

PERSONNELS ADMINISTRATIF :

indispensables au fonctionnement, négligés depuis trop longtemps !

Chaque jour, les personnels administratifs assurent des missions essentielles au fonctionnement de l'établissement. Pourtant, derrière l'engagement, une réalité demeure : le sentiment d'être les oubliés de l'administration pénitentiaire, et au-delà même, de notre institution.

- des carrières qui stagnent ;
- des formations trop tardives (quand elles existent) ;
- des responsabilités qui s'accumulent ;
- une surcharge de travail ;
- des intérimis qui se prolongent ;
- des moyens insuffisants ;
- une absence d'accompagnement ;
- un manque de reconnaissance.

« LEUR BONNE VOLONTÉ NE PEUT PAS DEVENIR LE FONCTIONNEMENT NORMAL DU SERVICE »

PLUS DE 10 ANS DE CARRIÈRE... ET TOUJOURS PAS D'AVANCEMENT ?

Comment accepter que certains agents puissent consacrer plus de dix années à leur administration sans véritable évolution de carrière ? L'ancienneté ne doit pas devenir une condamnation à la stagnation.

FO Justice demande :

- une véritable politique d'accompagnement et de progression des carrières ;
- une information claire, transparente et accessible sur les avancements ;
- un suivi réel et individualisé des parcours professionnels ;
- une égalité de traitement dans l'accès aux promotions et aux responsabilités ;
- la reconnaissance des compétences et des fonctions réellement exercées.

« UNE CARRIÈRE DOIT POUVOIR ÉVOLUER »

FORMATION : LE BUDGET NE DOIT PAS ÊTRE UNE LIMITE.

Certains agents attendent des années avant d'accéder à une formation réellement adaptée à leurs fonctions. Pour certains, il faut parfois 10 ans de carrière avant d'en bénéficier. Plus préoccupant encore, des demandes de formation à l'ENAP peuvent être refusées pour des raisons budgétaires. **QUI A ACCÈS AUX FORMATIONS ? SELON QUELS CRITÈRES ? POURQUOI LE BUDGET DEVRAIT-IL ÊTRE UN FREIN À LA PROFESSIONNALISATION DES AGENTS ?**

FO Justice demande :

- un accès équitable aux formations pour tous les agents ;
- des critères de sélection transparents et clairement établis ;
- des formations adaptées aux fonctions et aux postes spécialisés ;
- un accès équitable aux formations de l'ENAP et dans l'Hexagone ;
- une véritable anticipation des besoins de formation.

« L'ÉLOIGNEMENT GÉOGRAPHIQUE NE DOIT PAS DEVENIR UN ÉLOIGNEMENT PROFESSIONNEL »

SANS FORMATION, COMMENT EXIGER UNE APPLICATION RIGOUREUSE DES PROCÉDURES ?

La formation ne peut pas être considérée comme une simple opportunité d'évolution professionnelle. Elle est une nécessité pour garantir la maîtrise des missions, l'égalité de traitement des agents et l'application homogène des procédures au sein du CP de Nouméa.

Les conséquences sont concrètes :

- des pratiques différentes selon les services ou les agents ;
- des erreurs ou des omissions dans le traitement des dossiers ;
- des difficultés dans l'application correcte des procédures ;
- des retards dans le traitement des dossiers ;
- une charge supplémentaire pour les agents contraints de rechercher eux-mêmes l'information ;
- une dégradation de la qualité et de la continuité du service ;
- une dégradation de l'état physique et psychologique des agents.

Comment exiger des agents qu'ils appliquent rigoureusement des procédures lorsque les moyens de les connaître, de les comprendre et de les maîtriser ne leur sont pas pleinement accessibles ? Former les agents, c'est sécuriser leurs pratiques et renforcer le fonctionnement de l'établissement.

« LA FORMATION N'EST PAS UN PRIVILÈGE, C'EST UNE NÉCESSITÉ DE SERVICE ET UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR »

Le manque de formation ne pénalise pas uniquement les agents administratifs : il fragilise directement le fonctionnement de l'ensemble du CP de Nouméa. Affecté un agent sur une mission spécifique ou complexe sans lui donner la formation nécessaire, c'est ralentir les procédures, retarder le traitement des dossiers et multiplier les difficultés. Les personnels du CP de Nouméa en subissent les conséquences et expriment légitimement leur mécontentement. **COMMENT EXIGER RAPIDITÉ ET EFFICACITÉ SI L'ON NE DONNE PAS AUX AGENTS LES MOYENS D'ÊTRE FORMÉS ?**

MOINS VOIRE PAS DE FORMATION → PLUS D'INCERTITUDES → PLUS DE RISQUES D'ERREURS → PLUS DE RETARDS → PLUS DE MÉCONTENTEMENT.

« LA FORMATION N'EST PAS UNE DÉPENSE SECONDAIRE. C'EST UN INVESTISSEMENT POUR LA QUALITÉ DU SERVICE PUBLIC »

CARRIÈRE : FO JUSTICE NE VEUT PLUS QUE LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS SOIENT LES LAISSÉS POUR COMPTE !

Ils doivent pouvoir bénéficier de véritables perspectives professionnelles.

CIA : LEUR INVESTISSEMENT DOIT ÊTRE RECONNU !

Quand les responsabilités augmentent, que les missions supplémentaires s'accumulent et que certains agents assurent l'intérim ou la continuité du service, la reconnaissance ne peut pas disparaître.

FO Justice demande :

- des critères d'attribution du CIA transparents et compréhensibles ;
- une réelle prise en compte de l'investissement professionnel ;
- la reconnaissance des responsabilités et missions supplémentaires ;
- des explications lorsque les missions évoluent sans que la reconnaissance indemnitaire ne suive.

« L'INTÉRIM NE PEUT PAS RESTER INVISIBLE »

Les agents assument des missions supplémentaires, pallient aux absences et garantissent chaque jour la continuité du service. Cette implication ne peut pas devenir une charge permanente assumée dans l'ombre.

Une responsabilité supplémentaire doit être : **FORMALISÉE → ACCOMPAGNÉE → RECONNUE**

« LEUR BONNE VOLONTÉ DOIT PAS SERVIR DE VARIABLE D'AJUSTEMENT PERMANENTE »

Les difficultés de l'établissement ne se résument pas aux moyens. Elles relèvent aussi de l'organisation et du management :

- problèmes de communication ;
- manque de visibilité sur les priorités ;
- charge de travail inégalement répartie ;
- responsabilités insuffisamment définies ;
- absence d'accompagnement face aux difficultés ;
- manque de suivi lorsque des situations sont signalés ;

Manager, c'est aussi :

ÉCOUTER • ORGANISER • ACCOMPAGNER • FORMER • ANTICIPER • ARBITRER • RECONNAÎTRE

FO Justice ne demande pas davantage de contrôle. Nous demandons davantage de management, de soutien et de responsabilité.

« LORSQUE L'ORGANISATION FAIT DÉFAUT, CE SONT LES AGENTS QUI COMPENSENT. LORSQUE LE MANAGEMENT FAIT DÉFAUT, CE SONT LES AGENTS QUI PAIENT »

CP DE NOUMÉA / DSJ : MÊMES POSSIBILITÉS POUR TOUS.

Sans opposer les services ni les personnels, une comparaison avec d'autres administrations présentes en Nouvelle-Calédonie, notamment la DSJ, soulève légitimement des interrogations. Les personnels administratifs doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de reconnaissance que leurs homologues :

• Formation • Professionnalisation • Carrière • Mobilité • Accompagnement • Reconnaissance

Le CP de Nouméa est un établissement hors normes, soumis à des contraintes et à des missions particulières. Elles ne doivent pas devenir celles des personnels administratifs.

FO JUSTICE NE DEMANDE PAS PLUS QUE LES AUTRES. NOUS EXIGEONS LES MÊMES POSSIBILITÉS.

1- FORMATION : LES MÊMES CHANCES POUR TOUS !

2- CARRIÈRE : LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS !

3- CONDITIONS DE TRAVAIL : DES MOYENS À LA HAUTEUR DES MISSIONS !

4- MANAGEMENT ET RECONNAISSANCE : LE RESPECT DU TRAVAIL ACCOMPLI !

**FO JUSTICE AUX CÔTÉS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS DU CPN :
VOTRE TRAVAIL COMPTE. VOTRE ENGAGEMENT COMPTE. VOTRE AVENIR COMPTE.**

**MÊMES DROITS • MÊMES OPPORTUNITÉS •
MÊME RECONNAISSANCE**

SLP FO JUSTICE – Nouméa, le lundi 21 septembre 2026

**ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026**

**FO RÉSISTER!
RIEN LÂCHER!
ACTION, RESPECT, ÉQUITÉ**

**JE VOTE FO Justice
POUR TOUS LES PERSONNELS**