

CP MONT-DE-MARSAN : D'UN ÉTABLISSEMENT SAIN A UNE POUDRIÈRE



Mont-de-Marsan, le 30/06/2026

Lors de son arrivée au Centre Pénitentiaire de Mont-de-Marsan, la cheffe d'établissement prenait les commandes d'une structure reconnue comme saine par le Directeur Interrégional de Bordeaux. Malgré les difficultés que connaît l'administration pénitentiaire, les personnels tenaient leur établissement, les arrêts maladie restaient contenus et le service fonctionnait.

Quelques mois plus tard, le constat est sans appel.

Les agents attendaient une responsable capable d'écouter, d'accompagner et de soutenir les équipes. Ils découvrent une direction qui remet en cause des organisations pourtant éprouvées, sans explication convaincante ni besoin clairement identifié.

Les officiers ont été les premiers à goûter à cette nouvelle méthode. Des organisations qui fonctionnaient depuis des années sans difficulté ont été modifiées, sans véritable explication ni besoin identifié.

Manifestement, quand quelque chose fonctionne, il faut surtout le changer.

Aujourd'hui, c'est l'ensemble du personnel qui subit les conséquences de cette gestion déconnectée des réalités du terrain.

Le Quartier Arrivants en est l'exemple le plus parlant. Conçu pour accueillir temporairement les personnes détenues afin de les évaluer et de préparer leur affectation, il est désormais saturé en permanence. Alors que le séjour devrait durer une dizaine de jours, il approche aujourd'hui un mois en moyenne. Certains détenus y restent plusieurs mois, parfois jusqu'à six mois.

Le QA est progressivement devenu une zone de stockage faute de solutions en détention. Il est également utilisé de façon quasi systématique pour accueillir les détenus la veille de leur hospitalisation, ce qui accentue encore sa surcharge.

La question mérite donc d'être posée : **le Quartier Arrivants remplit-il encore sa mission première d'accueil et d'évaluation, ou est-il devenu le réceptacle de toutes les problématiques auxquelles la direction ne sait plus répondre ?**

La situation de la MA2 est tout aussi préoccupante. Avec près de 200 détenus pour 126 places, les agents travaillent déjà quotidiennement en mode dégradé. Malgré cela, la direction a décidé d'y intégrer des détenus en régime fermé au sein du module Respect. Cette organisation ajoute des contraintes, multiplie les mouvements et alourdit encore la charge de travail des personnels.

Comme chacun sait, quand un secteur est déjà saturé, la meilleure solution consiste évidemment à lui ajouter des contraintes supplémentaires.

Au CD2, les agents travaillent régulièrement à six alors que huit postes sont prévus à l'organigramme. Ce sous-effectif chronique conduit à des factions de douze heures, ne respectant pas les six heures de travail à pénibilité réduite, dégradant toujours davantage les conditions de travail.

Au QI/QD, constamment saturé, les arbitrages de la direction interrogent tout autant. Faute de places, certains détenus sont réaffectés ailleurs, notamment vers le QA ou les maisons d'arrêt, créant de nouvelles contraintes de gestion et augmentant les risques pour les personnels.

Le service de nuit n'est pas épargné. Fouilles dès le petit matin, rondes renforcées toutes les trente minutes pour certains détenus, sollicitations permanentes : les nuits deviennent toujours plus exigeantes.

Les rappels sur repos se multiplient, les heures supplémentaires explosent et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle se dégrade.

Mais au-delà des difficultés d'organisation, c'est le climat instauré depuis plusieurs mois qui inquiète profondément les personnels. Les méthodes employées, les décisions prises sans transparence et le peu de considération accordé aux alertes du terrain nourrissent un profond malaise et dégradent la confiance des équipes.

Le dialogue social est réduit à sa plus simple expression. Les représentants du personnel découvrent souvent des décisions déjà arrêtées. Des groupes de travail sont organisés sans les organisations syndicales représentatives et les documents sont parfois transmis au dernier moment, lorsqu'ils le sont.

La même opacité entoure les appels à candidatures internes. Les agents ne sont pas tous reçus et les choix opérés sont souvent annoncés sans la moindre explication, renforçant le sentiment d'arbitraire.

Ces pratiques fragilisent la confiance des agents, donnent le sentiment que les décisions sont prises sans réelle concertation et remettent en cause les principes d'équité, de transparence et de dialogue qui devraient pourtant guider le fonctionnement de l'établissement.

Les alertes remontées par le terrain sont ignorées, minimisées ou balayées d'un revers de main.

Pourtant, les personnels savent de quoi ils parlent. Ce sont eux qui assurent le fonctionnement quotidien de l'établissement. Ce sont eux qui gèrent les difficultés. Ce sont eux qui subissent les conséquences des décisions prises dans les bureaux.

À force de ne pas écouter ceux qui connaissent réellement l'établissement, la direction est en train de dégrader ce qui faisait la force du CP de Mont-de-Marsan.

L'UFAP UNSa Justice refuse que les conditions de travail continuent de se dégrader et que les personnels supportent seuls les conséquences de choix d'organisation incompris.

Le Centre Pénitentiaire de Mont-de-Marsan disposait d'équipes investies et d'un fonctionnement reconnu. Aujourd'hui, les tensions se multiplient, les repères disparaissent et le malaise s'installe.

L'UFAP UNSa Justice continuera de porter la parole des personnels, de dénoncer les dysfonctionnements constatés et d'exiger une gestion fondée sur le dialogue, la transparence et le respect des réalités du terrain.

À force d'ignorer les alertes, de multiplier les décisions incomprises et de fragiliser les équipes, vous conduisez progressivement l'établissement vers un point de rupture.

L'UFAP UNSa Justice
Mont-de-Marsan

