

Décembre 2025

## Notre administration

**L**e dernier conseil supérieur de la fonction publique s'est tenu mi-décembre. A cette occasion, la Direction des Talents et de l'Innovation a présenté quelques chiffres clefs sur notre administration, des informations assez éclairantes pour certaines qu'il convient de commenter. Certes les données exposées remontent à fin 2024, mais compte tenu de leur caractère structurel, elles évoluent peu et lentement au cours du temps.

*Lorsque certains en retirent visiblement des satisfécits, nous aurions tendance à nous montrer globalement inquiets dans certains cas. Comme quoi, une même information peut conduire à des regards bien différents.*

### Des effectifs globalement stables

Entre 2023 et 2024 (derniers chiffres disponibles), les effectifs dans la fonction publique sont globalement restés stables (+ 1,4 %). Ce constat semble satisfaire le ministère, alors que nous y voyons une dangereuse sclérose.

Notre administration est réputée pléthorique et intervenir dans des secteurs où elle ne devrait pas. Par conséquent, une politique active de restructuration consisterait à ne pas remplacer les personnes placées en retraite et à repositionner les effectifs restants pour progressivement abandonner les secteurs trop éloignés de la sphère administrative.

Par cette démarche, notre administration reviendrait progressivement, sans heurt et sans conflit social, à un juste dimensionnement.

Cette constance des effectifs, et pire sa légère progression, démontre que le dimensionnement de notre administration n'est visiblement pas une considération pour nos dirigeants. Au lieu d'insuffler ce nécessaire processus de restructuration, ces derniers s'évertuent à reproduire la sphère administrative à l'identique d'année en année, alors qu'elle est structurellement bancale.

Certes le nombre de Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration (FEDA) a été divisé par deux sur la période, mais leur intégration facilitée dans notre administration les faits mécaniquement basculer du côté des fonctionnaires. Leur disparition est donc purement artificielle.

Plus intéressante encore est la progression des agents en situation de précarité dans notre administration : + 11 % pour les agents non titulaires sur des postes



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org

Olivier : (+33) 06.48.66.63.68 / Christophe : (+689) 89.73.31.61 / Hervé (+689) 87.26.32.39

<https://sfppolynesie.org>

Syndicat de la Fonction Publique



budgétaires et + 34 % pour les agents non titulaires hors postes budgétaires. Cette tendance est inquiétante car elle s'inscrit dans un discours politique qui vise à précariser la fonction publique. Il y a donc une triste cohérence entre les annonces et les actes. Cette tendance a de quoi inquiéter les organisations syndicales...

Point extrêmement positif à mettre en lumière dans cette présentation de la DTI, notre administration compte environ 125 travailleurs reconnus en situation de handicap. Ce nombre est bien supérieur à la visibilité qui leur est accordée. Nous avons donc suggéré que la Direction des Talents et de l'Innovation mette en valeur ces femmes et ces hommes que nous voyons finalement peu.

Notre administration y gagnerait à médiatiser les portraits de certains d'entre eux afin de fragiliser la barrière que leur situation représente en termes de recrutements. Démontrer qu'ils produisent sans aucune difficulté, pourrait inciter les chefs de services ou directeurs d'établissement encore réfractaires à tenter l'expérience. Et contrairement à certaines idées reçues, la moitié de ces travailleurs handicapés émarge sur des postes de catégorie A et B. Il y a donc de la compétence et de la matière grise à promouvoir.

## Place aux femmes !

Messieurs, tenez-le pour dit, les femmes sont largement majoritaires dans notre administration. Elles représentent 60 % des effectifs et ne sont minoritaires que parmi les catégories D.

Ce phénomène risque de s'accentuer dans les années à venir, car la pyramide des âges de notre administration illustre la prédominance féminine dans les jeunes générations de fonctionnaires. Il en va de même pour les concours, où les femmes sont plus nombreuses à la fois comme candidates et lauréates.

Les femmes sont également plus mobiles que les hommes dans notre administration. Elles changent de poste plus facilement que leurs confrères masculins, que cette mobilité soit intra service ou extra service. Elles affichent donc une plus grande flexibilité et adaptabilité que les hommes.

La tendance est la même pour les postes d'agents non titulaires qui sont essentiellement occupés par des femmes. Sans que nous ayons les chiffres pour le démontrer, sans doute affichent-elles de meilleurs niveaux scolaires ou universitaires ainsi qu'une plus grande détermination que leurs concurrents masculins.

Même dans les fonctions syndicales, les femmes sont prédominantes. Ce sont elles qui siègent majoritairement dans les instances représentatives. Leur prépondérance est très significative dans les Commissions Administratives Paritaires, mais elle est bien moindre pour les Comités Techniques Paritaires.

Elles se montrent également plus dynamiques que les hommes pour la formation. Cet état d'esprit positif et proactif vis-à-vis de l'accroissement des connaissances contribue certainement à renforcer leur position dominante dans



l'administration. **Il n'y a qu'une chose à dire : Félicitations mesdames !**

## Une ribambelle de petits services

Notre administration compte 62 services ou établissements publics. Pourtant, près de 60 % des agents publics ne sont employés que par quatre (4) d'entre eux. Cela en dit long sur la floppée de services de petite taille présents dans notre administration dont les coûts structurels sont importants au regard de leur volume d'activité.

Certains regroupements paraîtraient naturels, comme toutes les circonscriptions des archipels qui pourraient être rassemblées au sein d'un seul et même service avec des départements distincts pour chaque zone géographique. La délégation pour le développement des communes pourrait même y être rattachée.

Ce fut le cas à une période, mais des considérations bassement politiques sont malheureusement passées par là. Ce regroupement aurait le mérite de favoriser des synergies et de permettre au personnel d'être moins en tension. Par ailleurs, une seule directrice ou un seul directeur coûterait bien moins cher que 4 ou 5 aujourd'hui.

Notre administration intervient dans des secteurs qui devraient être dévolus au privé. Peut-être serait-il temps de s'en soucier et d'entamer cette transition qui s'étalera sur de nombreuses années.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, il existe des établissements publics qui font doublons avec certains services, là encore, pour de pures considérations politiques.

Des évidences de ce type, il y en a beaucoup lorsqu'on examine la répartition des services et des établissements publics. **Aussi, ce qui semble manquer avant tout, c'est une réelle volonté politique.**

Regrouper des services est techniquement rapide. Humainement cela requiert de la préparation, mais ce n'est pas une histoire de 30 ans à l'image du statu quo qui perdure depuis la création de la fonction publique.

Paradoxalement, nous sommes soumis chaque année aux mêmes constats et aux mêmes discours sur la mauvaise structure de notre administration... Difficile donc d'imaginer que nos dirigeants ne savent pas.

Et il n'y a pas besoin d'une nième étude ou d'un nième séminaire pour comprendre la nature des décisions à prendre. Il faudrait juste une volonté d'action.

Il est certain qu'une telle restructuration risque de faire grincer des dents car tout changement provoque des appréhensions et des crispations. Cependant, plus elle est démarrée tôt et plus elle peut être maîtrisée en douceur et sans trop de heurts.

Il n'est pas bien compliqué de comprendre que dans un service d'une dizaine de personnes, le départ potentiel de la seule secrétaire provoque des inquiétudes. Le maintien de son poste est donc crucial. Mais dans un service d'une quarantaine de personnes avec trois secrétaires, le départ de l'une d'entre elles soulève moins de difficultés.

Il existe donc un lien entre le nombre de services et établissement, leurs effectifs et la capacité de notre administration à mieux dimensionner le nombre d'agents publics.



## Peu de *concepteurs* et beaucoup d'*exécutants*

A titre liminaire, précisons que l'emploi des termes *concepteurs* et *exécutants* est tiré de notre administration. C'est elle-même qui a défini les catégories A comme des *concepteurs*, en opposition aux autres catégories (B, C et D) davantage considérées comme des *exécutants*. Il n'y a donc aucune vision péjorative de notre part.

D'ailleurs, un certain nombre de postes à responsabilité (*concepteurs*), sont occupés par des agents de catégorie B, C, voire D !

Une fois clarifiée ces termes, une autre caractéristique structurelle de notre administration est sa très forte proportion d'agents *exécutants*. Les agents de catégories B, C et D représentent plus de 80 % des agents publics. Les catégories A qui ont normalement ce rôle de *concepteurs* sont donc très minoritaires.

Ce point a été fort critiqué par la chambre territoriale de la cour des comptes avec pour recommandation, une évolution très sensible de leur proportion. A titre de comparaison, plus de la moitié des agents dans la fonction publique d'Etat sont de catégories A.

Cette situation n'est pas sans poser de difficultés pour le fonctionnement même de notre administration. Dans un environnement qui réclame à juste de titre plus de réactivité, d'analyses techniques pointues ou de réponses sophistiquées, la faible proportion de catégories A se révèle un handicap.

La situation est même parfois aggravée lorsque certains chefs de services confient à des cadres A des tâches qui pourraient

parfaitement être dévolues à des catégories B. Des agents supposés être *concepteurs* se retrouvent alors employés comme de simples *exécutants*.

Dans un cadre budgétaire contraint, il ne sera pas possible d'accroître la proportion d'agents de catégories A sans une véritable restructuration de notre administration. Pour cela, il faut une vision, un projet, un chemin, mais aussi de la patience.

Seuls les départs en retraite d'agents de catégories B, C et D permettent potentiellement de modifier notre administration sur le plan structurel. Schématiquement, les départs en retraite de deux cadres B ou trois cadres C, voire quatre cadres D devraient permettre le recrutement d'un cadre A.

Ce n'est que dans un environnement bien planifié avec des objectifs clairs que cette transition est possible. Autant dire qu'avec une administration qui se reproduit à l'identique d'année en année, il n'y a aucun changement à attendre.

## L'état de santé psychologique de nos agents

Les difficultés de santé proviennent de bien des facteurs : la génétique, le mode de vie, l'exposition aux substances nocives, aux dangers, etc. Mais au-delà de ces facteurs très « matériels », existent aussi des facteurs psychologiques comme le stress que notre corps finit par somatiser.

Depuis deux ou trois ans maintenant, la Direction des Talents et de l'Innovation a mis en place une cellule psychologique à l'écoute des agents publics. Au départ, il n'y avait qu'une seule psychologue, mais en



raison de l'ampleur de son travail, une seconde a été recrutée.

Une centaine d'agents s'est déplacée pour consulter ces professionnelles, et un quart d'entre eux a bénéficié d'un suivi régulier.

Certes, 100 personnes sur les 8 000 que compte notre administration, ça ne fait guère qu'un peu plus de 1 %. Une goutte d'eau, diront certains. Pour autant, sans qu'aucune publicité n'ait été faite, il est déjà tragique d'en être là !

Un peu plus des deux-tiers de ces consultations sont provoquées par une souffrance au travail, que celle-ci soit la conséquence d'un management trop agressif ou d'un harcèlement moral voire sexuel. Le reste concerne des problèmes de carrière et de réorientation.

## Travail législatif et réformes à venir

Sur les 24 textes envisagés au calendrier législatif de 2025, seuls 16 ont été étudiés, les autres faisant l'objet d'un report en 2026. La création de commissions spécialisées en amont du conseil supérieur de la fonction publique a malheureusement rallongé le processus législatif.

Difficile de porter un regard satisfaisant sur ce constat tant les fonctionnaires sont en attente de changements.

Heureusement que les organisations syndicales avaient imposées par le règlement intérieur du Conseil supérieur de la fonction publique, le maintien de quatre réunions annuelles, en lieu et place des deux prévues statutairement.

Si comme nous, vous aviez des interrogations sur ce qu'il advenait du séminaire de septembre 2025, ce bilan de l'année écoulée a été l'occasion de quelques annonces.

Sachez que le gouvernement envisage « *une grande réforme de notre administration* ». Nous ne savons pas laquelle, nous ne savons pas comment, nous ne savons pas quand, mais elle est annoncée. Une communication en ce sens est visiblement prévue auprès du conseil des ministres à l'horizon du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

D'après les bribes d'information qui ont été lâchées, il s'agirait apparemment de réviser l'ensemble des cadres d'emploi pour en réduire le nombre, uniformiser les grilles de rémunération, mais également réformer les régimes indemnitaire dans leur globalité.

Nous sommes à la fois vigilants et dans l'expectative car beaucoup de choses semblent se faire dans le plus grand secret. Ainsi il nous a été rapporté que le "groupe d'experts" nommé par le gouvernement semble avoir mené de nombreux entretiens et qu'il en aurait accouché d'une feuille de route.

**Nous sommes fort surpris que ce groupe d'experts n'ait jamais jugé opportun de rencontrer les organisations syndicales représentatives pour partager une vision.**

Le gouvernement semble également vouloir modifier considérablement le mode de représentation syndicale dans l'administration. Il semble s'orienter vers l'organisation d'un seul scrutin duquel découlerait les nominations des représentants en Commissions



Administratives Paritaires et en Comités Techniques Paritaires. Les maigres informations transmises ne permettent pas d'en savoir davantage.

Cependant, entre la réflexion et l'action il peut s'écouler beaucoup de temps et les

projets connaissent de forts changements. Ainsi, nous attendons toujours la restitution du séminaire de septembre 2025 qui devait intervenir avant la fin décembre. Heureusement, l'année n'avait pas été précisée... 😊

Très cordialement.

Olivier Champion  
*Secrétaire général*

---

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.