

Janvier 2026

Cadres d'emploi, à quoi s'attendre ?

Lors du dernier Conseil supérieur de la fonction publique, le gouvernement a réaffirmé sa détermination d'homogénéiser et réduire les cadres d'emploi. La réforme s'appuierait sur le séminaire de septembre 2025 dont la synthèse n'a toujours pas été transmise aux représentants du personnel. Quant au groupe « d'experts », le gouvernement a indiqué lors de ses vœux aux syndicats qu'il avait rendu sa copie... dont nous ne savons rien.

Les annonces floues créent de l'angoisse

Le gouvernement a donc annoncé sa volonté de réformer les cadres d'emploi, et plus particulièrement, de les réduire et de les homogénéiser. Les discussions informelles et les récentes modifications de certains statuts, suggèrent l'utilisation des niveaux de qualification comme possible critère d'alignement des grilles de salaires. Cependant en l'absence de toute information, il ne s'agit ici que d'une extrapolation.

Le séminaire « *Peperu* » de septembre dernier, devait servir de base de travail. Il demeure jusqu'à aujourd'hui un événement limité dans le temps, puisque n'en découle aucune orientation explicite.

Les comptes-rendus et les conclusions de ce séminaire devaient être diffusés avant la fin de l'année 2025, or nous les attendons toujours. Quant au groupe d'experts qui devait prendre le relai, le gouvernement a indiqué le 12 janvier dernier, qu'il avait

rendu sa copie. Malheureusement, celle-ci n'a pas été communiquée aux centrales représentatives.

Notre syndicat avait exprimé ses réserves sur la composition de ce comité qui regroupe des haut-gradés de la filière administrative en poste dans notre administration depuis près de 30 ans. Nous doutons donc de leur capacité à innover et à s'extraire d'un système qui a largement contribué à leur réussite individuelle.

Le ministère semblait optimiste, objectant que ces experts constitueraient des groupes de travail incluant de jeunes fonctionnaires. Si ces séances de réflexion ont eu lieu, elles se sont tenues avec une très grande discréetion, car aucun élu ou aucune organisation syndicale représentative n'a été sollicité.

Les annonces floues créent de l'angoisse lorsqu'elles ne sont étayées ni d'une vision ni d'un chemin. C'est donc à juste titre que bien des fonctionnaires s'inquiètent aujourd'hui de leur avenir.



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete

sfpolyynesie@gmail.com

secretariat@sfpolyynesie.org

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



<https://sfppolyynesie.org>



Syndicat de la Fonction Publique



Une organisation en silos

Notre administration compte aujourd'hui 56 cadres d'emploi répartis sur 6 filières (silos). La filière administrative et financière compte 5 cadres d'emploi, les filières technique et socio-éducative en compte 10 chacune, la filière santé en totalise 23 et les filières éducative et recherche en dénombrent 4 toutes les deux. On se rend ainsi compte qu'une première étape d'harmonisation et de réduction des cadres d'emploi devrait sans doute commencer par la filière santé.

En ce sens, une occasion a été perdue avec la réforme du statut des infirmiers pour laquelle il aurait été possible de rassembler tous les infirmiers Bac + 5 dans un seul et même cadre d'emploi des « *infirmiers spécialisés* ».

Il pourrait en aller de même des *médecins* qui sont répartis dans trois statuts différents selon leur lieu d'affectation et leur spécialité. Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Accessoirement, l'adoption du statut des « *cadres de santé* » demeure une aberration, puisque ces agents ont essentiellement des fonctions managériales, au même titre que les conseillers socio-éducatifs ou les conseillers des services administratifs. Tous ces corps de managers de niveau bac + 5 pourraient donc être réunis dans un seul corps « *d'encadrant supérieur* ».

Malheureusement, la répartition actuelle en silos cloisonnés, engendre le fait que chaque filière dispose de son corps *d'administrateurs*.

Chaque filière compte ainsi 4 catégories : « A » de Bac + 3 à Bac + 8 selon le corps, « B » de Bac à bac + 2 inclus, « C » entre le BEPC et le Bac exclu et « D » pour ceux n'ayant aucun diplôme.

Paradoxalement, la filière éducative n'a pas de catégorie « A », probablement en raison de l'opposition du lobby des fonctionnaires d'Etat auxquels le Pays a visiblement abandonné le contrôle de l'Education.

L'absence de catégorie « A », crée ainsi naturellement un obstacle à leur potentielle intégration dans notre administration, y compris sous la forme de détachement. Ils échappent alors au fait de se retrouver dépendants du Gouvernement polynésien...

Des grilles dont l'homogénéité varie selon la catégorie

Quelles que soient les filières, les agents de catégorie « D » ont une rémunération qui oscille entre l'indice 154 et l'indice 283 selon l'ancienneté.

Les agents de catégorie « C » sont eux aussi relativement homogènes puisque leur rémunération s'étend de l'indice 211 à l'indice 377 pour toute les filières, exceptée la filière éducative pour laquelle les rémunérations peuvent monter jusqu'à l'indice 380.

Dès que l'on aborde la catégorie « B », les choses commencent à devenir plus disparates. On démarre au plus bas dans la filière technique à l'indice 240 alors qu'on débute à l'indice 281 dans la filière santé. Le maximum s'obtient dans la filière santé avec l'indice 577 alors qu'on plafonne



globalement à l'indice 502 pour les autres filières.

Pour la catégorie « A », l'étalement est encore plus conséquent. Paradoxalement on démarre au plus bas dans la filière santé à l'indice 307 alors que dans les autres filières on commence globalement à l'indice 322.

Quant au plafond de rémunération, il passe de l'indice 704 pour la filière socio-éducative à 846 pour la filière administrative ; 916 pour les filières techniques et recherche et jusqu'à 1 083 pour la filière santé.

Cette disparité au sein des cadres « A » vient du fait que certains diplômes ne sont accessibles qu'au niveau Bac + 5 voire Bac + 8, alors que d'autres fonctions sont accessibles dès Bac + 3.

Que représente la rémunération ?

Dans la fonction publique, en dehors des aspects responsabilité, encadrement, pénibilité, on rémunère essentiellement un niveau d'étude (la catégorie), un cadre de travail normal, contraint ou pénible (la filière), et une ancienneté (l'échelon).

Les grades ne sont pertinents que dans les cadres d'emploi où les fonctions évoluent avec la prise de responsabilité. En pratique, cela concerne peu les corps techniques dont la nature des missions n'est pas l'encadrement, mais l'expertise métier.

Le diplôme

Les disparités des grilles sont inexistantes ou presque pour les catégories « D » et

« C » car in fine il n'y a aucun véritable diplôme requis. Les disparités apparaissent chez les catégories « B » car certains diplômes sont accessibles à Bac + 2. Les différences sont notables chez les catégories « A » car elles couvrent un large spectre qui va de Bac + 3 à Bac + 8, voire davantage pour certaines spécialités médicales.

Par ailleurs, l'administration considère qu'un juriste ou un comptable de niveau Bac + 5 doit être rémunéré comme un juriste ou un comptable de niveau Bac + 3. Allez comprendre...

Ainsi, dès sa conception, la fonction publique a dévoyé la rémunération du diplôme qui était l'une des composantes fondamentales de la rémunération initiale, notamment comme reflet de l'expertise et de la compétence acquise.

Le cadre de travail

Certaines filières offrent un cadre de travail bien plus contraint que d'autres. C'est le cas par exemple de la filière santé qui, pour notre plus grand réconfort, ne s'arrête jamais. C'est le cas également de la filière socio-éducative qui côtoie de manière quotidienne la misère, la violence, le désarroi.

Notre administration s'est également dotée d'une filière « recherche » pour un nombre très restreint d'agent : un seul électeur recensé au dernières élections des Commissions administratives paritaires de 2024 😊 ! Sans doute serait-il ici facile et judicieux de la faire disparaître...



L'ancienneté

La rémunération évolue avec l'ancienneté dans le travail. Il ne s'agit pas d'un concept spécifique à l'administration puisqu'il est inscrit dans le code du travail et se traduit dans les conventions collectives.

Certaines situations sont cependant devenues incongrues. Des agents plafonnent aujourd'hui pendant des années, car les grilles ont été pensées pour des carrières qui, il y a trente ans, étaient moins longues qu'aujourd'hui. Le recul de l'âge légal de départ à la retraite ne s'est malheureusement pas accompagné de l'ajustement de nos grilles.

Dès lors, à quoi s'attendre ?

Première possibilité : le status-quo

A deux ans des prochaines élections territoriales, le temps et l'audace risquent de manquer pour lancer pareille réforme. Les expériences passées ne plaident pas en faveur d'un dynamisme particulier. Les délais observés entre l'étude des dossiers au Conseil supérieur de la fonction publique et leur adoption par l'assemblée, invitent à une certaine prudence.

Cela n'a pas empêché le gouvernement de réaffirmer le 12 janvier dernier, son souhait de mettre en œuvre la réforme « Peperu ». Accordons-lui la possibilité d'un sursaut législatif, mais restons prudents.

Deuxième possibilité, une réforme limitée

L'histoire nous a démontré que des conventions populaires auxquelles sont

conviés les acteurs d'un secteur débouchent souvent sur peu... voire rien.

Par ailleurs, le gouvernement a démontré sa difficulté à faire déboucher des projets pourtant validés. Comme nous l'avons relaté le mois dernier, seuls les deux tiers des dossiers finissent par sortir du tunnel décisionnel.

De plus, lors des vœux prononcés le 12 janvier, le gouvernement n'a explicitement évoqué que *les réformes des primes et des Indemnités de Sujétions Spéciales*. Le reste du discours concernait des objectifs plus diffus comme la digitalisation de l'administration ou l'établissement d'un plan d'action découlant du séminaire « *Peperu* ».

Nous pourrions donc assister à une « réformatte » à défaut d'une véritable refonte structurelle.

Troisième possibilité, une solution transparente et rationnelle

Bien évidemment c'est cette dernière perspective que nous privilégions, à l'instar de la réforme des Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) pour laquelle nous avions demandé et obtenu l'établissement de critères transparents, rationnels et les plus impartiaux possibles.

Profitons de cette lettre mensuelle pour saluer cette réforme qui, même si elle n'est pas parfaite, a le mérite de fixer des critères peu contestables à l'estimation des montants accordés. Un gros bémol malgré tout, la clause de sauvegarde de la situation existante pour les agents bénéficiant aujourd'hui d'une ISS qui n'a pas été



maintenue. Cette omission risque de provoquer des problèmes sociaux dans bien des services concernés ainsi que des contentieux.

La même logique d'objectivité, de transparence et d'équité devrait soutendre les orientations liées à l'harmonisation et à la réduction des cadres d'emploi et des grilles de rémunération associées.

Que proposer ?

Pour formuler une proposition cohérente, il faut revenir aux fondamentaux de la rémunération des fonctionnaires, à savoir, un niveau d'étude, un ensemble de contraintes à prendre en considération et bien évidemment, l'ancienneté.

Notre point de vue est que les grilles devraient être établies par niveau de diplôme, quelle que soit les filières. Les circonstances particulières adossées à chaque poste ou fonction devraient alors faire l'objet d'une ISS spécifique afin de tenir compte de la diversité des contraintes de travail. **Le cadre général ne doit pas servir de réponse à des situations particulières.** Nous proposons donc :

- Une grille pour les catégories « D » ;
- Une grille pour les catégories « C » ;
- Une grille pour les catégories « B » titulaires du Bac ;
- Une grille pour les catégories « B » de niveau BAC + 2 ;
- Une grille pour les cadres « A » de niveau BAC + 3 et BAC + 4 (sans distinction car il n'y a plus de niveau universitaire à BAC + 4) ;

- Une grille pour les catégories « A » de niveau BAC + 5 à doctorat exclu ;
- Enfin, une grille pour cadres « A » diplômés d'un doctorat (BAC + 8 et au-delà).

Cette hiérarchie, tout le monde peut la comprendre et l'accepter car elle repose sur un critère irréfutable : **le niveau de compétence académique.**

L'ancienneté est quant à elle prise en considération par les échelons dont le nombre et la durée doivent être ajustés pour offrir des carrières progressives jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Il faut par ailleurs éviter la mise en place de grades, lorsqu'ils ne correspondent pas à une évolution de carrière comme pour les infirmiers, les psychologues, les travailleurs sociaux, les techniciens ou les enseignants, etc.

Il convient ainsi de définir des critères transparents, compréhensibles et acceptables par tous. Là se trouve la clef de l'harmonisation souhaitée et acceptée par le plus grand nombre. **Même filière, même niveau d'étude et donc, même cadre d'emploi.**

La pénibilité ou les contraintes spécifiques pesant sur certaines filières peuvent être appréhendées par un pourcentage appliqué sur les grilles de référence.

Il n'est pas forcément nécessaire de jeter l'existant, mais au contraire de s'appuyer sur lui pour constituer ces grilles de référence.



Quelles difficultés ?

La principale difficulté serait l'absence de vision des décideurs politiques. Pas une vision mystique bien sûr 😊, mais un cap clair fondé sur des valeurs partagées.

Si cette réforme aboutit, notre rôle sera de s'assurer que l'ensemble des enjeux sont bien intégrés et respectés.

Actuellement, Madame la ministre de la fonction publique semble en train de se forger une vision. Nous devons donc être présents et particulièrement actifs pour que le bon sens l'emporte. Nous devons tout mettre en œuvre pour protéger le cadre de travail des générations qui nous succèderont, et leur garantir un espace plus équitable et plus transparent qu'aujourd'hui.

Les fonctionnaires doivent pouvoir retrouver dans l'administration un cadre professionnel bien plus épanouissant qu'aujourd'hui et moins génératrice de conflit. Nous en avons fait notre engagement, « **Servir le Pays, défendre ses agents** ».

Il est par ailleurs vraisemblable que ce processus aura un impact budgétaire pour faire converger les grilles actuelles avec les nouvelles. Pour atténuer les craintes, rappelons que l'objectif d'une telle réforme n'est pas d'augmenter les salaires des agents, mais de simplifier et de redonner de la cohérence à notre organisation.

Ainsi il n'y aurait quasiment aucun impact pour les catégories « D » et « C » dont les grilles sont déjà très uniformes. L'impact budgétaire viendrait essentiellement des catégories « B » et « A ». Cependant, le nombre d'agents de catégorie « A » est très limité dans notre administration.

Quant à l'estimation budgétaire, elle ne serait pas très compliquée à réaliser. En dehors de la situation actuelle des agents, il suffirait de connaître leur niveau de diplôme, une information dont dispose déjà notre administration.

Rétablir de la cohérence dans les cadres d'emploi et dans les grilles est un **investissement** pour l'avenir. Ce n'est pas une charge.

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.