

Lettre mensuelle du SFP Aux agents de l'administration de la Polynésie française

Août 2023 Les instances de représentation des agents de la fonction publique

Les agents de la fonction publique ont la possibilité de faire entendre leur voix au sein de la fonction publique. Ainsi, bien des décisions sont le fruit d'un dialogue social institutionnel paritaire parfaitement codifié.

La fonction publique a prévu trois instances de discussion différentes qui régissent chacun des aspects de la vie des fonctionnaires.

Petit parcours dans ces méandres administratifs pour vous permettre de vous y retrouver.

Quelles instances et quels enjeux ?

Trois instances existent dans la fonction publique pour orchestrer le dialogue social "institutionnel". Par ordre décroissant de proximité avec les agents, existent les Comités Techniques Paritaires, les Commissions Administratives Paritaires et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Chacune de ces instances répond à une problématique bien précise. Les Comités Techniques Paritaires (CTP) s'attachent au fonctionnement du service. Les Commissions

Administratives Paritaires (CAP) sont dédiées aux carrières des agents. Enfin, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) s'intéresse aux lois et délibérations qui ont un impact sur le fonctionnement de l'administration.

Toutes ces instances n'émettent que des "avis". Elles ne prennent aucune "décision" puisque cette prérogative revient à l'exécutif.

Présentées ainsi, ces différentes commissions semblent avoir un rôle relativement décoratif. Seulement, lorsque l'exécutif décide de ne pas suivre l'avis d'une commission, il doit se justifier **par écrit**. Les arguments qu'il avance deviennent alors opposables devant les tribunaux qui décideront alors du bienfondé ou non de l'argumentaire.



De plus, aussi compétents soient-ils, les représentants de notre administration ne pensent pas forcément à tout. Il arrive que des aspects très pragmatiques du quotidien leur échappent. La présence de représentants des agents dans ces commissions offre alors un nouvel éclairage sur les projets de réglementation.

Enfin, les "**procès-verbaux**" qui résultent de ces commissions ne doivent normalement pas se limiter à de simples "**relevés de conclusions**". Ils doivent retracer les échanges, les arguments et les objections soulevés par toutes les parties présentes.

De cela il ressort que l'arbitrage de l'exécutif tient obligatoirement compte de l'avis des

Désormais, vous pouvez soutenir notre action syndicale en quelques clics

Scannez Le QR Code



BP 42105- Papeete



sfppolynesie@gmail.com



+33(0)6 48 66 63 68 (Olivier) - 89 73 31 61 (Christophe) - 87 26 32 39 (Hervé)



<https://sfppolynesie.org>



Syndicat de la Fonction Publique

représentants du personnel. En cas d'échec, à lui d'assumer le fait de ne pas avoir pris en considération leurs propositions.

Il est donc important pour les agents publics d'être représentés, et si possible par des organisations qui portent leurs convictions.

Quel mode de représentation ?

Aucun fonctionnaire ne peut participer aux différentes instances s'il n'est pas investi d'un mandat. Dès lors, les agents de la fonction publique n'ont d'autre option pour défendre leurs droits que de le faire par organisations syndicales interposées.

L'enjeu des élections des Comités Techniques Paritaires ou des Commissions Administratives Paritaires est donc de taille.

Les agents les plus motivés s'investiront pour être élus dans ces différentes commissions en rejoignant une organisation syndicale. Les autres devront placer leur confiance entre les mains de leurs représentants.

Pour la représentation au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), le scrutin est d'une certaine façon indirect. Seules les centrales dépassant un certain seuil de représentation lors des CTP et CAP y ont accès. Ce sont elles qui nomment ensuite les personnes qui y siègeront.

A ce jour, seules 4 organisations syndicales siègent au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique : A Tia I Mua, CSTP FO, la FRAAP et notre syndicat (SFP). Cela peut sembler injuste, mais le législateur a privilégié l'efficacité du dialogue à l'inévitable cacophonie résultant d'une multitude de participants.

Voter pour une organisation syndicale qui ne sera a priori pas représentative de la fonction publique revient malheureusement à se priver d'une audience au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique...

Les Comités Techniques Paritaires (CTP)

Dans ces comités, administration et représentants du personnel doivent débattre de l'organisation et du fonctionnement des services.

Horaires, organisation, hygiène, sécurité, etc., tous ces sujets qui préoccupent le quotidien des agents doivent y être débattus.

Votre hiérarchie prévoit de modifier l'organisation de votre service ? Elle doit préalablement obtenir l'avis du CTP. Votre direction veut installer des caméras de surveillance ? Elle ne peut le faire légalement sans l'avis du CTP.

Pour rester dans l'actualité brûlante du moment, **tout service doit obligatoirement disposer d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)**. Ce document consigne l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont potentiellement exposés les salariés. Il présente également les recommandations et solutions pour prévenir ces risques. Ce document obligatoire doit être validé par le CTP.

Il en va de même pour les règlements intérieurs qui ne sont légalement applicables qu'après avis du CTP.

Le fonctionnement des services étant totalement indépendant des filières, des catégories et des échelons, tout agent d'un service peut être élu dans ces comités, sans aucune distinction. Seule condition, faire partie du service.

A minima, le CTP doit se réunir une fois par an. Cependant, dès lors que la moitié des représentants syndicaux l'exige, la présidence du comité est tenue de le convoquer.

Bien des chefs de service ont une méconnaissance des CTP et de ce qui doit impérativement s'y discuter. Parfois ils en ont tout simplement le mépris. Soit ils oublient par

inadvertance de le saisir, soit tout bonnement, ils le contournent intentionnellement. Cette démarche oblige alors le personnel ou leurs représentants à entamer des procédures contentieuses. Les directions misent ainsi sur l'absence de transparence et sur la lassitude des agents pour faire passer leurs décisions.

Les agents se retrouvent alors face à des dispositions qui n'ont normalement aucune valeur légale puisque l'avis du CTP n'a pas été rendu. Cependant, passé un délai de deux mois sans contestation, ces décisions sont réputées acceptées tacitement...

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Une fois régi le cadre de travail des agents, se pose la question de leur carrière. Tel est l'objet des Commissions Administratives Paritaires.

Contrairement aux CTP où la filière et la catégorie importent peu, les CAP sont cloisonnées. A chaque filière et catégorie sa Commission Administrative Paritaire.

Cela garantit le fait d'être jugé par ses pairs, c'est-à-dire par des personnes œuvrant dans un cadre administratif équivalent au sien.

Recrutements, avancements, changements de grade, mise à disposition, disponibilités, procédures disciplinaires, etc., autant de sujets pour lesquels les Commissions Administratives Paritaires émettent des avis.

Chaque année, à l'issue des notations, il revient aux CAP de décider de la répartition des mois de bonification entre agents les plus méritants. C'est au sein de cette commission que sont également choisis les agents qui auront le droit de changer de grade.

Ces commissions jouent donc un rôle important pour le déroulé de carrière des agents.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Une fois le cadre de travail et la carrière des agents réglés par les CTP et CAP, ne reste plus que le cadre réglementaire. C'est au Conseil Supérieur de la Fonction Publique que revient le rôle de débattre des projets de lois de Pays et délibérations.

Il s'agit de la commission la moins visible pour les agents car les échanges qui y ont lieu ne concernent pas véritablement le quotidien.

S'écoule un temps parfois long entre le moment où un projet de texte est présenté devant le CSFP et son vote par l'Assemblée Territoriale.

Par ailleurs, les règles de fonctionnement du CSFP n'autorisent pas d'exposer publiquement les débats qui y ont lieu. Cela renforce le manque de visibilité que les agents peuvent avoir sur cette commission.

C'est peut-être dans cette instance que le travail des syndicats est paradoxalement à la fois le plus utile et le moins visible. La réglementation qui s'appliquera aux fonctionnaires n'est pas facilement modifiable. Dès lors, le premier jet du texte doit correspondre le plus possible aux attentes des agents publics.

Dialogue institutionnel... dialogue social

Les différentes commissions que nous venons de présenter ne permettent pas le véritable dialogue social. Elles restreignent le dialogue entre représentants du personnel et de l'administration à sa forme la plus institutionnelle.

N'y sont débattus que des problèmes techniques qui doivent trouver des réponses pragmatiques.

Pour autant notre administration souffre depuis des années d'un manque de véritable dialogue social. Celui-ci consiste justement à ne

pas aborder les problèmes techniques mais uniquement les sujets de fond.

Y a-t-il des services que notre administration doit abandonner à long terme ? Quelle place le numérique doit-il prendre dans les services et établissements ? Comment éviter les problèmes de souffrance au travail ? Les informaticiens ne devraient-ils pas être renvoyés dans les services au plus près des utilisateurs plutôt que d'être concentrés dans un service unique ? Que devraient être les horaires d'ouverture au public pour satisfaire au mieux la population ? Comment réduire la dimension de la fonction publique tout en maintenant une qualité de service irréprochable ?

Toutes ces questions pourtant essentielles au devenir de notre administration n'ont aucune place dans les commissions "institutionnelles" prévues par les textes. Paradoxalement, la réglementation n'a prévu aucune instance de discussion pour évoquer ces problèmes de fond.

Tout n'est qu'au bon vouloir du ministre en charge de la fonction publique. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que jusqu'à aujourd'hui, il n'y a malheureusement pas eu de volonté.

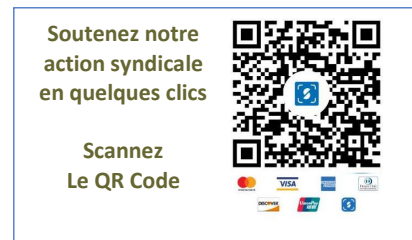
Toutes nos démarches pour inviter nos dirigeants à initier un débat de fond sur le devenir structurel de notre administration ont été balayées. Peut-être n'avons-nous pas proposé le confortable endroit avec le luxe

approprié pour susciter l'envie. Hélas, nos finances ne nous le permettent pas.

Pour autant, le véritable dialogue social ne se limite pas à de simples rencontres institutionnelles. Il est bien triste que les agents publics aient à subir cette vision si réductrice.

Espérons que la nouvelle majorité saura rompre avec cette tradition de l'esquive et du silence.

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour tout problème que vous pourriez rencontrer, que vous soyez affilié(e) ou non à notre centrale.



Très cordialement.

Le secrétaire général

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines.

Olivier Champion