

Lettres mensuelles du SFP

Année 2021



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

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

Olivier CHAMPION

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon, aux termes des articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Copyright © SFP Polynésie Française, 2021

SFP Polynésie Française

www.sfppolynesie.org

Sommaire

Changement à la tête du SFP	1
Informatique et vie privée.....	3
La notation.....	6
Les congés.....	12
Les congés – Réponses aux questions.....	17
Télétravail – une révolution qui peine à venir	21
Obligation vaccinale.....	30
Innovation dans l'administration	44
Retraites, fiscalité... les dogmes sont tenaces.....	52
Elections des Comités Techniques Paritaires	60

Mars 2021

Changement à la tête du SFP

Le Syndicat de la Fonction Publique a renouvelé son bureau le 12 mars dernier et notre conseil d'administration n'a pas souhaité renouveler sa confiance à Vadim TOUMANIANTZ.

Après huit années passées à la tête de notre centrale, le secrétaire général sortant avait fini par oublier l'objet principal de notre action, à savoir la défense des intérêts des agents de l'administration. Il laisse aujourd'hui un certain passif à notre syndicat, à la fois sur le plan moral et financier. Il était important de modifier le leadership afin d'insuffler une dynamique nouvelle et rester fidèles aux valeurs que nous défendons : « *respect des droits et des devoirs* ».

C'est ainsi que notre Conseil d'Administration a élu avec une très large majorité Olivier Champion comme secrétaire général. Il sera épaulé par deux secrétaires généraux adjoints, Guy Sue et Hervé Duquesnay. Lam Nguyen conserve son poste de secrétaire, et Clarita Maino prend le poste de trésorière.

Le mandat du Conseil d'Administration au nouveau secrétaire général est de recentrer notre action sur la fonction publique territoriale et consacrer notre temps aux situations parfois délicates que traversent nos confrères fonctionnaires.

Nous souhaitons remettre au cœur de nos priorités la défense des agents de la fonction publique et afficher la plus grande vigilance aux réformes qui nous seront présentées. Cela passera par...

- Une grande réactivité de nos deux permanents aux sollicitations des agents de notre administration ;

- Une large diffusion de nos propositions auprès des agents de la fonction publique ;
- L’envoi de messages réguliers à l’attention des agents de la fonction publique sur des thèmes choisis pour rappeler les droits et devoirs de chacun ;
- Une communication plus assidue envers nos adhérents ;
- Une médiatisation, lorsque nécessaire, des situations parfois ubuesques que nous croisons et des actions que nous menons pour les résoudre.

Le SFP rappelle qu’il apporte son soutien à tous les fonctionnaires et non fonctionnaires de notre administration, qu’ils soient adhérents ou non à notre centrale. N’hésitez donc pas à nous contacter, si possible par mail, en exposant votre préoccupation. Nous vous répondrons dans les meilleurs délais et organiserons rapidement une rencontre. Gardons en tête que le dialogue doit rester la priorité dans toute situation conflictuelle !

Avril 2021

Informatique et vie privée

Certains d'entre vous ne le savent peut-être pas, mais l'univers professionnel n'autorise quasiment aucune vie privée sur l'ordinateur ou l'espace serveur mis à votre disposition par votre service ou votre établissement. Le matériel et l'espace serveur sur lequel vous pouvez travailler sont la propriété de votre employeur.

Au sujet du matériel

Les agents ont la responsabilité d'utiliser de manière précautionneuse le matériel mis à leur disposition. Ces précautions s'entendent à la fois sur le plan matériel et viral. L'usage d'unités de stockage dont le contenu n'est pas certain en matière de virus engage la responsabilité de l'agent si ce dernier l'utilise sans une analyse préalable sur son ordinateur professionnel, ou pire sur le réseau.

La consultation de sites internet douteux et/ou le téléchargement d'applications, de documents sur des sites web douteux engagent également la responsabilité de l'agent en cas de contamination virale.

Sauf autorisation spécifique écrite de votre hiérarchie, le matériel informatique mis à la disposition des agents ne doit jamais quitter les locaux du service ou de l'établissement.

Un agent autorisé à emporter avec lui du matériel informatique (ordinateur portable, écran, etc.), s'engage tacitement à prendre la responsabilité des dégradations qui pourraient survenir d'une mauvaise manipulation ou utilisation de celui-ci.

Au sujet de la surveillance informatique

L'employeur n'a pas le droit d'accéder à la machine ou à la session d'un agent sans la présence ou l'autorisation expresse de ce dernier. Ce n'est qu'en cas de suspicion de fraude que l'employeur est autorisé à accéder à l'ordinateur, et/ou à la session d'un agent sans autorisation.

L'employeur n'a pas à connaître le mot de passe des agents. L'agent doit communiquer son mot de passe à son employeur, si ce dernier en fait la demande car les fichiers présents sur l'ordinateur sont considérés comme des documents professionnels. Seuls les dossiers portant une indication « Privé », « Privatif », « Strictement personnel » n'ont pas le droit d'être parcourus par l'employeur. La jurisprudence a considéré qu'un dossier portant le nom de l'agent n'est pas forcément considéré comme personnel et que l'employeur peut donc y avoir librement accès.

L'employeur a le droit de consulter l'ensemble des mails adressés ou reçus à partir de la messagerie professionnelle sauf si le mail ou le répertoire contient en objet l'indication « Privé », « Privatif » ou « Strictement personnel ». La CNIL a jugé que seul l'employeur a cette prérogative, aucun autre agent, même mandaté, n'a cette possibilité. Cette prérogative n'existe pour l'employeur qu'à la condition d'en avoir informé préalablement les salariés ainsi que la CNIL.

L'employeur doit respecter le principe de proportionnalité, à savoir qu'une surveillance anormalement disproportionnée pourra être considérée comme abusive et sanctionnée sur ce fondement.

En revanche, l'employeur n'a absolument pas le droit d'accéder aux mails de la messagerie privée des agents même si celle-ci est consultée à partir de l'ordinateur professionnel.

Un règlement intérieur peut fixer des règles plus restrictives tant à l'employeur (interdiction d'accès aux mails professionnels) qu'aux agents (interdiction d'accès à certains sites internet).

Lorsque de telles dispositions existent, nous rappelons aux agents qu'elles doivent être validées par le Comité Technique Paritaire. Sans cette validation, leur mise en application peut être contestée.

Pour plus d'information sur ce sujet, vous pouvez consulter le site de la CNIL (<https://www.cnil.fr>).

Mai 2021

La notation

La campagne de notation est normalement aujourd'hui terminée et une bonne partie des agents de la fonction publique ont donc été évalués par leur hiérarchie.

Que disent les statuts ?

Pour les fonctionnaires, l'appréciation professionnelle est déclinée sur cinq niveaux et elle se double d'une appréciation générale sur la manière de servir de l'agent. Le chef de service ou directeur d'établissement, doit notamment indiquer les aptitudes de l'intéressé à exercer d'autres fonctions dans le même grade ou dans un grade supérieur. La note chiffrée se situe dans un intervalle de cinq unités qui évoluent selon l'échelon.

Pour les agents non-fonctionnaires de l'administration (ANFA), ce sont des points qui sont attribuées pour chaque item et la somme des points donne lieu à une note sur vingt selon la catégorie et l'échelon.

Qui note ?

Pour les ANFA, les hiérarchies intermédiaires apposent et signent leurs évaluations dans la feuille de notation. Bien évidemment le chef de service ou directeur d'établissement appose lui-aussi son commentaire et sa signature.

Pour les fonctionnaires, les hiérarchies intermédiaires peuvent proposer à leur chef de service des évaluations concernant les agents qu'ils

encadrent. Cela se justifie par la proximité qu'ils entretiennent et donc par leur meilleure appréciation (réelle ou supposée).

En revanche, seul le chef de service ou directeur d'établissement appose sa signature. Une fiche de notation qui serait signée par une hiérarchie intermédiaire en lieu et place du chef de service, serait totalement illégale.

Entretien de notation

Statutairement, il n'y a aucune obligation à réaliser un entretien. La fiche individuelle de notation doit être notifiée à l'intéressé qui atteste en avoir pris connaissance. Cette notification intervient lors du premier trimestre suivant l'année de notation. La notification peut-donc s'effectuer par le biais de parapheurs, ce qui déshumanise l'exercice, mais reste légal.

Tout agent peut demander un entretien à sa hiérarchie au moment de la notation, notamment si certains points lui posent problème. C'est une recommandation que nous formulons aux agents qui ne partagent pas les évaluations qui les concerne. La discussion peut lever des malentendus, conduire à une plus grande compréhension donc un meilleur arbitrage, et ainsi éviter une contestation devant la Commission Administrative Paritaire.

Contester sa notation

Le fonctionnaire peut demander la révision de l'appréciation professionnelle, de l'appréciation générale sur sa manière de servir et la révision de sa note chiffrée. A partir de la date de la notification de la notation, l'agent dispose d'un délai de deux mois pour adresser un recours en révision de sa notation au Président de la Commission Administrative Paritaire.

Attention, cette requête doit indiquer avec précision sur quelle point de la notation porte la contestation, et si possible, un argumentaire permettant d'évaluer le bienfondé du recours.

Par exemple, si l'appréciation générale se révèle plutôt favorable, mais que la note chiffrée ne reflète pas ce constat, alors l'agent devra indiquer qu'il conteste la note chiffrée au motif qu'elle ne reflète pas l'appréciation générale. Si l'appréciation professionnelle témoigne d'un très bon niveau de l'agent, mais que la note globale s'avère moyenne, l'agent devra contester la note globale au motif qu'elle ne correspond pas à l'appréciation professionnelle.

Une contestation imprécise ou au vague motif que la notation ne refléterait pas, selon l'agent, sa valeur réelle, serait jugée irrecevable. Il faut donc être précis, clairement indiquer la partie contestée de la notation et les raisons.

Comment réagir en l'absence de notation ?

Un chef de service ou un directeur d'établissement qui ne noterait pas, ne serait-ce qu'un seul agent, se place dans l'illégalité. La notation fait partie des obligations de tout chef de service ou directeur d'établissement.

La première étape consiste à adresser un simple mail en demandant d'être noté.

Si cette demande n'est pas suivie d'effet sous huitaine, il faut alors adresser à sa hiérarchie un courrier qui doit être enregistré. Ce courrier doit rappeler l'obligation faite aux chefs de services et directeurs d'établissement, de noter les agents de la fonction publique. Doivent être en copie de ce courrier la Direction Générale des Ressources Humaine et si possible le syndicat auprès duquel vous êtes adhérent.

Si ce courrier n'est pas suivi d'effet après deux mois d'attente, il ne reste plus que le recours au Tribunal Administratif. En effet, sans réponse de sa hiérarchie au bout de deux mois, la demande de notation est réputée refusée, ce qui est illégal.

A quoi sert la notation ?

La notation permet à tout agent de la fonction publique de bénéficier de mois de bonification, et donc de progresser plus rapidement dans sa carrière. Seuls les agents notés bénéficient de ces mois de bonification ! C'est la raison pour laquelle l'absence de notation crée un préjudice.

Les évolutions que nous souhaitons

Réviser la feuille de notation

Tout d'abord voilà de nombreuses années que notre centrale a proposé de travailler sur une nouvelle feuille de notation qui pourrait être remplie en ligne par les chefs de service. Dans cette feuille de notation, la note globale chiffrée serait calculée automatiquement à partir des appréciations portant sur chaque item. Chaque item et chaque thème devraient pouvoir être pondéré en fonction du poste occupé par l'agent. Malheureusement, à ce jour, nos propositions sont restées lettre morte.

Rendre systématique l'entretien de notation

Nous souhaitons également que le rapport humain soit imposé et que l'entretien professionnel de notation devienne une obligation. Si nous avons parfaitement conscience du surcroît de travail que cela impose aux chefs de services et directeurs d'établissements, nous jugeons néanmoins l'exercice important. Dans la plupart des cas, cet entretien ne durera que quelques minutes car il n'y a pas de difficulté. En revanche, dans les cas

litigieux, le rapport humain, la discussion, la confrontation de points de vue, l'apport d'explications par l'agent et par la hiérarchie, sont de nature à aboutir à une notation plus juste et donc moins contestable. C'est aussi un moyen pour les chefs de services et directeurs d'établissement de mesurer les difficultés qui existent potentiellement au sein des départements ou bureaux, entre agents et hiérarchies intermédiaires.

Sanctionner les chefs de services ou directeurs d'établissement qui ne notent pas

La sanction des chefs de services ou directeurs d'établissements qui ne notent pas doit être systématique et automatique. Il ne faut pas que le Tribunal Administratif se retrouve envahi de procédures, simplement parce que notre administration laisse pourrir des situations.

Dès le mois de mai de chaque année, les responsables qui n'ont pas encore noté doivent se voir avertis par la Direction Générale des Ressources Humaines avec la menace claire d'une sanction. Ce courrier doit être appuyé par le ministère en charge de la fonction publique.

Au cours de la Commission Administrative Paritaire qui répartit les mois de bonification entre agent, la Direction Générale des Ressources Humaine devrait avoir l'obligation de communiquer auprès des organisations syndicales, la liste des agents ainsi que leur service ou établissement d'affectation, qui n'ont pas été notés. Les organisations syndicales auront alors la possibilité de porter ces affaires devant le Tribunal Administratif pour faire respecter les droits des agents et les devoirs des chefs de services ou directeurs d'établissements.

La notation un système loin d'être la panacée en matière d'évaluation

Le système actuel crée d'importantes disparités. Celles-ci sont en partie liées aux critères d'appréciation parfois inadaptés ou inopérants selon le

poste occupé ou les contraintes externes. Elles sont également induites par la partialité des notateurs. L'évaluation ne repose pas aujourd'hui sur la réalisation d'objectifs fixés en début d'année, ce qui accroît également l'impartialité. Aucun guide ne vient épauler les notateurs pour leur permettre de faire la distinction entre les différents niveaux d'évaluation. Dès lors « l'excellence » de l'un est parfois simplement le « très bon » d'un autre. Il en découle des écarts de traitement dans l'attribution des mois de bonification au sein des différentes CAP. Enfin, pour beaucoup d'agents et de notateurs, l'évaluation de l'année N-1 constitue le point de départ de la notation de l'année N. Il en résulte une progression toute artificielle, alors qu'en réalité, chaque année les compteurs sont normalement remis à zéro.

L'évaluation des agents reste une nécessité, mais sans doute existe-t-il d'autres moyens que le système actuel vieux de vingt ans pour y parvenir.

Juin 2021

Les congés

Les congés approchent, alors c'est le bon moment pour rappeler leur fonctionnement dans notre administration. Faites bien attention, les règles statutaires qui s'imposent, ne sont pas forcément celles qui sont appliquées, avec les risques juridiques que cela représente...

La durée des congés annuels

Les fonctionnaires disposent de 25 jours de congés par année pleine. A cela s'ajoutent des jours de congés supplémentaires inhérents aux situations individuelles.

Tout agent dont l'ancienneté se situe entre 20 et 25 ans bénéficie de 2 jours ouvrés supplémentaires. Il bénéficie de 4 jours ouvrés supplémentaires si son ancienneté se situe entre 25 et 30 ans et de 6 jours ouvrés supplémentaires au-delà de 30 ans.

Les agents de la fonction publique bénéficient par ailleurs d'un jour ouvré de congés supplémentaire par enfant de moins de 16 ans et deux jours ouvrés par enfant handicapé.

Les congés spécifiques pour accompagner certains moments de la vie

Le mariage d'un agent de la fonction publique ouvre droit à 5 jours de congés en complément des congés annuels.

Le décès d'un proche (conjoint, enfant, parent, grand-parent, beau-parent, frère ou sœur) ouvre droit à 3 jours uniquement.

Cette différence entre un mariage et un décès tient au fait qu'il a été jugé plus opportun d'accorder du temps libre pour la joie que pour la tristesse.

La naissance ou l'adoption d'un enfant ouvre droit à 3 jours de congés. Le baptême d'un enfant donne droit à une journée de congé, tout comme le mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur.

Depuis peu, il est également possible de faire don de jours de congés pour des collègues traversant des situations particulières.

L'organisation des congés

Les agents acquièrent la totalité de leurs droits à congés annuels le 1^{er} janvier de chaque année. Bien qu'ils soient acquis en début d'années, ces 25 jours demeurent valides pour une année pleine et entière. Si l'année n'est pas entièrement effectuée, les congés sont proportionnels au temps travaillé.

Ainsi, lorsqu'un agent quitte l'administration en cours d'année après avoir épuisé l'intégralité de ses congés annuels, l'administration lui récupérera sur son salaire la quote-part de congés auxquels ils ne pouvaient pas prétendre.

Le report des congés non consommés

A la fin de l'année, les congés non consommés ne sont légalement pas reportés sur l'année suivante. C'est ce qu'impose le statut de la fonction publique. Pour que les congés non consommés soient reportés sur l'année suivante, il faut effectuer une demande auprès du ministère en charge de la fonction publique, ou bien auprès de la Direction Générale des Ressources Humaines.

En effet, certains fonctionnaires, dont bien évidemment le chef de service, ont reçu délégation de signature pour accorder ce report.

Statutairement, aucun chef de service ou directeur d'établissement (hormis celui de la Direction Générale des Ressources Humaines, ne s'est vu déléguer cette compétence. Dès lors, tout chef de service ou directeur d'établissement qui signerait un document reportant les congés d'un agent de l'année N-1 vers l'année N, abuserait de ses compétences !

Avec le temps, le besoin de souplesse et de rapidité, certaines habitudes se sont cependant développées dans la plupart des services et établissements publics. De manière assez généralisée, le report de congés sur l'année suivante est automatiquement accepté. Cependant, il convient de conserver à l'esprit que cette souplesse n'étant absolument pas réglementaire, elle peut être supprimée du jour au lendemain sans qu'aucun agent ne puisse le contester. Soyez donc très prudents... Nous poussons syndicalement pour la rendre réglementaire, mais cela n'est pas encore acquis.

La consommation des congés

Un agent peut demander ses congés à n'importe quel moment de l'année. Toutefois, la demande doit être faite suffisamment à l'avance pour ne pas mettre en difficulté la continuité de service.

Pour rester dans des normes acceptables, il suffit de respecter une règle de proportionnalité. La demande doit être faite dans un délai correspondant plus ou moins à celui de la durée des congés. Ainsi, pour une absence d'une semaine, il convient de formuler la demande a minima une semaine à l'avance, pour un mois de congés, minimum un mois à l'avance, etc.

Il n'est pas possible de poser plus de 30 jours de congés consécutifs. Seule une dérogation spéciale écrite peut le permettre.

Au sein d'un même service ou établissement, les agents en charge de famille, bénéficient d'une priorité dans le choix de leurs périodes de congés annuels.

Les congés ne sont pas obligatoirement accordés

Oui, un chef de service ou directeur d'établissement peut parfaitement refuser l'octroi de congés, s'il juge que l'absence de l'agent risque de mettre en danger la continuité du service public. En pareil cas, ne vous contentez jamais d'un refus oral. Exigez un écrit ! Cet écrit vous permettra de justifier auprès de la Direction Générale des Ressources Humaines le fait que vous n'avez pas été en mesure de prendre l'intégralité de vos congés.

Le fait d'avoir déposé une demande de congés ne suffit pas pour s'absenter. Compte tenu du fait qu'un chef de service ou directeur d'établissement peut refuser l'octroi de congés, seul la demande dûment signée par la hiérarchie directe et le chef de service ouvre droit à absence.

Un agent qui s'absenterait après avoir simplement déposé une demande de congé sans attendre la signature officielle de celle-ci, prend le risque de se voir considéré en abandon de poste avec toutes les conséquences juridique que cette faute peut engendrer.

Des comportements inacceptables

Certains chefs de service ou directeur d'établissement prennent un malin plaisir à ne donner leur réponse à une demande de congés qu'au dernier moment, plaçant les agents demandeurs dans des situation très indécates, notamment vis-à-vis de leurs familles.

Nous avons été alertés de situations où des agents ont été contraints d'annuler leur voyage ne sachant pas s'ils obtiendraient leurs congés ou

non. Si vous êtes témoins ou pire, victimes, de ce genre de comportements, merci de nous les signaler le plus rapidement possible afin que nous puissions intervenir syndicalement.

En effet, ce genre de comportement doit être dénoncé, il constitue un abus d'autorité inacceptable de la part de chefs de services ou directeurs d'établissements.

Juillet 2021

Les congés – Réponses aux questions...

La précédente lettre mensuelle relative aux congés a provoqué beaucoup d'interactions et soulevé de nombreuses questions fort intéressantes, dont les réponses méritent d'être partagées.

Les congés écrasent les arrêts maladies

Lorsqu'un individu est en congés et qu'il tombe malade, il se peut que le médecin lui prescrive malgré tout un arrêt de travail. Certains se sont demandé à juste titre, si la période de l'arrêt ne venait pas suspendre les congés. La réponse est malheureusement non. Les congés écrasent l'arrêt. Deux situations peuvent néanmoins permettre une négociation avec l'employeur.

La première intervient lorsque l'arrêt débute avant les congés et s'étend durant ceux-ci. Il est alors possible de demander à son chef de service ou directeur d'établissement, de décaler le début de ses congés au premier jour qui suit la fin de l'arrêt maladie.

La deuxième situation est celle où l'arrêt débute durant les congés et s'étend au-delà. Il est alors possible de solliciter une reprise anticipée dès le premier jour de l'arrêt maladie.

Dans ces deux situations, l'agent peut alors récupérer les jours de congés qu'il n'a pas réellement pu prendre en raison de son arrêt maladie. Toutefois, rappelons que pour négocier ces aménagements, il est primordial de conserver de bonnes relations avec son chef de service ou directeur d'établissement.

Les congés administratifs ont bien été supprimés

Les congés administratifs ont bien été supprimés. Cependant, il y a un peu plus de trois ans maintenant, le Pays a tardé à prolonger leur arrêté de suspension. Il en a découlé une petite fenêtre pendant laquelle les agents de notre administration pouvaient s'engouffrer dans ce vide juridique, et à nouveau postuler pour un congé administratif. Nous en avons fait une large publicité et le Pays a reconnu son erreur en droit et validé les demandes qui lui ont été faites dans ce court intervalle de temps.

Les agents qui ont formulé leur demande à cette époque, profitent maintenant des derniers aménagements possibles. Par conséquent, ne soyez pas surpris si certains agents de notre administration vous annoncent qu'ils partent en congé administratif, ce n'est pas une faveur, mais une exception. Depuis, les congés administratifs ont bien été supprimés et il n'est plus possible d'en bénéficier.

Attention, certains établissements jouissent parfois d'accords particuliers qui peuvent avoir préservé certains avantages. Des internautes ont d'ailleurs évoqué la situation de la Caisse de Prévoyance Sociale, oubliant qu'elle ne fait pas partie de l'administration. Il s'agit en effet d'un établissement relevant du droit privé dans lequel des avantages conséquents ont été accordés au personnel.

Les fonctionnaires de l'éducation nationale (instituteurs et professeurs), sont des agents de la fonction publique d'Etat mis à la disposition du Pays. Ils profitent donc de règles liées à leur statut, et peuvent prétendre tous les trois ans aux congés administratifs.

Les congés sans solde

Un congé sans solde résulte d'un accord entre l'administration et l'agent. Dans cet accord, l'administration accepte qu'un agent soit

temporairement absent, en contrepartie de quoi, l'agent accepte de ne pas être payé.

Pour en bénéficier, le fonctionnaire doit adresser une demande à la direction générale des ressources humaines sous couvert de sa hiérarchie. Celle-ci apposera son avis sur la demande de l'agent. La demande doit être motivée et ne peut être accordée que dans certaines circonstances bien définies :

Pour donner des soins au conjoint, à un enfant, ou à un ascendant, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;

Pour élever un enfant de moins de huit ans, ou pour donner des soins à un enfant à charge, ou au conjoint, ou à un ascendant atteint d'un handicap qui nécessite la présence d'une tierce personne ;

Pour suivre son conjoint (sa conjointe) lorsque celui-ci (celle-ci), en raison de sa profession, est astreint(e) à établir sa résidence habituelle en un lieu éloigné du lieu où le fonctionnaire intéressé exerce ses fonctions.

Les autorisations spéciales d'absence

La fonction publique territoriale prévoit des autorisations spéciales d'absence durant lesquelles le fonctionnaire continue à être rémunéré. C'est notamment le cas pour certains de nos confrères qui participent à des manifestations internationales (sportives, culturelles, etc.). Leur participation à ces événements contribuant au rayonnement du Fenua, ils sont autorisés, par arrêté du Conseil des Ministres, à y participer sans perte de rémunération.

Les règles ne sont pas les mêmes dans toutes les fonctions publiques. Elles sont encore différentes dans le secteur privé

Les règles que nous avons décrites dans la précédente lettre mensuelle concernaient la Fonction Publique Territoriale.

Bon nombre d'agents de la Fonction Publique Communale se sont légitimement interrogés sur l'application de ses règles dans leur fonction publique. La Fonction Publique Communale relève de l'Etat, puisque c'est l'Etat qui exerce la compétence sur les communes. Les règles sont donc différentes. Nous recommandons aux agents communaux de consulter le site de la CGF pour obtenir toutes les informations relevant de leur statut (http://www.cgf.pf/la-fpc-et-ses-textes_fr.html).

D'après tous les questionnements que nous recevons de la part d'agents de la Fonction Publique Communale, il semble que les secrétaires généraux ou les agents administratifs des mairies, ne connaissent pas bien les règles qui s'appliquent à eux en tant qu'employeurs. Il en résulte des situations parfois absurdes que subissent les agents communaux. Dans bien des cas, ce qui pourrait être perçu comme une forme de harcèlement est avant tout le fruit de l'ignorance et de la maladresse.

Dans le secteur privé, les règles sont encore différentes et il convient alors de se rapprocher de l'inspection du travail pour connaître ses droits, d'autant que d'une branche à l'autre, peuvent exister des accords spécifiques.

Août 2023

Télétravail – une révolution qui peine à venir

La crise sanitaire que le Fenua traverse plonge bien des familles dans la plus grande tristesse. Le personnel de la fonction publique n'échappe pas à ce drame, à la fois du côté des endeuillés, mais aussi du côté des soignants qui s'investissent au quotidien pour éviter le plus possible la catastrophe.

A tous ceux qui, de près ou de loin, ont été confrontés au décès d'un proche, nous adressons nos sincères condoléances. A tous ceux qui se battent chaque jour pour sauver des vies, nous disons sincèrement merci.

De l'envie de légiférer

La première vague s'était accompagnée d'un confinement strict durant lequel bon nombre de fonctionnaires qui le pouvaient, avaient été placés en télétravail. Certes, la réglementation n'avait pas prévu cette possibilité, mais devant la contrainte, les services s'étaient adaptés comme ils le pouvaient. Dans l'ensemble, cela avait plutôt bien fonctionné.

Au sortir de cette première crise, nous avons rapidement entendu parler d'une loi à venir pour encadrer cette organisation si particulière, mais très rapidement, le sujet ne semblait plus véritablement d'actualité. Aujourd'hui, alors que cette nouvelle vague de circulation du virus est bien pire que la première, règne un silence complet autour de ce qui s'apparente à un véritable choix de société. Pourtant, le télétravail a montré son efficacité dans le ralentissement de la propagation du virus lors du premier pic épidémique.

Il constitue une réponse adaptée à la problématique trop fréquente du travail en espace ouvert (open-space), pratiqué dans les activités de service. Saluons ici l'intelligence du Syndicat de Promotion des Communes qui a d'ailleurs fait passer le personnel concerné en présentiel alterné depuis plusieurs semaines.

Si le télétravail n'est pas accessible à tous, de plus en plus d'emplois sont éligibles

C'est une évidence, seuls certains emplois peuvent être déployés en télétravail. Pour bien d'autres, cette possibilité n'existera jamais. Mais dans des économies qui se tournent de plus en plus vers les services, le nombre d'emplois qui pourront être réalisés à distance ne cesse de s'accroître. Il suffit d'un peu d'imagination pour ouvrir des possibilités qui semblent aujourd'hui inaccessibles.

La médecine a déjà prouvé que des opérations chirurgicales complexes pouvaient être réalisées à distance. Des chirurgiens installés devant de simples manettes ont ainsi opéré, par robots interposés, des patients qui se trouvaient de l'autre côté de la planète.

A l'échelle du Fenua, certaines îles peinent à trouver des enseignants. Pourquoi ne pas envisager l'enseignement à distance ? Un enseignant filmé dans une salle de classe reconstituée, pourrait parfaitement dispenser son cours à deux ou trois classes simultanément avec l'appui d'auxiliaires qui seraient sur place.

D'autres territoires, soumis aux mêmes contraintes d'espace et caractérisés par la présence de multiples petites communautés isolées, en ont déjà une expérience plus ou moins ancienne (Alberta et Territoire du Yukon canadien, Territoire du Nord Australien, etc...) qui pourraient être autant de sources d'inspiration.

Un engouement du secteur privé dans de très nombreux pays

Dans bien des pays, le secteur privé, plus réactif que le secteur public, a maintenant érigé en règle le télétravail, au-delà même des nécessités sanitaires, car il en a compris tous les avantages. Ce système externalise de nombreux coûts, comme l'électricité, les frais liés aux impressions, l'abonnement internet, des frais de parking, etc. Cette organisation du travail ne nécessite plus d'immenses bureaux pour y accueillir tout le monde en même temps. Les entreprises réduisent ainsi leurs espaces, donc leurs loyers, réduisent leurs coûts en assurance, etc.

Dans le même temps, les études sérieuses montrent que la production n'a pas baissé, voire qu'elle a augmenté. Et bien des salariés ne cachent pas y avoir gagné en qualité de vie.

Pour nombre de pays, il n'y aura pas de retour en arrière, car la rentabilité s'est accrue pour les entreprises qui ont su s'adapter. En réduisant leurs coûts, ces entreprises gagnent en compétitivité et se placent alors mieux sur leur marché. Pour les salariés qui ont maîtrisé son fonctionnement, le télétravail offre un gain en qualité de vie qui rendra difficile également tout retour en arrière.

Être en phase avec la non-linéarité du travail

L'activité professionnelle est loin d'être linéaire. Il y a des phases de plus grande activité et des périodes plus creuses. Cela concerne tout autant le secteur public que le secteur privé. Le télétravail est ainsi un moyen d'ajuster l'effort de l'agent aux fluctuations.

Cette situation oblige à redéfinir le contrat de travail qui lie employeurs et salariés. Aujourd'hui, contractuellement, l'employé doit 39 heures hebdomadaires à son employeur. Le code du travail prévoit des majorations de rémunération pour le travail nocturne et dominical. Mais

avec le télétravail et la flexibilité qui l'accompagne, tout ce système vole en éclat.

Le contrat de travail actuel est très rigide tant pour l'employeur que pour le salarié. Schématiquement, le salarié est disponible chaque jour de 8h00 à 16h00 avec 30 mn de pause pour manger et le vendredi de 8h00 à 15h00. Avec le télétravail, le salarié met à la disposition de l'employeur 169 heures de travail mensuelles, peu importe le moment où ces heures seront effectuées. Le salarié s'engage tacitement à travailler plus lorsque les besoins de l'employeur seront intenses, en contrepartie de quoi, l'employeur accepte de continuer à rémunérer le salarié de la même façon, lorsque les périodes seront plus creuses.

Le télétravail change l'approche managériale

Aujourd'hui, bien des hiérarchies s'assurent simplement que les salariés sont bien à leur poste à 8h00, qu'ils repartent à 16h00 et qu'entre temps, ils n'ont pas pris plus de 30 mn pour manger. Caricaturalement, on pourrait presque ajouter, peu importe ce qu'ils ont fait durant ce temps, du moment qu'ils ont répondu aux questions qui leur étaient posées.

Avec le télétravail, on change d'approche car il y a un résultat attendu. Managers et employés doivent s'entendre sur le temps nécessaire à l'accomplissement de la tâche, du moment auquel le travail devra être livré et sous quelle forme. Ils doivent décider de l'approche à adopter en cas de difficulté. D'une certaine façon, contrairement à ce que pensent bien des détracteurs de cette organisation, le télétravail impose plus de communication que le système actuel.

Les études réalisées ont montré que les agents se sont plutôt vite adaptés. En revanche les hiérarchies, et plus particulièrement les hiérarchies intermédiaires, ont eu du mal à trouver leur place. Elles découvraient que la responsabilité n'était pas conditionnée au seul fait d'avoir des agents sous son autorité. Elles constataient qu'il fallait savoir parler aux gens,

leur donner des objectifs, les motiver, les écouter et les aider à contourner les difficultés auxquelles ils étaient confrontés, mais aussi les contrôler.

C'est la raison pour laquelle les plus réfractaires au télétravail sont souvent ceux qui, d'une certaine façon, découvrent la réalité de leurs fonctions.

Le télétravail, ce n'est pas faire "comme on veut"

Le télétravail est une organisation dans laquelle le salarié s'engage à être disponible aux besoins de son employeur sur une plage horaire donnée. Cela ne signifie pas qu'il doive rester derrière son espace de travail à attendre qu'on lui dise quoi faire. Les moyens technologiques dont nous disposons aujourd'hui permettent d'être nomades tout en restant accessibles à tout moment. Il faut donc orchestrer sa mobilité tout en étant capable de réagir rapidement à la demande de sa hiérarchie.

Comme évoqué précédemment, le télétravail crée une nouvelle approche managériale, à laquelle notre administration n'est certainement pas préparée. Il s'agit en effet d'être capable de définir précisément une tâche, le temps qu'il faut pour la réaliser puis le moment ultime auquel le travail devra être livré.

Une fois ces paramètres définis, l'agent s'organise comme il le souhaite. Il peut travailler la nuit, réaliser la tâche immédiatement et s'en libérer, attendre le dernier moment pour commencer, au risque de ne pouvoir respecter sa part de contrat... Peu importe l'organisation, du moment qu'au jour J, à l'heure H, le travail est remis, conforme aux attentes.

Cette souplesse s'accompagne souvent d'une plus grande sévérité lorsque le travail n'est pas rendu dans les temps. Cette sévérité est toute légitime, elle n'est que la juste contrepartie de la souplesse accordée au salarié.

Contrairement aux visions apocalyptiques, le télétravail, ce n'est pas rompre tout lien social

Les détracteurs du télétravail présentent souvent des visions extrêmes de ce mode organisationnel. Ils décrivent la rupture du lien social, l'absence de communication, etc.

En réalité, il n'est rien de tout cela. Le télétravail est une organisation choisie. Elle n'est en général par permanente. Il s'agit dans la quasi-totalité des cas d'une alternance de télétravail et de présentiel. Soit deux ou trois jours de télétravail par semaine, soit une semaine complète de télétravail puis du présentiel, bref, c'est un peu selon les capacités de chacun et les accords à trouver entre hiérarchies et agents.

Il est à noter que c'est déjà la réalité des enseignants, dont le temps présentiel va de 27 heures pour un enseignant du premier degré à 15 heures pour un professeur agrégé du secondaire, le reste étant destiné à préparer les cours, monter des projets pédagogiques ou corriger des copies... hors du lieu d'enseignement.

Le télétravail impose davantage de "vraie" communication que le système actuel. Il oblige les hiérarchies à se soucier de ce que font véritablement leurs équipes, il oblige à des rapports fréquents et directs avec les agents. Le résultat est plus important que le temps de présence. Certes, il y a moins de discussions autour de la machine à café, les potins et les rumeurs circulent moins, mais est-ce un mal ?

Lorsque des réunions sont organisées en présentiel pour des personnes qui télétravaillent, celles-ci sont en général mieux préparées, structurées, les agents savent pourquoi ils se déplacent et ce qui est attendu de leur présence. Aujourd'hui, bien des réunions se tiennent à l'improviste, sans véritable objectif et dévorent inutilement le temps des participants.

Le télétravail améliore alors la qualité des relations et de la communication. Mais pour que le dispositif fonctionne, il faut que les hiérarchies, surtout intermédiaires, y soient formées.

L'accueil des administrés doit rester une priorité pour une administration, c'est une évidence. Il n'est donc pas possible de tout gérer à distance. Néanmoins, pourquoi ne pas prévoir l'organisation de rendez-vous en visio-conférence avec ceux qui vivent dans les îles ou qui viennent de loin ? Pour cela, rien de plus simple que de mettre à la disposition des administrés dans chaque mairie ou mairie associée, un ordinateur équipé d'une caméra avec les liens préétablis vers les différentes administrations (contributions, affaires sociales, urbanisme, CPS, CCISM, affaires foncières, etc.).

Dans l'administration, il n'est pas rare que l'on télétravaille... depuis son bureau

Bon nombre d'agents de la fonction publique se rendent à leur travail chaque matin en passant près d'une heure dans les embouteillages, ils rentrent dans leur bureau, allument leur ordinateur, se connectent au serveur de leur service, puis travaillent. En fin de journée, ils coupent la connexion au serveur, quittent leur bureau, reprennent leur voiture, et passent à nouveau une heure dans les embouteillages avant de rentrer chez eux.

D'une certaine façon, ces personnes sont venues télétravailler depuis leur bureau puisque le serveur informatique lui, ne s'y trouve généralement pas. Evidemment, ce n'est pas forcément comme cela tous les jours, mais ça l'est assez souvent pour bon nombre de personnels administratifs. Quel est alors le sens de devoir se déplacer en perdant deux heures dans les transports ? Ce temps est perdu tant pour l'employeur que pour le salarié.

De manière sociétale, le télétravail modifie la relation au travail, au temps et à l'espace

Un salarié qui peut télétravailler et qui souhaite le faire, renverse d'une certaine façon le lien qui existe entre sa vie personnelle et le travail. Aujourd'hui, la vie personnelle s'ajuste à celle du travail. Avec le télétravail, la vie personnelle reprend une place qu'elle avait perdue. Les deux agendas sont souvent orchestrés ensemble et la vie personnelle se retrouve sur un pied d'égalité avec la vie professionnelle. Sans doute est-ce aussi cela qui rend réfractaires bon nombre d'employeurs.

Peu à peu, c'est une toute autre gestion du temps qui se met en place. On libère du temps pour les siens et soi-même lorsque cela est possible, et l'on exploite des moments de la journée différents pour respecter ses engagements professionnels. On peut même aller jusqu'à choisir de travailler un week-end complet pour profiter d'une semaine tranquille.

Lorsqu'un agent n'est pas contraint de se déplacer chaque matin pour aller sur son lieu de travail, de louer une place de parking pour sa voiture, de payer des repas au snack, il économisera des sommes assez conséquentes qui seront redistribuées de manière plus satisfaisante, sans doute dans des loisirs.

A long terme, la gestion de l'espace s'en trouvera modifiée. En effet, pourquoi chercher à vivre le plus près possible de son lieu de travail puisque cet espace peut désormais se trouver n'importe où ? Il est alors possible d'accepter d'habiter hors des grosses communes, proche de la nature, là où les prix sont aujourd'hui bien plus bas. La pression immobilière peut s'en retrouver allégée sur les communes déjà surchargées et les prix des logements devraient logiquement y baisser.

Les déplacements domicile-travail seront réduits, tout comme les déplacements domicile-école, impliquant de moindres embouteillages chaque matin, et donc un meilleur accès pour ceux qui ne peuvent

télétravailler. En effet, pourquoi choisir une école proche de son lieu de travail s'il est possible de travailler depuis son domicile.

Certaines communes en métropole ont déjà flairé l'opportunité. Elles ont créé des espaces de travail où il est possible de bénéficier d'un box dédié pour un loyer mensuel inférieur à celui d'un parking. La location comprend un bureau, une chaise, l'électricité, et surtout, un accès internet à très haut débit. Ainsi, il est possible de recréer du lien tout près de chez soi avec des personnes qui sont dans des situations comparables, sans être obligé de perdre son temps dans les transports.

Certains Pays se sont même lancés sur le créneau pour offrir des conditions de vie inégalables à des personnes souvent bien rémunérées qui peuvent travailler n'importe où dans le monde.

Le télétravail est un choix de société

Pour que le télétravail fonctionne, il faut des connexions internet adaptées et parfaitement réparties. La Polynésie française est aujourd'hui reliée au reste du monde par la fibre optique. Elle a donc tous les outils pour offrir une ouverture rapide sur le reste du monde. Petit à petit la fibre se déploie également sur Tahiti et dans les autres îles, mais c'est davantage au gré des abonnés qu'en fonction d'un choix de société.

Pour que le télétravail se démocratise, qu'il devienne attractif, qu'il permette une meilleure gestion de l'espace et des déplacements quotidiens des populations, il doit répondre à un choix de société. Il faut une démarche pro-active du politique dans laquelle toutes les habitations accèdent au haut débit à un coût raisonnable, sans que le débit du réseau ne soit bridé.

Le projet de loi sur le télétravail peine à montrer le bout de son nez... Cependant, cette organisation du travail paraît dans le contexte actuel inéluctable. Autant alors comprendre les enjeux qui se cachent derrière.

Septembre 2023

Obligation vaccinale

L'assemblée territoriale a adopté la Loi du Pays n°2021-37 du 23 août 2021 qui oblige certains professionnels, et notamment certains agents administratifs, à se faire vacciner contre le Covid 19. L'arrêté n°1749 CM du 25 août 2021 est quant à lui venu préciser les contours de la loi. Dès lors, entreprises et administrations ont un peu moins de deux mois pour s'adapter.

Cette loi fait aujourd'hui beaucoup parler d'elle, et il convient d'examiner la situation avec froideur pour ne pas se laisser emporter dans son langage par un quelconque parti pris.

Quelles sont les personnes précisément concernées par cette loi

Cette loi contraint à la vaccination :

- Les professionnels de santé ;
- Les personnels des établissements ou organismes publics ou privés de prévention et de soins y compris à domicile ;
- Les personnels des établissements ou organismes publics ou privés accueillant des personnes âgées, des enfants, des adolescents ou des personnes handicapées à temps complet ou non, avec ou sans hébergement ou assurant leur prise en charge à domicile ;
- Les personnels des officines de pharmacie ;
- Les personnels des activités et services de transport de personnes ;

- Les personnes exerçant au contact du public ;
- Les personnes de plus de seize ans, atteintes d'une affection (maladie) particulière (voir l'arrêté d'application) ;
- Les personnes exerçant des activités essentielles au fonctionnement de la Polynésie française (personnel des ports, aéroports et douanes) ;
- Les personnes exerçant des activités dans des conditions dans lesquelles les gestes barrières, notamment le port du masque ou la distanciation physique, ne peuvent pas être respectés (personnel d'entretien, de manutention, etc.).

L'obligation vaccinale ne concerne donc pas tout le monde et encore moins tous les fonctionnaires. Si les enseignants dans leur ensemble, comme les professionnels de santé au sens large, sont contraints, les agents publics qui travaillent dans un bureau sans contact avec le public y échappent.

Flou de la loi et inégalités de traitements

Qu'entend-t-on par « *être en contact avec du public* » ? A partir de quelle jauge considère-t-on que l'on est *en contact avec du public* ? pour certains, un agent qui reçoit une personne par semaine dans son bureau sera considérée comme *en contact avec du public*. Pour d'autres, il faudra peut-être atteindre cinq personnes par jour. La loi laisse donc un caractère discriminant qui créera des inégalités de traitement.

Autre constat, cette loi peut engendrer au sein d'un même service, des personnes avec obligation vaccinale (secrétaires, agents d'accueil, etc.) et d'autres sans aucune obligation. Il en découlera donc au sein d'un même établissement, la cohabitation de personnes obligatoirement vaccinées, potentiellement contaminantes car plus exposées, et des personnes sans obligation vaccinale, donc à risque de contamination et de formes graves

de la maladie. Qu'elle est alors l'efficacité sanitaire d'une telle disposition ?

En créant cette obligation pour certains salariés, mais pas pour tous, la loi engendre une inégalité de traitement des personnels au sein d'une même entité, sans qu'aucune contrepartie n'ait été proposée. Est-ce équitable ?

L'exercice du pouvoir de police

Le contrôle du respect de l'obligation vaccinale est confié aux seuls médecins et pharmaciens de l'Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale (ARASS) et de la Direction de la santé, dans le respect du secret médical. Cela signifie clairement qu'un chef de service, directeur d'établissement, maire, ou chef d'entreprise, n'aura pas le droit de vérifier si les personnes placées sous sa responsabilité sont bien vaccinées ou non. Le demander est déjà d'une certaine façon contrôler et violer le secret médical. Chefs de service et directeurs d'établissements, devront donc solliciter les seules personnes habilitées pour effectuer ces vérifications, dans le respect du secret médical. Aucun salarié n'a donc obligation de répondre à son supérieur hiérarchique s'il est vacciné ou non.

Dès lors, quels contrôles exercer ? Le personnel médical identifié est-il suffisamment nombreux pour effectuer de tels vérifications ? Est-il dûment assermenté pour exercer ce pouvoir de police ? Comment les choses se passent-elles dans les îles les plus reculées ? Comment traiter la délation ? Car en pareil cas, on risque fort de voir resurgir les plus vils comportements...

Une loi qui soulève autant de questions laissées sans réponse ne peut que provoquer des appréhensions, même si sur le fond, les objectifs qu'elle poursuit sont louables.

Une loi adoptée sans débat

Ce que nous pouvons aujourd'hui fortement regretter sur un sujet de société aussi important, c'est que les représentants du Pays aient refusé que le projet de loi soit débattu dans les instances prévues statutairement. Cette loi de Pays n'a pas été présentée ni au Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC), ni au Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP).

Le Pays argumentera vraisemblablement sur l'urgence, mais sur un sujet aussi clivant, il aurait été préférable de faire preuve de pédagogie, d'exposer et de confronter ses arguments auprès des forces vives du Pays. En bref, de convaincre ! Bien que le circuit administratif n'ait pas été respecté, le Conseil d'Etat risque fort de considérer l'urgence comme recevable, comme il l'a déjà fait sur d'autres lois relatives au Covid 19. Cependant, cette approche brutale renforce malheureusement toutes les appréhensions des uns et des autres.

Nous ne sommes pas en dictature

Pour autant, nous ne sommes pas dans une dictature, loin de là. Les élus de l'assemblée territoriale ont été démocratiquement et légitimement élus, et le gouvernement qui propose les lois a donc toute légitimité.

Nous sommes dans un Etat de droit où il est parfaitement possible de manifester et faire connaître librement sa désapprobation avec le gouvernement. Aussi, tous ceux qui crient « *à la dictature* » ne doivent pas avoir conscience de ce que signifie véritablement vivre en dictature.

Il suffit d'écouter attentivement ce que racontent les dissidents nord-coréens, chinois, russes, iraniens, Afghans, etc., pour comprendre que la grande liberté d'expression dont nous jouissons nous classe indéniablement au sein des Pays libres.

Dans un Etat démocratique, l'urgence sanitaire n'empêchait cependant pas la tenue des débats sur un sujet si sensible. En imposant la loi sans qu'elle ait été débattue dans les instances réglementaires, le gouvernement décrédibilise sa propre action. Si le texte est attaqué sur la base du non-respect des passages devant le CESEC et le CSFP et que le juge retient ces points, il faudra alors recommencer tout le circuit. Ce seront alors plusieurs mois de perdus.

Le débat que le gouvernement a intentionnellement cherché à éviter, se déroule maintenant par médias interposés, ce qui est totalement contre-productif. Les forces vives du Pays (associations, syndicats, etc.) sont les principaux amortisseurs entre le gouvernement et les administrés. En les écartant, le gouvernement risque d'être désavoué dans sa démarche.

L'obligation vaccinale existe déjà

L'obligation vaccinale n'est pas nouvelle en tant que telle, puisque depuis des dizaines d'années, pour accéder aux bancs de l'école, les enfants doivent impérativement être vaccinés. Certains professionnels ont également la contrainte de certains vaccins. Ce n'est donc pas l'obligation vaccinale en tant que telle qui pose problème.

Si tel était le cas, nous aurions depuis des dizaines d'années à chaque rentrée, des parents dans la rue pour refuser que leurs enfants soient soumis aux vaccins. Or chaque année, les rentrées se passent plutôt bien et les parents considèrent totalement normal de protéger leurs enfants de maladies graves qui tuaient régulièrement, même après la seconde guerre mondiale. Grâce à ces vaccins, ces maladies qui faisaient des ravages ont presque totalement disparu, et c'est tant mieux !

C'est donc spécifiquement le vaccin contre le Covid 19 qui pose problème. Cette maladie est pourtant loin d'être la simple « grippounette » que certains décrivaient lors de son arrivée au Fenua en février-mars 2020. Elle tue bien plus que la grippe et transforme presque

certaines pathologies en guillotine. Diabète, obésité, RAA, sont autant de facteurs qui laissent craindre le pire quand on est contaminé par ce virus.

Eviter les fausses informations

Qu'on se le dise, les vaccins ne contiennent pas de clef 5G, ni de puce de traçage. Tout cela relève de la science-fiction.

Si la technique de l'ARN messager pour la vaccination humaine est effectivement récente, elle est loin d'être inconnue. L'ARN messager a été découvert par des chercheurs français il y a 60 ans. Voilà donc près de 60 ans que des recherches sont effectuées sur le sujet, et celles-ci ont déjà abouti à de nombreux vaccins !

Depuis près de 20 ans, nos fidèles compagnons (chats, chiens, chevaux, etc.), ainsi que d'autres animaux d'élevage que nous mangeons, sont vaccinés par des vaccins à ARN messager. Or jusqu'à présent, personne n'a jamais vu naître aucun animal présentant des malformations dues à la vaccination. La science a donc du recul sur le sujet. D'autant que les recherches sur l'animal précèdent systématiquement celles sur l'homme.

S'il y a eu quelques rares incidents avec les vaccins, ils sont surtout survenus avec celui d'AstraZeneca qui justement n'est pas à ARN messager. Beaucoup de personnes qui se sont référées au nombre de morts après l'injection du vaccin ont commis l'erreur de penser que ces personnes étaient automatiquement décédées de la vaccination, ce qui ne fut quasiment jamais le cas.

Il faut lire pour cela très attentivement les rapports de l'agence nationale de santé et ne pas simplement extraire des chiffres sans chercher à savoir à quoi ils correspondent. Car pour bien des décès enregistrés après l'injection, la vaccination est en réalité arrivée trop tard chez des personnes déjà malades avec de fortes comorbidités. Ce n'est donc pas le vaccin qui a provoqué la mort de ces personnes, contrairement à ce

que certains veulent laisser croire. Il faut donc lire les études sérieuses et ne pas simplement regarder des chiffres sans les comprendre.

Le vaccin n'est pas aujourd'hui parfait, tout le monde le reconnaît, mais il évite de manière presque certaine le passage en réanimation ! Nul doute que les futures versions seront à chaque fois plus performantes, comme cela fut le cas pour les vaccins aujourd'hui administrés à nos enfants (ou à certains professionnels notamment pour éviter la leptospirose).

Les chiffres ne mentent pas. Aujourd'hui, près de 90 % des personnes qui sont en réanimation et qui tristement décèdent n'étaient pas vaccinées. Les 10 % qui restent sont des personnes certes vaccinées, mais avec de fortes comorbidités. Quel que soit son point de vue sur la vaccination, il apparaît donc évident que le vaccin préserve des formes graves de la maladie. N'en déplaise aux sceptiques, c'est mathématique.

Comme tout vaccin, celui contre le Covid 19 n'empêche pas de contracter le virus, mais il empêche de développer des formes graves. Le vaccin contre la grippe lui non plus n'empêche pas d'attraper la grippe ni de la transmettre. Il permet juste de faire en sorte qu'elle ne soit presque pas visible. Et il en est de même des autres vaccins.

Le Covid 19 est un virus récent sur lequel nous n'avons que peu d'expérience. Il est donc logique que les vaccins développés en un temps record n'aient pas la même efficacité que ceux développés depuis des dizaines d'années pour d'autres maladies. Mais nous pouvons nous féliciter qu'ils fonctionnent déjà plutôt bien dans l'ensemble. Répétons-le, ils n'empêchent certes pas de contracter la maladie, mais ils évitent de se retrouver en réanimation, ce qui n'est pas rien.

Si les gestes barrière demeurent, même pour les personnes vaccinées, c'est pour tenter d'enrayer le plus possible la circulation du virus dans un contexte où la vaccination n'a pas été systématique. Si la vaccination avait été systématique, comme pour les autres maladies (rougeole, oreillons, polio, rubéole, etc.), il n'y aurait nul besoin d'une telle protection. Mais

nous sommes loin de l'immunité collective comme avec les autres maladies.

Responsabilité individuelle et responsabilité collective

Aujourd'hui, tous les soins sont en grande partie payés par la collectivité et en particulier, par ceux qui ne tombent pas malade. Dès lors, la personne qui refuse le vaccin, par crainte ou par idéologie, sait pertinemment qu'en cas de forme grave, les dépenses de santé très importantes qu'elle engendrera seront supportées par la collectivité et non par elle-même.

Si notre système de santé imposait que les dizaines de millions de F.CFP que coûte un passage en réanimation soient pris en charge par les patients eux-mêmes, peut-être que le regard sur la vaccination serait différent. C'est la raison pour laquelle dans certains pays où le système de santé est bien moins généreux que le nôtre (comme aux Etats-Unis), il y a eu malgré toutes les campagnes de dénigrement, un fort engouement pour la vaccination. Le vaccin a été perçu par les citoyens comme une véritable assurance pour échapper à des dépenses colossales qu'ils n'auraient jamais pu assumer. Mais dans notre système de santé si généreux, peu importe les choix individuels, leurs conséquences seront de toutes façons assumées par la collectivité.

La responsabilité collective consistait à mettre à la disposition de tous un vaccin gratuit, en sachant parfaitement que celui-ci n'était pas encore la panacée, mais qu'il permettait d'éviter les formes graves de la maladie dans la quasi-totalité des cas. La responsabilité individuelle consiste alors à se soucier des frais de santé qui seront avant tout payés par ceux qui font tout pour éviter de tomber malade (du moins gravement malade).

Charité bien ordonnée commence par soi-même

La loi de Pays concernant l'obligation vaccinale et l'arrêté d'application qui l'accompagne, ne définissent pas explicitement les élus comme contraints à l'obligation vaccinale. Le Président du Pays s'est exprimé sur cette critique en rappelant que les élus étaient presque tous vaccinés et qu'ils avaient une obligation morale. Dont acte.

Néanmoins, l'obligation morale n'est pas la même chose que l'obligation tout court. Les « élus » ne se limitent pas aux seuls élus de l'assemblée territoriale. Il y a aussi, et en premier lieu, tous les élus municipaux, sans oublier les députés et les sénateurs. Ces derniers ne partagent d'ailleurs peut-être pas le même point de vue que le Président sur le sujet. Les récentes déclarations de Monsieur Gaston TONG SANG en disent long et jettent encore davantage de confusion dans cette cacophonie. Car si lui refuse de se faire vacciner sans subir la moindre critique, pourquoi les salariés devraient-ils se plier ?

Le message du gouvernement aurait été bien différent si « les élus » avaient été explicitement mentionnés dans l'arrêté d'application. Cela aurait déjà eu l'intérêt de leur rappeler l'obligation d'être en contact avec le public ! Ensuite, en donnant l'exemple et en s'imposant à eux-mêmes le texte qu'ils venait de voter démocratiquement, ils auraient coupé court à bien des oppositions.

Les élus calédoniens ont fait preuve de bien plus de courage en optant pour la vaccination obligatoire pour tous, ainsi ces derniers ne peuvent absolument pas y échapper.

Donner l'exemple ne semble malheureusement pas le choix de nos dirigeants, inutile donc de s'étendre sur l'accueil du Président de la République sans geste barrière, le mariage du Vice-Président hors des règles sanitaires, ou encore les obsèques presque territoriales de Monsieur Sylvestre BODIN, alors les familles endeuillées ne peuvent quasiment pas se réunir pour enterrer leurs proches.

La vaccination ne peut être la seule réponse au contexte sanitaire

N'en doutons pas, il nous faudra apprendre à vivre avec ce virus qui en est aujourd'hui au variant Mu venu de Colombie, après le Lambda du Pérou. L'alphabet grec comprend 24 lettres dont Mu est la 12^{ème}. Si les scientifiques ont nommé les variants dans l'ordre des lettres de l'alphabet grec, il en reste donc encore 12 à exploiter avant que nous ne soyons contraints de changer d'alphabet.

La Polynésie française a fait le choix de tout miser sur la vaccination et rien que sur la vaccination (en dehors des gestes barrière). Ainsi, le Haut-Commissariat et le Gouvernement ont décrété un confinement qui n'a de strict que le nom : tout le monde au travail, tout le monde au supermarché et tout le monde agglutiné. Mais personne à la plage, personne à la montagne, là où justement il est possible de s'aérer et de se tenir à l'écart des autres.

La ministre en charge de la fonction publique et de l'enseignement a ainsi contraint les enseignants à se rendre dans leurs écoles pour soi-disant assurer la continuité pédagogique. Ces établissements sont souvent démunis d'une bonne connexion internet, excepté une salle dédiée ou le bureau de la direction. Les enseignants sont donc contraints de s'y regrouper. Verdict, on a eu des clusters d'enseignants qui se sont contaminés. Avec de tels choix, ne nous étonnons pas que le virus continue de progresser et de tuer.

Avant de se précipiter sur l'obligation vaccinale, n'aurait-il pas été préférable de placer en télétravail tous les agents qui le pouvaient pour réduire les interactions ? pourquoi ne pas avoir strictement reconfiné comme la première fois ? Pourquoi ne pas avoir repoussé la rentrée scolaire dans ce contexte si morbide ?

La réponse à la crise sanitaire ne peut, à notre avis, se limiter au seul vaccin. Elle doit passer par bien d'autres dispositions qui méritent des échanges entre syndicats et dirigeants.

Cependant, pour élaborer des stratégies de long terme, il faut échanger entre partenaires sociaux. Malheureusement, la communication est inexistante avec le ministère en charge de la Fonction Publique, qui avec le plus grand mépris, ne prend même pas la peine de répondre aux courriers que nous lui adressons.

L'analyse des pathologies (maladies) qui ont favorisé les effets mortels du virus, doit aujourd'hui déclencher une véritable politique de santé publique.

Obésité et diabète sont régulièrement mentionnés comme facteurs aggravants. On doit alors s'interroger sur la liberté laissée à certains marchands ambulants de vendre tout et n'importe quoi à nos enfants devant les établissements scolaires. Servir à l'école un petit déjeuner équilibré et gratuit aux enfants ne serait-il pas une meilleure politique de prévention ? Ne serait-il pas utile de repenser les rythmes scolaires pour garantir plus de sommeil et plus de sport à nos enfants ?

Cette crise devrait être le moyen de réfléchir à la façon d'honorer le service public d'une manière plus moderne, plus humaine, et avec davantage d'efficacité. C'est dans les périodes de crise qu'il faut savoir aller de l'avant, réformer et faire preuve de créativité.

Pour y parvenir, il faut de l'échange, du dialogue, de l'humilité, de l'humanité, de l'écoute... Autant d'éléments qui font aujourd'hui cruellement défaut !

Attaquer la loi ou pas

Notre centrale syndicale a fait le choix de ne pas attaquer la loi de Pays, non pas en raison d'un parti favorable à la vaccination, car sur ce plan,

nous laissons nos adhérents libres de leurs opinions. La liste des requérants contre cette loi est déjà bien longue et nous n'apporterions rien à ce recours. Par ailleurs, nous considérons comme très faibles les chances de succès devant les tribunaux. En effet, avec peu de différences, la même loi a été validée par le Conseil d'Etat en métropole, il apparaît donc difficile de voir celle-ci rejetée.

Pour échapper à la vaccination, il faut être en mesure de prouver certaines choses...

Les agents de la fonction publique qui ne souhaitent pas se faire vacciner et qui estiment pouvoir exercer leur activité sans vaccination, devront :

- Démontrer qu'ils souffrent d'une pathologie contradictoire avec la vaccination ;
- Ou, être en mesure de prouver qu'ils ne sont pas en contact avec le public mentionné dans la loi de Pays et l'arrêté ;
- Ou démontrer qu'ils ne sont pas agents d'accueil, de guichets, de sécurité ou d'entretien.

Comme dans toute démocratie, pour ceux qui ne seraient pas dans ces possibilités, la loi s'appliquera de plein droit.

Exercer son droit de retrait

Certains objecteront peut-être qu'ils peuvent faire valoir leur droit de retrait. Qu'est-ce que ce droit ? Si la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ou bien si un salarié constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il peut refuser d'occuper son poste de travail. C'est ce que l'on appelle le droit de retrait, c'est-à-dire le droit de se retirer de son travail car on estime sa vie ou sa santé gravement et immédiatement menacée. Il y a donc deux conditions importantes à réunir : un danger grave et imminent.

Un danger est considéré comme *grave* s'il représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur.

Un danger est *imminent* s'il peut survenir immédiatement ou dans un délai proche.

Si l'employeur respecte à la lettre les recommandations officielles pour lutter contre la pandémie, les conditions d'exercice du droit de retrait ne seront certainement pas retenues par le tribunal en cas de procédure.

En revanche, si les recommandations ne sont pas suivies à la lettre par l'employeur, le salarié peut sans aucun doute exercer son droit de retrait... jusqu'à ce que le protocole sanitaire soit mis en place correctement par l'employeur.

Pour faire valoir son droit de retrait, le salarié informe son employeur du fait qu'il exerce son droit, de préférence par un écrit (mail, SMS). Dans ce message, le salarié doit si possible indiquer les éléments qui représentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Si l'employeur considère que les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, il peut opérer des retenues sur salaire ou appliquer des sanctions.

Si l'affaire est portée devant les tribunaux et que le juge reconnaît le bienfondé de la démarche du salarié, les sanctions seront levées, les retenues sur salaires remboursées, le salarié pourra exiger un dédommagement pour le préjudice subi et il pourra même attaquer son employeur *pour mise en danger de la vie d'autrui*. L'employeur sera alors vraisemblablement condamné avec obligation de mises aux normes de son protocole.

Les recommandations prescrites par le gouvernement constituent celles auxquelles tout employeur doit se conformer. L'employeur ne pourrait être tenu pour responsable si ces règles étaient considérées comme insuffisantes.

Ne pas fuir le sujet

Avant de soulever des problèmes juridiques ou moraux, cette pandémie crée des drames quotidiens. Elle endeuille des familles, détruit des avenir, ruine des projets. Aussi, à tous ceux qui ont été confrontés par le décès d'un proche, nous adressons nos plus sincères condoléances.

Même si ce sujet est aujourd'hui bien délicat car il oppose des consciences, pour ne pas dire des croyances, nous ne souhaitons pas l'esquiver. En revanche, nous nous refusons de l'aborder sous l'angle du « pour ou contre » la vaccination. Ce débat aurait dû se tenir bien en amont, dans les instances prévues à cet effet, comme nous l'avons rappelé.

Si cette loi trouve aujourd'hui autant d'oppositions, c'est que bien des personnes perçoivent parfaitement qu'elle n'apporte aucune véritable solution. Si la vaccination est LA solution, alors tout le monde devrait l'être, sans aucune distinction. C'est le choix de nos voisins calédoniens.

En optant pour une solution hybride où seuls certains salariés sont contraints de se faire vacciner, la loi perd en compréhension et en efficacité. Cette loi est d'autant plus illisible qu'elle impose, de facto, le mélange permanent des personnes vaccinées et non vaccinées sur un même lieu de travail. Quelle est alors la portée d'une telle loi sur le plan sanitaire ? Difficile de penser pour autant qu'elle n'est qu'un pur effet d'annonce. Elle est juste le résultat d'une absence de débat avec les forces vives du Pays.

Octobre 2023

Innovation dans l'administration

Le gouvernement a inauguré en ce mois d'octobre 2021, la quinzaine de l'innovation publique. L'ambition affichée est de permettre *de nouveaux modes de travail, de nouveaux modes d'accessibilités et de nouveaux modes de management*. Comme le souligne le gouvernement, « *plus qu'une intention, elle incarne une ambition partagée par l'ensemble des acteurs de la vie publique, et constitue un vecteur de réussite de la modernisation de l'action publique.* »

Une démarche louable

Cette démarche d'innovation dans la fonction publique, le Syndicat de la Fonction Publique la souhaite de longue date. Aussi, nous ne pouvons que nous féliciter de celle-ci et des bonnes intentions qui l'accompagnent.

Nous n'avons aucun doute sur la volonté des agents de la fonction publique de voir notre institution se moderniser et offrir un service public plus accessible, de meilleure qualité et finalement simplifié pour les utilisateurs.

En ce qui concerne les nouveaux modes de travail et de management, là encore nous sommes persuadés que les agents de la fonction publique, dans leur très grande majorité, sont en attente d'un renouveau... Le risque est malheureusement qu'ils soient en attente encore très longtemps.

Lorsque des chefs de service comme Madame Solange CALISSI, Directrice des Impôts et des Contributions Publiques (DICP) ou Monsieur Eric DEAT, Directeur de la Modernisation et des Réformes

de l'Administration (DMRA) s'engagent, nous n'avons aucun doute quant à leurs intentions et leur profonde envie de voir évoluer l'institution à laquelle ils appartiennent. Ils sont sincères, n'en doutons pas. Avant d'être des chefs de service, ils sont des agents de la fonction publique qui ont servi pendant des années et qui ont donc une expérience sérieuse de ce qu'est le service public.

Qui sont « les acteurs de la vie publique » ?

Les agents eux-mêmes sont les plus pertinents pour définir la meilleure façon de rendre le service public aux usagers. Et parmi eux, les agents de proximité, ceux qui sont véritablement au contact des usagers, possèdent la plus grande légitimité.

Pourtant, nous n'avons nullement connaissance d'une quelconque écoute de leurs points de vue, même récemment. In fine, c'est pourtant eux qui devront faire le lien entre l'administration et les administrés. Ce ne sont pas les cadres isolés dans leurs bureaux qui seront au contact des usagers. Si dès le départ les agents de proximité sont exclus de la démarche, ils ne pourront pas s'approprier le projet et le rendre concret.

A notre connaissance, aucune réunion ne s'est tenue entre les représentants syndicaux et l'administration autour de ce projet d'innovation. D'ailleurs, nous n'avons reçu aucune invitation pour cet événement, ce qui traduit d'une certaine façon la considération de notre administration pour les représentants des agents de la fonction publique.

Sur quelles bases ont donc été définis les *nouveaux modes de travail* et les *nouveaux modes de management* ?

Y a-t-il eu une étude, une enquête, pour sous-tendre les décisions à venir ? L'objectif à atteindre aurait-il été fixé sans aucune concertation ? Par le haut ? Cet objectif est-il connu de tous les agents de la fonction publique ?

Dès lors, lorsque le gouvernement écrit que cette démarche « *incarne une ambition partagée par l'ensemble des acteurs de la vie publique* », il est légitime de se demander si, pour nos dirigeants, *les agents de la fonction publique* font véritablement partie *des acteurs de la vie publique* !

Une démarche soi-disant initiée en 1998

Les autorités publiques sont intervenues à plusieurs reprises pour souligner que cette démarche aurait été initiée dès 1998. Si une telle ancienneté s'avérait exacte, comment ne pas s'affliger des maigres résultats obtenus en près de 25 ans ! Quel aveu d'échec !

Pour nombre d'entre nous qui occupons des fonctions électives et représentatives au sein de la fonction publique depuis plus de vingt ans, rien n'a particulièrement changé. Non seulement rien n'a véritablement évolué, mais nous avons beaucoup de mal à nous souvenir de quelconques échanges entre syndicats et direction sur le sujet avec un véritable objectif...

Des liasses de documents ont été demandées aux services et établissements, pour la pure forme, sous les dénominations pompeuses de *Plan Annuel de Performance* (PAP) et de *Rapport Annuel de Performance* (RAP). Ces documents sont officiellement destinés à mesurer par le biais d'indicateurs, l'efficacité de l'action administrative. Dans les faits, il s'agit d'un pure exercice bureaucratique sans traduction réelle dans l'amélioration du service rendu à l'utilisateur.

La réalité ne semble pas tout à fait la même que l'habillage en papier glacé que souhaite donner l'administration pour l'occasion. Les coups de Com', qui cachent l'absence d'un véritable projet, les réunionites et autres séminaires sur l'administration sans objectifs précis, ne peuvent pas en effet être considérés comme faisant réellement partie d'un projet d'innovation.

Pourquoi alors cette inertie en 25 ans ? Sans doute car l'initiative de cette innovation n'est pas laissée aux agents de la fonction publique eux-mêmes.

Les signaux envoyés depuis des années par le politique sur l'évolution du mode de travail et de management dans la fonction publique, sont totalement contradictoires avec les ambitions affichées.

Ainsi pour prendre un exemple récent, le télétravail que bon nombre de pays ont déjà déterminé comme un outil indispensable des nouvelles organisations du travail, n'est visiblement pas pour demain dans notre administration. Les textes qui le sous-tendraient ont été apparemment bien vite remis dans les cartons.

Parallèlement, nous continuons à assister aux parachutages à la tête de certains services, de personnes certainement pleines de bonne volonté, mais sans véritable légitimité sur leur nouveau poste.

Des réunions, séminaires ou ateliers se sont pourtant tenus depuis 2018 auxquelles ont participé des agents de la fonction publique. Un projet semble donc se dessiner sans que les organisations syndicales n'aient été officiellement alertées et invitées à y participer. Du moins, le syndicat représentatif que nous sommes en a visiblement été exclu... mais nous ne pensons pas que notre administration ait pu agir ainsi, nous l'aurions sans aucun doute appris.

Dès lors, comment les agents de la fonction publique pourraient-ils s'approprier un projet d'innovation dont ils ne connaissent pas concrètement les objectifs ? Comment pourraient-ils encore croire en ces discours enrobés, lorsqu'au quotidien ils vivent le contraire ? Comment pourraient-ils avoir foi en leur administration s'ils ne sont absolument pas convaincus que le changement soit pour demain !

La méthode "Lego®Serious®Play (LSP)"

Toutes les méthodes modernes de management qui rencontrent du succès, dont la fameuse méthode "Lego®Serious®Play" sur laquelle semble s'appuyer l'administration, sont basées sur l'appropriation du sujet et des enjeux dès la conception des projets.

La méthode ici retenue, consiste à utiliser les briques de Lego® comme métaphore d'une pensée, d'où son nom. Dans tous les projets qui l'utilisent, on organise des séminaires en créant des groupes de travail, en posant une problématique, en fixant des objectifs et en essayant d'exploiter au mieux la créativité des participants.

Pour un projet d'une telle envergure, on ne s'appuie pas sur les seules personnes qui veulent participer... on impose la participation de chacun. Normalement, l'objectif n'est pas de faire avaler une solution déjà choisie. Il s'agit pour le porteur de projet, d'accepter le principe que les meilleurs choix peuvent venir de la créativité et des points de vue de chacun, quels qu'ils soient.

A notre connaissance, rien de tout cela ne s'est déroulé au sein de notre institution. Et même par le biais de méthodes plus classiques, nous n'avons pas connaissance d'un nombre très substantiel d'agents de la fonction publique interrogés, sondés, écoutés. Pourtant, les moyens modernes permettent à peu de frais et rapidement, de récupérer une masse importante d'information, d'autant que chaque agent de la fonction publique dispose aujourd'hui d'un accès à internet.

Cette démarche d'innovation, dont les objectifs concrets sont pour le moment inconnus, démarre donc de la plus mauvaise façon, puisque la méthode de travail recommandée n'est même pas appliquée aux agents.

Nouveaux modes de management et de travail

Dans bien des cas, l'instrumentalisation de notre institution s'est accélérée ces dernières années, accroissant les situations conflictuelles ainsi qu'un mal-être au travail chez nombre d'agents. On ne compte plus les chefs de services ou directeurs d'établissements parachutés sans aucune compétence managériale, et parfois sans aucune culture de l'administration.

Les méthodes de management et de travail innovantes qui fonctionnent, sont basées sur la confiance en l'agent. Cette confiance est le fruit d'une responsabilisation de chacun et d'un profond respect de la part des hiérarchies pour les agents placés sous leur responsabilité.

Comment des responsables souvent choisis pour leur docilité et leur servilité, vont-ils pouvoir accepter des méthodes de management modernes, dans lesquelles la voix de chacun compte, quel que soit son statut ?

Comment vont-ils vivre ces nouvelles méthodes souvent basées sur la confiance dans les agents, eux qui par leur insécurité, vivent dans la défiance permanente ?

Comment vont-ils gérer l'autorité avec ces nouvelles méthodes de management, lorsqu'ils n'ont qu'une faible légitimité sur leur poste aux yeux du personnel ?

Comment préparer une gestion moderne des conflits sans les instruments juridiques et administratifs idoines ?

Ce que nous aurions souhaité

Nous aurions souhaité que cette innovation à laquelle nous aspirons depuis bien longtemps, soit un véritable projet. Nous aurions souhaité qu'au travers d'une étude indépendante et dans le respect de l'anonymat,

les agents de la fonction publique soient tous questionnés, même via des formulaires par internet.

L'objet de cette enquête aurait été simple : connaître la perception du management actuel et celui souhaité. Connaître les positionnements des agents en matière de méthode de travail. Connaître également le positionnement de chacun sur le service public rendu, les possibilités et les méthodes d'amélioration.

Une fois cette étude réalisée et les résultats rendus publics, nous aurions apprécié que les objectifs de la démarche d'innovation en soient le fruit, qu'ils soient parfaitement connus et discutés.

La méthode "Lego®Serious®Play" aurait été le moyen dans chaque service et établissement de décliner l'objectif global. Car on n'innove certainement pas de la même façon dans le domaine de la santé que dans celui de l'éducation ou de l'urbanisme.

Les organisations syndicales devraient être parties prenantes tout au long du processus afin de favoriser l'acceptation par les agents des changements à venir. Car comme nous l'avons déjà rappelé, de notre point de vue, les syndicats constituent une courroie de transmission importante entre administration et agents.

Innovation ? chiche !

Ce ne sont certainement pas les agents de la fonction publique et les organisations syndicales qui ont le plus peur de l'innovation.

Au contraire, les méthodes de travail vieillotées et surtout les modes de management souvent archaïques et brutaux méritent d'être profondément réformés.

Mettons-nous autour d'une table, partageons le projet. N'écartons personne et surtout pas ceux qui sont véritablement au contact des

usagers. Jouons au Léo®, si tel est le moyen d'avancer. Mais fixons des objectifs clairs, précis, compréhensibles et compris par tous et en particulier par les chefs de service et les directeurs d'établissement.

Aidons ces responsables à la "révolution" qui les attend ! Car si l'on va au bout des méthodes modernes de management, ces responsables auront le sentiment de perdre le contrôle et donc ... leur autorité.

L'innovation dans l'administration devra sans aucun doute se traduire également par un changement de mentalité de la part de nos gouvernants dans la considération apportée au travail des fonctionnaires. Elle devrait vraisemblablement se traduire par une réforme en profondeur du corpus réglementaire dont la mise en œuvre incombe aux agents de l'administration. Cette réforme devra tenir compte des disparités ainsi que des situations sociales et économiques des différents archipels de la Polynésie française. Enfin, il ne faudra pas oublier d'ajuster les moyens matériels et humains avec les objectifs fixés pour chaque service ou établissement.

Novembre 2023

Retraites, fiscalité... les dogmes sont tenaces

Notre système de retraite est aujourd'hui en situation très difficile. Ce n'est malheureusement pas récent, mais personne ne semble avoir voulu prendre les décisions douloureuses qui s'imposaient lorsqu'il le fallait.

Pour tenter de remédier au problème, le gouvernement se lance dans une soi-disant profonde réforme fiscale. Celle-ci repose toujours sur le même dogme : « pas d'impôt sur le revenu », et de manière plus large, protéger la situation des plus hauts revenus.

Il risque de découler de tout cela des inégalités sociales accrues et une classe moyenne, ou ce qu'il en reste, qui pourrait basculer en mode survie.

Retraites, une responsabilité partagée

Il faut, en premier lieu, rappeler que la Caisse de Prévoyance Sociale n'est pas gérée par le gouvernement même si ce dernier en nomme le directeur et le comptable. La CPS est gérée de manière paritaire par les représentants des employeurs et des salariés.

Cependant, en validant de manière quasi systématique les délibérations du conseil d'administration de la CPS, le gouvernement partage la responsabilité de la situation actuelle.

Le ministre de l'Économie et des finances souhaite que le gouvernement reprenne les choses en mains. Cela peut se comprendre, mais il n'est pas certain pour autant qu'il fasse les meilleurs arbitrages.

Depuis de nombreuses années, malgré des signaux d'alarme de plus en plus insistants, notre protection sociale est restée en surrégime.

Les salariés de la CPS relèvent du droit privé. Ils sont payés par nos cotisations et jouissent d'avantages dont peu de salariés bénéficient, que ce soit dans le secteur public ou le secteur privé. Dès lors, qu'est-ce qui peut justifier que des personnes payées par nos cotisations puissent bénéficier d'avantages coûteux que n'ont pas la très grande majorité des cotisants ?

Les représentants des organisations patronales et salariales qui siègent dans les conseils d'administrations de la CPS bénéficient eux aussi de très beaux avantages. Nous avons connaissance de représentants syndicaux qui ont largement profité de leur siège au sein du conseil d'administration de la CPS pour bénéficier de soins onéreux quasiment non remboursés, et ce, aux frais des cotisants. Cela interroge encore sur ces avantages pris en charge par les cotisants ?

La situation actuelle et le contexte que nous connaissons n'est pas le fruit de la fatalité. Il résulte de décisions qui ont été prises il y a parfois bien longtemps ou, au contraire, de décisions courageuses qui n'ont jamais été prises.

Retour sur la chronique d'une catastrophe annoncée

Un organisme social comme la CPS n'a absolument pas le droit d'engager les cotisations sociales dans des placements risqués. C'est une règle statutaire.

Pourtant, cela n'a pas empêché l'institution de réaliser, au début des années 2 000, des placements hasardeux dans FORTIS, une excroissance de la banque BNP, et d'y laisser des plumes de manière considérable. Le comptable de la CPS est normalement redevable sur ses deniers personnels pour ce type d'erreur de gestion. Mais en l'occurrence, pas la moindre inquiétude.

La CPS a également participé à des investissements colossaux dans la compagnie ATN sans que cet argent ait été remboursé ou qu'il ait engendré des dividendes. Certains membres du conseil d'administration se dédouanent de ce choix en disant que les emplois de la compagnie ont généré de très nombreuses cotisations. Pourtant, une règle est une règle et ATN aurait de toute façon vu le jour même sans les fonds de la CPS.

La PSG et son financement

Puis il a fallu supporter la PSG (Protection Sociale Généralisée). Pour conserver l'équilibre, le gouvernement n'a pas hésité à puiser des milliards dans la caisse de retraite pour alimenter l'assurance maladie. Que ces sommes soient aujourd'hui remboursées ou non, on ne jongle pas comme cela avec les cotisations retraites.

Aujourd'hui, le régime des retraites est déficitaire d'environ 32 milliards de F.CFP. Cela correspond à peu près à une année de masse salariale de la fonction publique territoriale.

Lorsque la Protection Sociale Généralisée fut mise en place il y a environ 20 ans, la situation économique était encore relativement favorable. Philosophiquement, il paraissait logique que tout citoyen puisse voir ses soins pris en charge, qu'il ait cotisé ou non. La dépense bénéficie donc à tous, mais la recette est principalement constituée par les cotisations des salariés, dans une bien moindre mesure par celles des non-salariés, puis par la CST et quelques taxes. Le régime des retraites est quant à lui financé par les cotisations des salariés. L'effort demandé aux cotisants est donc devenu très substantiel. Avec la crise économique, cet effort est devenu difficilement soutenable.

Logiquement, si la santé profite à tous, elle doit être financée par tous et pas seulement par les salariés. Dès sa constitution, la PSG aurait dû être financée via la fiscalité, et si possible par celle reposant davantage sur les revenus des plus riches pour plus d'égalité sociale. En maintenant le

financement de ce dispositif essentiellement sur les salariés, les décideurs ont scié la branche sur laquelle nous étions tous assis.

Le copier-coller habituel de la métropole

Pour tenter d'enrayer l'hémorragie, le gouvernement a cru bon de faire un copier-coller des choix métropolitains en reculant l'âge de départ à la retraite, en allongeant la durée de cotisation et bien évidemment en augmentant considérablement les taux d'abattements pour celles et ceux qui souhaitent partir à la retraite par anticipation. Parallèlement, les taux de cotisations continuent également de progresser.

Aujourd'hui, pour renflouer la caisse, il est question d'une TVA dite "sociale". Qu'on se le dise, la TVA est l'impôt le moins social qui existe, puisqu'en proportion, il pèse bien plus lourdement sur les bas revenus que sur les hauts revenus. Parler de TVA "sociale" est donc une ineptie. Le seul avantage de ce type d'impôt est que son assiette est très large et qu'il rapporte beaucoup et rapidement.

Par ailleurs, n'est prévue aucune déductibilité de la taxe entre les différents intervenants avant la vente finale. Il ne s'agit donc absolument pas d'une Taxe sur la Valeur Ajoutée, mais d'une simple taxe sur les ventes. Il y a derrière cela un risque inflationniste dont les conséquences peuvent être favorables pour la fiscalité, mais désastreuses pour notre pouvoir d'achat.

Pour tenter de renouer avec l'équilibre, avant même de chercher à réduire la dépense, le gouvernement cherche à accroître les recettes ! Ne serait-il pourtant pas plus vertueux de chercher à rationaliser les dépenses avant d'accroître les recettes ?

Bonne ou mauvaise hygiène de vie, peu importe

Mettons immédiatement de côté les accidents de la vie, les fragilités génétiques et autres problèmes de santé que nous pouvons tous rencontrer indépendamment de notre comportement.

Un individu qui prend soin de sa santé par une bonne hygiène de vie, une alimentation équilibrée et de l'exercice, verse à salaire égal, autant de cotisations qu'un individu qui fume abondamment, boit de l'alcool, mange de manière déséquilibrée et met donc sa santé en danger.

Le premier a un comportement qui permet potentiellement à la CPS de faire des économies alors que le second fait courir le risque de fortes dépenses.

Ne serait-il pas temps de responsabiliser les usagers que nous sommes ? Ne serait-il pas temps de trouver des dispositifs incitatifs pour appeler chacun à fournir un effort pour réduire nos dépenses de santé ?

Nous sommes 280 000 habitants, pas des millions. Il y a donc la possibilité de passer un contrat avec chacun et d'envisager des programmes de prévention presque individualisés. Pourquoi ne pas accorder à chaque individu un coefficient de risque sur ses cotisations ? Ce coefficient viendrait alors alourdir, ou au contraire réduire, le niveau de cotisation en fonction de l'effort fait pour réduire la dépense collective.

Le taux de remboursement actuel des soins et des médicaments est très élevé. Sans doute faudrait-il commencer par le réduire. C'est l'occasion de rappeler que la santé n'est pas un service comme les autres et qu'il mérite de la part de chacun une attention particulière. Il nous paraît aujourd'hui important d'avoir une véritable approche sociale, y compris dans le remboursement des soins. Il serait tout à fait possible d'envisager que plus on dispose de revenus élevés, moins les soins quotidiens soient remboursés.

Là encore, nous écartons de notre réflexion les maladies chroniques et les gros incidents de la vie.

Les prix des médicaments sont aujourd'hui relativement importants. Plus ils sont élevés, plus la CPS doit les rembourser. Les prix des médicaments sont fixés par rapport à leur coût d'arrivée sur le territoire, coût sur lequel on applique un coefficient. La marge ainsi créée se partage entre grossistes et officines. Or il semble difficile de considérer que les grossistes en médicaments et les pharmacies soient des parents pauvres du système de santé. Par conséquent, sans doute conviendrait-il de réduire le prix des médicaments et donc les marges des grossistes et détaillants.

Quant au système de retraite, son rééquilibrage passe immanquablement par la fiscalité, et bien évidemment, par une pression plus forte sur les hauts revenus ! Les plafonds de cotisation doivent impérativement disparaître. Nos élus doivent eux-aussi passer par la case déclaration auprès de la CPS et y verser leurs cotisations.

La fusion des tranches A et B

Le gouvernement réfléchit à fusionner les tranches A et B. La tranche B est celle qui est payée par les plus hauts revenus, et donc ceux qui potentiellement devraient bénéficier de meilleures retraites. Il est en effet logique que plus un individu a cotisé, plus sa retraite soit élevée.

Le risque de cette fusion est de voir un nivèlement par le bas et un aplatissement total des retraites. Dès lors, tous ceux qui ont cotisé au régime de la tranche B pendant des années, voire des dizaines d'années, pourraient voir leur retraite considérablement amputée.

Une réforme fiscale dont les contours montrent que les dogmes sont tenaces

Lorsque le ministre des finances a sollicité une étude pour la réforme fiscale, la condition était : « *pas d'impôt sur le revenu* ». Ce choix de nanti est un dogme inepte, surtout lorsqu'il s'agit de parler de rééquilibrage social.

Toute taxe indirecte est par essence antisociale car elle pèse proportionnellement plus lourdement sur les revenus modestes que sur les hauts revenus.

Par ailleurs, il est prévu la mise en place d'un impôt sur les successions avec des règles drastiques lorsque les héritiers ne peuvent payer cette taxe sur leur héritage. Il semble en effet, que le gouvernement souhaite proposer en pareil cas, la possibilité pour l'administration de vendre de force les biens pour en encaisser l'impôt. Que se passera-t-il lorsqu'une fratrie héritera d'une terre évaluée pour des sommes importantes et qu'elle devra payer un impôt très conséquent ? Si aucun des héritiers ne peut assumer la dépense, leur terre sera vendue contre leur gré et ils encaisseront des miettes.

Bien des personnes qui seront concernées ne participent pas à la spéculation foncière car elles n'ont pas les moyens d'acheter. Cependant, elles en seront victimes au moment de l'héritage lorsque leurs terrains seront évalués pour la taxation.

Nous risquons alors d'avoir des hordes de personnes qui, au lieu de pouvoir construire sur une terre qu'ils héritent de leurs ancêtres, n'auront d'autre choix que d'alimenter les lotissements sociaux, voire les bidonvilles, tout en regardant des nantis s'installer sur les terres de leurs aïeux.

Belle leçon de social de la part d'une caste de nantis qui trouvera certainement la parade pour échapper à ce dispositif. Elle trouvera là le moyen de racheter dans de bonnes conditions des terres à des futurs hotu painu.

L'appel des syndicats à la grève générale

Les syndicats qui risquent de se voir privés de leurs sièges au sein de la CPS et des avantages qui s'y rapportent, appellent à une grève générale. Les contours des revendications sont flous, mais une chose est quasi certaine, leur motivation principale est sans nul doute de faire pression sur le gouvernement pour conserver leurs prérogatives au sein de la CPS.

Ces centrales ont été aux commandes de la CPS pendant toutes ces années, elles devraient davantage s'interroger sur leurs propres responsabilités plutôt que d'instrumentaliser des salariés déjà victimes.

Notre syndicat ne participera donc pas à ce mouvement.

Décembre 2023

Elections des Comités Techniques Paritaires

Le 2 décembre dernier se sont tenues les élections des représentants du personnel au sein des Comités Techniques Paritaires (CTP).

Nous profitons donc de cette lettre pour remercier tous les électeurs et féliciter les nouveaux représentants. Bien évidemment, nous adressons un message encore plus chaleureux à ceux qui nous ont apporté leur soutien, à la fois par leur vote et/ou leur candidature.

Pour bon nombre d'entre nous, ces comités ont une mission relativement floue, d'autant qu'il n'est pas rare que certains d'entre eux ne se réunissent malheureusement presque jamais.

Retour sur une organisation électorale bâclée

Lorsque l'on souhaite qu'une élection se déroule correctement et qu'elle ait du sens, tant pour l'électeur que pour les futurs élus, il faut accorder un minimum de temps à sa préparation.

Or il ne s'est écoulé qu'un mois entre l'annonce de la tenue du vote et le bouclage des listes. Dans cette période de pandémie, réunir des personnes et les informer, a minima, des tenants et aboutissants de ce scrutin est chose compliquée en si peu de temps. Nous avons donc adressé un courrier à Madame la Ministre en charge de la fonction publique pour solliciter leur report en 2022. Car en effet, rien ne pressait.

Hélas, il semble qu'il était plus important pour notre tutelle de se débarrasser de cette formalité administrative que de lui donner du sens.

Nous ne sommes d'ailleurs pas la seule centrale syndicale à avoir demandé ce report, mais dans un contexte où le dialogue social n'existe plus, nos courriers n'ont même pas obtenu une réponse de pure politesse.

A quoi servent les CTP ?

Les Comités Techniques Paritaires ont en charge tout ce qui est relatif à la sécurité, aux horaires, à l'hygiène et à l'organisation des services et établissements. A priori, rien de particulièrement sensible... mais à priori seulement.

Par ailleurs, les résultats des élections aux CTP permettent, en complément de ceux aux Comités Administratifs Paritaires, de définir les quotas d'heures de décharge syndicale ainsi que la participation ou non au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Horaires de travail

Prenons l'exemple des horaires de travail. Pour quasiment toute notre administration, il est aujourd'hui acquis que l'on travaille de 7h30 à 15h30 du lundi au jeudi et de 7h30 à 14h30 le vendredi avec à chaque fois une pause méridienne de 30 mn non décomptée du temps de travail. Pendant ces 30 mn l'agent doit rester potentiellement disponible pour sa hiérarchie, c'est le principe de la journée continue.

Lorsque la journée n'est pas continue, la pause méridienne doit être une véritable pause (en général 1h30). Celle-ci est alors décomptée du temps de travail et l'agent n'a aucune obligation de rester à la disposition de son employeur.

Pour que des horaires de travail soient légaux, ils doivent avoir obtenu l'accord préalable du Comité Technique Paritaire avant d'être officialisés

par une note de service se référant précisément à cet avis. Tant qu'aucun accord n'a été donné par le comité, ces horaires peuvent être contestés.

Hygiène et sécurité

En cette période de pandémie, avec l'adoption de la loi sur l'obligation vaccinale, il apparaît très important que les représentants du personnel restent vigilants.

Contrairement à ce que certains chefs de service ou directeurs d'établissement semblent croire, cette loi n'autorise pas tout. Par exemple il ne leur appartient pas de vérifier l'état vaccinal de leurs agents. Cette prérogative revient au seul personnel désigné par la loi, à savoir, les médecins et pharmaciens de l'Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale (ARASS) et de la Direction de la santé, dans le respect du secret médical.

C'est au sein des CTP que les protocoles sanitaires doivent être débattus et validés. Dans le contexte actuel, les Comités Techniques Paritaires ont donc un rôle particulièrement important à jouer.

Organisation du travail

Votre hiérarchie prévoit un nouvel organigramme avec une nouvelle répartition des missions ? Là encore, le projet final devra obtenir l'avis du Comité Technique Paritaire avant d'être entériné.

Il s'agit là d'un garde-fous destiné à prévenir toute démarche autoritaire. Le statut de la fonction publique empêche ainsi que l'on bouge des agents comme des pions sur un échiquier.

Être vigilant sur les dérives potentielles

La mise en place de tout dispositif de surveillance doit immanquablement obtenir l'assentiment du personnel au travers d'une validation par le CTP.

Par exemple, nous avons connaissance d'un service qui a installé près d'une dizaine de caméras sans en informer son personnel. Il est bien évident qu'avec un tel niveau de "surveillance", nous sommes plus dans l'espionnage des agents que dans un véritable problème de sécurité. La personne responsable de ce service s'est bien gardée de demander une quelconque autorisation et d'informer son personnel. Il s'agit d'une dérive manifeste, sans aucun doute répréhensible par la loi, puisqu'à minima le personnel aurait dû être informé de leur installation, de leur emplacement et de leur objet réel.

Il faut être également vigilant par rapport aux nouveaux systèmes d'ouvertures par badge qui permettent de connaître les mouvements précis de tous les agents à la seconde près. Un tel système initialement installé pour simplifier la vie des agents peut également être exploité de manière bien plus pernicieuse par des personnes mal intentionnées. Là encore, il convient d'informer le personnel et d'obtenir préalablement un avis favorable du Comité Technique Paritaire.

Même vigilance avec les nouveaux autocoms qui gèrent les standards téléphoniques et qui parfois, enregistrent les heures précises d'appel, les numéros de téléphones, voire les conversations. Cela peut porter atteinte à la vie privée et le CTP en est l'espace de discussion.

Prévenir les conflits

Bien souvent les chefs de service et directeurs d'établissement oublient cette obligation qui leur est faite de saisir le CTP. Ils souhaitent aller vite dans leurs démarches et pensent que tout ce mécanisme administratif ne fera que les ralentir.

En réalité, ils oublient que la validation de ce type de projets par le Comité Technique Paritaire est un moyen de réduire considérablement les conflits qui pourraient naître avec le personnel.

Lorsqu'un projet est mené de manière transparente avec l'assentiment du personnel, il est rare qu'il soit contesté. Le CTP peut d'ailleurs fixer les garde-fous nécessaires à l'utilisation de certains dispositifs pour en éviter une utilisation plus malveillante.

En revanche, lorsqu'un projet est mené tambour battant sans se soucier du personnel, il attire légitimement suspicions et inquiétudes.

Si la formalité administrative du CTP ralentit en effet certaines opérations, il a cependant la vertu d'offrir une transparence auprès du personnel.

Fonctionnement des CTP

En toute rigueur, les Comités Techniques Paritaires ont vocation à se réunir a minima deux fois par an, ce qui reste un véritable miracle lorsque cela se produit.

La première réunion permet en général d'adopter un règlement intérieur, celui-ci définissant notamment les modes de convocation et de consultation des dossiers.

Toute convocation doit être effectuée dans un délai suffisant pour permettre aux participants de s'y préparer. Outre un ordre du jour précis, la convocation doit contenir l'ensemble des documents permettant l'analyse des dossiers.

Les représentants du personnel ont la possibilité de mettre leurs points à l'ordre du jour d'un CTP dès lors que la moitié d'entre eux y sont favorables. Les représentants du personnel bénéficient bien évidemment d'une autorisation spéciale d'absence pour accomplir leur devoir syndical.

Pour qu'un CTP se tienne réglementairement, les trois quarts des participants doivent y être présents. Si ce quorum n'est pas atteint, le même ordre du jour peut être soumis à un nouveau CTP qui délibère alors légalement sans quorum huit jours plus tard.

Tout CTP donne lieu à un procès-verbal dûment signé et enregistré. Ce dernier n'est légalement accessible qu'aux représentants. Mais une diffusion plus large peut-être négociée. Bien que les représentants du Comité Technique Paritaire n'émettent que des avis, toute décision contraire de l'administration ouvrirait droit à contestation, d'autant plus si le refus de suivre l'avis du CTP n'est pas dûment motivé.

Meilleurs vœux !

Nous vous souhaitons d'excellentes fêtes de fin d'année. Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour l'année 2022, et plus spécifiquement une excellente santé pour vous et ceux qui vous sont proches.

Puisse 2022 ouvrir de bonnes perspectives pour sortir de cette pandémie et retourner progressivement vers une vie plus libre.

Contacts



Site web

<https://sfppolynesie.org>



Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie
française