

## Lettre mensuelle du SFP

### Aux agents de l'administration de la Polynésie française

Mars 2024  
Demandez le programme !!!

**Q**ui dit élections... dit programme !  
Même si les élections des CAP ne sont pas directement destinées à défendre les intérêts des agents publics dans leur globalité, elles permettent aux centrales représentatives d'accéder au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Dans les CAP, comme nous l'avons indiqué, ne se discutent que les carrières des agents, leurs notations, leurs mutations et parfois, les procédures disciplinaires.

Dans la mesure où grâce à votre soutien notre centrale pourrait retrouver sa représentativité au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, nous pourrions alors agir sur le cadre plus global de la fonction publique. Avoir un programme prend alors tout son sens et nous l'avons esquissé au fil des lettres mensuelles qui se sont succédé depuis 2021.

Dans ces lettres mensuelles nous avons pris le temps d'approfondir notre réflexion sur des sujets précis. Ici, nous serons plus succincts, mais donnerons les références pour de plus amples détails sur ce que nous avons écrit.

Nous allons donc brosser un aperçu de nos convictions et des combats que nous défendons... peut-être trop discrètement parfois. Parcourons pour cela la vie du fonctionnaire, de son entrée à sa sortie...

#### Recrutement

Nous défendons l'idée que notre administration souffre de recrutements trop irréguliers en raison de concours trop onéreux. Ce qui coûte cher dans un concours, ce n'est pas le papier ou la fabrication des sujets mais les corrections de floppées de copies longues.

Aujourd'hui les concours reposent sur deux niveaux d'épreuves seulement (admissibilité et admission). A chaque fois ce sont des wagons de copies longues à corriger car les concours administratifs attirent. De longue date, l'administration sonne comme le graal. Aussi, tout le monde tente sa chance, vocation ou pas.

Nous proposons donc de passer à un concours sur trois niveaux en introduisant en amont, des épreuves de sélection sous la forme de QCM. Les QCM sont corrigés par lecture optique, ils ont donc un excellent rendement. Ils écrèment les candidats dont le niveau ne permet pas d'envisager une suite prometteuse dans le concours.

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

Les épreuves à copies longues et coûteuses sont alors fondées sur un nombre plus restreint de candidats, ce qui fait baisser le coût du concours. Qui dit concours moins onéreux dit possibilité de concours plus fréquents.

Par ailleurs, comme nous l'avons écrit dans notre *lettre mensuelle de décembre 2023*, nous pensons que relever les niveaux de recrutement est une piste à envisager à la fois pour favoriser des embauches plus pertinentes, d'un meilleur niveau et sur un volume plus restreint. Car qui dit volume plus restreint... dit baisse de coût.

### Formation

Notre syndicat réclame depuis longtemps une profonde réforme de la formation dans la fonction publique. Nous souhaitons qu'elle soit rendue obligatoire avec un cyclique régulier.

Tous les cinq ans par exemple, chaque fonctionnaire devrait être actualisé dans ses connaissances et compétences par une formation. Cette formation déboucherait sur une évaluation qui pourrait être prise en considération dans la notation.

Nous souhaitons que l'administration abandonne les formations généralistes comme celles à l'utilisation des logiciels de bureautique par exemple, pour se focaliser sur les métiers.

Notre administration a mis en place un référentiel des métiers, elle y a consacré beaucoup de temps, de moyens et de ressources et malheureusement elle ne l'exploite pas assez.

Nous demandons donc depuis un certain temps que l'administration organise des formations métier.

Ce sujet a été plus développé dans notre *lettre mensuelle de juillet 2023*.

### La notation

Depuis maintenant près de trente ans notre système de notation n'a pas été revisité. Il est pourtant totalement obsolète et archaïque. Il ne correspond absolument plus à notre administration d'aujourd'hui.

Nous réclamons de longue date la révision du système et nous sommes mêmes proposés il y a quinze ans de cela pour entamer des travaux préliminaires sur le sujet. Hélas, aucune majorité politique à ce jour n'a accepté de saisir la balle au bond et d'engager le dialogue.

Comme cela avait été évoqué dans notre *lettre mensuelle de mai 2021*, nous souhaitons une modification complète de la fiche de notation afin qu'elle s'ajuste aux métiers de chacun. Il n'est pas concevable qu'une secrétaire soit évaluée sur les mêmes critères qu'un ingénieur... et surtout qu'il n'y ait pas de pondération possible de certains critères par rapport à d'autres.

Par ailleurs, nous souhaitons rendre obligatoire l'entretien d'évaluation car dans bien des cas la notation se fait sans véritable rencontre.

La notation doit être dématérialisée et pour les FPT comme pour les ANFA, tous les échelons hiérarchiques devraient apposer leur appréciation sur les agents placés sous leur responsabilité.

Corollaire de ces évolutions, nous souhaitons rendre obligatoire la formation à la notation, car bien des notateurs n'en ont visiblement pas totalement compris le principe.

Enfin, nous souhaitons la sanction systématique des chefs de service qui ne notent pas leurs agents. Les textes doivent permettre d'orchestrer une ponction sur salaire des chefs de service qui ne remplissent pas leurs obligations en ce domaine puisqu'ils pénalisent les carrières des agents.

### La nomination des chefs de services

Notre syndicat a proposé à de très nombreuses reprises à toutes les majorités qui se sont succédé que soit institué un comité de recrutement des chefs de service.

L'idée serait de disposer d'une instance paritaire qui dresse une liste de candidats potentiels, les évalue, et remet ses recommandations aux politiques.

Mieux que quiconque, les agents publics savent déterminer les bons profils pour gérer tel ou tel service.

Nous avons à ce jour suffisamment pu constater les dégâts générés par les personnes placées politiquement, c'est-à-dire presque uniquement en fonction de leur affinité avec le politique.

Notre administration doit gagner en indépendance et un rééquilibrage doit se faire. Cela ne signifie pas exclure systématiquement les « amis » du politique, mais ne les accepter que lorsqu'ils ont le profil !

Une fois nommés, nous demandons qu'ils soient formés ! Formés à la culture administrative, aux règles administratives, au management, à la gestion d'équipe, à la résorption des conflits, etc...

### Le système indemnitaire

Nous nous sommes clairement positionnés en faveur d'une réforme du système indemnitaire qui existe dans notre administration. Nous vous renvoyons pour cela à notre [lettre mensuelle de novembre 2023](#).

Nous devons immanquablement évoluer vers un système qui récompense les mérites et non le fait d'être positionné dans tel ou tel service.

Un rééquilibrage nous semble nécessaire, rééquilibrage qui passe aussi sans doute par

une profonde remise en question des grilles indiciaires.

Bien évidemment, nous ne sommes pas des « Rambo » et avons parfaitement conscience des enjeux sociaux sous-jacents dans pareille réforme. Nous l'avons écrit dans notre [lettre mensuelle de novembre 2023](#). La transition entre le système actuel et le futur système ne doit pas être brutale.

### La priorité à l'emploi local

Depuis de nombreuses années notre syndicat est clairement opposé à l'intégration ultra simplifiée des FEDA dans notre administration, un système en total contradiction avec la « *priorité à l'emploi local* » tant scandée par nos politiques.

Dans notre [lettre mensuelle de mars 2022](#) nous avons dénoncé avec virulence la délibération destinée à dérouler le tapis rouge à des agents qui occupent des emplois pouvant être pourvu soit par des locaux, soit sur la base de contrats locaux.

Il doit être révolu le temps des privilèges et nous réclamons que les FEDA qui veulent rester en Polynésie française et dans l'administration plus spécifiquement, connaissent le même parcours que tous les autres : concours, reprise d'ancienneté telle que prévue par les textes et fin de tous les privilèges.

L'affaire de Matani KAINUKU que nous avons évoquée dans notre [lettre mensuelle d'août 2022](#) doit engager une profonde réflexion. Quel est le sens d'envoyer nos jeunes, nos cadres, se former aux quatre coins du monde pour apporter quelque chose au Fenua pour ensuite leur fermer les portes ?

## Ramener le juste respect qui est dû aux agents publics

Par voie de presse nous avons fait savoir notre satisfaction lors du limogeage de certains chefs de service. Les médias et les sbires du précédent Président de la Polynésie française m'ont personnellement attaqué pour mes prises de positions sur le sujet.

Les « courageux popa'a » qui se cachent derrière « les cancons de Maohi nui » défendaient bec et ongles le casting peu réussi de la précédente majorité. Quant aux médias ils n'avaient tout simplement pas mené la moindre investigation et vociféraient à qui voulait l'entendre qu'il s'agissait d'une chasse aux sorcières.

Dans la réalité des faits, tous les chefs de services qui ont été démis de leurs fonctions étaient sous le coup de rapports désastreux, de plaintes pour harcèlement ou bien, ils ne produisaient plus rien... ayant largement dépassé l'âge de la retraite.

Aucun agent de ces services ne s'est plaint du départ de ces responsables... et la plupart se sont même réjouis. Comme quoi, la fin de fonction de ces personnes étaient des plus logiques.

Nous n'avons eu de cesse de dénoncer le peu de cas qui était fait dans notre administration de la violence au travail.

Nous vous renvoyons pour cela aux [lettres mensuelles d'avril 2022, de juin 2022 et de mai 2023](#).

Nous continuerons à lutter sans relâche pour que ce problème soit traité en amont, c'est-à-dire lors de la nomination des chefs de service (d'où notre volonté d'un comité de recrutement et des formations des chefs de service).

Ces situations donnent lieu à des accompagnements individuels de notre part que nous ne pouvons malheureusement pas

exposer ici. Mais les personnes qui nous ont sollicités peuvent s'exprimer.

Nous avons adressé de nombreux courriers aux différents ministères en charge de la fonction publique, ainsi qu'au ministère de la santé et à la direction de la santé particulièrement touchée par ce fléau.

Nous avons aujourd'hui des procédures en cours devant les tribunaux dont nous parlerons une fois celles-ci achevées pour montrer notre détermination à combattre ce phénomène.

## La redéfinition de la sphère du service public

Nous considérons que la sphère d'intervention de notre administration doit être redéfinie. Ses limites sont parfois le fruit de calculs bassement politiques avec certains services, EPA ou EPIC, qui couvrent les mêmes sujets.

Dans notre [lettre mensuelle de février 2024](#), nous avons rappelé qu'il existait là d'importantes sources d'économies qui pourraient alors servir à renforcer nos systèmes de soins ou d'éducation.

Depuis les années 90, l'administration pense qu'elle doit investir peu ou prou tous les champs de l'économie, ce qui a donné lieu à l'ouverture de dizaines de structures liées à la puissance publique dont certaines sont des fiascos complets comme la SEM Te Mau Ito Api destinée à gérer les « éoliennes » de Makemo.

Pour notre syndicat, il est grand temps de tailler dans le vif et de ramener notre administration à ce qui devrait être son cœur d'intervention.

## La dématérialisation dans notre administration

Il s'agit d'un vaste chantier pour ne pas dire d'une chimère. En 2021, le gouvernement lançait à grands renforts de communication la « modernisation » de notre administration avec en toile de fond de grands chantiers de dématérialisation.

Nous avons écrit sur ce sujet dans notre *lettre mensuelle d'octobre 2021*, en soulignant que les grands absents de ce projet étaient les agents eux-mêmes. De ce projet il n'y eu finalement que de la communication.

Les représentants syndicaux que nous sommes n'ont été associés à aucune réflexion ni aucune présentation. C'est dommage, cela nous aurait permis de rappeler à nos dirigeants qu'il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs !

Comme nous l'avons évoqué dans nos *lettres mensuelles de janvier et février 2024*, bien des services et non des moindres, souffrent d'un total manque d'informatisation. Nous avons alors pris l'exemple patent de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Le Pays continue de travailler avec des outils vieillots, inadaptés, particulièrement désagréables à utiliser comme PolyGF pour la comptabilité ou Mata Ara pour le courrier.

Ces outils n'ont quasiment connu aucune évolution sensible depuis leur création.

N'en voulons pas aux développeurs de la Direction du Système Informatique car si personne ne leur fixe des priorités dans les projets, rien ne se passera. Et pour l'heure... à priori, rien ne se passe.

Dès lors, apportons aux services le soutien informatique dont ils ont besoin pour automatiser, simplifier et sécuriser leurs tâches chronophages, puis dans un second temps envisageons la dématérialisation.

Mais souvenons-nous que la fracture numérique est grande au Fenua et que ceux qui ont certainement le plus besoin de la dématérialisation sont ceux qui vivent loin de Tahiti, là où le réseau n'est peut-être pas particulièrement puissant et les équipements moins nombreux.

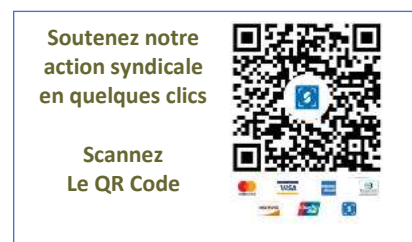
## Restaurer le dialogue social

Il s'agit là d'un sujet particulièrement récurrent dans nos *lettres mensuelles (juin 2023, février 2023, juillet 2022 et février 2022)*.

Depuis trop longtemps nos dirigeants pensent que le dialogue social consiste à se rencontrer lors des conseils, commissions et comités prévus réglementairement.

Ces instances prévues par les textes ne sont pas faites pour le dialogue mais pour résoudre des problématiques techniques. Nous aspirons à pouvoir ouvrir le débat sur la perspective de notre administration à 5, 10 ou 15 ans. Il nous faut pouvoir débattre des métiers qui devront disparaître et de ceux auxquels nous devons nous préparer. Bref, il nous faut rétablir un dialogue social fréquent et sincère.

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

Olivier Champion