

Newsletter novembre 2025

Les élections des comités techniques paritaires ne sont pas un aboutissement. Elles marquent en réalité le début d'un nouveau cycle de défis syndicaux destinés à améliorer des conditions de travail particulièrement dégradées dans notre service.

Comme nous l'avons fait jusqu'à aujourd'hui, nous vous devons la plus grande transparence. Vous avez ainsi pu constater qu'il y avait peu d'écart entre nos propos et nos actions : nous avons annoncé nos ambitions, nous avons mis en place toutes les démarches nécessaires et dans la quasi-totalité des cas nous avons obtenu ce que nous revendiquions. Nous n'avons jamais promis de choses ouvertement inaccessibles, nous sommes restés dans la mesure, dans le rationnel, dans ce qui était moralement juste et défendable. Nous avons travaillé nos dossiers, nous avons pris sur notre temps libre pour les présenter, les défendre, et convaincre.

Les élections des comités techniques paritaires du 2 décembre prochain ouvrent quatre années de discussions syndicales avec notre hiérarchie. Voici les projets sur lesquels nous nous engageons, pourquoi et comment.



Maintien et extension des ISS

Les indemnités de sujétions spéciales (ISS) sont le fruit d'un accord entre notre syndicat, le ministère et notre service. Ces dernières étaient sensées palier le manque d'attractivité de notre service dans l'attente de la révision des cadres d'emploi des Assistants socio-éducatifs et des Conseillers socio-éducatifs. Le dispositif est donc fragile.

Nous avons déjà réussi à modérer considérablement la volonté de notre administration de faire supporter toutes nos heures supplémentaires par le biais des ISS. Finalement, nous avons obtenu que seule une petite fraction de nos heures supplémentaires soit compensée par les ISS, le reste ouvrant droit à récupération.



<https://sfppolynesie.org>



section_dsfe@sfppolynesie.org



Syndicat de la Fonction Publique



Nous avons déjà entamé des discussions pour que le dispositif soit rendu pérenne et surtout qu'il profite à bien d'autres cadres d'emploi. Si son maintien malgré la réforme des cadres d'emploi semble en bonne voie, seule une décision du comité technique paritaire pourra l'entériner. **Par ailleurs, nous avons également engagé des discussions pour que les ISS soient accessibles à tous les cadres d'emploi qui subissent des contraintes fortes au sein du service.**

Nous vous rappelons que la délibération qui encadre l'attribution des ISS définit quatre critères d'éligibilité : Le niveau de responsabilité, les compétences et aptitudes, la disponibilité imposée par le poste et le surcroît de travail imposé par les fonctions. Or bon nombre d'agents du service qui ne sont ni Assistants socio-éducatifs ni Conseillers socio-éducatifs, remplissent ces critères. Eux aussi doivent légitimement pouvoir bénéficier de ces indemnités. **Là encore, seule une décision du comité technique paritaire est en mesure d'élargir le champ d'attribution des ISS au sein de notre service.** Et pour cela, il faudra non seulement des arguments, mais un dossier bien élaboré et convaincant.



Formation initiale et continue

On n'intégrer pas la Direction des solidarités de la famille et de l'égalité comme on intègre d'autres services moins en contact avec les populations.

Notre service est sans aucun doute l'un de ceux qui expose le plus les agents aux usagers, et parmi les usagers, ceux qui sont le plus en fragilité.

Accueillir de nouveaux agents dans le service ne peut donc se faire sans un accompagnement spécifique. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons la mise en place d'une formation initiale pour tout nouvel agent. Cette formation aurait pour objectif de familiariser les nouveaux arrivants avec le fonctionnement de notre service et de les sensibiliser à la « solidarité ». La formation aurait aussi pour objectif de les préparer aux situations auxquelles ils pourraient être potentiellement confrontés et de savoir comment y réagir.

L'analyse de la pratique devrait être régulière et institutionalisée. Les agents sont nombreux à la réclamer.

Par ailleurs, aucun agent du service ne doit être écarté de la formation continue, quel que soit son poste. Le monde qui nous entoure évolue, les techniques évoluent, les modalités de prise en charge changent, la réglementation s'adapte. Autant de connaissances que nous ne pouvons maintenir à jour qu'au travers d'un programme structuré de formation continue.



Ainsi, nous souhaitons profiter de la mandature à venir pour structurer et faire adopter par notre comité technique paritaire un programme ambitieux de formation englobant la formation initiale et la formation continue.



Bien être au travail

Bien des agents en conviendront, les conditions de travail au sein de notre service ne procurent pas le bien être minimum que tout fonctionnaire est en droit d'attendre. Les nombreux arrêts de travail auxquels notre service est confronté en est une conséquence immédiate.

Pour autant, à ce jour, aucune analyse n'est faite de la situation pour mieux appréhender les raisons de cette situation. Ce sujet doit être au cœur des débats du comité technique paritaire car il impact directement le quotidien des agents du service. L'administration doit comprendre qu'un service aussi exposé que le nôtre doit être géré différemment des autres. **Nous porterons au sein du comité technique paritaire, le projet de mise en place de structures d'écoute facilement accessibles et réactives.**



Communication et gestion participative

L'organisation actuelle de notre service n'est pas optimale pour gérer les 250 agents que nous sommes. Une réflexion est en cours pour modifier notre cadre et les agents ne doivent en aucun cas en être exclus.

Il serait fâcheux qu'une nouvelle organisation s'impose par la seule consultation des représentants du personnel au sein des comités techniques paritaires. Même avec la légitimité du scrutin, nous ne pouvons arbitrer seuls des décisions qui impacteront sensiblement le quotidien de 250 personnes.

Nous souhaitons donc contraindre notre administration à mettre en place un mécanisme participatif afin que la voix de chacun se fasse entendre. Les représentants du personnel devront être étroitement associés à toute réorganisation et être inclus dans tous les cercles d'écoute des doléances du personnel. Ce n'est que par ce biais que nous pourrons porter dignement votre vision au sein du comité technique paritaire.

Par ailleurs, vous avez le droit d'être régulièrement tenus informés de la vie de notre service et des décisions qui sont prises vous concernant. **Avec votre soutien pour ces prochaines élections, ce format newsletter que nous avons mis en place depuis quelques mois devrait donc être étendu.**



Concours et recrutements

Comme chacun le sait, notre service est sinistré en matière de travailleurs sociaux et il peine à recruter. Une promotion de nouveaux Assistants socio-éducatifs de formation d'assistants de service social sortira en juin 2026 et nous devons avoir une démarche pro-active vis-à-vis de ces derniers pour les attirer vers notre service..

Seule une approche pro-active et concertée avec notre hiérarchie pourrait pousser à l'organisation de concours de recrutement **après juin 2026**. Avant cette période, cela n'aurait rationnellement aucun intérêt. Seulement, le temps s'écoule rapidement, et pour ne pas rater cette opportunité, il faudra très vite pousser notre hiérarchie à remonter nos doléances en matière de recrutement.

Nous souhaitons donc profiter de notre présence au sein du comité technique paritaire pour rappeler à notre hiérarchie les échéances de recrutement à ne pas louper.



Sécurité des agents et aménagement des locaux

La sécurité ne se limite pas à la seule présence d'agents de protection au sein de nos locaux. Cette dimension va bien plus loin et englobe aussi l'aménagement de nos locaux. Ceux qui le souhaitent doivent pouvoir fermer à clef leur bureau. Les accès à bien des espaces doivent être restreints au grand public sans pour autant sacrifier la fluidité de circulation des agents.

Les formations aux premiers secours ou aux conduites à tenir en cas d'incendie doivent rester régulières. Cependant, sans doute aujourd'hui ne faudrait-il pas négliger les formations destinées à optimiser nos réactions en cas d'intrusion de personnes violentes ou en crise. On ne réagit pas de la même façon avec une personne normale mais en colère qu'avec une personne sous emprise de stupéfiants. **Le personnel de la DSFE doit aujourd'hui être formé à ces modalités d'intervention spécifiques.**

Par ailleurs, bien des circonscriptions accueillent des usagers dans des conditions qui ne permettent pas de respecter les règles élémentaires de discréption et de sécurité, et sans doute y a-t-il une approche d'anticipation à entrevoir avec notre direction. **Passer en revue ces espaces de travail et en dégager un plan d'aménagement avec un budget d'investissement associé fait partie des prérogatives du comité technique paritaire.** En raison de sa pluri-annualité, nous considérons qu'il doit s'agir là d'un des premiers chantier à soutenir.



Nécessaire cohésion au sein du CTP

Les divergences entre représentants du personnel au sein du comité technique paritaire ouvrent bien souvent la porte à l'inaction, voire à une totale liberté d'action de la direction.

Il est donc dans votre intérêt de porter au sein de ce comité technique une équipe soudée et dynamique présentant une vision et un chemin qui vous semblent cohérents.

Très cordialement

Julien LEMAIRE
Représentant de la section syndicale