction d'Albertville avec notamment un juge d'application des peines (JAP) et un juge des libertés et de la détention (JLD).

Consciente des difficultés en matière RH et de surpopulation pénale la présidente affirme que le taux d'occupation des établissements est bien suivi par le biais de tableaux transmis systématiquement à tous les magistrats du siège de la juridiction.

Mme la présidente conclut en remerciant le chef d'établissement et lui renouvelle sa confiance.

Mme HERLET, juge d'application des peines près le TJ d'Albertville remercie le chef d'établissement pour sa présentation et souligne la qualité et la franchise de leurs échanges. Les propos du chef d'établissement lui permettent en effet de mieux appréhender les contraintes qui sont celles de l'établissement et d'exercer ses fonctions dans un cadre connu.

Mme HERLET s'étonne des statistiques relatives aux personnes détenues n'ayant reçu aucune visite au cours de l'année 2024. Elle comprend de fait l'impact que cela peut avoir en matière de préparation à la sortie. La situation géographique d'Aiton complique également le projet d'exécution de peine et doit être pris en compte lors des décisions relatives aux permissions de sortir.

Mme HERLET déplore que les effectifs du greffe pénitentiaire de l'établissement aient été réduits de 5 personnes en 2024 à 3 en 2025 et ce malgré l'importance de ce service notamment en matière de contrôle des situations pénales et de gestion des volets de l'exécution et de l'application des peines.

Mme Herlet explique que les 22 à 23 commissions d'application des peines qui se sont déroulées en 2023-2024 ont permis de prendre les décisions qui jalonnent les parcours d'exécution de peine (réduction de peines, libérations sous contrainte...) C'est donc 1400 à 1500 décisions qui ont été traitées par le greffe pénitentiaire en une année ce qui est loin d'être anodin.

Pour finir, Mme HERLET tient à souligner la qualité du travail du greffe pénitentiaire et notamment de sa responsable Mme GUILLON.

M. BACHELET, procureur près le TJ Albertville comprend les difficultés vécues à l'intérieur en termes de violences et de stupéfiants puisqu'elles sont semblables à ce qui se passe à l'extérieur.

Par ailleurs, il indique que le drame d'Incarville a également impacté le TJ en termes d'extractions judiciaires. Juger les personnes déjà détenues devient par conséquent plus difficile.

En ce qui concerne l'affaire récente de corruption d'agents du CP Aiton, il rappelle que lorsque les difficultés sont connues, elles sont traitées quand il est possible de le faire sur le plan judiciaire.

M. le Procureur remercie le chef d'établissement pour la clarté de son propos qui aide à bien comprendre le fonctionnement de la détention et les problématiques auxquelles l'établissement est confronté.

M. GROLLIER, DFSP remercie le chef d'établissement du CP Aiton pour la place qu'il laisse au SPIP au sein de son établissement et Mme HERLET pour la clarté des décisions prises et qui, même si parfois elles ne correspondent pas à l'avis du SPIP, permettent à ce dernier de les porter à la population pénale de par l'argumentation et la logique dont elles font preuve. M. GROLLIER remercie également le procureur de la république et ses substituts pour leur soutien et leur écoute et l'ensemble des partenaires qui concourent à la prise en charge des personnes détenues.

Le DFSP rappelle que ses services travaillent à favoriser la sortie de délinquance des personnes détenues considérant les principaux facteurs de risques.

Par exemple, plus la surpopulation est importante, plus la fréquentation des pairs délinquants et la valorisation des attitudes pro-criminelles augmentent. Ce qui rend la prévention de la récidive de plus en plus difficile.

M. GROLLIER rappelle que les missions du SPIP s'articulent autour :

- de la prévention du choc carcéral,
- de la prévention des violences auto-agressives et hétéro-agressives,
- de l'aide à la décision du magistrat en matière d'application des peines,
- des enquêtes sociales rapides en milieu ouvert,
- de l'accompagnement de la détention avec l'organisation d'activités socio-culturelles qui, au-delà de leur aspect distrayant apportent de l'ouverture d'esprit, du sens critique et des connaissances aux personnes détenues.
- du travail sur la radicalisation religieuse mais aussi politique avec une continuité milieu fermé / milieu ouvert (en lien avec le DLRP).
- des ateliers au QA et en détention sur les valeurs républicaines et la laïcité.

- **Mme CANNIVE, DPIP** s'associe aux remerciements de M. Bernard GROLLIER et partage quelques éléments relatifs à l'antenne d'Aiton qui présente un effectif au complet pour l'année 2025 avec en plus des CPIP :
- une assistante de service social qui intervient régulièrement au SPIP
- une éducatrice et une psychologue qui agissent en faveur de la lutte contre la radicalisation
- un psychologue qui vient en soutien aux missions des CPIP
- une coordinatrice des activités socioculturelles qui aide à la mise en place de ces dernières.

2024 a été l'occasion de plusieurs collaborations et événements et notamment :

- le festival du premier roman,
- le grand bivouac,
- les ateliers du dôme théâtre,
- des concerts,
- des ateliers d'écriture sur l'égalité homme/femme,
- le forum de l'accès au droit qui a rassemblé 15 partenaires institutionnels (50 personnes détenues ont participé),
- le forum de l'emploi,
- des sessions de prise en charge collective axées sur les violences intrafamiliales (VIF), la gestion de l'impulsivité, les habilités sociales et sur les questions de l'identité
- l'animation de deux groupes en médiation équine.

Mme CANNIVE souligne l'importance des interventions de La Sasson en matière d'accès au logement. La convention relative au placement extérieur, signée en 2024, a permis la création 5 places de placements extérieurs. Le premier aménagement de peine a d'ailleurs été prononcé en 2025.

M. MAGNIN, responsable de l'unité locale d'enseignement (ULE) précise que l'ULE comprend trois enseignants du 1er degré. Elle accueille environ 400 étudiants par an ce qui signifie qu'environ deux tiers des écrous passent par l'ULE . Soixante diplômes et attestations sont délivrées par an.

Les formations dispensées à l'ULE sont:

- Français langue étrangère (FLE)
- Alphabétisation
- Préparation au CFG, au CAP et au DAEU
- Études supérieures (pour quelques personnes détenues)
- Cours de langues

Des projets comme le Grand bivouac et les comités de lecture sont organisés en lien avec le SPIP. L'ULE produit également le journal interne nommé l'Aitonnant.

M. MAGNIN remercie la direction du CP Aiton pour l'attention portée à l'ULE qui participe au bon déroulement de ses actions.

M. BONVALOT, Directeur de site société IDEX expose deux enjeux majeurs du marché de gestion déléguée :

- La réduction de la consommation d'énergie

Par le biais d'investissements notables dans le cadre du plan France Relance depuis fin 2022 de nombreux panneaux photovoltaïques ont été installés sur le site. À présent, l'énergie produite par ces panneaux est consommée par l'établissement et permet une réduction de consommation d'énergie de 35 %.

En 2024, un programme de remplacement des chauffages au fuel par le gaz a permis une réduction de 14 % de la facture et a contribué à diminuer l'émission de gaz à effet de serre.

M. BONVALOT annonce la mise en place, en 2025, d'une gestion centralisée des équipements énergivores. Cette assistance informatisée permettra aux équipes techniques d'optimiser le fonctionnement de l'ensemble des équipements et par là une réduction de consommation d'énergie d'environ 6 %.

- Le travail pénitentiaire au sein des ateliers privés

55 personnes détenues en moyenne sont en activité pour une capacité maximale d'une centaine de détenus.

La société IDEX souhaite développer sa structure commerciale de façon à permettre à des sociétés privées d'accéder au centre pénitentiaire. Cependant, la société se heurte aux difficultés engendrées par la situation géographique de l'établissement qui se situe en milieu rural.

M. BONVALOT termine en remerciant l'équipe de direction.

M. le Docteur DE GOER, médecin coordonnateur de l'unité sanitaire d'Aiton remercie la direction pour l'excellente collaboration mais s'étonne de l'absence du Docteur DROUX (psychiatre). Il trouverait opportun que la direction puisse convier ce dernier au prochain conseil d'évaluation.

Le Docteur DE GOER rappelle que l'unité sanitaire (US) comprend un volet somatique, rattaché au centre hospitalier métropole de Savoie, et un de santé mentale avec le centre hospitalier spécialisé de Bassens (CHS) et déplore les problèmes d'effectifs notamment en matière de dentisterie et de psychiatrie.

Volet somatique

Le médecin coordonnateur remercie les forces de sécurité intérieures (FSI) pour la très nette amélioration dans la mise en œuvre des gardes statiques pour les hospitalisations programmées. Depuis 2 ans, les annulations d'intervention ont chuté

considérablement. L'unité sanitaire tente de limiter les extractions grâce à la téléconsultation, la télémedecine et la télé-expertise et au travail sur l'attribution de permissions médicales en vue de consultations ou d'hospitalisation courtes. Par ailleurs, des actions d'éducation à la santé sont mises en place à destination de la population pénale.

Volet santé mentale

Le Docteur DE GOER dénonce la problématique que génèrent les transports au CHS. En effet, dès lors que l'arrêté préfectoral est établi, la sécurité pendant le transport et au sein de l'hôpital incombe aux équipes du CHS. Le docteur DROUX alerte régulièrement sur la situation au sein du CHS notamment concernant les demandes de levée de contention ou de sortie de chambre d'isolement pour les personnes détenues et pour lesquelles il n'y a plus de surveillance.

M. le Préfet de la Savoie a bien conscience de cette problématique évoquée régulièrement malgré la bonne collaboration avec les FSI. Il précise qu'il fera part du sujet relatif aux levées de contention y compris sur prescription médicale à l'ARS.

M. RAVIER rejoint le Docteur DE GOER, mais ne peut que constater que malgré les crédits alloués le défaut d'attractivité est tel qu'il fait obstacle au recrutement. Le Préfet ajoute avoir tenté, dans le cadre du contrat de ville de Chambéry, de renforcer l'équipe mobile de psychiatrie en le finançant intégralement. Faute de candidat cela n'a pu aboutir. Le CHS pâtit de ce manque d'attractivité qui engendre des postes non pourvus.

Mme CHAMBELLANT questionne sur les délais d'obtention d'un rendez-vous en psychiatrie.

Le docteur DE GOER explique qu'un travail d'approche, de tri de l'urgence et d'orientation a été mis en place avec les infirmiers en psychiatrie qui sont bien formés et permettent de « screener » les situations. Des réunions cliniques très régulières ont lieu avec le psychiatre afin de décider si le patient nécessite d'être reçu par un psychiatre ou si le problème peut être géré par l'infirmier. Le système fonctionne bien actuellement. Le docteur précise toutefois qu'en cas d'urgence, le patient peut être vu par un psychiatre.

M. le Préfet de la Savoie s'inquiète du poste non remplacé de DLRP et de manière plus générale, de l'instabilité des effectifs du CP Aiton. L'arrivée massive de stagiaires, bien que confortable dans la mesure où elle intervient avant le départ des agents mutés, peut aussi s'avérer compliquée de par l'inexpérience des nouvelles recrues. Pour M. RAVIER, il s'agit d'un vrai sujet dans une institution en cours d'évolution notamment au niveau statutaire, qui prend parfaitement la mesure des problèmes qui en découlent.

Madame LÉGER, présidente de la chambre de l'application des peines près la cour d'appel de Chambéry (CA) encourage le projet de tutorat à s'étendre auprès des autres établissements.

Madame MILLET, directrice interrégionale adjointe des services pénitentiaires de Lyon rappelle que le système de tutorat existe déjà au sein des établissements pénitentiaires. La particularité du CP Aiton est sa capacité à faire vivre ce tutorat malgré l'absence de formateur.

M. BOIVENT ajoute que le tutorat n'est en effet pas propre au CP Aiton. Toutefois pouvoir perdurer avec un volume de 15 tuteurs et réussir à les maintenir mobilisés est très encourageant. Il souligne l'engagement des tuteurs qui participent à l'évaluation des stagiaires et reviennent même parfois à l'établissement sur leur temps de repos.

M. BECQUET, avocat général près la cour d'appel de Chambéry (CA) rappelle que la cour d'appel partage les mêmes problématiques que le CP Aiton en matière de radicalisation. Il souligne que la cour est sensibilisée aux problèmes liés aux extractions et plus particulièrement encore suite au traumatisme du drame d'Incarville. Elle essaie à ce titre de recourir le plus souvent possible à la visioconférence.

Par ailleurs, la CA de Chambéry reste également un pourvoyeur d'écrous directs pour la CP Aiton suite aux peines d'emprisonnement ferme prononcées notamment par la cour d'assises de la Savoie.

L'avocat général perçoit les difficultés qu'engendre la surpopulation pénale et indique à cet effet qu'il est fait droit, chaque fois que possible, aux demandes de transfert adressées par l'établissement.

Les membres du conseil n'ont plus de questions.

Le président et les vices-présidents du conseil d'évaluation remercient le chef d'établissement et l'ensemble des personnes présentes pour leur participation.

La réunion prend fin à 16h40.

Vice-président du Conseil
d'Évaluation,



Président du Conseil
d'Évaluation,

Pour la Préfète et par délégation,
Le sous-préfet, directeur de cabinet

Ludovic TRAUTMANN

Vice-président du Conseil
d'Évaluation,

