



**SYNDICAT  
DE LA  
FONCTION  
PUBLIQUE**

Aupupu Nō Te Tura Ō Te Ti'a-'Ohipa Ā Te Hau

## **Lettre mensuelle du SFP aux agents de l'administration de la Polynésie française**

**Novembre 2025**

### **Quelques décisions de justice importantes**

**C**omme certains de nos lecteurs le savent, notre syndicat se présente régulièrement devant la justice pour tenter d'obtenir l'annulation de décisions prises par le gouvernement.

Il nous arrive d'attaquer seul, mais dans bien des cas, nous exploitons les situations individuelles d'agents afin d'obtenir des décisions d'une portée plus générale. Lorsque nous ne pouvons pas intervenir directement par défaut d'intérêt à agir, nous rédigeons les mémoires pour le compte de nos adhérents lésés par notre administration. Voici quelques décisions récentes qui pourraient en intéresser certains...

#### **Le paiement des indemnités de formateur occasionnel**

Nous avons été saisis par l'une de nos adhérentes du fait que la Direction des Talents et de l'Innovation refusait de lui payer ses indemnités de formatrice occasionnelle. Le motif invoqué par la DTI était que, selon sa propre appréciation, l'agent en question n'avait pas fait de la *formation*, mais simplement de l'*accompagnement*. Selon les juristes de la DTI, l'*accompagnement* ne donnerait pas

lieu à indemnisation, contrairement à la formation.

Le problème est que cette notion d'*accompagnement* n'existe pas dans la réglementation. Ce jeu sémantique visait exclusivement à ne pas payer les formateurs pour leur travail.

Dès lors, nous avons porté cette iniquité devant le tribunal administratif de Papeete. Bien évidemment, la justice administrative n'a pu que constater l'absence de base légale à l'interprétation de l'administration et donner raison à l'agent que nous défendions.

Dès lors, si l'administration vous a refusé le versement d'indemnités de *formation* sous prétexte que vous n'auriez fait que de l'*accompagnement*, rapprochez-vous de notre syndicat afin que nous vous aidions à faire respecter vos droits.

Si vous craignez que les délais soient dépassés pour un éventuel recours, sachez qu'il existe des possibilités pour obtenir la réouverture de votre dossier. N'hésitez donc pas à nous contacter...



<https://sfppolynesie.org>



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete



Sfppolynesie@gmail.com



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



Syndicat de la Fonction Publique



## L'intégration d'anciens agents publics détachés dans notre administration

Notre administration a considéré que les anciens agents publics qui intégraient notre administration par concours devaient recommencer en bas de l'échelle. Si intellectuellement nous pourrions accepter cette interprétation, ce n'est pas ce que prévoient nos textes.

C'est ainsi que deux agents remplissant ces conditions se sont retrouvés considérablement lésés financièrement au moment de leur intégration.

Nous leur avons suggéré de porter l'affaire devant le tribunal administratif de Papeete, considérant qu'ils devaient être placés à un indice maintenant, a minima, leur ancienne rémunération dans la fonction publique.

En première instance, la juridiction administrative de Papeete les a déboutés de leur requête sur la base de motifs juridiques fort "surprenants". Nous les avons alors poussés à faire appel de cette décision devant la cour administrative d'appel de Paris. Résultat... changement complet de jugement.

Notre administration a été condamnée, considérant que les agents issus d'une autre fonction publique<sup>1</sup> ou Agent Non-Fonctionnaire de l'Administration (ANFA), intégrés à l'issue d'un détachement dans notre administration devaient, a minima, conserver leur niveau de rémunération même durant leur période de stage.

Malheureusement, cette décision intervient tardivement. Les deux agents en question

ont préféré poursuivre leur carrière ailleurs pour ne pas trop perdre en rémunération.

Même si cette action en justice a été menée sous notre impulsion, ces deux courageux agents ont créé une jurisprudence dont la portée est assez large. Leur récompense personnelle est d'être indemnisés des rémunérations dont ils ont été lésés. Cependant, ils ont ouvert la porte à l'examen des situations individuelles de tous les agents qui avaient été recrutés dans les mêmes conditions qu'eux et qui avaient pris l'option de rester en poste, malgré l'abattement financier qu'ils subissaient.

C'est ainsi qu'un certain nombre de fonctionnaires ont vu leur situation réexaminée par la Direction des Talents et de l'Innovation sur la base de ce jugement. Nous avons diffusé l'information sur les réseaux sociaux, mais nous pensons que certains agents n'ont pas eu accès à cette décision de justice.

**Donc si vous êtes dans cette configuration, là encore interpelez-nous afin que nous vous aidions à faire valoir vos droits.**

## Les nominations fictives...

L'ancien gouvernement avait procédé à la nomination d'une lauréate du concours en qualité de *chefe de service*. Pour cela, notre administration avait procédé à un montage juridique des plus élaboré, allant même jusqu'à procéder à sa nomination fictive un samedi qui, comme chacun sait, n'est pas un jour ouvré dans notre administration.

<sup>1</sup> Fonction publique communale, assemblée de la Polynésie française, Contrat d'Expatrié dans l'Administration de la Polynésie française (CEAPF), etc...

Notre syndicat avait alors déféré cette décision devant le tribunal administratif, en rappelant notamment qu'un lauréat d'un concours doit réellement occuper ses fonctions et non travailler sur un emploi politique. Car cerise sur le gâteau, notre administration avait pris soin de bloquer le poste de fonctionnaire de l'intéressée au cas où le gouvernement mettrait fin à son emploi politique.

Cette personne aurait dû choisir : servir la population comme fonctionnaire ou servir l'autorité politique sur emploi fonctionnel avec tous les risques que cela comportait.

La juridiction administrative de Papeete ne pouvait que constater l'illégalité de la situation et faisait donc tomber la nomination fictive de l'intéressée comme fonctionnaire...

Bien évidemment, cette personne n'a pas accepté la décision du tribunal administratif de Papeete et s'est pourvue en appel à Paris. Le rapporteur public à Paris a conclu dans le même sens que la juridiction de Tahiti et le jugement devrait donc être confirmé en appel.

Ce qu'il y a d'intéressant dans ce jugement, c'est qu'à force de creuser, nous nous sommes aperçus que d'autres chefs de services, dont certains en exercice, ont connu le même parcours...

Aussi, afin que nos dirigeants politiques soient dissuadés de poursuivre dans cette voie sans issue, nous attendons impatiemment le jugement définitif de la cour d'appel de Paris.

Car sur la base de ce jugement pour lequel il ne devrait pas y avoir de pourvoi en

cassation, nous envisageons de contester toutes les nominations relevant des mêmes abus.

D'autant que la justice est venue rappeler dans son jugement que « *Le juge de l'excès de pouvoir, saisi d'un recours dirigé contre un acte nul et non avenu, est tenu d'en constater la nullité à toute époque* ». Et là encore, cela ne devrait pas être sans conséquences financières pour ceux qui ont utilisé ce mécanisme illégal pour aller pantoufler sur un poste de fonctionnaire une fois démis de leur fonction de chef de service ou de directeur d'établissement public par le gouvernement.

### La reconnaissance par la justice d'un harcèlement moral dans notre administration

La justice administrative vient également de condamner notre administration pour avoir laissé perdurer des faits de harcèlement contre un agent de notre administration. Le dossier aura certes mis près de trois années à aboutir, mais en matière de harcèlement moral les faits sont souvent difficiles à établir. En l'espèce le comportement harceleur était parfaitement démontré, comme l'a mentionné le jugement, et deux rapports distincts venaient en complément les confirmer.

Pour autant notre administration, et notamment le chef suprême de notre administration en la personne du Président du Pays, peinent à prendre la mesure de ce jugement et notamment les conséquences disciplinaires vis-à-vis de l'auteur des faits.



La personne dont le comportement harceleur a été reconnu par la justice est fonctionnaire de notre administration. En toute rigueur elle devrait donc être poursuivie pour faute grave.

Dans ce dossier, si un seul requérant a pour l'heure porté l'affaire en justice, les rapports évoquent un comportement répété à l'encontre de plusieurs agents.

Nous ne sommes donc pas dans un problème de personnes, mais dans un management délibérément violent et humiliant qui n'a pas sa place dans notre administration. **Pareil comportement répété mériterait donc la plus sévère des sanctions, mais pour l'instant, il ne se passe rien.**

Notre syndicat a interpellé le Président du Pays pour lui demander d'agir sans délai. Notre demande est à ce jour sans réponse...

### Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) et encadrement

Toute personne en situation d'encadrement d'au moins 4 agents peut réclamer l'attribution d'Indemnités de Sujétions Spéciales. En effet, ces indemnités sont liées aux fonctions occupées et dues de plein droit pour les postes d'encadrement avec un minimum de 4 agents sous leur responsabilité.

Par ailleurs, il y a plusieurs mois de cela, nous avons obtenu une décision de justice contre un chef de service qui utilisait ces ISS comme *des primes incitatives de rentabilité*.

La justice est venue lui rappeler que les ISS ne sont nullement des primes de

performance et qu'elles sont uniquement liées aux fonctions occupées.

Nous profitons de cette lettre mensuelle pour informer nos lecteurs que l'*arrêté 2805 CM du 19 décembre 2022* encadrant l'attribution des ISS a été modifié par l'*arrêté 2264 CM du 17 novembre 2025*. La version consolidée est désormais disponible en ligne sur Lexpol<sup>2</sup>.

Les grands changement portent sur la révision annuelle des ISS au moment de la notation et sur un mécanisme de détermination du niveau d'ISS qui coupe court à l'arbitraire et à la partialité.

**Ainsi, bien des dossiers qui échouent devant la justice administrative pourraient suivre un tout autre parcours, plus consensuel, et notre syndicat en a déjà dressé les grandes lignes. Si le gouvernement avait respecté ses engagements, cette solution devrait déjà exister. Explications...**

### Une autre voie que la justice administrative

Dans le protocole d'accord de sortie de grève que nous avons signé fin 2024, nous avons "normalement" obtenu que notre administration soit dotée d'une cellule en charge de la résolution amiable des conflits.

Nous considérons préférable de laisser une porte ouverte à la conciliation au travers d'une cellule si possible indépendante, **capable de dire aux agents, comme aux**

---

<sup>2</sup> [Cliquer sur le lien](#)



chefs de services, qu'ils ne respectent pas la réglementation, et qu'à ce titre, ils sont en faute.

Cette cellule aurait alors les moyens de résoudre amiablement les conflits avant qu'ils n'échouent devant les tribunaux. Nous avons même proposé des aménagements spécifiques pour que les agents de cette cellule soient protégés juridiquement afin d'éviter les retours de bâton politique.

Bien des procédures devant la juridiction administrative pourraient ainsi être évitées à la satisfaction de tous. Gain de temps, d'énergie, et surtout, si le travail est fait avec justesse et justice, regain de confiance en son propre cadre de travail.

Car aller devant la juridiction administrative est déjà affirmer une rupture avec son employeur. Dans bien des cas, quel échec pour notre administration ! Mais il est visiblement urgent de ne rien entreprendre en ce sens.

### La doctrine du conflit systématique

Difficile de penser que notre administration ne sait pas ce qu'elle fait avec ses agents, **et nous nous limitons à ce seul aspect des conflits administratifs.**

Lorsqu'elle agit de manière non réglementaire avec ses agents, elle le sait.

Lorsqu'elle refuse des droits à des agents sous des motifs fallacieux, elle le sait.

Lorsqu'elle s'aplatit devant des sollicitations politiques pour accorder des avantages illégaux à certains, elle le fait en pleine connaissance de cause.

**Il y a donc bien une doctrine qui consiste à systématiquement léser les agents.**

Avec sarcasme, notre administration considère qu'un grand nombre de personnes lésées renonceront par lassitude à contester devant la juridiction administrative. Elle parie également sur le fait que certaines décisions ne seront jamais contestées ou passeront inaperçues. Et ce calcul s'avère relativement juste. Tristement...

Elle considère aussi que la juridiction administrative est extrêmement compréhensive avec ses agissements, sauf quand ils constituent des violations manifestes d'une règle de droit. De fait, il n'est pas rare que des jugements de première instance, favorables au gouvernement, soient renversés en appel à Paris.

Le cas des deux fonctionnaires qui avaient réussi le concours d'attaché et qui se sont vus rétrogradés illégalement au salaire le plus bas de leur grille en est le parfait exemple.

**Ainsi, ne pas organiser de filière de résolution non contentieuse des conflits est bien une doctrine jugée efficace par nos dirigeants.**

Oui, ils la soutiennent car avant d'aller devant la justice administrative, nous épuisons toutes les voies de recours comme les recours gracieux et hiérarchiques. Ministères, Présidence, tous les décideurs sont informés du conflit à venir et la réponse que nous obtenons à ces démarches préalables est toujours la même : **un méprisant silence.**



Pour qu'elle s'érige ainsi en règle, cette doctrine du conflit systématique doit certainement permettre à notre administration de faire « *des économies* ». Pourtant, au regard du budget global de notre administration, les condamnations relatives aux agents publics ne représentent pas même le millième, voire le dix-millième de son budget.

Alors ouvrons une autre perspective... Ce que notre administration et nos dirigeants qualifient « *d'économies* » est en réalité de l'argent volé aux agents.

**Le refus de verser des indemnités ou des heures supplémentaires est du vol.**

**Le fait de ne pas attribuer aux managers leur ISS de responsabilité, est du vol.**

**Le refus de rémunérer à leur juste niveau des agents est du vol.**

Même si officiellement cela est couvert sous le vocable pudique de : « *maîtrise de la masse budgétaire* », **cela n'en demeure pas moins du vol... du vol en col blanc.**

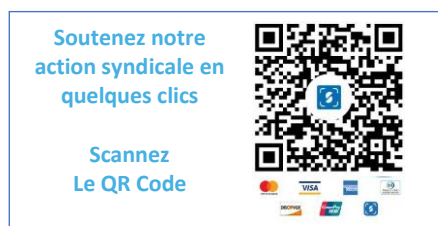
Le refus du ministère en charge de la fonction publique de faire éclore cette cellule de règlement des conflits que nous proposons, témoigne de la persistance de cette doctrine.

Il est grand temps de changer de paradigme car même après une victoire devant les tribunaux, l'amertume reste grande. Il n'est souvent plus question de faire preuve de zèle pour les agents qui ont emprunté ce chemin.

Pour n'importe quel salarié, constater que son employeur a tenté délibérément d'empiéter sur ses droits est fortement désagréable. Quand en plus, il s'agit de la puissance publique dont l'objectif n'est pas le profit mais la satisfaction des usagers, il y a de quoi être particulièrement amère.

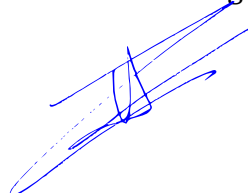
Début septembre 2025 se tenait un séminaire sur la fonction publique dont l'un des thèmes était « *La transformation des organisations* ». Il reste encore visiblement bien du travail !

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