



Rapport de suivi des recommandations :

20-24 novembre 2023

Centre pénitentiaire de
Beauvais – 2^e visite

(Oise)

SYNTHESE

Trois contrôleuses se sont rendues au centre pénitentiaire de Beauvais pour assurer le suivi des recommandations formulées à l'issue de la visite de décembre 2020. La gravité de certains constats avait conduit la Contrôleuse générale à en référer par courrier à la direction interrégionale et au ministre de la Justice. Ces courriers portaient principalement sur la prévention et la gestion des violences au sein de l'établissement et le recours aux fouilles intégrales.

Dans le cadre de cette visite inopinée de suivi des recommandations, les contrôleuses se sont entretenues avec une quarantaine de personnes détenues, des membres du personnel et de la direction et des intervenants extérieurs. La directrice interrégionale, l'ordre des avocats de Beauvais et le procureur de la République près le tribunal judiciaire de Beauvais ont également été contactés. L'attention des contrôleuses s'est spécifiquement portée sur les points relevés dans les lettres adressées à la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) et au ministre de la Justice à la suite de la précédente visite. Les sujets qui n'avaient pas été abordés dans ces courriers ne l'ont pas été — ou l'ont été marginalement — dans le cadre de cette visite de suivi.

La direction de l'établissement a changé au mois d'août 2022. Le nouveau directeur a impulsé plusieurs changements, notamment en matière de formalisme relatif aux fouilles et à l'usage de la force.

Le recours aux fouilles intégrales a fait l'objet d'une réflexion importante. Alors qu'elles constituaient un usage banal lors de la dernière visite de l'établissement, leur pratique apparaît désormais plus raisonnée. Toutefois, plusieurs témoignages ont rapporté la perpétuation de fouilles non réglementaires dans certains quartiers, notamment au quartier disciplinaire et au quartier pour femmes : des fouilles y sont réalisées par plusieurs membres du personnel avec des demandes de lever les jambes sur le côté, de se pencher en avant, de faire des flexions de face et de dos, de soulever les parties génitales, de retirer sa protection hygiénique.

Comme en 2020, beaucoup d'agents sortent tout juste de l'école nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP) : le personnel demeure très jeune, inexpérimenté et doit être accompagné.

Lors de la dernière visite, le CGLPL avait été confronté à une avalanche de signalements, tenant à des pratiques professionnelles inadaptées de la part d'un certain nombre d'agents, voire de véritables maltraitances : attitudes humiliantes, provocations verbales en tout genre, violences physiques le plus souvent à l'occasion d'interventions par la force. Les relations entre le personnel pénitentiaire et la population pénale apparaissent désormais plus apaisées qu'en 2020 dans les quartiers maisons d'arrêt pour hommes et d'isolement.

Néanmoins, les contrôleuses ont reçu de multiples témoignages préoccupants concernant le QD et le quartier pour femmes (QFE), rapportant des violences physiques et verbales du personnel et l'obligation de se soumettre à des injonctions dégradantes.

Comme en 2020, les contrôleuses ont été confrontées à des déclarations contradictoires des agents et des personnes détenues, à l'oral ou dans les écrits, et ont constaté un recours banalisé à la gestion équipée, qui apparaît comme une mesure courante décidée pour la gestion quotidienne de détenus perturbateurs.

Les circonstances et les gestes employés dans le cadre du recours à la force ne sont pas toujours analysés. Le registre ouvert pour faire suite aux recommandations de 2020 n'est pas exhaustif, les écrits professionnels sont encore standardisés, le débriefing post-intervention n'est pas systématique et semble être perçu uniquement comme un moyen de s'assurer de la sécurité et de la santé des agents et non comme une garantie de la protection de l'ensemble des personnes

concernées, dont la personne détenue. Dans le même sens, le visionnage des images de vidéosurveillance n'est pas systématique et n'est pas effectué dans une perspective d'analyse des pratiques et gestes professionnels, contrairement à ce qui a été recommandé par le CGLPL en 2020. L'unité sanitaire, désormais informée par écrit de tout usage de la force, n'assure des soins qu'en cas de blessures nécessitant l'acheminement immédiat de la personne du QD vers l'unité sanitaire. Cette situation, déjà constatée en 2020 est, comme à l'époque, aggravée par le fait que l'unité sanitaire ne réalise pas la surveillance médicale réglementaire au QD.

Il ressort de procédures disciplinaires consultées que des allégations de brimades ainsi que des violences physiques ont été évoquées lors de plusieurs commissions de discipline, sans que la direction n'y apporte de suites, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de profils perturbateurs et fragiles d'un point de vue psychique.

Par ailleurs, l'activité disciplinaire reste intensive et manque de sens. Le nombre de CRI est encore très important pour un établissement de cette taille. La commission de discipline reste engorgée, causant des délais longs entre les incidents et les comparutions. L'exécution des sanctions est largement différée puisque le quartier disciplinaire (QD) est constamment occupé.

Un plan de lutte contre les violences entre personnes détenues et à l'encontre du personnel a été élaboré par la direction mais reste à mettre en œuvre. Ces actes ont globalement diminué en nombre et en intensité. Le parquet a indiqué procéder systématiquement à des enquêtes pour les faits de violence et menaces sur personne dépositaire de l'autorité publique et apologie d'acte terroriste. Les suites données aux autres signalements, y compris de violence entre personnes détenues, se décident au cas par cas. En moyenne, 90 % des faits transmis au parquet font l'objet d'un classement sans suite.

Les chiffres transmis par la direction et le parquet ne concordant pas, les contrôleurs n'ont pas été en mesure de connaître précisément le nombre de signalements effectués par la direction s'agissant de violences et brimades commises par le personnel de surveillance à l'encontre de personnes détenues. Dans la continuité des constats de 2020, les services de police demeurent surchargés et les délais de traitement sont excessivement longs.

Le rapport provisoire relatif à cette visite a été transmis le 6 mai 2024 au directeur du centre pénitentiaire, à la directrice interrégionale des services pénitentiaires de Lille, aux chefs de juridiction du tribunal judiciaire de Beauvais et au directeur du centre hospitalier de Beauvais.

Par courriers des 5 et 20 juin 2024, le directeur du centre hospitalier et celui du centre pénitentiaire de Beauvais ont fait valoir leurs observations, lesquelles ont été intégrées au présent rapport.

SOMMAIRE

Bonnes pratiques : Ces pratiques originales qui sont de nature à favoriser le respect des droits des personnes privées de liberté peuvent servir de modèle à d'autres établissements comparables. L'administration est invitée à mettre en œuvre toute mesure utile (circulaire, guide technique, formation, etc.) pour les faire connaître et imiter.

Recommandations : Ces recommandations justifient un suivi par le ministre qui exerce l'autorité ou la tutelle sur l'établissement visité. Trois ans après la visite, ce ministre sera interrogé par le CGLPL sur les suites données à ces recommandations.

SYNTHESE	2
SOMMAIRE	4
RAPPORT	7
1. LES CONDITIONS DE LA VISITE	7
2. LA POPULATION PENALE ET L'OCCUPATION DE L'ETABLISSEMENT	9
3. LA FORMATION DU PERSONNEL ET SON ENCADREMENT	10
Recommandation 1	12
Le traitement disciplinaire des comportements fautifs des agents doit être formalisé et effectivement mis en œuvre par la direction de l'établissement.	
4. L'ORDRE INTERIEUR	13
4.1. L'activité disciplinaire demeure intense	13
Recommandation 2	13
Les retenues au profit du Trésor public opérées sur le compte des détenus en réparation des dommages matériels causés en détention doivent faire l'objet d'une procédure contradictoire.	
Recommandation 3	14
Une réflexion sur le recours au CRI doit être conduite, en ce que cette production joue un rôle important dans l'engorgement des organes disciplinaires en plus de porter lourdement préjudice au détenu s'agissant de l'accès au travail et du maintien des liens familiaux, mais aussi vis-à-vis de ses perspectives de sortie. Les poursuites disciplinaires doivent s'appuyer sur des éléments d'enquête circonstanciés figurant au dossier.	
Recommandation 4	15
Les délais entre la faute disciplinaire et la comparution devant la commission de discipline puis entre cette dernière et le placement en cellule disciplinaire doivent être réduits par tous moyens dans le cadre d'une politique disciplinaire lisible par tous. Une analyse des pratiques disciplinaires (nombre de comptes-rendus d'incident, taux de classement sans suite, taux de mise en prévention) doit être effectuée.	
Recommandation 5	16
La durée cumulée des sanctions disciplinaires ne doit pas être d'une longueur telle qu'elle soit de nature à préjudicier à la santé des personnes qui en font l'objet. Le quantum maximal prévu par les textes, de trente jours pour les faits les plus graves, ne devrait ainsi jamais être dépassé, même en cas de cumul de sanctions prononcées à des dates différentes et pour des faits distincts.	

Recommandation 6	17
Le placement en cellule disciplinaire doit constituer une sanction de dernier recours. Toute la palette des sanctions proposées par le code pénitentiaire doit être utilisée pour mieux individualiser la réponse disciplinaire.	
4.2. Les circonstances et les gestes employés dans le cadre du recours à la force ne sont pas toujours analysés.....	17
Recommandation 7	18
Un contrôle du caractère réglementaire de chaque mise en prévention doit être systématiquement assuré par la direction ou un officier à qui cette fonction est déléguée.	
Recommandation 8	20
L'analyse quantitative (taux de mise en prévention, nombre d'incidents violents, fréquence de l'usage de la force) comme qualitative (retours d'expérience, mais aussi supervision dans un cadre non hiérarchique et pluridisciplinaire) des situations dans lesquelles il est fait usage de la force doit être recherchée par l'encadrement et la direction. Un contrôle doit en outre être opéré par la hiérarchie (<i>a minima</i> au niveau de la direction interrégionale) sur la mise en œuvre de cette analyse des pratiques.	
Recommandation 9	21
Il doit être systématiquement proposé à chaque détenu à l'encontre duquel il a été fait usage de la force de se rendre à l'unité sanitaire le jour même de l'incident pour rencontrer un médecin. En cas de refus du détenu, celui-ci doit être tracé.	
Dans cette hypothèse ou pour toute situation d'allégations par un détenu de violences physiques, une consultation médicale doit intervenir pour constater les éventuelles blessures par la rédaction d'un certificat médical.	
5. LA PREVENTION ET LA GESTION DES VIOLENCES	23
5.1. Un plan de lutte contre les violences entre personnes détenues a été élaboré par la direction mais reste à mettre en œuvre.....	23
5.2. Des allégations de violences et de brimades commises par des agents pénitentiaires dans certains quartiers sont alarmantes	26
Recommandation 10	27
En tant que décision individuelle défavorable, tout placement en régime de « gestion équipée » doit être motivé par un impératif convaincant de sécurité, limité dans le temps, notifiée à la personne détenue et susceptible de recours. La décision doit faire état de consignes précises concernant les gestes professionnels et mesures à adopter au titre de cette gestion.	
Recommandation 11	29
Les modalités de gestion individuelle ne sauraient porter atteinte à l'intégrité physique et psychique de la personne détenue. Les gestes employés doivent faire l'objet de briefings et débriefings réguliers, visés par l'encadrement et la direction. Les modalités de gestion doivent impérativement être adaptées et régulièrement réévaluées par le personnel, en accord avec l'encadrement et la direction.	
Ces modalités ne sauraient par ailleurs porter atteinte au secret médical et à la confidentialité des entretiens médicaux et actes de soins, qui doivent en toutes circonstances avoir lieu à l'abri des regards et des oreilles du personnel pénitentiaire.	
Recommandation 12	32
Un contrôle effectif des pratiques professionnelles employées par les agents des quartiers spécifiques doit être instauré et assuré à tous les échelons. Ce contrôle peut être utilement permis	

par la désignation, au sein de l'équipe de direction, d'un « référent droits fondamentaux » spécialement formé et disposant du temps nécessaire pour incarner réellement cette fonction.

Recommandation 1333

Un dispositif de recueil et de suivi des signalements effectués auprès du parquet par la direction de l'établissement doit être instauré conjointement par l'autorité judiciaire et l'administration pénitentiaire, notamment en vue d'en permettre l'analyse de l'occurrence et de l'efficacité par des autorités de contrôle.

6. LE RECOURS AUX FOUILLES..... 34

6.1. La traçabilité des fouilles est désormais assurée mais les outils ne permettent pas d'en produire une analyse 34

Recommandation 1435

Le CGLPL déplore le recul engendré par l'utilisation de cette extension nationalement imposée, qui entrave les réflexions engagées en matière de fouilles depuis 2020. Il convient ainsi de mettre localement en place des outils permettant une analyse régulière des pratiques de fouilles par la direction et la DISP, incluant par exemple le nombre de fouilles réalisées en vertu de chaque régime et le taux de découverte à l'issue des fouilles.

Recommandation 1536

Les décisions de fouilles systématiques doivent être motivées et limitées dans le temps. Elles doivent être matérialisées dans une décision individuelle faisant apparaître leur motivation en fait et en droit ainsi que leur durée. Elles doivent être notifiées à la personne concernée pour qu'elle puisse la contester le cas échéant.

6.2. Les gestes professionnels demeurent déviants lors des fouilles réalisées dans certains quartiers..... 36

Recommandation 1638

Lors d'une fouille intégrale, les ordres et gestes humiliants comme les contacts physiques constituent une atteinte grave aux droits fondamentaux des personnes détenues. Il doit y être mis fin sans délai. L'obligation de retrait de la serviette ou du tampon hygiénique pendant la fouille à nu est une pratique inhumaine et dégradante qui doit cesser immédiatement.

Recommandation 1738

Si l'affichage des gestes à réaliser lors d'une fouille intégrale permet aux personnes détenues de connaître les gestes de principe, il convient de l'accompagner de dispositifs permettant aux personnes détenues d'être entendues sur les difficultés qu'elles auraient pu rencontrer lors d'une fouille.

Rapport

1. LES CONDITIONS DE LA VISITE

Contrôleurs :

- Marie Auter ;
- Marie Crétenot ;
- Capucine Jacquin-Ravot.

Le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) assure un suivi sur site des actions mises en œuvre à l'issue de recommandations formulées en urgence publiées au Journal officiel ou au sein de lettres adressées aux ministres. Dans ce cadre et en application de la loi du 30 octobre 2007 ayant institué le CGLPL, trois contrôleurs ont effectué une visite inopinée du centre pénitentiaire de Beauvais (Oise) du 20 au 24 novembre 2023. L'objet de cette visite était d'assurer le suivi des recommandations formulées à l'issue de la visite de décembre 2020, dont certains constats d'une particulière gravité avaient conduit le CGLPL à saisir la direction interrégionale (DISP) puis le ministre de la Justice. Ce suivi a porté plus spécifiquement sur les recommandations contenues dans la lettre adressée au ministre de la Justice le 3 mars 2021 et celles relatives à ces points de préoccupation contenues dans le rapport de visite, également adressé au ministre de la Justice quelques mois plus tard. Ces recommandations sont intégrées au début de chaque paragraphe du présent rapport.

Lors de la visite de 2020, les contrôleurs avaient constaté que 22 des 52 recommandations émises dans le précédent rapport de 2017¹, pouvaient être reproduites à l'identique². Le personnel restait peu expérimenté, peu contrôlé et peu évalué. L'attention du CGLPL avait été par ailleurs particulièrement retenue sur plusieurs sujets : le développement exponentiel des projections d'objets et de stupéfiants par-dessus le mur d'enceinte ; la mauvaise qualité de la motivation et de la traçabilité des fouilles à corps ; l'intensité de l'activité disciplinaire et la fréquence de pratiques professionnelles irrespectueuses de la dignité et des droits fondamentaux des personnes détenues. Les contrôleurs avaient en effet reçu, lors de la visite, de nombreux témoignages faisant état de fouilles à nu dégradantes et de gestes professionnels en opposition avec l'idée de désescalade des tensions. Le recours à la force s'effectuait souvent par des gestes inadaptés et insécurisants, tant pour les détenus qui les subissaient que pour les surveillants qui les pratiquaient. Enfin, plusieurs témoignages concordants, émanant tant de personnes détenues que de membres du personnel de surveillance, attestaient de violences volontaires de la part des agents. Le CGLPL avait déploré l'absence de signalement systématique au parquet de ce type de faits.

En conséquence, le CGLPL avait recommandé aux autorités en charge de l'établissement de renforcer la formation du personnel, de développer l'analyse des pratiques et la supervision et de s'assurer que le personnel d'encadrement se rende dans les coursives pour soutenir, accompagner et évaluer le personnel de surveillance et prévenir les incidents. Un grand nombre de propositions

¹ CGLPL, [Rapport de visite du centre pénitentiaire de Beauvais, juil. 2017](#) (en ligne).

² CGLPL, [Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020](#) (en ligne).

avaient été faites afin de permettre l'identification des quelques agents fautifs qui ternissent l'image de cet établissement et mieux entendre la voix des personnes détenues dans ces affaires.

A l'issue de cette visite de 2020, la DISP de Lille ainsi que le garde des Sceaux avaient été successivement informés de la gravité de la situation par courriers en date des 21 janvier et 3 mars 2021. Les 3 février et 18 juin 2021, la DISP puis le garde des Sceaux avaient transmis au CGLPL plusieurs engagements en matière de formation et d'encadrement du personnel du centre pénitentiaire, afin que la situation évolue positivement.

Dans le cadre de la visite de suivi, les contrôleuses se sont rendues à l'établissement le 20 novembre 2023 à 14h00 et en sont reparties le 24 novembre 2023 à 19h00. Leur visite n'avait pas été annoncée.

Dès leur arrivée, une réunion de présentation du cadre de la mission s'est tenue avec la directrice de détention puis avec le chef d'établissement, suivie d'une visite du centre pénitentiaire. Un bureau a été mis à la disposition des contrôleuses. Les documents demandés leur ont été remis, y compris des images de vidéosurveillance.

Les contrôleuses se sont entretenues de manière confidentielle avec une trentaine de personnes détenues, des membres du personnel dont la direction ainsi qu'avec des intervenants extérieurs et, par téléphone, avec la directrice interrégionale des services pénitentiaires et le procureur de la République près le tribunal judiciaire (TJ) de Beauvais.

Le rapport provisoire relatif à cette visite a été transmis le 6 mai 2024 au directeur du centre pénitentiaire, à la directrice interrégionale des services pénitentiaires de Lille, aux chefs de juridiction du tribunal judiciaire de Beauvais et au directeur du centre hospitalier de Beauvais.

Par courriers des 5 et 20 juin 2024, le directeur du centre hospitalier et celui du centre pénitentiaire de Beauvais ont fait valoir leurs observations, lesquelles ont été intégrées au présent rapport.

2. LA POPULATION PENALE ET L'OCCUPATION DE L'ETABLISSEMENT

D'une capacité de 616 places, l'établissement accueillait au premier jour de la visite 621 détenus dont 57 femmes. Le CP est doté de trois bâtiments de maison d'arrêt pour hommes (MAH) : la MAH1 et MAH2 qui correspondent à la détention « classique », où les personnes détenues sont parfois doublées en cellule mais où aucun matelas au sol n'est recensé, et la MAH3 qui fonctionne en « régime de respect » de 212 places, pour 174 personnes détenues³.

Le quartier pour femmes (QFE) est doté de 56 places, dont une partie fonctionne en régime de respect et un quartier nurserie⁴. Au moment de la visite, 57 femmes y étaient hébergées (dont une enceinte). Aucun enfant n'était présent. La suroccupation de ce quartier est un événement inédit depuis l'ouverture de l'établissement en 2015. Comme chez les hommes, ces dernières sont parfois doublées en cellule, à l'exception de celles qui sont en « régime de respect », qui disposent toutes d'une cellule individuelle.

L'établissement a ouvert à la suite de la fermeture des maisons d'arrêt de Compiègne et de Beauvais, toutes deux d'une capacité largement inférieure (environ 150 places au total). De ce fait, le centre pénitentiaire de Beauvais est surdimensionné au regard des besoins et de l'activité judiciaire locale, ce qui explique l'absence de surpopulation carcérale en quartier maison d'arrêt⁵. Dès lors, l'établissement est utilisé comme outil de régulation de la population carcérale et permet d'accueillir des détenus provenant de juridictions voisines, notamment parisiennes, en permettant également de répondre à des mesures judiciaires de séparation. Il sert également au désencombrement de la maison d'arrêt d'Amiens (Somme) et, plus occasionnellement, de la maison d'arrêt de Douai (Nord).

³ Cf. Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté relatif aux modules de respect dans les établissements pénitentiaires, 12 décembre 2017.

⁴ Les statistiques mensuelles de l'administration pénitentiaire font état de 70 cellules en quartier maison d'arrêt des femmes, dont trois réservées aux personnes à mobilité réduite, quatre au quartier des arrivants, deux cellules mère-enfant, deux cellules de QI et deux cellules de QD.

⁵ En revanche, dans le détail, la MAH3 qui correspond au module de respect connaît un taux d'occupation de 80 % alors que les MAH1 et MAH2 sont surpeuplées puisqu'elles hébergent 390 détenus pour 304 places, QA et QI/QD inclus.

3. LA FORMATION DU PERSONNEL ET SON ENCADREMENT

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE LA JUSTICE A L'ISSUE DE LA VISITE DE 2020

L'accompagnement et le soutien du personnel, dans ses contacts quotidiens avec les détenus, doivent être développés. Les officiers et la direction doivent être plus présents en détention afin de soutenir le personnel, souvent inexpérimenté, le conseiller, l'observer et également le rassurer. Afin que le tutorat retrouve tout son sens, les surveillants tuteurs doivent par ailleurs prendre leur service en même temps que les jeunes agents dont ils ont la charge.

La formation continue du personnel du centre pénitentiaire doit être intensifiée en matière de techniques d'intervention, mais aussi de désescalade de la violence, de prévention des conflits et d'écrits professionnels. S'il n'est pas suffisant, l'effectif des formateurs et moniteurs devra être abondé en ce sens. La formation initiale doit par ailleurs fournir aux agents débutant leur exercice professionnel les bases nécessaires sur ces sujets fondamentaux.

Rendre systématique le visionnage par un membre de l'équipe de direction des images de vidéosurveillance de tous les incidents et situations d'usage de la force, et organiser des retours d'expérience lorsque les gestes mis en œuvre par le personnel sont inadaptés (le cas échéant en lien avec le formateur du personnel pour faire évoluer les pratiques).

Une nouvelle direction est en place depuis le mois d'août 2022. Parmi les principaux objectifs du nouveau chef d'établissement figurent la prévention et la lutte contre les violences en détention ainsi que la mise en œuvre des recommandations du CGLPL formulées à l'issue de la visite de 2020. A cette occasion, le CGLPL avait constaté que le personnel était peu expérimenté, peu contrôlé et peu évalué et s'était inquiété de pratiques professionnelles portant atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux des personnes détenues. Le CGLPL avait notamment recommandé de renforcer l'accompagnement du personnel dans ses contacts quotidiens avec les détenus et d'intensifier la formation continue en matière de techniques d'intervention, mais aussi de désescalade de la violence, de prévention des conflits et d'écrits professionnels. Malgré l'engagement de la DISP de renforcer la formation professionnelle, le CGLPL a reçu, durant les trois années qui ont suivi la visite de 2020, des témoignages indiquant la persistance de certaines pratiques professionnelles problématiques.

Comme en 2020, beaucoup d'agents sortent tout juste de l'école nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP) : le personnel demeure très jeune, inexpérimenté et doit être accompagné. Les difficultés de recrutement sont cependant dites moins importantes qu'en 2020. Au moment de la visite, dix postes étaient à pourvoir et il a été indiqué que dix candidats auraient exprimé leur intérêt. Par ailleurs, l'établissement compte un nombre important d'officiers (19 officiers en 2023 et 20 en 2024). Il a également été signalé qu'un certain nombre d'agents souhaitent s'installer durablement à Beauvais, sans qu'il soit possible d'attribuer ce phénomène nouveau à la prime de fidélisation mise en place en 2019. Selon certains membres du personnel, ce sont surtout les conditions de travail qui permettraient de fidéliser les agents.

Néanmoins, l'établissement fait toujours face à un absentéisme important. Ainsi que le relève la mission de contrôle interne (MCI) de la direction de l'administration pénitentiaire (DAP) dans son rapport du 7 mars 2023, l'établissement figure en tête des établissements de la DISP de Lille

s'agissant du taux d'absences injustifiées : « *Certains agents comptabilisent plus de 30 retraits de trentième par an* »⁶.

Tous les agents bénéficient chaque année de cinq jours de formation composée de modules obligatoires (techniques d'intervention ; procédures et réglementation ; usage de la force ; tir), de modules supplémentaires tels que la formation à la prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1), ainsi que des modules adaptés aux besoins identifiés par la direction. Ainsi, un module de déontologie et un module de « communication non-violente » animé par la psychologue du SPIP ont été proposés en 2023. Une formation sur la prévention des risques corruptifs sera mise en place en 2024 et un module de formation sur les écrits professionnels est également envisagé, la qualité des comptes-rendus d'incident (CRI) et des comptes-rendus professionnels (CRP) étant considérée comme fluctuante (cf. § 4.2). Ces sessions de formation sont animées toutes les trois semaines par le formateur et les agents-formateurs de l'équipe locale de sécurité pénitentiaire (ELSP).

En sus de cette semaine de formation annuelle, les agents peuvent bénéficier d'un tutorat assuré par douze agents volontaires plus expérimentés qui peuvent répondre à leurs questions et les accompagner. Si ce dispositif avait été recommandé en 2020, certains membres du personnel ont fait part de leurs difficultés à joindre effectivement leur tuteur.

L'établissement fait l'objet d'une attention particulière de la DISP, d'autant plus que des surveillants auxiliaires⁷ feront bientôt partie des professionnels, sans avoir été préalablement formés.

Certains problèmes de respect de la déontologie demeurent. Ainsi, dans le rapport précité, la MCI constatait, au même titre que les contrôleurs lors de la visite, que le vouvoiement des personnes détenues n'était pas assuré. Elle ajoutait : « *l'exemplarité des personnels a été mise en cause avec la situation de trois agents alcoolisés en service de nuit, situation qui devrait aboutir à une comparution devant le conseil de discipline national, ainsi qu'une situation de violences conjugales par un agent* ».

Lors de la visite, un surveillant avait récemment été condamné pour des faits de corruption (introduction de stupéfiants et téléphones) au sein de l'établissement. Ce dernier a reconnu les faits. Il a été condamné à une peine de prison avec sursis et une interdiction définitive de travailler dans la fonction publique. Une surveillante a été relaxée et était en arrêt maladie lors de la visite.

Il a par ailleurs été fait état d'inscriptions racistes visant certains surveillants dans l'un des miradors. Les contrôleurs ont également été avisées du signalement au parquet, peu avant la visite, du comportement à caractère antisémite d'une surveillante à l'égard d'une personne détenue. Les faits auraient eu lieu en présence de deux autres agents, mais portés à la connaissance de la direction par un service partenaire.

Les contrôleurs ont pris connaissance de cinq signalements effectués par la direction au parquet sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale (CPP) entre mai 2022 et novembre 2023, dont quatre entre mai et novembre 2023. Deux d'entre eux portent sur des violences du personnel du quartier disciplinaire (QD) sur des détenus, deux sur des trafics de stupéfiants impliquant des membres du personnel et le dernier sur des actes de nature raciste impliquant également des membres du personnel.

⁶ En cas d'absence injustifiée, la procédure habituelle consiste à ce que des courriers soient adressés aux agents pour les avertir de la possibilité qu'ils se voient retirer un trentième de leur salaire. Des demandes d'explication sont ensuite rédigées si l'agent ne répond pas ou de manière imparfaite avec des justifications insuffisantes, puis la procédure du trentième est appliquée.

⁷ C'est-à-dire des agents contractuels embauchés sans être passés par l'ENAP.

Malgré leurs demandes, les contrôleuses ne sont pas parvenues à obtenir de chiffres sur le nombre global de demandes d'explications ou de recadrages effectués par la direction de l'établissement les années précédant le contrôle. Les signalements effectués par le CGLPL lors de la dernière visite n'avaient par ailleurs donné lieu à aucune procédure disciplinaire à l'encontre des agents concernés.

Il a été précisé que dès lors qu'un signalement était effectué à l'autorité judiciaire, la direction de l'établissement et la DISP se plaçaient en attente de la réponse pénale avant d'envisager des suites disciplinaires à l'encontre du personnel, ce alors même que des réponses pénales et disciplinaires peuvent être apportées distinctement, dans un même temps. Dans un contexte connu de lenteur des procédures judiciaires, une réponse disciplinaire permettrait de donner une suite plus rapide à des comportements déviants avérés afin de ne pas instaurer ou entretenir un climat d'impunité.

Le rapport de visite de 2020 indiquait déjà à ce sujet que « *les différentes strates hiérarchiques, qu'il s'agisse de l'encadrement intermédiaire, de la direction d'un établissement ou de la direction interrégionale, ont la responsabilité de prévenir, par tous moyens nécessaires et raisonnables, les comportements professionnels contraires à la déontologie, a fortiori quand ils constituent des violences physiques. La prévention implique un niveau de formation suffisant des agents en matière d'usage de la force mais aussi un niveau de réponse aux manquements qui permette à chacun de savoir ce qui est admis et ce qui ne l'est pas en matière de déontologie. Si les agents vivent leur exercice professionnel dans ce qui est dépeint comme un "climat d'impunité", toute pédagogie est vaine et toute évolution est vouée à l'échec* ».

Recommandation 1

Le traitement disciplinaire des comportements fautifs des agents doit être formalisé et effectivement mis en œuvre par la direction de l'établissement.

Dans ses observations au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *le traitement disciplinaire, lors d'un manquement d'un agent avéré par des faits objectifs, est systématiquement formalisé par une demande d'explication remise à l'agent. Le traitement de la demande d'explication, préalable à toute procédure disciplinaire, est soumis à l'appréciation du chef d'établissement (CE), après que l'avis de la cheffe de détention et de l'adjoint au CE ont été formulés dans leurs rubriques respectives. Les procédures disciplinaires diverses qui ont été initiées par le chef d'établissement en 2022 et 2023 ont, en fonction de la gravité des faits poursuivis, fait l'objet de sanctions locales, interrégionales voire d'une transmission à l'administration centrale (traitement en cours). Un tableau de bord de suivi va être mis en place par l'établissement qui permettra une meilleure traçabilité des procédures. Il peut d'ores et déjà être précisé qu'en 2023, 87 demandes d'explications ont été remises, 14 ont été soumises à la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP), 4 ont été évoquées à l'échelon national. Parmi les dossiers traités au niveau interrégional, deux ont abouti à un blâme, deux autres à l'infliction d'un avertissement. Les autres sont encore en cours d'étude. Un surveillant a été frappé d'une interdiction définitive d'exercice d'un emploi dans la fonction publique à la suite d'une condamnation judiciaire pour des faits de corruption passive (juillet 2024)* ».

4. L'ORDRE INTERIEUR

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE LA JUSTICE A L'ISSUE DE LA VISITE DE 2020
<i>Rendre systématique le débriefing des agents ayant participé à une intervention par la force en présence d'un personnel d'encadrement, même si les tenues d'intervention n'ont pas été utilisées.</i>
<i>Généraliser la rédaction d'un compte-rendu professionnel pour chaque agent présent dès lors que la force physique est utilisée à l'encontre d'un ou plusieurs détenus, s'assurer de la qualité du témoignage (absence d'écrit standardisé, voire recopié entre collègues) et de la présence de l'écrit professionnel dans toute procédure afférente (disciplinaire, pénale, administrative).</i>
<i>Rendre systématique l'accompagnement à l'unité sanitaire de chaque détenu à l'encontre duquel il a été fait usage de la force, le jour même de l'incident, sauf si celui-ci refuse expressément.</i>
<i>Ouvrir un registre d'utilisation des moyens de contrainte et contrôler régulièrement qu'il est dûment renseigné.</i>
<i>Rendre systématique le visionnage par un membre de l'équipe de direction des images de vidéosurveillance de tous les incidents et situations d'usage de la force et organiser des retours d'expérience lorsque les gestes mis en œuvre par le personnel sont inadaptés (le cas échéant en lien avec le formateur du personnel pour faire évoluer les pratiques).</i>
<i>Le contrôle formel immédiat de toutes les mises en prévention par un officier, avec la possibilité de lever immédiatement la prévention si celle-ci s'avère dépourvue de fondement juridique.</i>

4.1. L'ACTIVITE DISCIPLINAIRE DEMEURE INTENSE

4.1.1. La rédaction de comptes-rendus d'incident

En 2020, les contrôleurs faisaient état d'une activité disciplinaire particulièrement élevée, à hauteur de celle observée dans des établissements de taille doublement supérieure. Bien qu'une évolution soit notable sur ce point, le quotidien au centre pénitentiaire de Beauvais demeure marqué par le recours à la voie disciplinaire pour la régulation des incidents de tout ordre. La rédaction intensive de CRI, à hauteur de 134 dans les quinze jours précédant la visite, soit près de dix par jour en moyenne, est toujours notable.

Cependant, ce chiffre peut être relativisé car sur l'ensemble de ces CRI, 50 étaient relatifs à des dégradations mineures et donc destinés à être classés après retenue au profit du Trésor public. Ce recours massif aux procédures de retenue, déjà observé en 2020, a continué de faire l'objet de témoignages de personnes détenues faisant état de l'arbitraire de ces procédures, faute de caractère contradictoire. La recommandation formulée à ce sujet en 2020 peut être réitérée *in extenso* :

Recommandation 2

Les retenues au profit du Trésor public opérées sur le compte des détenus en réparation des dommages matériels causés en détention doivent faire l'objet d'une procédure contradictoire.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *Les retenues au profit du trésor public font l'objet d'une procédure écrite. Il ne s'agit, pour le moment, que d'une procédure écrite, hors mise en œuvre des dispositions de l'article L122-1 du code des relations du public avec les administrations (CRPA), en raison du nombre important de procédures initiées. Il ne nous apparaît pas utile, au surplus, d'initier une procédure contradictoire de type « L122-1 » pour un drap coûtant 1,43 euro, article qui est l'objet de la majeure partie dégradations. La procédure comprend, outre la décision du chef d'établissement, les comptes-rendus d'incident (CRI), les comptes-rendus professionnels (CRP), les photos (pour les dégradations importantes de cellule, de fenêtres) et les états des lieux entrants et sortants. Je ne connais aucun établissement qui établisse systématiquement des procédures intégralement conformes aux dispositions de l'article L122-1 du CRPA. Nous allons faire évoluer notre pratique de façon à généraliser la procédure contradictoire pour tout dossier concernant une dégradation d'un montant supérieur à 300 euros* ».

Les 84 CRI dits « poursuivables » étaient relatifs aux faits suivants : 26 à des violences verbales envers agents, 23 à des détentions/usages de stupéfiants ou de téléphone, 9 à des refus de se soumettre à des injonctions, 6 à des violences verbales entre personnes détenues et 4 à des violences physiques entre personnes détenues.

Si le nombre précis de CRI annuels poursuivables n'a pas été transmis aux contrôleurs, faute de calcul par l'établissement, une projection fondée sur les chiffres précités et des propos recueillis conduit à l'estimer autour de 600 par trimestre, soit au plus haut 2 400 par an. Alors qu'il était de 1 000 par trimestre en 2020, ce nombre aurait presque été réduit de moitié. Il reste toutefois élevé et la direction comme les personnes détenues s'accordent à dire que le recours à la voie disciplinaire revêt un caractère systématique.

Il convient de souligner à cet égard que le nombre de CRI rédigés à l'encontre d'une personne détenue peut peser de manière conséquente non seulement sur les possibilités pour elle d'obtenir un aménagement de peine ou une permission de sortir, mais aussi sur l'accès au travail et aux unités de vie familiale.

Recommandation 3

Une réflexion sur le recours au CRI doit être conduite, en ce que cette production joue un rôle important dans l'engorgement des organes disciplinaires en plus de porter lourdement préjudice au détenu s'agissant de l'accès au travail et du maintien des liens familiaux, mais aussi vis-à-vis de ses perspectives de sortie. Les poursuites disciplinaires doivent s'appuyer sur des éléments d'enquête circonstanciés figurant au dossier.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique qu'« *une réflexion portant sur la mise en œuvre de mesures de bon ordre (infra-disciplinaire) pourrait être effective en 2025. L'objectif étant de désengorger les séances de la commission de discipline (CDD) et surtout de donner plus de sens aux procédures disciplinaires par la responsabilisation de la personne détenue et l'implication de l'officier responsable de secteur* ».

4.1.2. Le traitement des incidents

Par ailleurs, le traitement des incidents ne fait globalement pas l'objet d'analyse au sein de l'établissement. En témoigne l'absence de statistiques indiquant le taux de poursuite et de

classement sans suite⁸. Selon les témoignages reçus, le taux de classement sans suite s'élèverait approximativement à 50 %, sans qu'il n'ait été possible pour les contrôleurs de distinguer les classements sans suite résultant d'une décision expresse, de ceux liés à l'expiration du délai de six mois pour la comparution en CDD.

En tout état de cause, les classements sans suite ne suffisent pas à éviter l'engorgement de la CDD déjà signalé en 2017 et 2020. Lors de la visite, le délai entre l'incident et la comparution en CDD était de six mois, voire plus : 989 CRI ayant donné lieu à des poursuites étaient en attente de traitement par la CDD. Face à ces délais, le choix est fait de prioriser la réponse aux incidents les plus graves : les violences sur agents, lesquelles conduisent nécessairement à une mise en prévention au quartier disciplinaire, les violences verbales à l'encontre d'agents et les saisies de stupéfiants et de téléphone. Les délais sont tels que la procédure perd de son sens, comme il en était fait mention dans le rapport de visite de 2020⁹.

La nébulosité de la procédure est également nourrie par le fait que les personnes détenues sont convoquées devant la CDD pour s'expliquer successivement sur une limite de principe de six incidents retenus contre elles¹⁰. La personne détenue est alors amenée à répondre de faits variés, parfois anciens, la comparution donnant l'occasion de poursuivre des faits minimes, qui ne l'auraient pas été s'ils avaient été commis isolément. Les contrôleurs ont par exemple été informées qu'une personne avait comparu pour deux incidents dont l'un d'eux concernait le fait d'avoir été trouvée en possession de trois bonbons à l'issue de son parloir. Un autre détenu a été convoqué au titre de six procédures différentes, relatives à des faits de violences entre personnes détenues, de possession d'objets interdits, d'introduction d'objets interdits, de menaces sur le personnel et d'imposition d'actes obscènes à la vue d'autrui. Ces faits avaient été commis dans un délai de deux semaines à quatre mois avant la tenue de la commission de discipline. Outre les difficultés que ces délais et cette variété posent en matière de défense, le rassemblement de procédures prive de sens la décision finale de la CDD, qui se compose de sanctions confusionnées dont l'on peine à retrouver la logique et à vérifier le cadre procédural. Le détenu concerné par les six procédures a par exemple été relaxé en ce qui concerne des violences entre personnes détenues tout en écopant, lors de la même commission, de vingt jours de QD ferme pour les autres faits.

La perte de sens se retrouve enfin dans les modalités d'exécution de la sanction de QD, laquelle peut être différée. Lors de la visite, onze sanctions étaient en attente d'exécution, la plus ancienne ayant été prononcée en mars 2023. Concrètement, une personne détenue qui commet une faute peut donc être avisée d'un CRI en avril, comparaître devant la CDD en novembre, être sanctionnée de cellule disciplinaire ferme et exécuter sa sanction plusieurs mois plus tard, lorsqu'une place au sein du QD se libère.

Recommandation 4

Les délais entre la faute disciplinaire et la comparution devant la commission de discipline puis entre cette dernière et le placement en cellule disciplinaire doivent être réduits par tous moyens dans le cadre d'une politique disciplinaire lisible par tous. Une analyse des pratiques disciplinaires

⁸ Les contrôleurs ont obtenu les chiffres suivants : 1108 fautes traitées en CDD en 2021, 898 en 2022 et 852 de janvier à octobre 2023. Comme il n'est pas exclu qu'un CRI contienne plusieurs fautes disciplinaires, il n'a pas été possible de dégager précisément le taux de classement sans suite.

⁹ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 77.

¹⁰ L'étude des rôles des commissions de discipline depuis août 2023 laisse apparaître que la plupart des détenus comparaissent pour au moins deux, voire trois incidents. Toutefois, l'un d'entre eux a comparu pour dix incidents.

(nombre de comptes-rendus d'incident, taux de classement sans suite, taux de mise en prévention) doit être effectuée.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *Les délais actuellement observés au centre pénitentiaire (CP) répondent à la réglementation en vigueur en matière de procédure disciplinaire et d'exécution des sanctions. Le nombre de sanctions disciplinaires est à corréliser avec les caractéristiques de la population pénale prise en charge par le CP Beauvais. En effet l'établissement est confronté à un nombre de violences important entre personnes détenues alimenté par des problématiques de trafics de stupéfiants, de téléphones, de conflits géographiques locaux (bandes rivales), de problèmes de cohabitation.*

Les incidents portant sur les violences physiques ou verbales à l'encontre de personnes détenues ou des personnels, sur l'introduction et la détention de stupéfiants et de téléphones portables, font systématiquement l'objet d'investigations puis d'une mise en poursuite. Une réflexion découlant du plan national de lutte contre les violences est en cours au CP Beauvais. Nous réfléchissons à décliner en plan d'action le principe de l'alternative à la sanction de cellule malgré des résistances locales très fortes ».

Lors de la visite, les contrôleuses ont rencontré les quatre personnes placées au QD masculin. Leurs situations étaient les suivantes :

- La première exécutait une sanction de 20 jours de QD prononcée pour des violences à l'encontre d'une personne détenue. Le délai entre les faits et la commission de discipline avait été de deux mois.
- La seconde exécutait une sanction de 15 jours de QD dont cinq avec sursis, prononcée par la commission de discipline fin août 2023 pour des faits de violences verbales à l'encontre du personnel commis en mars et juillet 2023.
- La troisième avait été mise en prévention pendant trois jours pour refus de se soumettre aux injonctions et menaces à l'encontre du personnel de surveillance puis sanctionnée de 13 jours de QD.
- La quatrième était au QD depuis 42 jours. Après avoir exécuté une sanction de 15 jours de QD pour dix incidents remontant jusqu'au mois d'avril 2023, elle avait été placée au quartier des arrivants une journée, avant d'être de nouveau placée au QD pour exécuter une sanction de 30 jours prononcée fin octobre 2023 pour six CRI. Ces CRI résultaient principalement de violences verbales ayant toutes eu lieu au quartier disciplinaire. Entre ce deuxième passage en CDD et le jour du contrôle, 16 nouveaux CRI avaient été rédigés, les incidents en appelant d'autres, dans un contexte de tension toujours plus grand.

Recommandation 5

La durée cumulée des sanctions disciplinaires ne doit pas être d'une longueur telle qu'elle soit de nature à préjudicier à la santé des personnes qui en font l'objet. Le quantum maximal prévu par les textes, de trente jours pour les faits les plus graves, ne devrait ainsi jamais être dépassé, même en cas de cumul de sanctions prononcées à des dates différentes et pour des faits distincts.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *les sanctions prononcées au CP Beauvais correspondent à la réglementation en vigueur ; en l'espèce elle permet qu'une personne détenue puisse être sanctionnée si elle commet des faits constitutifs d'une faute disciplinaire, au sein du quartier disciplinaire (QD). La réglementation ne permet pas de*

sanctionner à plus de 30 jours de cellule une faute disciplinaire incriminant des violences physiques. En revanche, rien n'interdit pas de faire exécuter plusieurs sanctions d'affilée et ce, même si le total cumulé est supérieur à 30 jours. Par ailleurs, il peut arriver que des personnes détenues décident pour des raisons qui leur sont propres (obtenir un transfert, marquer un mécontentement sur une décision, etc.) de bloquer le quartier disciplinaire et de décider de ne pas en sortir tant qu'elles n'auront pas obtenu gain de cause ».

La direction a indiqué tenter de remédier aux écueils précités par le recours à des sanctions alternatives au placement en cellule disciplinaire, telles que des sanctions de confinement ou de travaux d'intérêt collectif. Si les contrôleurs ont noté que le recours à ces sanctions a augmenté par rapport à 2020 – passant de 13 à 25 % en 2023 – le placement en cellule disciplinaire, prononcé dans 75 % des procédures, demeure la sanction la plus utilisée. Plus encore, 73 % des jours de quartier disciplinaire prononcés étaient fermes en 2023.

Recommandation 6

Le placement en cellule disciplinaire doit constituer une sanction de dernier recours. Toute la palette des sanctions proposées par le code pénitentiaire doit être utilisée pour mieux individualiser la réponse disciplinaire.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « les sanctions prononcées sont adaptées à la nature et au degré de gravité de l'infraction. Des sanctions de confinement, de travaux d'intérêt général sont prononcées et la mise en place, en 2025, de mesures de bon ordre, viendront étayer une palette de sanctions plus large ».

Face à l'engorgement de la procédure disciplinaire, la direction a fait état de son projet de développer l'infra-disciplinaire, consistant à permettre au personnel de surveillance de mobiliser, dans le cadre d'alternatives aux poursuites, un panel de mesures valant sanction pour les fautes de faible gravité, dès lors que le détenu y consent et indépendamment de la tenue d'une commission de discipline.

Le CGLPL appelle l'attention des autorités sur la nécessité de poser un cadre procédural contradictoire et respectueux des droits de la défense, faute de quoi le risque d'arbitraire et de dérives est élevé.

4.2. LES CIRCONSTANCES ET LES GESTES EMPLOYÉS DANS LE CADRE DU RECOURS À LA FORCE NE SONT PAS TOUJOURS ANALYSÉS

Point sensible du rapport de visite de 2020, la fréquence du recours à la force a connu une réduction non-négligeable. En témoigne la réduction du nombre de mises en prévention depuis 2020¹¹, due, selon les témoignages reçus, au développement de pratiques de désescalade et à un contrôle plus resserré de la cheffe de détention et son adjoint.

Un accompagnement vers l'officier de bâtiment pour discussion serait désormais privilégié en cas de refus de réintégrer la cellule ou de simple énervement de la personne détenue et les mises en prévention seraient aujourd'hui réservées aux situations de violence ou de risque de violence physique à l'encontre du personnel de surveillance.

¹¹ Entre janvier et novembre 2023, 37 % des placements au quartier disciplinaire ont été précédés d'une mise en prévention. En décembre 2020, ce taux s'élevait à 54 %.

Si le CGLPL salue les réflexions engagées en la matière, il encourage la direction à poursuivre ses efforts. La lecture des procédures disciplinaires dans lesquelles une mise en prévention a été décidée en 2023 fait par exemple douter de la nécessité de la mesure dans un certain nombre de situations. Plusieurs CRP rapportent en effet que la personne concernée était calme lors de son acheminement, laissant le doute quant au fait que la mesure ait été le seul moyen de mettre fin à l'incident¹². Ces situations sont certes plus rares que ce qui avait été constaté par le CGLPL en 2020 mais ce point mérite d'être souligné, tout comme il l'a été par la mission de contrôle interne (MCI) lors de sa visite de l'établissement en mars 2023.

Recommandation 7

Un contrôle du caractère réglementaire de chaque mise en prévention doit être systématiquement assuré par la direction ou un officier à qui cette fonction est déléguée.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *Les officiers de secteur, la cheffe de détention ainsi que son adjoint exercent systématiquement un contrôle du caractère réglementaire de la mise en prévention. Il a été demandé aux officiers d'opérer systématiquement un visionnage des images filmées par les caméras de surveillance. Il leur a été précisé à la suite de la visite du CGLPL (novembre 2023) d'assurer le contrôle des vidéos sur la globalité de l'intervention du lieu d'incident jusqu'à l'acheminement au QD lors d'une mise en prévention notamment.*

C'est ainsi qu'il a déjà pu être procédé à une levée de prévention à la suite du visionnage des caméras car nous avons estimé que la faute n'était pas caractérisée ou ne nécessitait pas une mise en prévention (mauvaise appréciation du surveillant ou du brigadier-chef par exemple).

Les formulaires traçant les opérations d'usage de la force sont systématiquement complétés et transmis au parquet et à la DJSP. Ils mentionnent la proposition faite à la personne détenue d'être vue par le médecin ; proposition parfois refusée par la personne détenue. Un débriefing est systématiquement opéré par l'officier ou le premier surveillant. Le débriefing vise à accompagner les agents dans le respect des gestes professionnels et à vérifier le caractère réglementaire de l'intervention des agents. Un visionnage des images issues des caméras, avec rédaction d'un compte-rendu professionnel (CRP) de visionnage, est dorénavant systématiquement demandé. L'enregistrement des images est conservé dans le délai maximal de 30 jours, terme auquel il y est mis fin sauf en cas de demande d'une autorité administrative indépendante (AAI) via la DAP/DISP, ou de réquisition du parquet. L'archivage des vidéos doit respecter des délais légaux. Les procédures d'usage de la force sont conçues et signées par la direction. Des réunions mensuelles d'analyse des procédures d'usage de la force seront mises en place et permettront de préciser les orientations notamment en matière de formation à destination des agents.

Depuis l'arrivée du nouveau CE, l'enregistrement des vidéos a été porté à 15 jours, contre 6 auparavant ».

Le déroulement de la mise en prévention et de l'usage de la force à cette occasion mérite également une attention particulière. Les formulaires d'usage de la force désormais rédigés pour faire suite aux

¹² Article R234-19 du code pénitentiaire : « *En application de l'article L. 231-2, le chef de l'établissement pénitentiaire ou son délégué peut, à titre préventif et sans attendre la réunion de la commission de discipline, décider le confinement en cellule individuelle ordinaire ou le placement en cellule disciplinaire d'une personne détenue, si les faits constituent une faute du premier ou du deuxième degré et si la mesure est l'unique moyen de mettre fin à la faute ou de préserver l'ordre à l'intérieur de l'établissement* ».

recommandations du CGLPL de 2020¹³ permettent de préciser notamment la nature des moyens de contrainte employés, le nom des agents ayant ordonné l'intervention et ceux l'ayant exécuté, la tenue d'un débriefing ou non, ainsi que d'indiquer si un signalement à l'unité sanitaire a été effectué et si la vidéosurveillance a été visionnée. Sont annexés à ce formulaire les CRP et le CRI. Le tout est systématiquement transmis au parquet et à la DISP par mail par la direction.

Si ces évolutions doivent assurément être soulignées, certaines insuffisances restent à déplorer. Les contrôleurs ont d'abord regretté que le registre ne soit pas exhaustif, notant l'absence de formulaires pour deux mises en prévention effectuées le 30 août et le 9 octobre 2023, au cours desquelles il a pourtant été fait usage de la force et de moyens de contrainte. Par ailleurs, si une amélioration est notable concernant les écrits professionnels, lesquels sont désormais plus régulièrement produits, certains d'entre eux apparaissent encore standardisés. Il a été indiqué aux contrôleurs qu'une formation devait avoir lieu en 2024, voire 2025, afin d'en améliorer le contenu.

Le débriefing post-intervention, recommandé par le CGLPL en 2020, n'est pas systématique. Sur les quatorze formulaires étudiés par les contrôleurs, sept ne mentionnaient pas de débriefing ou n'en rapportaient pas le contenu. L'un des formulaires rapportait dans le contenu du débriefing « *personnel, pratiques, gants* », sans autre précision. Quatre d'entre eux n'avaient été destinés qu'à la vérification de la santé des agents. Seuls trois des quatorze formulaires consultés évoquaient les termes de « *gestes professionnels* », sans développement particulier. Ce manque de précision ne permet pas d'en vérifier la teneur et la réalisation. Plus encore, le débriefing semble être perçu uniquement comme un moyen de s'assurer de la sécurité et la santé des agents et non comme une garantie du bon déroulement de la procédure et de la protection de l'ensemble des personnes concernées, dont la personne détenue.

Il ressort par exemple de la lecture croisée de plusieurs CRP rédigés à la suite d'une intervention qu'une femme détenue a fait l'objet d'une mise en prévention menottée en présence d'un gradé homme alors qu'elle avait « *le pantalon baissé* ». Il ressort d'un autre CRP que, par la suite, la personne détenue a été placée au QD pour femmes en rez-de-chaussée du QFE, où elle aurait été contrainte « *à devoir se déshabiller de force* ». « *Entendant le vacarme* », le capitaine serait arrivé au moment où l'intéressée, nue, était « *amenée au sol à plat ventre* » par les agents. Il est rapporté que le capitaine aurait alors saisi son bras gauche et qu'« *un téléphone est tombé de son entre-jambe* ». Il est indiqué qu'après avoir demandé que le téléphone soit récupéré, il aurait ordonné le retrait de l'ensemble des agents, sauf un, chargé – sans précision relative au sexe de cet agent – d'opérer un contrôle des jambes de l'intéressée. Le capitaine serait sorti en dernier de la cellule et son collègue masculin aurait fermé la porte. Alors même qu'un tel compte-rendu fait état d'une fouille de force d'une femme en présence d'un homme, aucun débriefing ni rappel des pratiques n'a été réalisé par la suite, illustrant une analyse insuffisante des gestes employés.

Dans le même sens, le visionnage des images de vidéosurveillance ne semble pas être effectué dans une perspective d'analyse des pratiques et gestes professionnels. Si des efforts doivent être soulignés en ce que le délai de conservation des images a été allongé à deux semaines (au lieu de six jours), le visionnage est réalisé en parallèle du débriefing sans y être intégré, et ne vient pas fonder les retours d'expérience pourtant recommandés par le CGLPL en 2020¹⁴. Les versions varient

¹³ Le CGLPL recommandait en 2020 d'ouvrir « *un registre d'utilisation des moyens de contrainte et contrôler régulièrement qu'il est dûment renseigné.* », cf. CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 75.

¹⁴ cf. CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 62.

quant à la fréquence du visionnage des vidéos. Certains membres de l'encadrement ont expliqué qu'il était systématique, là où d'autres ont indiqué qu'il n'était pas réalisé si la version du détenu corroborait celle des surveillants et que ce détenu n'était pas blessé. En tout état de cause, ce visionnage n'est pas rapporté comme ayant été effectué sur huit des quatorze formulaires consultés et il semblerait qu'il soit effectué dans les seules situations où il s'agit d'étayer la faute de la personne détenue.

Le visionnage n'est par ailleurs suivi d'une extraction des vidéos que dans des cas très limités, ce qui ne permet pas de les produire en cas de plainte d'une personne détenue. Les contrôleuses n'ont pu visionner que trois des quatorze interventions étudiées. Le motif invoqué à cette absence fréquente d'extraction est qu'elle serait inutile quand les interventions sont réalisées dans des zones non couvertes par la vidéosurveillance, telles que les cellules ou les salles de fouille. Or, une intervention avec usage de la force ne saurait se résumer à la seule appréhension de la personne, la contrainte se maintenant tout au long de l'acheminement du détenu vers le quartier disciplinaire. S'il a été signalé que la cheffe de détention et son adjoint se rendaient systématiquement sur place pour observer le bon déroulement du trajet — ce que les contrôleuses n'ont pu vérifier —, il ne saurait être fait l'économie du visionnage et de l'extraction des images de vidéosurveillance couvrant la contrainte dans son intégralité. Ceci assurerait une meilleure protection des détenus comme des agents et permettrait de lever aisément le doute quant au déroulement d'une mise en prévention vis-à-vis de laquelle les versions de la personne détenue et du personnel divergeraient, ainsi qu'il l'a été constaté par les contrôleuses. Plus encore, ce visionnage favoriserait un meilleur contrôle du recours à la force. En témoigne l'absence de visa de la direction sur la majorité des formulaires d'usage de la force transmis aux contrôleuses¹⁵.

Le recours à des caméras-piétons, recommandé par le CGLPL en 2020¹⁶, demeure également opportun à cet égard. La candidature du centre pénitentiaire de Beauvais à ce type de dispositif n'a pas été réexaminée depuis la dernière visite malgré le soutien de la DISP de Lille.

Au regard de l'ensemble de ces points, il convient de rappeler *in extenso* la recommandation formulée dans la lettre adressée à la direction interrégionale, le 21 janvier 2021 :

Recommandation 8

L'analyse quantitative (taux de mise en prévention, nombre d'incidents violents, fréquence de l'usage de la force) comme qualitative (retours d'expérience, mais aussi supervision dans un cadre non hiérarchique et pluridisciplinaire) des situations dans lesquelles il est fait usage de la force doit être recherchée par l'encadrement et la direction. Un contrôle doit en outre être opéré par la hiérarchie (*a minima* au niveau de la direction interrégionale) sur la mise en œuvre de cette analyse des pratiques.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique qu'« après chaque utilisation de la force, un débriefing est assuré par un membre de l'encadrement. L'ensemble des agents ayant participé à l'intervention avec usage de la force est réuni par l'officier ou le premier surveillant afin de revenir sur l'incident et le respect des gestes professionnels. L'encadrant joue son rôle d'accompagnement du respect des bonnes pratiques mais également de contrôle. Toute mauvaise pratique susceptible d'entraîner une procédure

¹⁵ Seuls trois des quatorze formulaires d'usage de la force consultés ont été visés par la direction.

¹⁶ cf. CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, Recommandation 24, p. 62.

disciplinaire et/ou un signalement au titre de l'article 40 est transmise à la direction sans délai. Par ailleurs, les mauvaises pratiques font l'objet d'un recadrage direct de l'encadrant et les éléments sont également transmis au formateur des personnels pour alimenter les sessions de formation suivantes. Nous transmettons les formulaires à la DISP (unité de gestion de la détention) ».

Enfin, si l'unité sanitaire est désormais informée par écrit de tout usage de la force, l'effectivité de l'accès aux soins à la suite de cette information n'est assurée qu'en cas de blessure nécessitant l'acheminement immédiat de la personne du QD vers l'unité sanitaire, selon l'évaluation qu'effectue par téléphone un soignant. Plusieurs témoignages de détenus ont indiqué que, malgré leur souhait de faire l'objet d'un examen médical, lequel n'est pas toujours noté dans les formulaires, ils n'avaient pas été vus par un médecin avant plusieurs jours. Les contrôleuses ont par exemple eu connaissance d'une situation dans laquelle un détenu placé au QD avait expressément demandé à voir un médecin. Sa demande avait été inscrite sur le registre du QI/QD, avant qu'une mention soit ajoutée à la même date indiquant que l'unité sanitaire n'était pas disponible pour passer au QD ce jour-là. Ce n'est que trois jours après que l'intéressé a été vu par le médecin. Il s'est alors vu remettre un certificat médical constatant des lésions (cf. § 5.2.1).

Cette situation, déjà constatée en 2020¹⁷, est, comme à l'époque, aggravée par la défaillance de la surveillance médicale au QD. Jusqu'à la semaine de visite des contrôleuses, le QI/QD n'était visité qu'une fois par semaine, voire une fois tous les dix jours. Entre le 1^{er} octobre et le 20 novembre 2023, seules 5 des 16 visites médicales imposées par l'article R.234-31 du code pénitentiaire ont été réalisées : les 5, 16 et 19 octobre 2023 et les 9, 16 et 21 novembre 2023. La traçabilité de ces visites est par ailleurs à améliorer, le registre médical du QI/QD et celui des entrées/sorties n'étant pas renseignés par les médecins lors de leur passage. Ce dernier est noté dans le registre retraçant le quotidien au QI/QD.

Comme recommandé en 2020, il est nécessaire de créer un dispositif préventif, prévoyant un accompagnement systématique à l'unité sanitaire. Un tel dispositif a été mis en place avec succès dans d'autres établissements confrontés aux mêmes difficultés¹⁸.

Recommandation 9

Il doit être systématiquement proposé à chaque détenu à l'encontre duquel il a été fait usage de la force de se rendre à l'unité sanitaire le jour même de l'incident pour rencontrer un médecin. En cas de refus du détenu, celui-ci doit être tracé.

Dans cette hypothèse ou pour toute situation d'allégations par un détenu de violences physiques, une consultation médicale doit intervenir pour constater les éventuelles blessures par la rédaction d'un certificat médical.

En réponse au rapport provisoire, le directeur du centre hospitalier de Beauvais, indique que « *les certificats évoqués sont faits lorsque le patient détenu le demande. Dans tous les cas, même en cas de refus, les éléments sont consignés dans son dossier informatisé des patients. Dans les situations où le détenu alerte de la non-transmission du certificat aux autorités administratives et judiciaires compétentes (envoi du certificat par le détenu mais qui n'arrive pas...), le médecin de l'unité envoie lui-même le certificat aux autorités* ».

¹⁷ cf. CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, Recommandation 35, p. 87.

¹⁸ Voir, par exemple, CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Liancourt, juil. 2019, p. 68.

Le chef d'établissement indique quant à lui que « *quand une mise en prévention a nécessité l'usage de la force, il est systématiquement proposé à la personne détenue de voir le médecin. Le surveillant en faction au QD trace la proposition ainsi que la réponse de la personne détenue par un courriel transmis à la direction de l'établissement et l'unité sanitaire. En cas de placement en prévention au quartier disciplinaire en dehors des heures de présence des soignants, le gradé de roulement appelle le centre 15. Tous ces éléments sont systématiquement tracés dans les observations mais aussi au moyen de formulaires adaptés. L'unité sanitaire n'était pas toujours en mesure de respecter les visites bi-hebdomadaires au quartier d'isolement et disciplinaire (QI/D) en raison d'un manque de médecins. La situation était connue et signalée à la direction du CH Beauvais. La MCI l'a également déplorée. Aujourd'hui, nous constatons une nette amélioration de la situation, les visites sont désormais effectuées régulièrement sauf parfois en période de congés. Le registre médical est complété par les médecins lors de leurs passages. La direction vise dorénavant l'ensemble des registres du QI/D.*

5. LA PREVENTION ET LA GESTION DES VIOLENCES

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE LA JUSTICE A L'ISSUE DE LA VISITE DE 2020
<i>Saisir la procureure de la République près le tribunal judiciaire de Beauvais à chaque fois que les éléments ou témoignages reçus laissent penser qu'une infraction a été commise.</i>
<i>La rédaction d'un certificat médical de constatation de blessures pour tous les détenus qui présentent des plaies, hématomes ou autres contusions lors d'une auscultation. Si le détenu ne le demande pas ou ne le souhaite pas par crainte de répercussions, le médecin doit néanmoins lui proposer de le rédiger et le conserver dans son dossier médical pour pouvoir en disposer ultérieurement. Dans tous les cas, le médecin doit sauvegarder les droits du détenu en mentionnant, dans le dossier médical, les constatations faites et les traitements administrés. Une concertation, s'appuyant sur le code de déontologie médicale, doit être engagée sur cette question entre la direction du centre hospitalier de Beauvais et celle de la prison, en lien avec les médecins intervenant à l'unité sanitaire en milieu pénitentiaire. La réflexion doit également intégrer la question du signalement par les médecins aux autorités administratives et judiciaires compétentes.</i>
<i>Le traitement par la police des plaintes des détenus ou des signalements relatifs à des incidents entre eux doit être nettement accéléré. (Rapport de visite)</i>
<i>L'expérimentation des caméras-piétons au centre pénitentiaire de Beauvais, en dotant le personnel d'intervention ainsi que celui travaillant dans certaines zones sensibles (en particulier quartiers des arrivants, disciplinaire et d'isolement).</i>
<i>L'encadrement et la direction de l'établissement doivent contrôler la conformité des pratiques professionnelles au regard du respect des droits fondamentaux des détenus [...]. L'analyse des pratiques doit constituer un support incontournable pour que l'encadrement puisse conduire les changements attendus. L'analyse quantitative (taux de mise en prévention, nombre d'incidents violents, fréquence de l'usage de la force, des tenues d'intervention, etc.) comme qualitative (retours d'expérience, mais aussi supervision dans un cadre non hiérarchique et pluridisciplinaire) doit être recherchée par l'administration. Cette analyse pourrait être utilement doublée de la désignation, au sein de l'équipe de direction, d'un « référent droits fondamentaux » spécialement formé et disposant du temps nécessaire pour incarner réellement cette fonction. Un contrôle doit enfin être opéré à l'échelon supérieur (a minima au niveau de la direction interrégionale) sur la mise en œuvre de cette analyse des pratiques.</i>

5.1. UN PLAN DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ENTRE PERSONNES DETENUES A ETE ELABORE PAR LA DIRECTION MAIS RESTE A METTRE EN ŒUVRE

5.1.1. L'état des lieux des actes de violence

Un état des lieux des actes de violence commis au sein du centre pénitentiaire entre octobre 2021 et avril 2023 a été réalisé par la direction¹⁹ via une extraction du logiciel PRINCE, étant précisé que certains actes ne sont pas connus et n'ont donc jamais été recensés. L'analyse répertorie le nombre

¹⁹ Orienter efficacement la programmation des activités culturelles vers la lutte contre les violences au centre pénitentiaire de Beauvais, ENAP, 31 mai 2023.

de CRI établis pour des faits de violence physique à l'encontre du personnel ou entre personnes détenues²⁰ et les violences verbales envers le personnel ou entre personnes détenues²¹. Un même incident ayant pu donner lieu à la rédaction de plusieurs CRI visant des personnes différentes, ces données ne permettent pas de connaître le nombre exact de faits de violence.

Selon les informations transmises aux contrôleurs, les actes de violences entre personnes détenues ont globalement diminué en nombre et en intensité, à l'exception du QFE où les altercations physiques sont très fréquentes. Des phénomènes de « pics de violences » sont toutefois observés et seraient liés à l'état du trafic de stupéfiants : des pics seraient constatés quand les produits ne rentrent pas.

S'agissant des violences physiques à l'encontre du personnel, elles représentent 8 % des violences recensées, dont 80 % correspondent à des « coups ou des bousculades, le reste étant des projections d'objet / de fluide ou des crachats ». Les violences verbales à l'encontre du personnel demeurent par ailleurs très fréquentes²², dans la continuité de ce qui était déjà constaté en 2020.

La plupart des faits de violence physique et verbale est commise en cellule ou dans les abords immédiats (75 %), dont une part importante au quartier des arrivants (QA) ou en cours de promenade (14 %).

5.1.2. Le plan de lutte contre les violences

Conformément aux mesures préconisées par la DAP dans son plan national de lutte contre les violences en milieu pénitentiaire, la direction de l'établissement a désigné en son sein une référente « lutte contre les violences » à la fin de l'année 2022.

Le plan de lutte contre les violences était au stade de son élaboration lors de la visite et n'était donc pas mis en œuvre. Il s'appuierait sur deux leviers : (1) la dynamisation du parcours d'exécution de peine *via* la mise en place d'activités culturelles et sportives (médiation animale, éducation aux médias et à l'information, improvisation théâtrale) et (2) le développement de l'infra-disciplinaire pour mettre fin à l'engorgement des commissions de discipline (*cf.* § 4.1.2). Les incidents violents deviendraient quant à eux prioritaires pour le traitement disciplinaire. Par ailleurs, une orientation en unité pour détenus violents (UDV) serait priorisée pour les auteurs des violences les plus graves. Entre septembre 2022 et décembre 2023, cinq personnes détenues ont fait l'objet d'une telle orientation, deux après une rixe en cour de promenade et trois en raison de multiples CRI pour des faits de violences physiques.

Une commission pluridisciplinaire unique (CPU) « violences » devait par ailleurs être mise en place au début de l'année 2024 pour favoriser le repérage des personnes violentes et leur proposer une orientation vers certaines activités ou en UDV. Les personnes inscrites au rôle de la CPU devraient être identifiées dès l'arrivée, selon les critères suivants : les faits pour lesquels elles sont incarcérées ; le signalement de cas de violences physiques et verbales envers d'autres détenus ou des membres du personnel ; l'appréciation de leur positionnement vis-à-vis des autres et leur capacité d'introspection. Des audiences aléatoires en détention entre le personnel d'encadrement et les détenus seraient prévues afin de sensibiliser les personnes détenues aux activités proposées.

²⁰ Définis comme suit : « coups et blessures sans arme ou avec arme ; morsure ; rixe ; crachat / projection de fluide ou d'objet ».

²¹ Définis comme suit : « menaces, insultes et outrages ».

²² En moyenne 52 par mois en 2022.

Si l'analyse pluridisciplinaire des profils violents et la recherche de la réduction des violences par l'accès à des activités socioculturelles sont des initiatives à saluer, le CGLPL est réservé sur l'utilisation de régimes de prise en charge spécifique, dont l'UDV²³, qui peut davantage servir à l'accueil de personnes présentant des troubles psychiatriques ingérables en détention ordinaire qu'à une réelle prise en charge de personnalités violentes. A l'issue de sa visite du centre pénitentiaire Lille-Loos-Sequedin en février 2021, il avait recommandé que ce dispositif fasse l'objet d'une évaluation²⁴.

Par ailleurs, il est regrettable qu'un plan de lutte contre les violences, élaboré au sein d'un lieu de privation de liberté, n'intègre aucun développement relatif à des violences provenant du personnel de surveillance. Celles-là devraient au contraire constituer un point d'attention particulier pour la direction, *a fortiori* lorsqu'elles ont été publiquement signalées.

5.1.3. Les mesures mises en œuvre après un signalement de violences entre détenus

En cas de violences entre détenus, une orientation vers l'unité sanitaire est proposée à la victime, qui reste libre de refuser. Les médecins, dont l'un est spécialisé en médecine légale, rédigent un certificat médical pour coups et blessures à la demande de l'intéressé. Le certificat médical est remis au patient et une copie est conservée dans le dossier médical. Néanmoins, les CRI ou CRP faisant suite à des violences ne permettent pas toujours de savoir si un accompagnement à l'unité sanitaire a été proposé aux intéressés (*cf. Recommandation 9*).

Afin de clarifier le déroulé des faits, l'officier du bâtiment visionne en principe les images de vidéosurveillance lorsque les faits se sont déroulés dans le champ d'une caméra et cette vidéo est mobilisée dans le cadre de la décision sur d'éventuelles poursuites disciplinaires.

A la suite d'un incident ou d'un signalement par courrier faisant part de menaces ou agressions à la cheffe de détention, des mesures de séparation peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les détenus sont reçus par un officier de bâtiment en entretien pour clarifier la situation et écarter les accusations qui paraissent fantaisistes. Si nécessaire, un changement de cellule est proposé. Les mesures de séparation sont en revanche plus difficiles à mettre en œuvre au QFE, qui ne dispose que d'une seule cour de promenade, qui plus est dans un contexte d'occupation maximale des cellules (*cf. § 2*). Il a été indiqué que plusieurs tours de promenade étaient organisés, sans que les contrôleurs n'aient été en mesure de le vérifier.

Par ailleurs, en cas de violences physiques entre personnes détenues, un membre de l'équipe de direction ou la cheffe de détention transmet par mail un signalement « simple » ou un signalement au titre de l'article 40 du CPP au procureur de la République, auquel sont joints la fiche pénale des personnes concernées, le CRI, les CRP, et, avec l'accord du ou des intéressés, le certificat médical établi par le médecin de l'unité sanitaire. Selon les chiffres transmis par le parquet, entre janvier 2022 et décembre 2023, 145 signalements ont été effectués pour rapporter des violences physiques entre détenus et 95 ont rapporté des violences physiques de personnes détenues à l'encontre du personnel. Huit signalements sur le fondement de l'article 40 du CPP ont visé des personnes détenues (un pour appel à dégradation de biens pour lequel une enquête pénale a été confiée à la police judiciaire de Creil ; trois pour apologie du terrorisme ou menaces ; un pour détention de téléphone portable ; un pour des menaces sur un codétenu ; deux pour des agressions distinctes

²³ Rapport annuel d'activité 2020 du CGLPL, pp. 146-148.

²⁴ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Lille-Loos-Sequedin, fév. 2021, Recommandation 14, p. 59.

sur le personnel pénitentiaire – un détenu a été transféré disciplinairement et l'autre a été placé au QD et a en retour mentionné des violences de la part des agents.

Le parquet a indiqué procéder à des enquêtes systématiques pour les faits de violence et menaces sur personne dépositaire de l'autorité publique et apologie d'acte terroriste. Les suites données aux autres signalements, y compris de violence entre personnes détenues, se décident au cas par cas. En moyenne, 90 % des faits transmis au parquet font l'objet d'un classement sans suite.

5.2. DES ALLEGATIONS DE VIOLENCES ET DE BRIMADES COMMISES PAR DES AGENTS PENITENTIAIRES DANS CERTAINS QUARTIERS SONT ALARMANTES

Les relations entre le personnel pénitentiaire et la population pénale apparaissent plus apaisées qu'en 2020 dans les quartiers maison d'arrêt pour hommes et au QI. Lors de la dernière visite, les contrôleurs avaient été confrontés à une avalanche de signalements, tenant à des pratiques professionnelles inadaptées de la part d'un certain nombre d'agents, voire de véritables maltraitements : attitudes humiliantes, provocations verbales en tout genre, violences physiques le plus souvent à l'occasion d'interventions par la force. Ces déclarations étaient corroborées par des signalements écrits, adressés au CGLPL, confirmant des provocations et abus de la force.

La situation ne s'est pas renouvelée au cours de cette visite. Il n'a pas été fait état de climat délétère, ni de dérives dans ces quartiers. Néanmoins, de multiples témoignages préoccupants concernant le QD et le QFE ont été produits. Comme en 2020, les contrôleuses se sont heurtées à des déclarations contradictoires des agents et des personnes détenues, à l'oral ou dans les écrits. La vidéosurveillance n'a pas permis de lever les ambiguïtés, par indisponibilité des images (écrasées après 15 jours), par non-couverture du lieu (le plus souvent la cellule), ou du fait de l'absence de son (l'impossibilité d'entendre les échanges rend impossible la vérification d'allégations de violence verbale ou propos déplacés). L'absence d'élément formel ne saurait toutefois à elle seule invalider les allégations, particulièrement en raison du fait qu'un ensemble de signaux commande de ne pas les écarter et devrait, à l'inverse, susciter le questionnement de la hiérarchie locale. Parmi ces signaux, le CGLPL a pris connaissance de CRP parfois confus, dans lesquels s'opposent plusieurs versions quant au déroulé des faits, avec mention de possibles brimades (cf. § 5.2.2). A cela s'ajoutent aussi des observations dans le logiciel GENESIS dont il a été établi à plusieurs occurrences qu'elles ne correspondaient pas à la réalité²⁵. Plus généralement, certaines de ces observations témoignent d'un recours à la force par la « gestion équipée » selon des modalités qui ne se conforment pas au cadre réglementaire, propices à l'escalade et aux débordements.

5.2.1. Le recours banalisé à la gestion équipée et à des injonctions dégradantes, avec des interventions quotidiennes en cellule disciplinaire

En novembre 2023, cinq personnes détenues ont fait l'objet d'une « gestion équipée » : une au QI, trois au QD et une au QFE. Dérogatoire, ce régime consiste en un encadrement de la personne détenue par une équipe de quatre agents dotés de tenues pare-coup, avec casques à visière baissée, et d'un bouclier défensif pour l'un. Cet encadrement est organisé à chaque ouverture de cellule, pour tout mouvement et chaque entretien. La personne est menottée avant tout déplacement et l'ELSP intervient éventuellement en renfort.

²⁵ Par exemple, des observations GENESIS consultées faisaient chaque jour mention de la distribution de couverts à une personne soumise à un « régime sandwich », qui exclut précisément cette distribution.

Eu égard au caractère particulièrement coercitif de ce régime et des répercussions psychologiques qu'il est susceptible de comporter, il a déjà été jugé que toute décision en ce sens doit être motivée par un impératif convaincant de sécurité et ouvrir droit à un recours pour excès de pouvoir²⁶. Ceci implique le respect d'un formalisme spécifique dont il a été constaté qu'il faisait ici défaut : le placement en gestion équipée ne fait ni l'objet d'une décision motivée notifiée à la personne concernée, ni même d'une note de gestion spécifique en mentionnant la durée. La mesure est transmise par la direction généralement par téléphone, parfois par mail, puis, tracée laconiquement dans GENESIS par l'inscription d'une mention « gestion équipée », sans autre précision quant à la motivation, à la durée et au contenu de la mesure.

Recommandation 10

En tant que décision individuelle défavorable, tout placement en régime de « gestion équipée » doit être motivé par un impératif convaincant de sécurité, limité dans le temps, notifiée à la personne détenue et susceptible de recours. La décision doit faire état de consignes précises concernant les gestes professionnels et mesures à adopter au titre de cette gestion.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique qu'« après le passage des contrôleuses, une réflexion en lien avec la Mission du droit et de l'expertise juridique de la DISP de Lille, aboutira à la rédaction d'une note de service et de notes de gestion individualisée, motivées en droit et en fait. Par ailleurs, un audit de légalité aura lieu courant octobre 2024 ».

Outre le fait que l'absence de formalisme entrave la possibilité des personnes concernées de faire valoir leurs droits, la marge de manœuvre laissée aux agents de l'équipe dédiée QI-QD²⁷, faute de consignes précises concernant les mesures à mettre en œuvre, ne prémunit pas de pratiques dépassant voire s'écartant des nécessités de sécurité. Surtout, en dépit des exigences réglementaires, l'utilisation des tenues d'intervention est insuffisamment tracée. Jusqu'à la semaine de contrôle, elles ne l'étaient pas dans le registre prévu à cet effet. Les motifs des interventions en cellule ne sont, par ailleurs, pas étayés. Si GENESIS garde trace de ces entrées, l'indication de « gestion équipée » sert de justification standard. Des verbatims « contrôle gestion équipée » ou « gestion équipée » sont compilés, sans mention précise des motifs de l'entrée, ni des méthodes employées.

Le fait de s'affranchir des exigences réglementaires et le manque de contrôle opéré et opérable sur ces procédures coercitives sont d'autant plus alarmants que la gestion équipée apparaît comme une mesure courante au QD, décidée pour la gestion quotidienne de détenus perturbateurs, dépassant donc la gestion de crise.

Les contrôleuses ont été récipiendaires de plusieurs témoignages faisant état, pour les uns de violences verbales et physiques subies, pour les autres d'actes de même nature perçus dans la même temporalité depuis des cellules voisines. La plupart de ces témoignages évoquait par ailleurs l'obligation de se soumettre à des injonctions dégradantes (s'agenouiller à chaque ouverture au fond de la cellule, face à la fenêtre, les mains levées contre le mur, avec ordre de ne pas tourner la tête).

²⁶ Par exemple : CAA Versailles, 26 juin 2009, n°06VE01752.

²⁷ L'équipe du QI/QD demeure fixe. Elle est encadrée par un officier également chargé du QA et du QSL et par une première surveillante en poste fixe. Au moment de la visite, cette dernière était en arrêt et un nouvel officier avait été affecté à ce poste le jour de l'arrivée du CGLPL.

Face à la récurrence de témoignages, les contrôleuses ont visionné des images de vidéosurveillance correspondant aux créneaux évoqués ; en l'occurrence du 8 au 12 novembre 2023, entre 14 et 16h00.

Muettes et ne couvrant pas l'intérieur des cellules, les images font apparaître des entrées quasi-quotidiennes du personnel équipé de tenues d'intervention, dans les deux cellules du QD accueillant les personnes soumises à cette mesure. Ces entrées sont réalisées en nombre, avec utilisation d'un bouclier. Les agents ne sont pas munis d'une barre de sondage des barreaux. Il n'y a pas de sortie préalable de l'occupant. Certains jours, les contrôleuses ont relevé l'entrée de sept agents en cellule, la première surveillante et des surveillants non équipés rejoignant ceux en tenues d'intervention. S'interrogeant sur les motifs de telles entrées, les contrôleuses ont examiné les différents registres traçant les activités et mouvements des quartiers disciplinaires et d'isolement. Il en ressort que ces entrées sont tracées par les verbatims « contrôle gestion équipée » voire « contrôle quotidien cellule », sans savoir si le terme de « contrôle » désigne une fouille de cellule ou un contrôle et sondage quotidien de barreaux, tels qu'ils se déroulent quotidiennement dans les autres cellules de détention.

Il ressort des images de vidéosurveillance que des méthodes différenciées sont utilisées pour ces contrôles, selon qu'ils se déroulent au QI ou au QD. Si, au QI, le contrôle des cellules et le sondage quotidien des barreaux s'effectuent suivant le cadre exposé par l'encadrement aux contrôleuses – à savoir sa réalisation au moyen d'une barre de sondage, en l'absence de la personne soumise à une gestion équipée ou en la faisant sortir de cellule –, au QD ces contrôles sont réalisés sans sortie préalable de l'occupant, en nombre, avec utilisation d'un bouclier.

En réponse aux questionnements des contrôleuses, la direction de l'établissement a sollicité un CRP auprès de l'officier de permanence le jour de la séquence visionnée conjointement par les contrôleuses et la direction. Sur cette vidéo, sept agents, dont quatre équipés, entrent successivement dans deux cellules du QD, le 11 novembre 2023 aux alentours de 15h00, et y restent pendant des durées de deux puis huit minutes. Le CRP parvenu aux contrôleuses postérieurement à la visite indique qu'après la mise en prévention d'un détenu placé ensuite de manière pérenne en gestion équipée, l'équipe a « *profité que les agents ELSP (soient) déjà équipés pour procéder aux fouilles sécuritaires quotidiennes du secteur QD (vérification des barreaudages, des caillebotis ainsi que des potentielles dégradations de la cellule des personnes détenues se trouvant en gestion équipée* ». De la première ont été sortis « *des déchets alimentaires (les barquettes de repas)* ». De la seconde « *des yoyos (drap déchiré)* ». « *Aucun incident n'a été remonté* », conclut le CRP.

Aucun élément de ce compte-rendu ne vient à l'appui de la méthode employée : ne pas faire apparaître de barre de sondage, ne pas faire sortir la personne détenue en opposition aux préconisations de la note DAP du 18 novembre 2021 et à la description de ses pratiques par le personnel lui-même ; intervenir à sept avec un bouclier, ce qui est, sans conteste, peu propice à la facilitation d'une fouille dans un espace réduit²⁸, ni à sa réalisation dans une démarche de prévention des incidents.

Il est par ailleurs donné trace d'injonctions humiliantes à l'ouverture des cellules dans des écrits professionnels d'agents du QFE. Dans GENESIS, le dossier individuel d'une femme placée en gestion équipée à son retour d'unité hospitalière spécialement aménagée (UHSA), le 13 novembre 2023,

²⁸ Les cellules disciplinaires ont une superficie de 9 m² : cf. CGLPL, Rapport de visite du centre pénitentiaire de Beauvais, juil. 2017, p. 64.

dont les troubles psychiatriques s'exprimaient notamment par de multiples tentatives de suicide, comprend une observation du 18 novembre 2023 indiquant : « *elle ne coopère pas, au repas après trois injonctions elle finit par se mettre à genoux* ». L'injonction serait identique lors de la distribution des traitements : à genoux, face à la fenêtre, mains contre le mur, avec interdiction de tourner la tête, encerclée par les agents équipés. Une observation du 23 novembre 2023 relève : « *ce jour (...), la personne détenue X a été vue par le médecin psychiatre Y. Lors de cet entretien, celui-ci parlait à la personne détenue en langue étrangère sans traduire ses phrases. De plus, (...) le personnel soignant s'est permis de passer à travers l'équipage* ». Le personnel soignant avait alors remis son traitement en main propre à la patiente. Au-delà de la violation manifeste du secret de l'entretien médical que traduisent ces observations, elles font état de méthodes dégradantes, déconnectées d'impératifs valables de sécurité.

La commission de violences volontaires à l'occasion de ces interventions est un point qui n'est pas vérifiable par la visualisation d'images de vidéosurveillance, faute de caméras dans les cellules. Cela étant, plusieurs personnes rapportent avoir subi ou entendu des coups lors de ces entrées en cellule au QD. L'une d'elles parle de coups de bouclier qui lui auraient été infligés latéralement à la tête le 6 novembre 2023. Les contrôleuses ont pris connaissance d'un certificat médical établi trois jours plus tard – l'unité sanitaire n'ayant pas pu se rendre au QD le jour-même ainsi que le mentionne le registre du QD. Le certificat atteste des lésions suivantes : « *perforation tympanique droite avec aspect d'otite externe associé ; une adénoopathie pré-tragienne droite (à l'arrière du lobe de l'oreille), en lien avec l'infection du conduit auditif ; une ecchymose jaunâtre sous la paupière inférieure gauche sans occlusion palpébrale ; une hémorragie conjonctivale du quadrant inféro-externe de l'œil gauche* » et conclut à 3 jours d'interruption temporaire de travail (ITT).

Recommandation 11

Les modalités de gestion individuelle ne sauraient porter atteinte à l'intégrité physique et psychique de la personne détenue. Les gestes employés doivent faire l'objet de briefings et débriefings réguliers, visés par l'encadrement et la direction. Les modalités de gestion doivent impérativement être adaptées et régulièrement réévaluées par le personnel, en accord avec l'encadrement et la direction.

Ces modalités ne sauraient par ailleurs porter atteinte au secret médical et à la confidentialité des entretiens médicaux et actes de soins, qui doivent en toutes circonstances avoir lieu à l'abri des regards et des oreilles du personnel pénitentiaire.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « *les modalités de gestion sont régulièrement réévaluées au gré de l'évolution du niveau de risques de violences. Elles restent adaptées au niveau de dangerosité de la personne détenue visée par cette modalité et visent à protéger les personnels et la personne détenue elle-même comme ont pu le constater les contrôleuses lors de l'entrée au QI avec une personne détenue dont le comportement s'est révélé imprévisible. Les entretiens entre une personne détenue faisant l'objet d'une gestion dite « équipée » et les personnels médicaux sont assurés autant que possible en toute confidentialité : les agents ne sont présents que si les personnels sanitaires le demandent. La plupart des décisions relatives à des modalités de gestion « équipée » ont un caractère temporaire et sont levées sitôt apaisée la situation qu'elles avaient vocation à réguler et donc dans les jours suivant leur mise en place. Chaque décision de gestion équipée fait l'objet d'un examen en commission pluridisciplinaire unique (CPU). L'officier du QI/D est uniquement en charge de ce*

secteur et peut assurer le remplacement de l'officier du quartier « arrivants » (QA) en période de congés. Il est à noter la création d'une brigade polyvalente composée de trois brigadiers-chefs qui assurent une présence dans les quartiers spécifiques le week-end (QI/D-QFE (quartier des femmes)-QA) et un renfort en semaine (spécifiquement au QI/D et QA) ».

5.2.2. Les allégations de brimades et de privations

Outre ces injonctions humiliantes à l'ouverture des cellules ou lors des fouilles à nu (cf. § 6.1), il a été rapporté des propos insultants, souvent à connotations humiliantes par certains membres du personnel du QFE et de multiples brimades au QD pour hommes. Il a été indiqué que les agents de ce dernier quartier refusaient régulièrement de fournir du papier-toilette aux détenus, que les plateaux-repas arrivaient parfois déjà ouverts, que le pain et les couverts n'étaient pas toujours distribués. Une personne a signalé manger régulièrement à l'aide de ses patchs nicotiques en guise de cuillère, faute de couverts.

Dans un contexte de tension entre le personnel et une personne punie, il a été constaté qu'elle était soumise à un « régime sandwich ». Personnel comme direction ont indiqué que ce régime, sans assise réglementaire, était imposé à ceux qui exposent les agents à des projections d'urine voire d'excréments, ou jugés – au vu de leurs antécédents – susceptibles de le faire. Au repas, ne sont distribuées que des denrées non conditionnées en barquette (pain, beurre, fromage, fruit, selon les témoignages reçus). Validée par le directeur, la mesure n'a pas de date butoir. Sans contrôle, soin est laissé à l'équipe du QD, sous l'égide de l'encadrement, d'en déterminer l'échéance. En l'occurrence, l'intéressé y était assujéti depuis 30 jours, sans traçabilité de la mesure. Pendant toute sa durée, les agents du QI/QD ont renseigné quotidiennement GENESIS en indiquant qu'un gobelet et des couverts étaient remis à l'intéressé, quand bien même le régime sandwich exclut toute distribution de couverts. Avisé de la durée de la mesure qu'à l'occasion de questionnements des contrôleurs, le directeur l'a levée immédiatement.

Il a été question également de privation de petits-déjeuners ou de non-remise d'effets du paquetage stocké par les surveillants : gel douche, vêtements de rechange, chaussures. Une personne a indiqué avoir passé 20 jours sans chaussures, ses claquettes se trouvant dans son paquetage lui étant refusées. Plusieurs ont fait état de privations de promenade. Il ressort du registre journalier du QI/QD et des images de vidéosurveillance que très peu de mouvements vers la promenade sont effectivement réalisés. Les observations GENESIS des personnes hébergées au QD mentionnent quotidiennement « *il refuse la promenade* » ou « *il ne demande pas de promenade* ».

Enfin, des témoignages récurrents rapportent des privations d'eau chaude. Il a été indiqué aux contrôleurs que, bien que les agents aient la possibilité de couper l'eau de certaines cellules du QD, il leur est impossible d'en contrôler la température et que ces dysfonctionnements relevaient de problèmes plus généraux affectant le bâtiment.

Au-delà des témoignages recueillis, il ressort de l'analyse de procédures disciplinaires que des allégations du même ordre sont évoquées en CDD, voire plus directement des violences physiques, sans faire parfois l'objet d'attentions particulières, *a fortiori* lorsqu'il s'agit de profils perturbateurs et fragiles d'un point de vue psychique, multipliant les CRI notamment au QD. Ainsi, par exemple, une décision de CDD d'octobre 2023, concernant une personne détenue multipliant les séjours conflictuels au QD et ayant déjà signalé en octobre 2022 des violences et brimades des agents par courrier au juge des libertés et de la détention (JLD), indique : « *il reconnaît avoir menacé le capitaine du QID en expliquant qu'il serait victime de violences au QD* », avant de poursuivre : « *au regard de*

ses antécédents disciplinaires pour des faits similaires, sans réelle remise en cause, la personne détenue X n'est pas sans ignorer que ces faits constituent une faute disciplinaire. En conséquence, au regard des faits, eu égard à la personnalité de la personne détenue, et au regard du compte-rendu d'incident, du rapport d'enquête et des échanges tenus ce jour, la commission de discipline entre en voie de sanction ». Il ne ressort ni des échanges, ni du rapport d'enquête que l'administration se soit penchée sur les allégations portées.

Dans d'autres cas, dont les critères de distinction ne sont pas limpides, des signalements au parquet au titre de l'article 40 du CPP sont opérés. Trois, évoquant tous des violences d'agents et brimades infligés au QD, ont été transmis en 2023 pour des faits allant de juin 2022 à avril 2023.

Dans l'une des situations, la personne indique avoir été giflée par un agent après un refus d'obtempérer lors de la fouille à corps d'arrivée au QD, puis avoir été atteinte à l'œil à plusieurs reprises lors de l'intervention qui a suivi (doigt dans l'œil), le signalement est transmis par la direction avec indication « *de l'absence d'élément de preuve* » et mention qu'« *au regard du profil* », de « *ses antécédents de violences à l'encontre des personnels et des différentes dégradations de cellule* », il n'y a « *aucune raison de douter du professionnalisme des personnels pénitentiaires* ».

Dans les deux autres situations, faisant état pour l'une de brimades (pas de vêtements de rechange malgré des demandes répétées, pas de kit de correspondance ni de produits d'hygiène corporelle), pour l'autre, d'une fouille à nu humiliante (demande d'écartier les fesses), de privation entre autres de vêtements et tabac contenus dans le packaging et du fait d'avoir été laissé nu en cellule, sans effet vestimentaire, ni drap ni couverture, les signalements sont accompagnés de CRP et rapports indiquant que les personnes détenues ont elles-mêmes organisé les privations qu'elles allèguent.

Pour la première de ces situations, il est indiqué dans le rapport de la direction transmis au parquet que « *l'ensemble des personnels ont été témoins de son comportement et de sa mauvaise foi. En effet, il semblerait que Monsieur Y organise lui-même les manquements qu'il reproche ensuite à l'administration* ». Des éléments sont transmis à l'appui de ce rapport : des photos prises dans la cellule de Monsieur Y avant même la tenue de la CDD durant laquelle les allégations seront portées à la connaissance de la direction par le détenu, attestant que le détenu « *bénéficie bien* » des effets.

Pour la seconde, le CRP de la cheffe de détention rapporte qu'« *après vérification des abords en date du 16/06/2022, il s'avère que des vêtements appartenant à la personne Z ont été retrouvés à proximité de sa cellule, ce qui laisse penser qu'ils ont été volontairement jetés par l'intéressé pour mettre en cause les pratiques professionnelles des agents du secteur* ». Pour autant, parmi les écrits produits, deux CRP de premiers surveillants de nuit lors des faits indiquent qu'ils ont, le 15 juin 2022, vers 19h45, trouvé la personne détenue, nue en cellule, sans nécessaire de couchage. L'un d'eux précisant : « *j'ai constaté qu'il y avait un tas d'affaires (mélange de drap, couverture et effets vestimentaires) à la porte de la cellule QD02 côté coursive* » ; « *à l'ouverture de la première porte (côté coursive), j'ai appelé la personne détenue Z et elle m'a répondu je suis "à poil, ils ne m'ont pas donné à manger ce midi, ils m'ont tapé et pris mes affaires" (...) J'ai appelé sans délai l'officier d'astreinte pour l'informer de la situation afin de savoir si elle avait reçu des consignes ou informations concernant le fait que la personne détenue soit nue en cellule. J'ai précisé que personnellement je n'avais aucune information à ce sujet. L'officier d'astreinte m'indiquait qu'elle n'était pas au courant de cette situation, donc je lui ai indiqué à mon tour que je rendais toutes ses affaires à la personne détenue, affaires qui étaient à la porte de la cellule. (...) Avant de rendre ses affaires à Z, j'ai fouillé la cellule et il n'y avait pas de vêtements à l'intérieur, j'ai même regardé au niveau de la fenêtre pour voir si la personne détenue n'avait pas fait sortir ses affaires dans les abords* ».

Rien n'exclut que des effets vestimentaires aient bien été retrouvés le 16 juin 2022 au matin aux abords de la cellule, dont l'intéressé avait semble-t-il cassé la fenêtre la veille. Toutefois, la confusion des CRP interpelle. Alors que des CRP de premiers surveillants rapportent des brimades, quatre autres provenant de membres du personnel du QD attestent que, si draps et couverture ont bien été ôtés le 15 juin 2022 en raison de mésusage, aucun vêtement n'a été retiré.

Dans son signalement au parquet trois mois après en avoir été informé en CDD, le directeur adopte une position neutre : « deux versions s'opposent notamment pour expliquer les raisons pour lesquelles la personne détenue Z s'est retrouvée nue en cellule du quartier disciplinaire. D'un côté plusieurs personnels affirment que monsieur Z s'est déshabillé de lui-même et qu'il a jeté ses vêtements par la fenêtre de la cellule du QD afin qu'ils se retrouvent à l'extérieur. De l'autre côté, nous avons deux premiers surveillants (...) sous entendant une action délibérée de personnels pénitentiaires. (...) L'extraction de la vidéo ne permet pas de dégager d'élément probant permettant d'infirmier ou de confirmer les faits ».

Confiée au parquet, l'affaire n'a, dans l'attente de l'éventualité de poursuites, pas donné lieu à des investigations internes plus poussées. En dépit de la récurrence des allégations, la direction n'a pas procédé à un contrôle plus poussé des pratiques au QD et gestes professionnels sensibles (interventions par la force, gestion équipée, fouilles à nu conflictuelles), ne serait-ce qu'en vue d'attester, sans conteste, du respect de la déontologie. Comme indiqué en 2020, il est attendu une démarche active, un contrôle effectif et adéquat, à tous les échelons, des pratiques professionnelles.

Recommandation 12

Un contrôle effectif des pratiques professionnelles employées par les agents des quartiers spécifiques doit être instauré et assuré à tous les échelons. Ce contrôle peut être utilement permis par la désignation, au sein de l'équipe de direction, d'un « référent droits fondamentaux » spécialement formé et disposant du temps nécessaire pour incarner réellement cette fonction.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « la direction ainsi que l'encadrement intermédiaire effectuent des contrôles réguliers de l'organisation et du fonctionnement du QI/D par le biais de passages systématiques sur le secteur et d'une réunion chaque vendredi avec l'encadrement du QI/D. En cas d'éléments négatifs, les rappels sont effectués à l'encadrement du secteur et aux personnels concernés. Dès l'arrivée du nouveau CE, un officier a été nommé pour le QI/D, assisté d'une brigadière-chef, déjà en poste sur le secteur. L'adjoint au chef d'établissement (aCE), particulièrement impliqué dans la gestion du QI/D, ou la cheffe de détention, sont particulièrement vigilants et assurent une présence régulière sur le secteur, voire systématique lors d'un incident afin de contrôler la régularité du fonctionnement. Par ailleurs, une réunion entre l'aCE en charge du QI/D, l'encadrement du secteur et les surveillants se tient sur zone chaque vendredi matin afin de faire le point sur le fonctionnement du QI/D et la gestion des personnes détenues. Lors de ces temps d'échange, des rappels portant sur les gestes professionnels et la réglementation sont effectués, par le biais de consignes, de rappels de notes de services, ou de rédactions de nouvelles notes (une note d'organisation du QD est en cours de validation en comité social d'administration). En cas d'absence de l'aCE, la réunion est menée par l'adjoint au chef de détention ».

5.2.3. Le nombre de signalements au parquet et les suites qui y sont données manquent de lisibilité

Les chiffres transmis par la direction et le parquet ne concordant pas, les contrôleurs n'ont pas été en mesure de connaître précisément le nombre de signalements effectués par la direction au parquet s'agissant de violences et brimades commises par le personnel de surveillance à l'encontre de personnes détenues.

La direction de l'établissement a indiqué avoir porté à la connaissance du parquet cinq signalements sur le fondement de l'article 40 du CPP concernant le personnel de surveillance entre mai 2022 et novembre 2023 : trois sont relatifs à des violences pénitentiaires au QD, un à un comportement inapproprié du personnel de surveillance du QFE et un à des questions de corruption (cf. § 3).

Parallèlement, le parquet a indiqué que, depuis janvier 2022, 16 signalements avaient été effectués par la direction sur le fondement de l'article 40 pour des violences par personnel de surveillance et corruption. Parmi ces signalements, 11 procédures étaient encore en enquête, 3 avaient été classées sans suite, 2 avaient donné lieu à des poursuites. Une affaire de corruption a été jugée en juillet 2023 et une affaire d'incitation à la haine sera jugée en avril 2024. Un signalement avait par ailleurs porté sur des violences par le personnel de surveillance le 19 janvier 2024.

Le parquet n'a pas été en mesure de rapporter précisément le nombre de plaintes en provenance des personnes détenues portant sur des faits de violences commises par le personnel de surveillance. Il a seulement été indiqué que le nombre total de plaintes s'élevait à environ 2 par mois, soit 45 depuis janvier 2022, et que ces plaintes avaient porté « en majorité sur les comportements d'autres détenus, de surveillants ou sur des questions d'accès aux soins ou au travail ». Il a par ailleurs été indiqué que les dénonciations de violences, discriminations ou mauvais traitements faisaient l'objet d'un départ en enquête systématique, avec envoi d'un courrier en parallèle au détenu pour l'informer de la prise en compte de sa plainte.

Le parquet a finalement précisé ne pas être en mesure d'« indiquer le nombre de courriers ayant fait l'objet d'un classement ou de poursuites dès lors qu'aucun tableau ou recueil n'existe pour assurer le suivi de chaque procédure, lequel serait en tout état de cause impossible au regard des volumes ».

Dans la continuité des constats de 2020, les services de police demeurent surchargés et les délais de traitement sont excessivement longs. Les contrôleurs ont pris connaissance de la situation d'une personne auditionnée par les services de police un an et demi après son dépôt de plainte par courrier adressé au parquet. Cette personne faisait état de brimades et violences du personnel de surveillance du quartier disciplinaire. Cette situation illustre une nouvelle fois la nécessité de ne pas attendre la réponse pénale pour diligenter une enquête interne et engager d'éventuelles procédures disciplinaires à l'encontre des agents concernés (cf. § 3).

Recommandation 13

Un dispositif de recueil et de suivi des signalements effectués auprès du parquet par la direction de l'établissement doit être instauré conjointement par l'autorité judiciaire et l'administration pénitentiaire, notamment en vue d'en permettre l'analyse de l'occurrence et de l'efficacité par des autorités de contrôle.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique qu'« en accord avec cette recommandation, un dispositif de recueil et de suivi des signalements sera mis en place ».

6. LE RECOURS AUX FOUILLES

RECOMMANDATIONS ADRESSEES AU MINISTRE DE LA JUSTICE A L'ISSUE DE LA VISITE DE 2020
<i>Les fouilles intégrales des détenus doivent respecter les critères de nécessité et de proportionnalité. A ce titre, les fouilles systématiques, notamment après chaque transfèrement ou chaque extraction, doivent être proscrites. D'autres dispositifs moins intrusifs doivent être mis en œuvre en première intention ; seules les personnes pour lesquelles des risques objectifs ont été identifiés peuvent faire l'objet d'une fouille à nu. (Rapport de visite)</i>
<i>Les fouilles corporelles effectuées, pour certains détenus, systématiquement au retour de leurs parloirs doivent être motivées et limitées dans le temps au regard des dispositions de l'article 57 alinéa 1er de la loi pénitentiaire. Elles doivent être matérialisées dans une décision individuelle faisant apparaître leur motivation en fait et en droit ainsi que leur durée. Cette décision doit être notifiée à la personne qu'elle concerne pour qu'elle puisse la contester le cas échéant. (Rapport de visite)</i>
<i>Lors d'une fouille intégrale, les ordres et gestes humiliants comme les contacts physiques constituent une atteinte grave aux droits fondamentaux des personnes détenues. Il doit y être mis fin sans délai. En outre, lors de la fouille à nu des femmes, il ne doit pas leur être demandé d'ôter leurs protections hygiéniques. (Rapport de visite)</i>

6.1. LA TRAÇABILITE DES FOUILLES EST DESORMAIS ASSUREE MAIS LES OUTILS NE PERMETTENT PAS D'EN PRODUIRE UNE ANALYSE

L'évaluation faite par les contrôleurs indique que le recours aux fouilles intégrales a fait l'objet d'une réflexion importante depuis 2020. Là où les fouilles à nu constituaient un usage banal lors de la dernière visite, la pratique apparaît désormais plus raisonnée. Les différences entre les régimes de fouilles prévus par la loi sont désormais intégrées et les fouilles sont décidées en vertu du cadre réglementaire.

Si le CGLPL déplorait en 2020 l'absence de traitement informatisé pertinent des données relatives aux fouilles²⁹, l'intégration de l'extension « brique applicative fouille » à GENESIS³⁰ rend plus compliquée encore l'analyse des données. Cette extension, déployée nationalement en 2023, instaure une traçabilité des fouilles intégrales et de cellules par dossiers individuels de personnes détenues. Cette traçabilité est salubre mais le fait qu'elle s'exécute dans des dossiers individuels s'oppose à une analyse globale des pratiques. Il n'est en effet plus possible d'effectuer des extractions de données et ainsi de réaliser des statistiques périodiques, entravant par là-même le contrôle effectif des fouilles par la direction et les autorités hiérarchiques. Pour connaître le nombre de personnes fouillées à une période donnée, il convient désormais de disposer préalablement de la liste des personnes détenues à cette période, d'accéder à chacun des dossiers individuels pour pouvoir comptabiliser le nombre de personnes qui ont fait l'objet d'une fouille intégrale ou d'une fouille de cellule. Ce travail n'a pu être réalisé lors de la visite.

²⁹ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, Recommandation 20, p. 71.

³⁰ Communément désignée « Brique-fouille » au sein de l'établissement.

Recommandation 14

Le CGLPL déplore le recul engendré par l'utilisation de cette extension nationalement imposée, qui entrave les réflexions engagées en matière de fouilles depuis 2020. Il convient ainsi de mettre localement en place des outils permettant une analyse régulière des pratiques de fouilles par la direction et la DISP, incluant par exemple le nombre de fouilles réalisées en vertu de chaque régime et le taux de découverte à l'issue des fouilles.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le chef d'établissement indique que « la "brique fouille" a été développée et mise en place dans l'application GENESIS en milieu d'année 2023. Après des débuts chaotiques et poussifs, de nombreuses remontées de terrain ont été faites, qui ont permis de corriger une partie des dysfonctionnements de l'applicatif. Nous allons étudier les possibilités de prendre en compte cette recommandation très lourde à mettre en place ».

Un registre-papier permet toutefois de se faire une idée du nombre de fouilles réalisées à l'issue des parloirs, bien que ne soit pas précisé le régime sous lequel les fouilles ont été réalisées. Les personnes seraient fouillées en application d'une décision les soumettant au régime dérogatoire en vertu de l'article L.225-1 al. 3³¹, en raison d'une suspicion d'introduction d'objets ou de stupéfiants ou s'il s'agit d'un premier parloir. Le portique de sécurité, auparavant placé à la sortie des parloirs, l'est désormais à l'entrée afin de réduire le nombre de fouilles : les personnes qui sonnent au portique à l'entrée ont l'occasion de se débarrasser d'un objet interdit oublié dans une poche et ainsi ne pas sonner à la sortie. Il ressort de l'étude de ce registre que 27 % des détenus qui se sont rendus aux parloirs le mois précédant la visite du CGLPL ont fait l'objet d'une fouille intégrale.

Une CPU trimestrielle a été instituée pour décider des personnes qui seraient soumises à un régime dérogatoire de fouilles systématiques en vertu de l'article L.225-1 du code pénitentiaire. Lors de la visite, 15 personnes faisaient l'objet de ce régime. Sept de ces personnes l'étaient en raison de leur inscription au répertoire des détenus particulièrement surveillés (DPS) et le reste faisait l'objet de ce régime en raison du régime d'escorte 3 auquel elles étaient soumises, après évaluation de la CPU mensuelle – également nouvellement instituée – fixant les niveaux d'escorte. La seule affectation au quartier d'isolement ne justifie plus la soumission à un régime exorbitant de fouilles, conformément à ce qui avait été recommandé en 2020³².

Le CGLPL salue l'initiative d'instaurer de la collégialité en matière de fouilles. Toutefois, il est regrettable qu'aucune décision individualisée ne formalise la soumission au régime dérogatoire, le procès-verbal de CPU faisant office d'écrit. Les motivations apparaissant sur ces procès-verbaux sont qui plus est peu étayées. A titre d'exemple, le procès-verbal d'une CPU indiquait seulement les mentions suivantes pour justifier le maintien d'un détenu sous escorte de niveau 3 à un régime dérogatoire : « *profil pénal, réévaluation dans trois mois* ». Un détenu non soumis à une escorte de

³¹ Article L.225-1 du code pénitentiaire : « *Hors les cas où les personnes détenues accèdent à l'établissement pénitentiaire sans être restées sous la surveillance constante de l'administration pénitentiaire ou des forces de police ou de gendarmerie, les fouilles intégrales des personnes détenues doivent être justifiées par la présomption d'une infraction ou par les risques que leur comportement fait courir à la sécurité des personnes et au maintien du bon ordre dans l'établissement. Leur nature et leur fréquence sont strictement adaptées à ces nécessités et à la personnalité des personnes détenues. Elles peuvent être réalisées de façon systématique lorsque les nécessités de l'ordre public et les contraintes du service public pénitentiaire l'imposent. Dans ce cas, le chef de l'établissement pénitentiaire doit prendre une décision pour une durée maximale de trois mois renouvelable après un nouvel examen de la situation de la personne détenue* ».

³² CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, Recommandation 26, p. 65.

niveau 3 était également maintenu dans ce régime de fouilles systématiques selon la motivation suivante : « *profil pénal, affaire médiatique, mode de vie à surveiller* ».

Recommandation 15

Les décisions de fouilles systématiques doivent être motivées et limitées dans le temps. Elles doivent être matérialisées dans une décision individuelle faisant apparaître leur motivation en fait et en droit ainsi que leur durée. Elles doivent être notifiées à la personne concernée pour qu'elle puisse la contester le cas échéant.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le directeur du centre pénitentiaire indique que « *la situation des personnes détenues faisant l'objet d'un régime de fouille exorbitant est évaluée tous les trimestres conformément à la réglementation. Désormais, il est procédé à une décision individuelle motivée en droit et en fait lors de l'inscription ou le renouvellement au registre* ».

Les fouilles programmées pour un ensemble de personnes détenues, en vertu de l'article L.225-2 du code pénitentiaire, font désormais l'objet d'une décision motivée détaillant l'ensemble des personnes détenues fouillées et intégrant un compte-rendu circonstancié transmis au parquet. La mise en conformité de l'établissement avec les exigences réglementaires est à saluer également. Le nombre de fouilles réalisées en application de ce régime a en outre diminué en raison de la baisse du nombre de projections en cours de promenade, conséquence de la mise en place, en 2021, d'une équipe locale de sécurité pénitentiaire (ELSP) fixe. Placée sous la responsabilité de l'officier chargé de la sécurité, elle a pour mission d'assurer la sécurité périmétrique du domaine pénitentiaire. Il a été signalé que ce dispositif était efficace et dissuasif, entraînant une diminution importante des projections en journée, mais une augmentation des projections la nuit. Afin de lutter contre ce phénomène, la police de Beauvais effectue une surveillance renforcée des alentours la nuit. Par ailleurs, l'établissement s'est doté d'une antenne anti-drone qui rend impossible la livraison de produits interdits par drone.

La fréquence des fouilles de cellule est inchangée depuis 2020, la consigne demeurant celle d'une fouille de cellule programmée par jour et par étage, réalisée par les agents pénitentiaires. S'y ajoutent des fouilles réalisées par l'ELSP sur le fondement d'informations transmises par le renseignement pénitentiaire ou sur orientation de la direction. Toutes les fouilles de cellule sont tracées dans les dossiers individuels des personnes détenues. Comme en 2020, une à deux fouilles sectorielles sont annuellement réalisées par les ERIS, sur demande de la direction et avec l'aval de la DISP.

6.2. LES GESTES PROFESSIONNELS DEMEURENT DEVIANTS LORS DES FOUILLES REALISEES DANS CERTAINS QUARTIERS

Le déroulement d'une fouille intégrale, tel qu'il est décrit en annexe de la circulaire fouilles du 15 juillet 2020, a été affiché dans les bâtiments et l'ensemble des locaux de fouilles. Il faut toutefois préciser que cette réglementation est inaccessible pour les personnes fouillées à leur arrivée au quartier disciplinaire en raison du déroulement encore systématique de ces fouilles en cellule, et non dans les salles aménagées à cet effet. Il est impératif de remédier à cet écueil, particulièrement dans un contexte où plusieurs témoignages rapportent des gestes non-professionnels du personnel de ce quartier (cf. § 5.2).

En 2020, le CGLPL avait reçu de très nombreux témoignages relatifs à des fouilles réalisées en dehors des gestes réglementaires. Ces témoignages n'ont pas été aussi massifs lors de la nouvelle visite. Des rappels de consignes et de la conduite à tenir ont été effectués à l'arrivée du nouveau directeur et semblent avoir produit leurs effets en bâtiments.

Cependant, de multiples témoignages ont rapporté la perpétuation de fouilles non réglementaires au quartier disciplinaire et au quartier pour femmes. Dans ces quartiers, la consigne selon laquelle les fouilles intégrales sont réalisées par un membre du personnel seul n'y est toujours pas respectée. Des images de vidéosurveillance font par exemple apparaître quatre agents équipés du quartier disciplinaire placer un détenu en cellule disciplinaire pour y réaliser une fouille intégrale, laquelle est de principe lors de l'arrivée dans ce quartier. Ce détenu était placé au quartier disciplinaire pour l'exécution différée d'une sanction et ne présentait donc pas de risque particulier pour la sécurité du personnel. Sur d'autres images, une fouille intégrale est réalisée par quatre agents équipés accompagnés de trois, puis quatre agents non équipés, entrant tous dans la cellule disciplinaire. La direction a confirmé que la présence d'un seul membre du personnel pénitentiaire lors des fouilles devait effectivement faire l'objet d'un rappel.

Il a également été indiqué à plusieurs reprises que les pratiques rapportées en 2020 persistaient au sein du quartier disciplinaire³³. En effet, les témoignages reçus ont indiqué qu'il leur était demandé de lever successivement les jambes sur le côté à plusieurs reprises, se pencher en avant, faire des flexions de face et de dos, soulever leurs parties génitales. Dans un procès-verbal d'audition par la gendarmerie de septembre 2023 consulté par les contrôleurs, une personne détenue décrivait les fouilles au quartier disciplinaire de la manière suivante : « *X me force à enlever mon caleçon lors des fouilles. Quand je ne veux pas, il me dit de fermer ma gueule ou tu glisses. Si je refuse, ils viennent à plusieurs, je n'ai pas le choix [...] Lors des fouilles à nu, on m'a déjà forcé à écarter mes fesses et soulever mes testicules* ».

Au quartier pour femmes, des témoignages des personnes détenues, confirmés par des membres du personnel, rapportent également des écarts dans les gestes employés lors des fouilles. Il a notamment été signalé qu'il est demandé aux femmes détenues de retirer leur serviette ou tampon hygiénique devant les agents. Ce point avait déjà fait l'objet d'une recommandation en 2020³⁴. L'encadrement est informé de ces pratiques et les justifie au motif que certaines personnes auraient « *leurs règles toutes les semaines* ».

Aux parloirs, les versions divergent quant aux gestes professionnels employés. Si des rappels sur la conduite à tenir ont été effectués auprès des agents et que l'encadrement de l'équipe s'est intensifié, les contrôleurs ont été destinataires de témoignages indiquant qu'il était encore demandé à certaines personnes détenues de se baisser et de faire des flexions. D'autres témoignages ne faisaient toutefois pas mention de ce type de pratique. Il a par ailleurs été signalé que la durée des fouilles était longue, laissant le détenu nu pendant plusieurs minutes, dans l'attente qu'il remette l'objet ou les stupéfiants qu'il est suspecté détenir. Sur ce point également, les versions divergent, les agents indiquant que la consigne à suivre est celle de laisser le détenu récalcitrant retourner en bâtiment et de faire organiser une fouille de cellule par l'ELSP dans de brefs délais, avec rédaction parallèle d'un CRI et de CRP.

³³ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 67 et s.

³⁴ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 67.

Recommandation 16

Lors d'une fouille intégrale, les ordres et gestes humiliants comme les contacts physiques constituent une atteinte grave aux droits fondamentaux des personnes détenues. Il doit y être mis fin sans délai.

L'obligation de retrait de la serviette ou du tampon hygiénique pendant la fouille à nu est une pratique inhumaine et dégradante qui doit cesser immédiatement.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le directeur du centre pénitentiaire indique que « *cette recommandation fera l'objet de rappels à l'encadrement de secteur et aux agents concernés notamment au quartier « Femmes ». Une note de rappel sera également diffusée. Ces éléments feront l'objet d'un accompagnement par le formateur dans le cadre des sessions annuelles de formation à destination des agents* ».

Sans avoir pour objectif de faire la lumière sur les pratiques de chaque agent, la visite des contrôleurs a mis en évidence l'absence de voie permettant aux détenus de se faire entendre sur les pratiques humiliantes qu'ils auraient pu subir lors d'une fouille intégrale. Un détenu a tenté de faire état de ces pratiques au cours de deux comparutions en commission de discipline, dont les décisions ont été consultées par les contrôleurs, sans que des suites n'aient été données à ses déclarations par la direction. Interrogée sur ce point, cette dernière a indiqué que « *la commission de discipline n'était pas le bon lieu pour les plaintes* ». Dans un PV d'audition de gendarmerie consulté par les contrôleurs, une autre personne détenue expliquait, au sujet de fouilles réalisées au quartier disciplinaire, que la direction « *ne [le] croit pas, ils disent tous qu'ils font confiance à leurs personnels* ».

Recommandation 17

Si l'affichage des gestes à réaliser lors d'une fouille intégrale permet aux personnes détenues de connaître les gestes de principe, il convient de l'accompagner de dispositifs permettant aux personnes détenues d'être entendues sur les difficultés qu'elles auraient pu rencontrer lors d'une fouille.

Dans ses observations en réponse au rapport provisoire, le directeur du centre pénitentiaire indique que « *la direction a déjà transmis des signalements faisant suite à des plaintes de personnes détenues lors de la commission de discipline. Par ailleurs, outre la possibilité d'écrire à la direction, la personne détenue a la possibilité d'écrire au parquet sous pli fermé et sans contrôle des courriers par les personnels de l'établissement. En tout état de cause, nous n'avons jamais été sollicités par le parquet à ce sujet. Une personne détenue a la possibilité d'écrire à la direction pour demander à être reçue ou de saisir l'encadrement intermédiaire si elle le souhaite* ».

En ce qui concerne les fouilles de cellule, les témoignages faisant état de la dégradation des effets personnels à leur occasion ont été nombreux, particulièrement lorsqu'elles sont réalisées par l'ELSP. Si les consignes données aux équipes sont de prendre une photo de la cellule avant et après sa fouille, conformément aux recommandations formulées dans le rapport de 2020³⁵, les contrôleurs ont regretté que ces consignes ne soient pas mises en œuvre. La situation reste donc inchangée depuis 2020 : aucun inventaire n'est réalisé en amont ou à l'issue de la fouille permettant d'effectuer un contradictoire en cas de plainte ou réclamation.

³⁵ CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, Recommandation 29, p. 69.

Comme signalé en 2020, la direction ne saurait être tenue de s'enquérir du bon déroulement de chaque intervention. Cependant, une démarche active doit lui permettre d'obtenir des informations sur les pratiques professionnelles employées par les agents. Au-delà de circuits permettant son information, la direction et l'encadrement doivent assurer un contrôle plus approfondi sur la mise en œuvre des gestes professionnels sensibles. La mise en œuvre de telles procédures de contrôle était déjà recommandée dans les deux rapports précédents du CGLPL³⁶.

³⁶ CGLPL, Rapport de visite du centre pénitentiaire de Beauvais, juil. 2017, p. 60 ; CGLPL, Rapport de la 2^{ème} visite du centre pénitentiaire de Beauvais, déc. 2020, p. 91.

16/18 quai de la Loire
CS 70048
75921 PARIS CEDEX 19
www.cglpl.fr