



Candidats SFP- CAP 2024

Newsletter

Il nous est apparu nécessaire de permettre à chacune des personnes qui nous avait accordé sa confiance lors des élections des commissions administratives paritaires, de rester informée de l'actualité de notre administration.

Nombre d'entre-vous suivent déjà par médias interposés, ou par nos publications, les évolutions réglementaires les plus exposées médiatiquement. Cependant, tout n'est pas dit et certaines petites histoires maintenues silencieuses en disent parfois bien long.

Certains parmi vous sont élus, d'autres pas, mais chacun d'entre-vous à le droit au même niveau d'information. Retour sur un peu plus d'une année depuis les élections des CAP de 2024.



Merci

Nous ne vous le redirons jamais assez, mais **Merci** ! Grace à vous et votre soutien, la représentation de notre syndicat au niveau des commissions administratives paritaires est passée de 5 % à 11 %. Il s'agit d'un bond important pour la petite centrale que nous sommes. Ce résultat est le vôtre ! Alors une nouvelle fois, **Merci** !



Avancements

Comme certains d'entre vous le savent, la Direction des Talents et de l'Innovation (DTI) peine à organiser les commissions administratives paritaires destinées à l'attribution des mois de bonification et aux changements de grades.

En 2025, n'ont été étudiées que les notations de 2023 pour la quasi-totalité des cadres d'emploi. Notre administration est donc encore en retard d'une année, car en 2025 ce sont les notations 2024 qui auraient dû être analysées.



<https://sfppolynesie.org>



sfppolynesie@gmail.com ou secretariat@sfppolynesie.org



Syndicat de la Fonction Publique



Nous invitons les élus à faire preuve de vigilance car les mécanismes de « pré-attribution » des mois de bonification par la DTI, ne sont pas justes. **Ils récompensent souvent les mêmes services et les mêmes agents.** Seule la CAP des attachés jouit d'un avantage, car depuis une dizaine d'années maintenant, ce n'est pas la DTI qui y réalise cette pré-attribution, mais notre syndicat.

Nous avons en effet développé un algorithme qui fut annexé au procès-verbal de la CAP des attachés où il fut exposé, afin de devenir public pour tous les autres cadres d'emploi. Cet algorithme vous est accessible sur simple demande, particulièrement auprès de nous, sur simple mail. Nos représentants chez les ingénieurs en ont déjà reçu copie. Selon votre situation, vous pouvez le consulter par pure curiosité, ou si vous siégez en CAP, vous pouvez exiger qu'il soit reproduit pour votre cadre d'emploi.

Attention, nous vous rappelons que pour les changements de grade, le mémoire individuel d'avancement (MIA) est obligatoire. Il s'agit d'un document rédigé par votre hiérarchie dans lequel il est justifié l'importance que vous fassiez partie des personnes promues.



Promotion interne

La promotion interne consiste à permettre à des agents d'accéder à catégorie supérieure sur la base d'une carrière remarquable. Le passage des agents de catégorie B en A, a déjà été orchestré en 2025. Le moins que l'on puisse dire c'est que le dispositif fonctionne de manière chaotique car une bonne partie des points nécessaires repose sur un rapport rédigé par les chefs de service.

Or par oubli, laxisme, ou fainéantise, certains chefs de service n'ont pas respecté leurs obligations, empêchant ainsi l'évolution d'agents qui l'auraient amplement méritée.

Comme les quotas n'ont pas été épuisés, nous avons soulevé le problème auprès de Madame la ministre en charge de la fonction publique, lui demandant d'organiser un second tour en abaissant certains critères. Malheureusement, il nous fut opposé une fin de non-recevoir sans véritable argumentation.

Dans les mois qui viennent, devraient être organisés les passages de C en B, puis ceux de D à C. Si vous remplissez les critères pour évoluer, **assurez-vous que votre dossier est complet et que votre hiérarchie a bien rédigé le rapport vous concernant.** Si vous connaissez des personnes dans ce cas de figure, merci d'accepter de les informer.



Recrutements

L'administration a lancé plusieurs concours de recrutement. Hasard ou destinée, bon nombre de nos élus ont été tirés au sort pour faire partie des jurys de concours. De manière assez générale, il nous est rapporté que le niveau est en dessous des attentes et que tous les postes ne seront certainement pas pourvus.

Comme nous l'avons indiqué au ministère, les concours sont organisés au beau milieu de l'année, lorsque nos étudiants font leurs études souvent hors du Fenua. L'administration pourrait mettre en place un centre de concours à la Délégation de la Polynésie française à Paris... mais visiblement elle n'en a pas l'idée. Dès lors, tous les étudiants qui sont dans l'hexagone, voire en Europe, sont matériellement exclus des concours et cela n'émeut malheureusement pas, ni le ministère, ni la DTI.



Révision des cadres d'emploi

Notre administration s'est lancée dans une révision d'un certain nombre de cadres d'emploi. Les principaux concernés sont les psychologues, les assistants et les conseillers socio-éducatifs, les infirmiers, les infirmiers anesthésistes et ceux de bloc opératoire ainsi que les puéricultrices.

Il y a d'abord ceux dont le niveau d'études requis n'est plus un bac + 2 mais un bac + 3. Naturellement ces derniers doivent devenir des catégories A avec des grilles ajustées. Il y a aussi ceux dont le niveau d'études est devenu un bac + 5 alors qu'il s'agissait auparavant d'un bac + 3. Ce ces évolutions, il découle également que certaines professions connexes doivent, par effet domino, voir leur grille et leur cadre d'emploi évoluer pour conserver une hiérarchie professionnelle.

La CSTP FO avait initialement travaillé certains de ces textes. Les psychologues ont été les premiers à passer sur le grill, et ils en ont fait les frais ! Le texte élaboré par ce syndicat prévoit une grille unique pour garantir des carrières évolutives, ce qui est plutôt intéressant. Cependant, le texte prévoit aussi un reclassement à l'échelon immédiatement supérieur ou égal **avec perte de l'ancienneté acquise**.

Nous avons lutté **seuls** au sein du Conseil supérieur de la fonction publique pour faire entendre raison aux autres centrales sur l'ineptie de ces deux derniers points. Nous avons démontré que « *l'indice immédiatement supérieur ou égal* » conduisait parfois à « *l'indice égal* » ce qui n'était pas acceptable. Nous avons par ailleurs défendu l'idée que l'ancienneté acquise était le fruit d'un travail qui ne pouvait être balayé par une simple délibération. Notre voix fut bien seule et isolée pour les psychologues qui ont subi la réforme telle qu'envisagée par la CSTP-FO.



La réponse de la CSTP-FO à nos objections lors du débat au Conseil supérieur de la fonction publique mérite d'être connue : « *L'important est la reconnaissance psychologique du passage de catégorie B à A* » (dans le texte !). L'administration et le ministère se sont alors appropriés ce "mantra". **Les psychologues apprécieront.**

Comme les psychologues avaient choisi la CSTP FO pour porter leurs revendications, le ministère et les autres syndicats ont jugé qu'il y avait consensus de la part des premiers concernés. C'est sans doute ce qui a expliqué notre solitude lors des échanges.

Lorsque la réforme des autres cadres d'emploi est arrivée devant le Conseil supérieur de la fonction publique, nous sommes de nouveau montés au créneau. Cependant, cette fois nous étions sollicités par trois de nos sections syndicales directement impactées. Nous avons déposé un préavis de grève fin 2024 pour renégocier la conservation de l'ancienneté et proposer un changement d'indice selon une table de passage.

Nous avons produit toutes les simulations ainsi que les estimations financières idoines. Malheureusement, le ministère n'a jamais pris soin de discuter avec nous du travail que nous avons fourni. Il a ainsi balayé d'un revers de mépris les engagements qu'il avait pris dans le protocole de sortie de grève.

Nous avons ensuite passé de longs moments à faire de la pédagogie auprès des syndicats représentatifs qui pouvaient nous aider à faire la différence : FISSAP et FRAAP. Leurs représentants au Conseil supérieur de la fonction publique ont finalement compris l'enjeu. C'est ainsi que pour les autres cadres d'emploi, nous avons pu, a minima, sauver l'ancienneté acquise et faire en sorte qu'elle permette des progressions accélérées dans les nouvelles grilles.

Dès lors, quand la CSTP FO ose indiquer aux médias : « *Il ne faut pas lâcher sur la reprise complète de l'ancienneté. La reprise à l'indice identique ou situé juste au-dessus entraînera de facto une reprise incomplète de l'ancienneté.* » **il y a de quoi sourire !** *Ce n'est pas ce que portait leur texte et ils ne nous ont jamais suivi sur ce terrain en Conseil supérieur de la fonction publique. Ils ont préféré maintenir leurs projets de textes inchangés, aussi bancals et imparfaits furent-ils...*



Astreintes

Peut-être y avez-vous été confronté(e), l'administration s'est dotée d'un texte qui encadre les astreintes. Il régle essentiellement leur utilisation ainsi que les compensations horaires et financières qui en découlent.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les incitations sont tellement modestes qu'il y a fort à parier que bon nombre d'agents tenteront logiquement de s'y soustraire. Globalement, le texte représente beaucoup de contraintes pour peu d'avantages. Le



ministère est resté inflexible sur le montant des indemnités, jugeant sans doute préférable de protéger le budget du pays plutôt que d'inciter les agents à se proposer pour des astreintes.



Cumul d'activités et chèques restaurants

Notre administration est en passe d'adopter un texte permettant le cumul d'activité (et donc de rémunération). Tout n'y sera pas possible, mais au moins, certains agents de notre administration devraient pouvoir arrondir leurs fins de mois.

Nous le disons tout de suite, le Airbnb est exclu. Donc si vous faites de la location saisonnière et que vous êtes fonctionnaire, attention, vous êtes déjà dans l'illégalité et vous le resterez avec le nouveau texte. Vous ne pourrez pas non plus être en concurrence avec votre administration ou en conflit d'intérêt avec elle, ce qui est normal. Il sera possible de vendre les fruits et légumes de votre jardin (ou ceux de votre voisin 😊), comme bien des agents le font déjà aujourd'hui... mais demain, cela sera légal pour peu que les formalités administratives aient été respectées.

Autre projet du gouvernement, mettre en place des tickets restaurants pour les salariés aux revenus modestes, y compris les agents publics. Dans ce dispositif, l'administration prend à sa charge **au moins** la moitié du ticket restaurant, l'autre partie étant à la charge de l'agent. Le dispositif ne s'applique que pour les agents dont les revenus sont en dessous d'un seuil qui sera fixé par une délibération du conseil des ministres. Bien qu'il s'agisse d'un avantage en nature, le dispositif sera exempt de charges sociales.

Attention, ces tickets restaurant ne fonctionneront qu'avec les snacks et restaurants de la place utilisant majoritairement des produits locaux ! Le noms des établissements conventionnés devrait là encore faire l'objet d'un arrêté du conseil des ministres.



Protection de l'emploi local

Notre administration est sur le point de se doter d'un texte destiné à protéger l'emploi local y compris dans la fonction publique. Le texte est une petite usine à gaz dont seule notre administration a le secret. Il faudra bientôt justifier d'une présence minimale sur le territoire, ou d'une union avec une personne du Fenua pour accéder à la fonction publique.

Si le texte est un progrès, il nous paraît bien mal construit et nous n'avons signalé. Il ne règle pas le problème des enfants polynésiens nés dans l'hexagone ou à l'étranger qui souhaiteraient revenir au Fenua. Ces derniers sont considérés comme des étrangers, ce que nous avons exposé et déploré.



Nous avons demandé un élargissement de la définition du terme « *résident* » pour leur permettre d'être considérés comme des « *natifs* », malheureusement nous avons été trop seuls !



Elections des comités techniques paritaires

En ce moment se déroulent les élections des comités techniques paritaires, l'occasion de tous les coups fourrés. Ainsi à 8 jours de la clôture du dépôt des listes, la CSTP FO et A Tia I Mua ont exigé que les candidatures individuelles ne portent aucune signalétique. Et malheureusement la Direction des talents et de l'innovation et le ministère ont accédé à leur demande sans aucune base légale ou réglementaire !

L'objectif de ces deux centrales était simple, tenter de rendre invalides les listes de leurs concurrents. Nous avons pris nos précautions en représentant nos candidatures individuelles sans charte graphique. Par ailleurs, nous avons engagé une procédure devant le tribunal administratif pour obtenir l'invalidation de cette nouvelle règle.

Nous avons également eu droit à la pression de certains syndicats sur nos candidats pour tenter d'obtenir leur retrait de nos listes. Nous avons assisté aux efforts d'une directrice adjointe, fidèle soldate d'une autre centrale, qui a fait pression sur les agents de son service en usant de son statut hiérarchique pour empêcher que nous puissions déposer une liste. Comme quoi, tout y passe.

Ces élections témoignent une fois encore du fait que certaines centrales sont prêtes à tout pour gagner, y compris aux actions les plus crasses. Alors quand elles obtiennent en plus le soutien du gouvernement et de l'administration il y a de quoi désespérer. Autant de comportements qui nous éloignent d'un syndicalisme digne et intelligent.

Nous vous prions de bien vouloir nous excuser pour ce long silence. Dorénavant, nous reviendrons vers vous de manière plus régulière que nous ne l'avons fait jusqu'à présent afin de vous tenir informés de ce qui se passe dans notre administration.

Très cordialement

Pour le syndicat de la fonction publique,
Son secrétaire général,
Olivier CHAMPION