



Situation au CP de Nouméa

LETTRE OUVERTE

Monsieur Vincent DUPEYRE

Directeur Interrégional

Direction des Services Pénitentiaires d'Outre-Mer

48, rue Denis PAPIN

94200 Ivry-sur-Seine

Objet : Conditions de travail, d'hygiène et de sécurité – Droit d'alerte

Non-respect à l'exercice du droit syndical

Attribution des récompenses aux personnels pénitentiaires

Réf. : Directive cadre n°89/391/CEE du 12 juin 1989 ;

Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique

Loi n° 91-1414 du 31/12/1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail ;

Décret n° 82-453 du 28/05/1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Décret n° 2001-1016 du 05/11/2001 portant la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail ;

Circulaire du 31/10/2013 relative à l'évaluation des risques professionnels pour la santé et la sécurité des personnels du ministère de la justice DUERP - NOR : JUST1327538C

Code du travail : art. L4121-1 à 5 et L4221-1, L4321-1 à 5, L3122-29 à 47 ; D4152-12 et D4153-39 et 40 ; R3122-8 à 22, R4121-1 à 5, R4212-1, R4213-1 à 4, R4215-1 à 17, R4216-17 à 20, R4222-1, R4224-14 à 15, R4226-1 à 21, R4227-1 à 54, R4228-19 à 25, R4321-1 à 6, R4322-1 à 3, 4323-1 à 106, R4412-1 à 164, R4421-1 à R 4427-5, R4541-1 à 11 ;

Code de la sécurité sociale : art. L452-1 à L452-5 ;

Code de la santé publique : art. R1333-15 et 16 ;

Copie adressée à : Monsieur le Député et Monsieur le Sénateur de la Nouvelle Calédonie, autorités administratives territoriales concernées

Monsieur le Directeur Interrégional,

En date du 17 septembre 2025, à l'occasion de votre visite au centre pénitentiaire de Nouméa, **FO Justice** a officiellement saisi votre autorité sur deux problématiques majeures :

- D'une part, la gestion administrative des agents pénitentiaires ayant été directement impactés par les événements insurrectionnels survenus à compter du 13 mai 2024 ;

- D'autre part, les irrégularités constatées dans l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Nous tenons une fois de plus, à rappeler que durant toute cette période de crise, les personnels pénitentiaires mobilisés ont poursuivi l'exercice de leurs missions de service public, dans un contexte particulièrement dégradé et dangereux.



En effet, nombre d'entre eux ont dû s'exposer à des risques avérés et parfaitement identifiés pour rejoindre leur lieu de travail : franchissement de barrages en feu, menaces directes, insultes, jets de projectiles, car-jackings et pour certains, l'impossibilité même de regagner leur domicile afin d'assurer la sécurité et la protection de leurs propres familles.

Beaucoup de personnels en portent encore aujourd'hui les stigmates. Force est de constater, que lors de ces événements, la direction du CP de Nouméa n'a pas pleinement assumé ses obligations en matière de prise en charge et d'accompagnement d'agents exposés. À ce jour, les conséquences de cette période particulièrement éprouvante n'ont fait l'objet d'aucun recensement structuré, ni d'aucune évaluation ou analyse formalisée.

Le minimum attendu aurait pourtant été une reconnaissance claire et assumée de l'administration à l'égard de la valeur professionnelle, de l'engagement et du sens du devoir dont les personnels ont fait preuve durant cette période de trouble.

Or, près de 22 mois après les faits, nous ne pouvons que déplorer l'inertie persistante de l'administration face à une démarche pourtant élémentaire et de bon sens. Cette absence de considération nourrit aujourd'hui un profond sentiment de désarroi et de déception parmi les personnels. Elle fragilise leur engagement, altère leur motivation et traduit, de manière préoccupante, une rupture manifeste du dialogue social.

Deux ans bientôt, les personnels espèrent pouvoir compter sur un engagement de votre direction afin de matérialiser la reconnaissance de l'administration et de lever enfin les incompréhensions légitimes qui demeurent.

S'agissant de l'anomalie constatée dans l'établissement du DUERP, notre organisation syndicale tient à vous alerter solennellement sur les manquements persistants de la direction locale. En effet, il apparaît que durant cinq années consécutives, aucune action sérieuse n'a été engagée visant à évaluer, prévenir et améliorer les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des agents. Une telle carence constitue une défaillance majeure au regard des obligations réglementaires qui incombent à l'autorité hiérarchique.

Nous rappelons que la législation, notamment les articles L4121-2 et R4121-1 du code du travail, impose au chef de service de mettre en œuvre les principes généraux de prévention, consistant à supprimer ou, à défaut, réduire les risques professionnels afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur santé physique et mentale par des mesures de prévention adaptées et effectives.

Par ailleurs, nous constatons également l'absence récurrente de consultation des membres du CSA concernant les projets de construction, d'aménagement ou d'entretien des locaux professionnels et de leurs annexes. Or, les travaux réguliers et continus réalisés au sein de la détention impactent fortement le bon fonctionnement des services, tout en générant des répercussions concrètes sur l'organisation du travail, les conditions d'exercice des missions et la sécurité des personnels. Cette absence de concertation, pourtant obligatoire dans le cadre du dialogue social, expose les agents à des risques professionnels accrus et à des conditions de travail dégradées, incompatibles avec les exigences de sécurité et de protection qui doivent prévaloir dans l'exercice du service public pénitentiaire.

D'autre part, nous vous signalons que depuis le 31 décembre 2024, l'effectif de l'établissement, qui s'élève à 212 agents, a franchi le seuil réglementaire imposant la mise en place d'une Formation Spécialisée. Or, à ce jour cette instance n'a toujours pas été constituée. Cette carence constitue un manquement aux obligations réglementaires en matière de prévention des risques professionnels et de dialogue social. Dans le même temps, à la fin de l'année 2025, la direction du CP de Nouméa a procédé à une mise à jour précipitée du Document Unique, réalisée dans l'urgence et dans des conditions pour le moins contestables. La réalisation tardive, conduite à marche forcée, ne peut qu'interroger légitimement sur la fiabilité et la sincérité du contenu de ce document, ainsi que sur la prise en compte réelle des spécificités structurelles, organisationnelles et opérationnelles propres à l'établissement.

Plus largement, il est également constaté une rétention d'informations et de documents, des manquements répétés dans l'application des droits et prérogatives des organisations syndicales représentatives, ainsi que des entraves caractérisées à l'exercice du droit syndical, que nous détaillons comme suit :

- **Absence de présentation des registres obligatoires ;**
- **Absence de présentation du RSU ;**
- **Absence des rapports du médecin de prévention ;**
- **Absence des rapports de la psychologue et de l'assistante sociale.**

Dans ces conditions, les représentants du personnel n'ont pas été en mesure de procéder à une identification des risques professionnels dans des conditions sérieuses et complètes. Néanmoins, l'analyse du PAPRI Pact 2025 met en évidence un nombre particulièrement préoccupant de défaillances que nous estimons indispensables de porter à votre connaissance.

En effet, ce document recense 106 situations de défaillance, dont 86 classées au niveau de gravité maximal, tandis que 29% relèvent directement des risques psychosociaux, révélant une dégradation manifeste des conditions de travail.



À ce titre, nous vous présentons ci-après les principaux points critiques identifiés à l'analyse du PAPRI Pact :

- **Risque incendie** (absence d'exercice obligatoire, plan d'évacuation, gestion des PPSMJ) ;
- **Risque électrique** (identification, sécurisation, prévention des installations) ;
- **Risques de chutes** (moyen technique, prévention) ;
- **Vérifications périodiques** (absence de suivi) ;
- **Organisation des secours** (mise à jour du POI, information) ;
- **Risques alimentaires** (mise à jour du plan POI, information) ;
- **Procédures non actualisées** ;
- **Conformités techniques à réaliser** ;
- **RPS** (rappel des protocoles MIJ et QVCT) ;
- **Zones à risques identifiées** ;
- **Conformité de la PEP** ;
- **Action de formations insuffisantes** (nécessité de formation de terrain) ;
- **Obligation en matière de médecine de prévention** ;
- **Absence d'assistant de prévention.**

Le constat de la situation critique actuelle appelle une attention particulière de la part de vos services. À cet effet, nous rappelons que les obligations de l'employeur public en matière de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents s'inscrivent dans le cadre des dispositions applicables du code de travail, du code de la santé publique et du code de la sécurité sociale.

Lors de votre visite, vous avez pu constater par vous-même l'état préoccupant de vétusté et de dégradation avancée de la détention du CP de Nouméa.

Dans ce contexte, il est objectivement relevé une altération significative des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité des agents. Cette situation fragilise durablement les personnels du corps d'encadrement et d'application (CEA), du corps de commandement ainsi que les personnels techniques, dans un établissement déjà fortement impacté par une surpopulation carcérale chronique et par un déficit manifeste de moyens humains et matériels.

Par ailleurs, nous constatons un déséquilibre dans la répartition des ressources humaines, marqué par un renforcement des services administratifs au détriment des services fondamentaux de sécurité et de gestion de la détention, pourtant au cœur du fonctionnement de l'établissement.

Les difficultés rencontrées dans l'exercice quotidien des missions sont régulièrement identifiées et signalées à l'encadrement fonctionnel. Toutefois, force est de constater des dysfonctionnements managériaux persistants, traduisant des pratiques inadaptées et un déficit d'encadrement intermédiaire et de proximité, bien en deçà des exigences du service public pénitentiaire et des attentes légitimes des agents.

Nous déplorons également le manque d'implication et de responsabilité des services compétents face à ces alertes répétées. À titre d'exemple, la mise à disposition d'un agent de prévention (ADP) bénéficiant d'une quotité de temps limitée à 20% illustre, une fois encore, l'insuffisance des moyens réellement engagés à la prévention des risques professionnels.

Par la présente alerte, nous réaffirmons notre attachement à l'amélioration concrète et immédiate des conditions de travail et de sécurité des agents. **Néanmoins, nous le réitérons sans ambiguïté : la construction d'un nouvel établissement pénitentiaire constitue, à ce jour, l'unique réponse structurelle réellement viable et sécuritaire face aux difficultés rencontrées. Ce projet demeure au cœur des revendications portées par FO Justice.** Pour autant, nous restons pleinement disposés à nous inscrire dans un dialogue social constructif afin d'identifier et de mettre en œuvre, toute mesure susceptible d'apporter des améliorations tangibles à la situation actuelle, dans l'attente de la concrétisation de ce projet devenu indispensable.

En synthèse, au regard des éléments exposés, l'urgence d'agir ne fait désormais plus débat. L'absence de réponses concrètes renforce chez les personnels un profond sentiment d'exclusion, de lassitude et de manque de considération, provoquant une démotivation croissante ainsi qu'une perte de repères quant au sens et à la reconnaissance de leur engagement au sein d'une mission de service public pourtant essentielle.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Interrégional, l'expression de ma considération respectueuse.

Le Secrétaire local FO JUSTICE CPN


N. MACKENZIE

