

Lettres mensuelles du SFP

Année 2022



**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, 2022

SFP Polynésie Française

[www.sfppolynesie.org](http://www.sfppolynesie.org)

## Sommaire

Dialogue social... une situation compliquée.....	1
Un projet de Délibération pour faciliter l'intégration des FEDA dans notre administration .....	6
Inflation : les fonctionnaires territoriaux, nouveaux dindons de la farce .....	11
Télétravail et paiement des heures supplémentaire pour le personnel médical.....	17
Passe d'armes entre mesdames Virginie BRUANT et Eliane TEVAHITUA au sujet de la protection de l'emploi local .....	23
Nos services de santé vont mal.....	31
Difficiles relations entre syndicats et gouvernement .....	41
Affaire Matani KAINUKU, illustration de la priorité à l'emploi local par le gouvernement.....	47
Contestation d'une notation ou d'un refus d'avancement et risques psycho-sociaux .....	52
Actualité et stage de titularisation .....	61
La Polynésie française championne de France de corruption par habitant ! Et notre administration ? .....	67
Saisir le Tribunal Administratif .....	77

Janvier 2022

## Dialogue social... une situation compliquée

En janvier 2022, nous n'avons pas publié de lettre mensuelle en raison de la tenue de notre assemblée générale. Nous reprenons donc maintenant le cycle régulier de nos publications.

Nous profitons de l'actualité et du remaniement ministériel, pour rebondir sur le dialogue social qui connaît une période bien difficile depuis quelques années. Nous pensions être l'une des rares centrales à le ressentir ainsi, mais lors d'une réunion concernant l'avenir de la convention collective des ANFA, cette perception s'est avérée partagée par la quasi-totalité des représentations de salariés. Seuls les syndicats proches de la majorité actuelle ont tenté de défendre maladroitement l'idée que tout allait bien.

Madame la Ministre en charge de la fonction publique, tout comme Monsieur le Ministre des finances et Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines qui participaient à la réunion, ont donc été officiellement alertés par nos soins de cette situation qui devient inacceptable et préoccupante.

### **Un rappel des règles basiques de courtoisie**

Nous avons profité de cette réunion pour rappeler que la règle de base de toute bonne relation consiste en la politesse de répondre aux courriers qui sont adressés.

Nous pensions faire partie du petit nombre d'organisations syndicales victimes de cette mise à l'écart, mais les représentants de Force Ouvrière,

de la Force Revendicatrice des Agents de l'Administration du Pays (FRAAP) ou de Otahi ont également confirmé que leurs courriers restaient bien souvent sans réponse !

Nous avons donc souligné que si nous prenions le soin et le temps d'écrire à notre administration, ce n'est pas pour parler de la pluie et du beau temps, mais pour exposer des dysfonctionnements qui méritent des solutions. Or les premières victimes de ces dysfonctionnements ne sont pas les représentants syndicaux que nous sommes, mais bien les agents de la fonction publique que vous êtes.

Nous avons donc insisté sur le fait qu'en pareil situation, le mépris de l'administration est avant tout un mépris pour les agents publics, voire pour la fonction publique elle-même, ce que nous ne pouvons tolérer.

## **Percevoir autrement les organisations syndicales**

Lors de cette rencontre, notre centrale a posé en préambule que les organisations syndicales ne devaient pas être perçues comme des adversaires, mais bien comme des partenaires.

Nous avons rappelé que dans la grande majorité des situations, nous ne faisons que demander l'application à la lettre des textes votés par les représentants de l'assemblée ou des arrêtés pris en Conseil des Ministres.

Nous avons répété aux Ministres en présence, ainsi qu'à la nouvelle Directrice Générale des Ressources Humaines, que notre rôle consistait essentiellement à maintenir un lien avec des personnes que nos dirigeants ne rencontrent quasiment jamais, à savoir vous, les agents publics.

Nous sommes le relai de vos difficultés, notamment lorsque celles-ci nécessitent une modification de la réglementation. Dans la très grande majorité des cas, nous accompagnons la présentation de vos problèmes par des propositions de solutions, ce qui nous place indéniablement du côté des partenaires et non des "opposants".

## Entre déni et volonté d'avancer

Si Madame la Ministre en charge de la fonction publique a rejeté le constat quasi unanime d'un dialogue social au point mort, Monsieur le Ministre des finances et Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines ont quant à eux préféré regarder vers l'avenir en s'engageant dans de nouvelles relations plus dynamiques avec les organisations syndicales.

C'est ce que nous souhaitons et les sujets ne manquent pas. Bien des textes qui nous régissent sont devenus obsolètes et l'inertie que nous subissons depuis de nombreuses années n'a fait qu'amplifier les problèmes.

## Un remaniement ministériel qui risque de complexifier les choses

Le remaniement ministériel qui vient d'être opéré confirme Madame Christelle LEHARTEL dans sa charge de la fonction publique, Madame Virginie BRUANT récupère le portefeuille du travail et Monsieur Yvonnick RAFFIN se voit confier le dialogue social. Cette répartition a de quoi complexifier l'avenir...

Même si notre interlocutrice privilégiée restera Madame la Ministre de la fonction publique, les réformes que nous souhaitons relèvent du dialogue social et tout ce qui a trait aux agents non-fonctionnaires de l'administration relèvera des règles de travail de droit privé.

Le gouvernement saura-t-il parler d'une seule voix ? Les intentions fortes du Ministre en charge du dialogue social seront-elles suivies d'effet dans la fonction publique ? Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines parviendra-t-elle à convaincre sa tutelle du bienfondé de sa dynamique ?

Nous restons donc prudents quant aux réelles possibilités de réformes avant les prochaines élections territoriales qui auront lieu maintenant dans un peu plus d'un an.

## **Pour le Syndicat de la Fonction Publique, il faut pousser aux réformes**

Voilà maintenant près de dix ans que nous proposons et suggérons des réformes fortes dans notre administration, mais nous sommes face à des interlocuteurs frileux. Si nous devons attendre que le prochain gouvernement se mette en place, qu'il s'imprègne des dossiers, ce seront encore deux à trois années de perdues.

Monsieur le Ministre des finances et Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines semblent avoir perçu l'importance de l'urgence de ces réformes, mais ils ne les porteront pas car cela n'est pas dans leurs attributions. Néanmoins, leur volonté semble affichée et nous devons tenter de profiter de ce climat positif.

Réformer le système de notation et de promotion des agents, imposer des formations régulières et adaptées aux cœurs de métiers de chacun, moderniser et ajuster les modes de recrutements dans la fonction publique, réguler et uniformiser les méthodes d'encadrement, proposer des carrières davantage évolutives, voilà quelques sujets fort anciens que nous défendons.

Aujourd'hui, de nouveaux thèmes font leur apparition comme le télétravail, la télémedecine, la nécessaire modernisation de notre administration à la fois dans son état d'esprit, ses méthodes de management et ses supports techniques, la simplification de l'accès à l'administration pour les usagers, la réduction des inégalités de traitement entre agents, etc.

Nous espérons que les bonnes volontés accepteront avec courage et dynamisme d'aborder ces orientations si cruciales pour le devenir de notre institution.

Profitant du nouvel an chinois entamé en ce mois de février, nous vous adressons nos meilleurs vœux pour l'année du tigre d'eau qui s'ouvre devant nous : kung hei fat choï !



Février 2022

## Un projet de Délibération pour faciliter l'intégration des FEDA dans notre administration

Le gouvernement est sur le point de faire passer une délibération relative à l'intégration des FEDA dans notre administration. Le projet de texte a déjà été inscrit au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, les étapes suivantes ne devraient donc pas trop trainer.

Pour ceux qui ne le savent pas, les FEDA sont les **F**onctionnaires d'**E**tat **D**étachés dans l'**A**dministration.

Alors que ce dispositif est à bout de course et qu'il n'a quasiment jamais rempli son rôle, voilà qu'il refait surface. Au lieu d'affirmer la préférence à l'emploi local, au lieu d'offrir des perspectives à nos étudiants qui font de brillantes études, le gouvernement juge opportun de simplifier l'intégration des agents de l'Etat.

### FEDA... un peu d'histoire

Lorsque notre administration s'est constituée, le Pays et l'Etat ont cru judicieux de permettre à des fonctionnaires métropolitains de venir renforcer, et normalement former, des fonctionnaires locaux.

Le dispositif est si ancien que les vétérans Polynésiens de la seconde guerre mondiale s'étaient déjà insurgés de voir les postes de l'administration occupés par des métropolitains, alors qu'ils espéraient après avoir risqué leur vie pouvoir se construire un avenir plus serein.

Malheureusement, la formation fut ainsi la grande oubliée de ce dispositif puisque malgré nos recherches, nous n'avons pas trouvé trace de

fonctionnaires locaux pouvant affirmer avoir été formés par des FEDA. Nous n'avons pas trouvé trace non plus de formations organisées par des FEDA au profit de fonctionnaires locaux.

Ces agents bénéficient de très nombreux avantages : majoration de rémunération, primes diverses et variées, prise en charge des déplacements et déménagements, mais aussi congés administratifs.

Eh oui, vous avez bien lu ! Bien que les congés administratifs aient été supprimés pour les fonctionnaires et que par souci d'équité ils soient également suspendus pour les ANFA, les FEDA eux, continuent d'en profiter... sans doute par souci d'équité !

Ils sont aujourd'hui une soixantaine dans notre administration ou dans les cabinets ministériels. Ils font ce que bien des fonctionnaires locaux pourraient faire... mais en étant bien mieux rémunérés. Ils coûtent donc beaucoup plus cher à la collectivité.

## **Que prévoit cette délibération**

L'objet de la délibération est de finalement faciliter leur intégration dans notre administration, qu'ils travaillent dans des services ou établissements ou qu'ils mettent leurs compétences au service des politiques dans les cabinets ministériels.

Point de concours pour intégrer la fonction publique, juste une lettre de demande. Le dossier est ensuite transmis à la Commission Administrative Paritaire du cadre d'emploi de la personne intéressée pour un simple avis. Puis la décision finale revient au Président du Pays.

L'intégration se fait au même grade que le FEDA demandeur, mais à l'échelon qui lui permet a minima de conserver sa rémunération d'expatrié. Et si l'échelon maximum ne suffit pas, alors la compensation est effectuée par des primes.

En résumé, cette Délibération est un peu comme le manuel du « comment devenir fonctionnaire local tout en conservant la quasi-totalité des avantages d'un expatrié ».

## **Un projet comme un symbole d'iniquité**

Aujourd'hui, à de rares exceptions près, les fonctionnaires locaux ont intégré la fonction publique par concours. Ils sont pour la plupart rémunérés sans majoration et sans avantage.

Demain, ils pourraient donc avoir comme collègues des personnes qui feront exactement le même travail qu'eux, qui seront placés sous le même statut qu'eux, tout en percevant des rémunérations bien plus conséquentes. Ces situations d'inégalités existent déjà dans notre administration et elles posent socialement un problème.

Alors demain, comment expliquer à un fonctionnaire qu'il doit accomplir son travail avec entrain et dynamisme lorsqu'à ses côtés, travaille quelqu'un entré dans la fonction publique par opportunisme et qui jouit d'une rémunération bien supérieure ? Pourquoi le concours est-il la règle pour les locaux alors que les FEDA peuvent s'en affranchir ?

Le projet de loi ne prévoit aucun garde-fou et la décision d'intégration est finalement entre les seules mains du Président qui pourra alors agir de manière discrétionnaire. Car l'avis de la Commission Administrative Paritaire n'est qu'un avis et non une décision. Cet avis, même défavorable, pourra être contourné par la miraculeuse « nécessité de service ». Celle-là même qui est utilisée à contrario pour empêcher les agents locaux de bénéficier de décharges d'activité au profit des syndicats.

Ce dispositif introduit immanquablement une très forte politisation de ces FEDA. Tout fonctionnaire d'Etat qui voudra intégrer la fonction publique par ce dispositif saura parfaitement qu'il doit caresser dans le

sens du poil le Président ou sa majorité. Il y a quelques années, notre syndicat avait même employé le mot de mercenariat.

Où sont donc alors passés ces bons principes énoncés dans le statut de la fonction publique qui annonce l'absence de toute discrimination ethnique, politique ou religieuse ?

Et comme de bien entendu, le dispositif est à sens unique puisque les fonctionnaires locaux n'ont pas la possibilité d'entrer dans la fonction publique d'Etat dans des conditions équivalentes à celles des FEDA.

### **Quid de l'océanisation des cadres ?**

Entre les discours et les actes il semble donc exister non pas un fossé, mais un océan. Nos dirigeants ne cessent de répéter leur attachement à l'océanisation des cadres et de promouvoir les études longues et difficiles auprès de nos étudiants.

Un tel projet de délibération est aux antipodes des discours officiels. Ne craignons les mots, il se présente comme une soumission à l'ancienne puissance coloniale.

A de très rares exceptions près, les FEDA n'ont aujourd'hui plus d'avenir dans notre administration. Nous disposons de bien des possibilités pour recruter en CDD dans notre institution si des besoins se font sentir, y compris des expatriés... Mais ces recrutements se font aux conditions de la fonction publique territoriale et non avec tous les avantages d'un FEDA.

Seuls quelques rares postes destinés normalement à préserver l'indépendance d'un établissement public du politique sont encore justifiés. Et encore, faut-il qu'ils soient occupés par des fonctionnaires emplis de principes et non par des mercenaires.

Comme évoqué au début de cette lettre mensuelle, les FEDA n'ont jamais formé qui que ce soit et cette assertion est encore plus vraie sur ces 20 dernières années. Parallèlement, le nombre de polynésiens avec un bon niveau de formation est conséquent aujourd'hui. Il faut justement leur laisser la chance de s'exprimer, quitte à ce qu'ils commettent des erreurs. C'est en apprenant de leurs erreurs qu'ils s'amélioreront.

## **La délibération que nous espérons**

Nous aurions espéré au contraire une délibération qui annonce très clairement la fin de ce dispositif et qui adresse un message clair tant aux FEDA qu'aux fonctionnaires territoriaux qu'aux étudiants polynésiens.

D'abord, nous aurions apprécié que les FEDA se voient supprimer les congés administratifs comme tous les autres fonctionnaires... justement par souci d'équité.

Ensuite, nous aurions voulu que cette délibération empêche toute intégration simplifiée, mais qu'au contraire, elle impose le concours et le redémarrage d'une carrière en cas de réussite. Cela empêchait de facto toute intégration à rémunération constante.

Il ne s'agit pas d'interdire l'accès à la fonction publique territoriale aux expatriés métropolitains, puisque les FEDA ont parfaitement la possibilité de se présenter aux concours... quand ils ont lieu.

Nous aurons la plus grande vigilance sur ce projet de texte et nous vous tiendrons informés des suites qui lui seront données.

Mars 2022

## Inflation : les fonctionnaires territoriaux, nouveaux dindons de la farce

Sur les douze derniers mois, l'inflation a été mesurée autour 4,4 % par l'Institut de la Statistique. Cette hausse généralisée des prix impacte directement le pouvoir d'achat de tout le monde, y compris celui des agents publics que nous sommes.

Cependant, dans la fonction publique, cette inflation ne se répercute pas de la même façon sur tous les agents, en raison notamment des différences de statuts et de l'existence de certaines indexations automatiques.

Petit tour d'horizon...

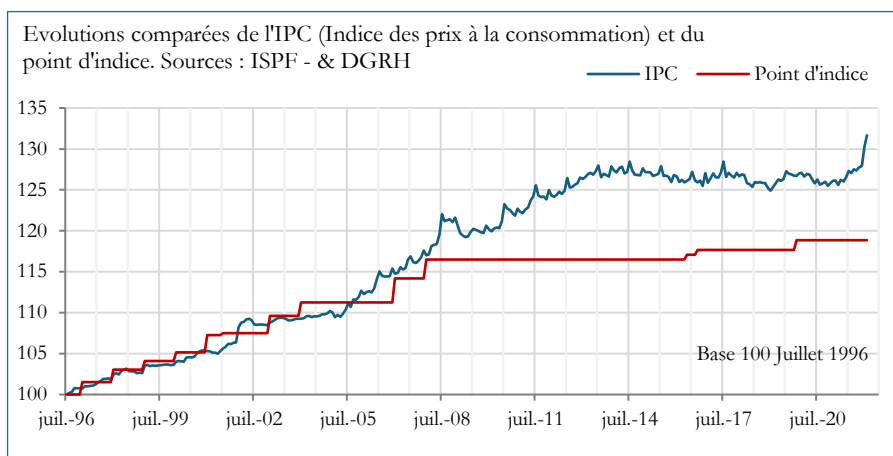
### **Le SMIG - Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti**

La Polynésie française est l'un des derniers pays au monde à avoir conservé une indexation automatique du salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation (IPC).

Ce mécanisme inflationniste a été écarté par la quasi-totalité des pays dès les années 1970, au profit de négociations régulières entre représentations des employeurs et des salariés. L'inflation peut alors servir de guide, mais n'impose aucune réévaluation automatique. C'est davantage la croissance qui sert d'étalon, d'où l'appellation métropolitaine de SMIC, "Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance".

En Polynésie française, dès lors que l'inflation dépasse 2 %, le SMIG est automatiquement réévalué dans les mêmes proportions. Il en découle

que tous les salariés rémunérés au SMIG voient leur rémunération progresser et s'ajuster à l'élévation du coût de la vie.



Afin de maintenir des grilles salariales cohérentes, les entreprises doivent également faire progresser les salaires des personnes dont la rémunération est voisine du SMIG, c'est ce que l'on appelle l'effet domino.

Si cet ajustement n'était pas réalisé, les salariés gagnant juste au-dessus du SMIG stagneraient et verraient leurs confrères rémunérés au strict salaire minimum finir par gagner davantage qu'eux après revalorisation. Or les grilles salariales doivent rester cohérentes afin de préserver une relative paix sociale.

## Les ANFA - Agents Non-Fonctionnaires de l'Administration

Nos confrères ANFA ont également cette chance d'avoir des salaires indexés sur l'évolution du coût de la vie. Là encore, la Polynésie française fait office de dinosaure puisque plus aucun pays au monde ou presque n'a maintenu ce genre de mécanisme particulièrement inflationniste.

Pour les ANFA, dès que l'indice des prix à la consommation s'accroît de deux points, (et non plus 2 %), leur indice est lui aussi automatiquement réévalué.

Il en découle que ces agents ne connaissent que des pertes passagères de pouvoir d'achat. Il leur suffit d'attendre que l'indice affiche deux points de plus pour être réévalués. Et même si très vite l'indice des prix à la consommation redescend en dessous des 2 points, ils conservent l'avantage de leur dernière augmentation.

## **Les FEDA - Fonctionnaires d'Etat Détachés dans l'Administration**

Le gouvernement national a annoncé de son côté la revalorisation des salaires des fonctionnaires, sans doute pour le mois de mai. Celle-ci devrait se situer autour de 3 %, l'inflation nationale étant estimée entre 3,6 % et 4,4 %. C'est le double des 1,5 % envisagés au 1<sup>er</sup> mai par notre gouvernement.

Il découlera logiquement de cette décision nationale que les salaires des FEDA, dans notre administration, devront mécaniquement et statutairement être réévalués dans les mêmes proportions qu'en métropole...

## **Les FPT - Fonctionnaires Publics Territoriaux**

Pour les FPT, c'est la bérézina. Aucun processus d'indexation n'existe, ce qui fait en sorte que lorsque les autres agents publics voient leur salaires progresser, ou plutôt s'ajuster à l'évolution du coût de la vie, les nôtres restent sur la ligne de départ.

Le gouvernement a fini par annoncer une revalorisation de 1,5 % au 1<sup>er</sup> mai 2022, ce qui amènerait le point d'indice autour de 1 030 au lieu des



1 015 actuels. Nous avons positionné cette augmentation sur notre graphique et l'on constate aisément qu'elle ne constitue absolument pas un véritable rattrapage.

## **Un point d'indice qui est loin d'avoir suivi le cours de l'inflation**

Comme le montre le graphique présenté en première page, depuis juillet 1996, date de la mise en place de la fonction publique, le point d'indice a progressé d'environ 19 %, passant de 854 à 1 015 (*Source, Direction Générale des Ressources Humaines*). Cependant, sur la même période, l'inflation a quant à elle atteint 32 % (*Source, Institut de la Statistique de Polynésie Française*).

Il en ressort donc que les FPT ont perdu environ 13 % de pouvoir d'achat en 25 ans, là où leurs confrères ANFA l'ont préservé grâce à leur indexation automatique.

Pour rattraper l'inflation, le point d'indice des FPT devrait aujourd'hui se situer autour de 1 130 et non 1 030 comme estimé au 1<sup>er</sup> mai. Nous laissons à chacun le soin de multiplier son indice personnel par 100 pour mesurer en F.CFP, la perte mensuelle que cela représente sur sa rémunération.

Cet écart ne représenterait pas une "augmentation de salaire" mais le simple rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie. Il s'agit de la somme d'argent que l'inflation est venue grignoter chaque mois sur nos salaires.

## **Un discours d'équité mis à mal**

Le gouvernement, par l'intermédiaire de Madame la Ministre en charge de la fonction publique et de Monsieur le Ministre de l'économie et des

finances, a lourdement insisté en janvier 2022 pour que le moratoire sur les congés administratifs des ANFA soit prorogé « *par souci d'équité avec les FPT* ». Cette phrase sibylline laissait penser à un attachement particulier à la notion "d'équité".

Où est alors l'équité quand l'indice des ANFA est systématiquement revalorisé alors que celui des FPT affiche un retard de 13 % ?

La hausse de 1,5 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> mai 2022 est un geste... On notera que sur les douze derniers mois, nos confrères ANFA auront été normalement revalorisés par deux fois, et à chaque fois dans des proportions supérieures à celle des 1,5 % accordés aux FPT.

Pourquoi ne pas avoir véritablement appliqué cette « *équité* » à laquelle le gouvernement semble si attaché ? Pourquoi ne pas avoir acté la même évolution pour tous les agents publics, quel que soit leur statut ?

Pourquoi, « *par souci d'équité* » ne jamais envisager la fin des indexations automatiques tant pour le SMIG que pour le salaire des ANFA et couper court à ces mécanismes inflationnistes ?

Les FPT ont bien accepté la fin des congés administratifs, pourquoi les ANFA n'accepteraient-ils pas la fin de leur indexation ?

Bien évidemment, en compensation d'un tel effort, les syndicats réclameraient un traitement plus égalitaire de tous les agents publics vis-à-vis de l'inflation. Nous pourrions entrevoir des négociations obligatoires en chaque début d'année, une fois l'inflation annuelle connue. Nous pourrions envisager une revalorisation commune pour tous les agents publics avec comme fil directeur l'inflation annuelle et les contraintes budgétaires.

Dans toutes les circonstances, + 0,5 % pour tous les agents publics s'avère bien plus "équitable" et "socialement plus juste" que + 2 % pour certains et rien pour les autres.

Pourquoi systématiquement reporter sur les FPT les efforts financiers qui doivent être réalisés pour générer des économies ? Car dans cette configuration budgétaire, c'est bien l'effort des Fonctionnaires Publics Territoriaux qui permet la revalorisation systématique des ANFA !

Ces 1,5 % promis au 1<sup>er</sup> mai, jour de la fête du travail, sonnent davantage comme une aumône que comme une véritable compensation des efforts consentis sur les 15 dernières années où le point d'indice n'a jamais véritablement évolué.

Avril 2022

## Télétravail et paiement des heures supplémentaire pour le personnel médical

Le gouvernement élabore actuellement différents projets de textes qui concernent directement les agents de la fonction publique. Trois ont particulièrement retenu notre attention : un projet de loi sur le télétravail et deux délibérations relativement liées concernant le personnel médical et la rémunération des heures supplémentaires.

### **Télétravail : zéro ambition**

Le gouvernement avait annoncé ce projet de loi il y a plus d'un an et nous avons eu récemment accès à sa première mouture. Il ressort de sa lecture que l'on se demande si le gouvernement souhaite véritablement que cette organisation du travail se développe au Fenua, ou s'il souhaite au contraire que le dispositif existe... pour ne jamais être véritablement appliqué.

Comme nous l'avions écrit dans la lettre mensuelle d'août 2021, le télétravail marque un tournant dans de nombreux pays où, entreprises comme gouvernements, ont compris tous les avantages de ce dispositif.

Le télétravail bouleverse dans le bon sens les déplacements domicile-travail, il permet aux personnes de s'éloigner des centres-villes et de faire ainsi baisser la pression immobilière là où elle est forte. Contrairement aux idées reçues portées par ses contradicteurs, le télétravail ne fait pas baisser la productivité, bien au contraire. Il réduit les interactions inutiles, évite les gaspillages habituels de papier, réduit les besoins d'espace, et surtout, il favorise la rationalisation du temps disponible des salariés.

Par conséquent, de notre point de vue, lorsqu'un gouvernement décide de légiférer sur le sujet, nous sommes en droit d'attendre que les textes soient porteurs d'un véritable enjeu de société, d'une ambition.

## **Légiférer l'urgence plutôt qu'un projet de société**

Sauf mauvaise information de notre part, les textes relatifs au télétravail ne concernent que la fonction publique. Le télétravail ne pourrait-il donc être pensé et réglementé en dehors de la sphère publique ? Ce sont pourtant bien les entreprises privées qui ont majoritairement profité du dispositif et le maintiennent encore dans bien des pays malgré le recul de la pandémie.

Même restreint à la fonction publique, le projet de loi du gouvernement ne paraît absolument pas incitatif au développement du télétravail. Bien au contraire. Il donne la sensation d'un dispositif créé pour répondre en priorité aux situations d'urgence. Le texte donne par ailleurs la sensation d'un simple coup de Com'.

En situation d'urgence, les textes de lois n'ont que peu d'utilité. Lors des confinements, le travail à distance, dont le télétravail, s'est imposé de lui-même pour empêcher toute rupture du service public. L'absence de toute réglementation n'avait alors posé aucun problème particulier.

## **Pourquoi parler de coup de Com' ?**

Car ce texte de loi permet au gouvernement de "communiquer" sur le fait que le télétravail existe désormais en Polynésie française... comme dans bien des économies modernes. Pourtant, les clauses qui permettent de le refuser aux agents sont si nombreuses et si simples à affirmer, que tout chef de service pourra s'en emparer.

Le télétravail est donc effectivement prévu, mais avec tous les éléments qui permettent de le refuser facilement. Il est par ailleurs prévu au compte goûtes, puisqu'il ne pourra excéder trois jours par semaines.

Ainsi par exemple, la notion de « sécurité informatique » dont la définition reste floue et variable d'un chef de service à un autre, peut-elle être invoquée pour refuser le dispositif à un agent.

## **Rééquilibrer le texte**

Notre syndicat a défendu l'idée que lorsque les déplacements domicile-travail excédaient une heure, tout devait être mis en œuvre pour favoriser le télétravail.

Nous avons exigé que les échanges de fichiers par mail ne soient pas considérés comme une menace à la sécurité informatique, clause permettant aujourd'hui de refuser le télétravail à un agent. Chacun sait en effet que les fichiers informatiques s'échangent par mail tous les jours, même en dehors du télétravail, sans que cela pose un quelconque problème. Alors pourquoi la menace serait-elle plus grande dans le cadre du télétravail ?

Nous avons rappelé que le télétravail s'exécute bien souvent sous la forme d'une connexion sécurisée à distance sur un serveur informatique du Pays. Il n'y a donc pas lieu d'évoquer des problématiques de sécurité informatique pour refuser la possibilité du télétravail.

## **Un rendez-vous raté**

Ainsi, comme il est possible de le constater, le Pays a déjà tout anticipé pour simplifier le refus du télétravail aux agents qui le solliciteraient. En revanche, il n'a prévu aucune clause qui imposerait de l'envisager sérieusement.

En limitant le télétravail à trois jours maximum par semaine, le Pays n'en fait pas un véritable projet de société. Nous risquons par ailleurs d'assister à des comportements pernicious de la part de certains chefs de service qui proposeront "magnanimement" le télétravail les mardi et jeudi plutôt que les lundi, mercredi et vendredi (dans le premier cas, cela signifie pour l'agent trois déplacements par semaine, dans le second, un seul).

Pour notre syndicat, le texte de loi en gestation demeure pour le moment un rendez-vous manqué avec la modernité.

## **ISS : rectifier l'ineptie de la modification de 2021**

En janvier 2021 la délibération n° 2021-19 APF, était venue consacrer le principe du non-cumul des indemnités de sujétions spéciales (ISS) avec la rémunération des heures supplémentaires. Après le « *travailler plus pour gagner plus* », le gouvernement inventait ainsi le « *travailler plus pour gagner tout autant* ».

Cette mesure visait spécifiquement le personnel de santé auquel des heures supplémentaires sont régulièrement demandées dans le cadre des gardes et astreintes.

## **Des effets annoncés et prévisibles**

Ce texte avait été adopté sans véritable concertation et ses effets ont été désastreux. Aucune économie chiffrée n'avait été visée par cette délibération supposée rationaliser la dépense publique. Mieux encore, aucune économie n'a été finalement réalisée puisque que pour garantir la continuité du service public, le CHPF a dû se contraindre à rémunérer ces heures supplémentaires en complément des ISS.

Le gouvernement fut donc rapidement confronté aux conséquences de son ineptie. Les demandes de mutation n'ont pas tardé, car quitte à

simplement maintenir son salaire, autant ne pas se voir imposer des heures supplémentaires.

La direction de l'hôpital s'est retrouvée dans des situations fort embarrassantes dans la gestion quotidienne du personnel qui ne voyait plus aucun intérêt à effectuer des heures supplémentaires. Il aura fallu mettre en place des stratagèmes pour contourner cette disposition et maintenir l'offre de soin au sein de l'hôpital... en rémunérant pour cela, comme il se doit, les heures supplémentaires.

## **Marche arrière toute !**

Aujourd'hui le gouvernement souhaite aménager sa propre règle pour permettre le cumul des ISS et des heures supplémentaires. Pour cela, il autorise le cumul des deux incitations financières (ISS et heures supplémentaires) dans le cadre du régime des astreintes effectuées par les agents des établissements hospitaliers et par les mêmes agents travaillant en tableau de service.

Cet assouplissement est destiné à préserver la continuité du service public dans les structures de soin et plus particulièrement au CHPF. En quelques sortes, beaucoup de tralala pour un retour à la case départ.

## **La gestion des astreintes au sein de l'hôpital**

Le texte actuel prévoit que le plafonnement des gardes et astreintes peut être modulée par le directeur de l'établissement *après avis de la commission médicale d'établissement*. Dans le nouveau projet de texte, plus besoin d'avis de ladite commission. Le directeur pourra décider seul, librement.

L'ancien texte prévoyait que les dépassements de plafond par périodes maximales d'un an, n'étaient possibles que sur demande du directeur, *après avis de la commission médicale d'établissement et délibération du conseil*



*d'administration.* Demain, plus besoin de délibération du conseil d'administration.

Ces choix sont officiellement motivés par la nécessité de décisions rapides en situation d'urgence.

Alors pourquoi le projet de texte ne crée-t-il pas ces dispositions « *uniquement en situation d'urgence* » ? Telles qu'écrites aujourd'hui, les dispositions du projet de texte s'appliqueront quel que soit le contexte. Tout repose alors sur la qualité du directeur. Si la personne sait faire preuve de discernement et maintient un bon niveau de dialogue social, les risques d'abus sont limités.

Mais l'assouplissement de ces règles de décision ouvre la porte à d'éventuels abus. Plus les contre-pouvoirs sont supprimés, plus l'espace se libère pour des décisions excessives. Dans l'avenir, rien ne met les agents de l'hôpital à l'abris d'une direction très autocratique qui aurait alors tout loisir d'abuser légalement des droits qui lui sont ouverts.

Mai 2022

## Passe d'armes entre mesdames Virginie BRUANT et Eliane TEVAHITUA au sujet de la protection de l'emploi local

Une passe d'armes peu commune a eu lieu le 12 mai dernier à l'Assemblée Territoriale de la Polynésie française. Celle-ci a opposé mesdames Eliane TEVAHITUA et Virginie BRUANT, fraîchement nommée ministre du travail.

### Les faits, les mots

Madame Eliane TEVAHITUA a interpellé Madame la Ministre pour lui rappeler que *« les Polynésiens sont chaque jour les témoins impuissants d'un phénomène migratoire dont l'ampleur ne cesse de croître. Ce phénomène face auquel notre population nourrit les plus vives inquiétudes porte un nom : immigration. [...] Face à ce constat les Polynésiens s'interrogent légitimement sur l'accès de leurs enfants au marché de l'emploi. »*

Piquée au vif, Madame Virginie BRUANT lui a répondu qu'il s'agissait d'un *« amalgame »*, car, *« des Français de métropole qui viennent en Polynésie ce n'est pas de l'immigration. Comme un Polynésien qui va en Métropole ce n'est pas un immigré. La Polynésie est un territoire Français, un territoire de la République. »*

Madame Eliane TEVAHITUA a alors tenu à préciser que *« l'emploi doit être réservé à nos enfants parce-que c'est comme cela que l'on va résoudre les problèmes de précarité au niveau des familles. Je pense aussi aux Polynésiens qui ont fait leurs études en métropole, de savoir qu'il n'y a rien qui les attend au Pays [...], ça fait mal au cœur. »*

## **La révélation d'un malaise dont nous nous sommes faits l'écho récemment**

En mars dernier nous avons publié une lettre mensuelle destinée à révéler un projet de loi par lequel le gouvernement s'apprête à dérouler le tapis rouge à l'intégration des Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration, les fameux FEDA.

La réaction de nos lecteurs fut sans appel et unanime. Aucun agent public ne souhaite voir facilitée l'intégration de ces fonctionnaires dans notre administration par un quelconque texte de loi. Rarement nous avons eu d'aussi vives réactions, car cette problématique nous interpelle tous à plus d'un titre.

Elle nous interpelle d'abord en tant qu'agents publics qui avons effectué tout le parcours nécessaire pour intégrer notre administration. Elle nous interpelle ensuite car, comme nous le rappelions dans cette lettre ouverte de mars 2022, si des fonctionnaires sont recrutés comme FEDA dans notre administration, l'inverse n'est en revanche pas vrai. Il n'y a pas de fonctionnaires de notre administration territoriale recrutés dans l'administration française avec des avantages comparables à ceux dont bénéficient les FEDA.

Elle interpelle enfin les parents, que la plupart d'entre nous sommes, et qui effectivement s'interrogent sur la possibilité pour leurs enfants de construire leur vie au Fenua.

Le vif échange entre les deux élues aborde deux problématiques liées : celle de l'immigration et celle de l'emploi. Aussi, de manière posée, essayons d'apporter notre pierre à la réflexion.

## **Les mêmes chiffres, mais deux analyses**

Chacune leur tour, les deux représentantes ont tenté d'appuyer leur argumentation sur les statistiques issues de l'Institut de la Statistique de

Polynésie française (ISPF). Madame Eliane TEVAHITUA a ainsi justifié l'immigration par le fait que bon nombre de personnes en Polynésie française n'étaient pas sur le territoire cinq années auparavant. Quant à Madame Virginie BRUANT, elle s'est focalisée sur le solde migratoire négatif pour tenter d'imposer l'idée que cette immigration était un mythe.

Un solde migratoire négatif signifie effectivement qu'il y a plus de personnes qui sortent que de personnes qui entrent. Cependant, cela ne dit rien quant à la caractéristique des entrants et des sortants.

Pour prendre une image, considérons une bouteille d'un litre d'eau pétillante. Nous en vidons 50 cl, puis nous rajoutons 40 cl d'eau plate. Certes il y aura un peu moins d'eau dans la bouteille, mais surtout elle ne pétillera presque plus...

## Au-delà du chiffre

Depuis janvier 1978, il n'est plus possible de caractériser les populations, et donc leurs flux, selon les appartenances ethniques ou religieuses. Cependant, certains chiffres permettent de donner des tendances. On estime ainsi entre 600 et 700 le nombre de jeunes polynésiens qui rejoignent chaque année les rangs de l'armée en métropole. Sans trop se risquer, on peut penser qu'il n'y a quasiment aucun métropolitain dans ces contingents. Dès lors, si mathématiquement la Polynésie se vide, sans aucun doute se dilue-t-elle par-dessus-tout.

Contrairement à ce qu'évoque Madame Virginie BRUANT, la notion d'immigration ne doit pas être envisagée sous un angle administratif, mais plutôt social et culturel.

Lorsque Madame la Ministre visite la métropole, elle revient parmi une population qui lui est culturellement et sociologiquement semblable. Ce n'est pas tout à fait pareil pour des natifs du Fenua qui feraient pourtant le même trajet. Inversement, il est profondément illusoire de se

considérer en France lorsqu'on vient à Tahiti. Certes, administrativement c'est le cas, mais sur un plan socio-culturel, il est bien plus dépaysant de venir en Polynésie que de se rendre en Allemagne, aux Etats-Unis ou même chez nos voisins australiens ou néo-zélandais.

Dès lors, quand Madame Virginie BRUANT indique que « *des Français de métropole qui viennent en Polynésie ce n'est pas de l'immigration* », elle ne se trompe pas sur le plan administratif, en revanche, c'est une erreur monumentale sur le plan socio-culturel, voire historique. Pour se montrer intentionnellement provoquant, la Polynésie française reste d'une certaine façon une colonie, puisque demande fût faite de la réinscrire sur la liste des Pays à décoloniser.

Plutôt que de répondre à la place des polynésiens qui vivent en métropole, sans doute aurait-il été plus opportun que Madame Virginie BRUANT leur demande s'ils ne se sont pas sentis comme des immigrés. Car même s'ils ne l'étaient pas sur le plan administratif, peut-être l'ont-ils ressenti comme tel, et continuent-ils d'en éprouver le sentiment.

Madame la Ministre du Travail a par ailleurs cru bon d'ajouter que les propos de Madame Eliane TEVAHITUA sur l'immigration n'avaient pas leur place à l'Assemblée Territoriale, allant jusqu'à confier qu'il s'agissait là de « *racisme* ». Espérons que ses mots ont dépassé sa pensée, car il n'y a absolument rien de raciste à ressentir et s'inquiéter de la dilution de sa culture et de son peuple. « *Douce France, cher pays de mon enfance* » que chantait Charles TRENET, serait-il un hymne raciste ?

La préoccupation de Madame Eliane TEVAHITUA est toute légitime. Dans un contexte économique difficile où la richesse se répartit mal, il est logique de vouloir protéger les siens en premier lieu, à savoir les enfants du Pays. Il n'y a ni racisme, ni xénophobie dans pareille attitude.

Lorsque les métropolitains ne trouvent pas de travail en France, ils peuvent toujours explorer l'Europe qui reste aux frontières immédiates de leur pays. Les Polynésiens eux sont obligés de quitter leur terre et de

partir loin, très loin. La donne n'est pas la même et il n'est donc pas possible de comparer un métropolitain et un polynésien en recherche d'emploi.

## Une difficile équation à résoudre

Lors de cette intervention du 12 mai dernier, Madame Eliane TEVAHITUA s'est particulièrement interrogée sur l'avancée de la loi de Pays promulguée le 5 novembre 2019<sup>1</sup> pour la promotion et la protection de l'emploi local. En réponse, Madame la Ministre du Travail a affirmé que cette loi était « *un objectif prioritaire et qu'elle devrait entrer en vigueur d'ici la fin de l'année* ».

Il est difficile d'accorder beaucoup de crédit aux paroles de Madame Virginie BRUANT, puisque comme nous l'avons présenté en mars dernier, le gouvernement actuel prépare une loi déroulant le tapis rouge à l'intégration des FEDA. Comment l'emploi local pourrait-il être une priorité, quand en parallèle on simplifie l'intégration de métropolitains dans notre administration ? Une contradiction que le gouvernement devra gérer rapidement, soit en enterrant le projet de loi d'intégration des FEDA, soit en concédant que la loi du 5 novembre 2019 n'est pas une priorité.

## Que contient cette loi du 5 novembre 2019 ?

Cette loi est une véritable usine à gaz. Elle définit les secteurs à protéger selon la proportion de salariés dont l'identifiant CPS, le fameux numéro de DN, est inférieur à 10 ans, inférieur à 5 ans ou inférieur à 3 ans. Plus la proportion de numéros de DN récents est importante, et plus le secteur sera à protéger. Si le secteur est à protéger alors les personnes

---

<sup>1</sup> <http://lexpol.cloud.pf/LexpolAfficheTexte.php?texte=543101&idr=10&np=2>

recrutées doivent justifier d'une ancienneté sur le territoire ou d'une union avec une personne résidant sur le territoire depuis un certain temps. Plus les dispositifs sont des usines à gaz et plus il est en général facile de les contourner puisqu'ils laissent des zones d'ombres et d'incertitudes.

## **Une loi qui risque de produire des effets contraires à ceux recherchés**

Certains secteurs comme le bâtiment, l'hôtellerie, le gardiennage ou les services à la personne, offre des opportunités à des personnes n'ayant pas poursuivi leurs études. Dans ces secteurs, la proportion de numéros de DN inférieurs à 10 ans est aujourd'hui assez faible. Si l'on suit la règle fixée par la loi, les recrutements y sont alors ouverts sans restriction !

Ainsi, dans les secteurs où justement les emplois doivent être protégés pour les natifs du Fenua, la loi permet de les mettre en concurrence. Inversement, dans certains métiers de l'ingénierie, de la médecine, etc., il risque d'y avoir des quotas protecteurs, mais qui n'auront que peu d'utilité car ils cibleront un public très restreint. La règle du *numerus clausus* empêche d'ailleurs nos enfants partis faire des études médicales de revenir s'installer facilement sur leur terre !

## **Discrimination à l'embauche et moralité**

La protection de l'emploi local passe, dans un premier temps au moins, par l'instauration d'une discrimination à l'embauche. Que l'on s'entende bien, il ne s'agit pas de comparer un médecin avec un serveur de restaurant. Il s'agit d'accepter l'idée qu'entre deux candidats présentant les aptitudes nécessaires pour un même poste, priorité sera donnée à un individu sur la base de son origine.

En voudrait-on à un breton, un corse, un basque, un alsacien ou un antillais de préférer recruter quelqu'un qui partage le même attachement que lui à sa région ? Certainement pas. Qualifierait-on cela de racisme ? Pas le moins du monde. Alors pourquoi y aurait-il un problème moral au fait que des polynésiens préfèrent recruter des polynésiens ? Reste ensuite à définir ce qu'est un polynésien, mais ceci est un autre débat 😊.

Tant que la loi n'impose pas aux uns de recruter les autres, il n'y a aucune difficulté, ni aucune friction. En revanche, lorsque la loi contraint, ce n'est plus pareil.

L'accès à la fonction publique locale est aujourd'hui ouvert à tous, et la loi du 5 novembre 2019 ne prévoit aucun dispositif protecteur. Pourquoi ne pas avoir introduit comme critère pour se présenter au concours, ou être recruté, le fait de justifier d'un certain nombre d'années de présence sur le territoire ? Le recours à des personnes nouvelles sur le Fenua serait alors l'exception permettant de combler des vides de recrutement et rien d'autre.

Pour le secteur privé, l'usine à gaz que représente cette loi, pourrait s'avérer avant tout un frein à l'embauche. Plutôt que de se lancer dans des formalités administratives interminables, les entreprises risquent de ne plus recruter qu'en cas d'extrême nécessité ou de recourir à des prestataires de service. Car la loi n'interdit à personne de prendre une patente, quelle que soit sa durée de présence sur le territoire.

## **Inciter plutôt que réglementer**

Il existe de très nombreux moyens pour inciter les entreprises à recruter essentiellement des natifs du Fenua ou des personnes qui ont depuis longtemps, clairement fait le choix d'une vie en Polynésie française.

La première démarche est de marteler auprès des employeurs la nécessité de la préférence locale. Les employeurs doivent conserver à l'esprit que



la cohésion sociale repose sur la place que l'on accorde à l'autre, et particulièrement à celui dont les racines s'ancrent localement sur des centaines, voire des milliers d'années !

Il est aussi envisageable de créer des pénalités sur les cotisations sociales en fonction de la durée d'inscription à la CPS. Plus le salarié est récent et plus les prélèvements sont majorés pour l'entreprise **et** pour le salarié. Dès lors, à compétences égales, un recruteur privilégiera naturellement la personne la plus ancienne sur le territoire.

N'oublions jamais qu'un peuple qui se sent disparaître n'a comme ultime recours pour espérer survivre, qu'une réaction violente. Cette réaction est moralement légitime lorsque le peuple en question est autochtone. En ce sens, le message de Madame Eliane TEVAHITUA aurait dû être perçu comme un signal d'alerte incitant à la plus grande humilité.

Aussi, avant de prononcer des mots clivants en se fondant sur des critères purement administratifs, Madame la Ministre en charge du Travail aurait dû se souvenir des propos remplis de sagesse de Henri Hiro. Lorsque nos racines sont loin du Fenua, venons ici en étrangers, et acceptons notre condition de migrant avec toute l'humilité que cela requiert.

Juin 2022

## Nos services de santé vont mal

Les services de santé du Pays sont relativement mal en point. La crise Covid a certainement laissé des traces, mais le malaise semble bien plus profond.

Avec beaucoup d'abnégation et de professionnalisme, les soignants ont tout fait pour camoufler le malaise. Mais au-delà de la façade, toutes les histoires et les problèmes qui nous sont remontés syndicalement, indiquent que nos services de santé vont mal. Il paraît de plus en plus compliqué de s'épanouir dans les métiers de la santé publique et cela est inquiétant.

### Une crise Covid qui a laissé des traces

Comme nous l'avions exprimé dans l'une de nos lettres mensuelles, la crise Covid a laissé des traces. Il ne s'agit pas de traces de fatigue chez le personnel soignant. Il ne s'agit pas non plus d'une lassitude à exercer des métiers de santé. Non, rien de tout cela.

Les soignants semblent disposer des ressources nécessaires pour encaisser des crises comme le COVID-19. En revanche, les crises administratives quotidiennes qui dégradent le fonctionnement de la santé, les professionnels n'en peuvent visiblement plus.

Pendant le Covid, de nombreuses heures supplémentaires ont été exigées de nos soignants sans qu'aucune règle administrative n'aie été respectée. Les ordres venant d'en haut ne tenaient pas compte de la réalité d'en bas,

et surtout faisaient totalement abstraction des règles administratives qui prévalent dans le secteur public.

Il aura fallu les cris d'exaspération des agents de la santé et la pression des syndicats pour obtenir les textes juridiques nécessaires au paiement rétroactif des heures supplémentaires. Cependant, même avec ces textes en place, quel parcours du combattant pour obtenir son dû ! Car bien évidemment, dans l'urgence, on ne note pas forcément tout, et l'on ne garde pas trace de tout ce que l'on a fait.

Au lieu de faire preuve de souplesse et de reconnaissance avec un personnel qui avait tant donné pour éviter la catastrophe, l'administration a maintenu sa sacro-sainte et tatillonne rigidité. In fine, bien des personnes mobilisées pendant des mois ont renoncé à réclamer la totalité de leurs heures supplémentaires car trop compliqué et chronophage d'en retrouver les éléments justificatifs. Ces heures données à l'administration laisseront un goût amer.

Il y a eu aussi cette gestion des congés totalement paradoxale où l'on a interdit à des personnes totalement épuisées de se reposer, soi-disant pour garantir un minimum de personnel dans le contexte pandémique. Puis récemment on a contraint ces mêmes personnes à écouler en urgence tous leurs congés non pris en 2020 et 2021 avant la fin de 2022, sous peine de les perdre, sans dérogation possible, ni de raison de service ! Que se passerait-il si tous les soignants du public prenaient ces congés dans les six prochains mois ? Qui s'occuperait alors de notre population ?

S'appuyant sur des directives venues d'en haut, certaines hiérarchies intermédiaires, purement administratives, ne se sont pas privées pour provoquer de véritables burn-out chez les agents... Belle prouesse de management ! Cerise sur le gâteau, certains cadres administratifs partaient en congés après avoir refusé à leurs agents soignants de s'absenter.

## **Une idéologie capitaliste inepte pour ruiner les services publics**

Depuis de très nombreuses années maintenant, l'idéologie capitaliste de la « rentabilité » a ruiné les services publics et en premier lieu celui de la santé. Cette idéologie prône la réduction des moyens publics en laissant croire que le privé ferait mieux et moins cher en termes de prise en charge et de soins. Les mêmes biais idéologiques de gestion qui ont saccagé le système de santé métropolitain, longtemps considéré comme l'un des meilleurs au monde, gangrènent le Fenua. Sans doute cela donne-t-il l'apparence d'une gestion moderne.

## **Alors rappelons-le une bonne fois pour toutes : les services publics n'ont pas à être rentables mais à être efficaces !**

Croire que la gestion délaissée par l'Etat du Registre du Commerce sera mieux effectuée par un prestataire privé, sous prétexte que le Pays ne souhaite pas le gérer lui-même, est un paravent bien pratique pour transférer un monopole public administratif au profit d'une seule société privée, sans véritable contrôle par le Pays. L'exemple du service public de distribution de l'électricité l'a amplement montré.

Le secteur privé a tendance à sélectionner les pathologies qu'il accepte de prendre en charge. Les traitements longs, dangereux et peu rémunérateurs sont en général renvoyés sur l'hôpital.

Quelle est la valeur d'une vie sauvée ? Cela se quantifie-t-il seulement ? La valeur de la vie d'un enfant est-elle la même que celle d'un vieillard ? Ces questions, heureusement pour nous, les professionnels soignants ne se les posent pas. Mais les technocrates qui arbitrent les choix stratégiques du devenir de notre système, semblent quant à eux très attachés à y répondre... Dans leur grande lâcheté, comme ils ne sont jamais confrontés aux patients et à leur détresse, ils imposent leurs

directives sans se soucier des impacts et des perturbations qu'elles provoquent.

La même idéologie de transfert des activités rémunératrices au secteur privé ruine progressivement tous nos services publics. Le plus grand paradoxe, c'est que les grands défenseurs de cette doctrine n'ont jamais vécu autrement que grâce à des fonds publics !

Il est évident qu'il y a un besoin de préserver les deniers publics. Mais ce besoin doit être le fruit d'une réflexion des professionnels de santé, en tenant compte des éléments médicaux, éthiques et déontologiques. Cette démarche ne doit pas être dictée par des raisons comptables et bureaucratiques.

Aucun patient n'en voudra à l'infirmière ou au médecin de ne pas avoir rempli le formulaire 14B couleur rouge fuchsia ou de ne pas avoir rempli correctement les tableaux statistiques indiquant combien d'ampoules et de compresses ont été utilisées. Ce qui importera c'est que le patient aille mieux et qu'il ressorte avec le sourire, ou que malheureusement, il soit parti sans grande souffrance.

## **Des textes administratifs incompatibles avec la réalité quotidienne**

Hérité d'une période que les moins de vingt ans ne peuvent pas connaître, les textes administratifs qui entourent le fonctionnement du système de santé sont aujourd'hui totalement inadaptés. Ils maintiennent la plus grande rigidité et la plus grande centralisation alors que les décisions doivent être prises de plus en plus vite, et si possible par les personnes qui gèrent effectivement le quotidien du système de santé.

Il y a ceux qui respectent scrupuleusement les règles administratives et qui ne parviennent pas à faire avancer les choses ; ceux qui prennent de grandes libertés et se comportent comme de petits dictateurs ; et ceux qui

tendent un délicat équilibre... mais subissent des reproches de toutes part.

Il est affligeant de constater que notre appareil administratif, lourd, obsolète, inadapté, peu réactif, ne fait que compliquer le fonctionnement des services, en épuisant inutilement son personnel. Tout cela se fait malheureusement au détriment de la santé de la population et de l'efficacité du système de soins. Où en sommes-nous de cette modernisation de l'administration ? Oui, cette réforme normalement destinée à rendre la vie plus facile pour les usagers et le personnel... Celle qui était un des objectifs affichés par le gouvernement il y a cinq ans maintenant ?

Nous sommes aujourd'hui à moins d'un an des élections territoriales, donc aucune modernisation des textes n'est planifiée. Lorsque la nouvelle majorité sera installée, il lui faudra sans doute commander une nième étude spéciale, puis ouvrir le bal sans fin des pseudo négociations, avant un potentiel... pschitt !

La culture de la centralisation et de l'ultra contrôle est très bien implantée dans notre administration. Nos politiques voient bien souvent d'un très mauvais œil, la possibilité de déléguer des compétences en matière de recrutements, de contrats de remplacements, d'heures supplémentaires, etc.

## **Un management défaillant dans le secteur public**

Les services de santé doivent être gérés différemment des autres services administratifs, car au bout de cette gestion, il y a des impacts directs sur la santé et sur la vie des personnes.

Les ordres d'en haut ne tiennent bien souvent pas compte de la réalité du terrain, et les hiérarchies intermédiaires sont pourtant contraintes de les exécuter.

Certaines des difficultés pour lesquelles notre syndicat intervient, sont étroitement liées au fait que des hiérarchies intermédiaires tentent désespérément d'appliquer des directives ineptes, pour ne pas dire irréalistes. Au lieu de prendre le temps d'exposer à leurs équipes les ordres venus d'en haut et d'en partager le caractère irréaliste, elles tentent d'atteindre des objectifs inaccessibles, mettant parfois leurs équipes inutilement sous pression.

Dans d'autres cas, la situation est bien plus grave. Des petits potentats existent avec des pratiques plutôt douteuses qui essayent d'écarter tout regard gênant. On y sanctionne des personnes sans jamais avoir pris soin de leur rendre visite et sans même savoir ce qu'elles ont réellement fait. On ne prend pas la peine de répondre à leurs mails, leurs demandes. On s'amuse avec beaucoup de sadisme à ne pas répondre à leurs demandes de congés. Au sein de la direction de la santé, ces situations sont connues mais il semble que l'on ne s'en émeuve pas beaucoup.

Or il y a beaucoup de souffrance et de maltraitance administrative du personnel de santé. Cela constitue une faute lourde de gestion si le résultat est la démotivation du personnel, la désaffection des métiers de soins et la pénurie qui s'en suivra comme on l'a déjà observé en métropole ou ailleurs dans le monde.

Nous pourrions également évoquer la situation dans certaines îles où des choses plus graves encore surviennent. Les populations ne sont pas aveugles puisqu'elles sont les premières à en pâtir.

Ainsi, aux îles-sous-le-vent, une pétition de la population excédée par les dérives d'un responsable, a recueilli 1 200 signatures sur une population de 6 000 habitants. L'administration s'est contentée d'indiquer que les réclamations faites, sans pièce d'identité jointe, n'étaient pas prises en compte et que le responsable concerné était "excellent" et faisait « *un travail de réforme* » source de « *frictions* » ! La population appréciera...

Erreurs de castings, défaut de formation au management, personnes laissées trop longtemps sur le même poste, accointances politiques, nombreuses sont les explications à toutes les défaillances qui nous sont signalées. Le mépris et le sentiment de supériorité d'un encadrement confirmé dans sa position par un mandat politique très long, constituent également des explications. L'usager n'a rien à dire ou contester.

Nous sommes un peu comme au temps de l'administration coloniale. Dès que les critiques surviennent, un gouvernement longuement établi aime à se positionner en victime. C'est en quelques sortes le syndrome du donjon : *Nous sommes excellents et les autres qui contestent notre gestion parfaite ne sont que des ennemis*. Rappelons qu'en 2004, ce même état d'esprit avait conduit à de grands bouleversements...

## **Uniformiser les profils et mettre en adéquation objectifs et moyens**

Un manager n'est pas un technicien. C'est quelqu'un qui aime les gens et qui les respecte. C'est également un pédagogue, c'est-à-dire quelqu'un capable de donner du sens à des choix. Enfin, c'est aussi quelqu'un qui doit être capable de dire qu'en l'état actuel des moyens, les objectifs ne sont pas accessibles.

Les décideurs n'ont bien souvent qu'une très mauvaise connaissance des réalités de la santé publique. Ils imposent des choix qu'ils n'accepteraient certainement pas pour eux-mêmes.

La santé peine à trouver du personnel pour les îles et atolls éloignés. Mais comment pourrait-il en être autrement ? Rares sont les professionnels souhaitant être bloqués en poste pendant des années, seuls sur une île ou un atoll ? Pourquoi ne pas proposer davantage d'itinérance, ou des séjours courts alternant Tahiti et les îles les plus éloignées ?



Nous disposons d'une flottille administrative avec des marins fonctionnaires qui passent une grande partie de leur temps à terre. Pourquoi ne pas envisager un bateau dispensaire, bien équipé, qui circulerait régulièrement entre les îles et atolls ? Les déplacements de groupe rompraient l'isolement.

## Une interaction difficile entre public et privé

Le système de soins repose sur une interaction entre des acteurs privés (cliniques, généralistes, spécialistes, infirmiers, pharmacies, laboratoires, radiologues, etc.) et des entités publiques (hôpitaux, dispensaires, etc.).

Cette interaction s'accompagne également d'une répartition du budget global qui entoure le système de soin. Or le moins que l'on puisse dire, c'est que le secteur privé semble se tailler une belle part de ce budget.

Il n'y a aucun mal à gagner de l'argent, c'est une évidence. En revanche, les surprofits et les situations monopolistiques posent problème. N'oublions jamais que la santé n'est pas un service comme un autre et que l'argent qui l'entoure doit permettre son développement et non l'enrichissement de quelques-uns.

La Polynésie française s'est dotée à la fin des années quatre-vingt-dix d'un système de numérus clausus. Celui-ci interdit toute nouvelle installation d'un professionnel de santé, sauf en remplacement d'un sortant. Les chantres du capitalisme qui auraient dû prôner la concurrence ont paradoxalement imposé une confortable situation de rente pourtant injustifiée.

Les technocrates ont jugé que plus il y aurait de professionnels de santé, plus les gens seraient malades, et plus cela coûterait à la collectivité. Il fallait donc réduire le nombre de médecins, pharmaciens, etc., pour réduire les dépenses de santé. Cette approche est aussi inepte que

d'affirmer qu'il faut réduire le nombre de pompiers pour diminuer le nombre des incendies !

Ce dispositif vient aujourd'hui bloquer l'installation au Fenua de nos enfants partis faire de longues études médicales. De plus cela accroît la valeur des concessions médicales qui se revendent à prix d'or de façon inique, car ceux qui les détiennent n'ont souvent pas payé pour les posséder.

En métropole, pratiquement plus aucun cabinet médical ne se vend mais se donne. Encore faut-il même qu'il y ait reprenneur, car la pénurie transforme des quartiers, même dans de grandes villes, en déserts médicaux. La santé s'est transformée en un business au lieu d'être gérée de façon optimale au profit de tous, car il s'agit de l'argent collectif de notre système de santé basé. Celui-ci doit rester fondé sur la solidarité et non sur le profit.

Les dispensaires accueillent essentiellement les populations les plus défavorisées du territoire, celles qui n'osent pas affronter le regard des autres dans le secteur privé et qui ne peuvent en avancer les frais. Or les dispensaires sont aussi en difficulté avec des turn-over trop rapides de soignants, au détriment d'une bonne prise en charge de la santé de ces populations défavorisées.

Pour autant, dans un contexte de paupérisation grandissante, sauf méconnaissance de notre part, aucun schéma de développement de ces structures n'est prévu. Se pose-t-on la question de ce que doit être le service de santé ? Est-ce au secteur public de compléter l'offre privée ? N'incomberait-il pas plutôt au secteur privé de venir compléter l'offre publique ? N'est-il pas temps de lever le numerus clausus pour élargir l'offre de soin et offrir des perspectives à nos enfants ? Plus il y aura de professionnels de santé, plus le budget global de la santé se répartira et plus l'emploi se développera. Car plus il y a de professionnels de santé

libéraux, plus il y a d'emplois à pourvoir (secrétaires médicales, personnel d'entretien, techniciens divers, etc.).

## Une inquiétude grandissante

En France métropolitaine le secteur santé est sinistré car il n'attire plus personne. Fermeture des services d'urgence faute de personnel, fermeture de maternité, de services entiers. L'autel de la rentabilité aura sacrifié le système le plus précieux dont les citoyens bénéficiaient.

Qu'en sera-t-il au Fenua ? Si le copier-coller habituel de la métropole se poursuit, nul doute qu'il en ira de même dans peu de temps. La fermeture de l'école d'infirmière, là encore sous le sacro-saint principe de la rentabilité, risque de provoquer une future pénurie. Car si l'école rouvre... il faudra attendre un minimum de trois années avant de voir sortir les premières infirmières et infirmiers locaux. Trois années sont particulièrement longues lorsqu'il s'agit de la vie des gens !

Gérer ? C'est anticiper, planifier, prévoir. Tel est normalement le rôle de nos décideurs. Celui-ci est-il simplement rempli ?

A tous les personnels soignants, à toutes ces petites mains qui nettoient, assistent, apportent des repas aux malades, à tous ceux qui contribuent silencieusement et discrètement au bien être des patients que nous sommes potentiellement tous, nous disons merci.

## Juillet 2022

### Difficiles relations entre syndicats et gouvernement

Ce mois de juillet 2022 aura été marqué par des échanges relativement houleux entre les organisations syndicales représentatives dans la fonction publique et le gouvernement. Les propos des uns et des autres ont été relativement médiatisés et ils confirment la très grande difficulté de communication qui existe avec le gouvernement actuel. Depuis des mois nous nous étions faits l'écho de cette problématique. Dès lors que les autres centrales syndicales y sont aujourd'hui confrontées, la situation prend une toute autre dimension.

#### **Comment en sommes-nous arrivés là ?**

En février 2022, le gouvernement demandait aux représentations syndicales de la fonction publique de ratifier le moratoire sur les congés administratifs pour les Agents Non-Fonctionnaires de l'Administration (ANFA). Lors de cette rencontre, les syndicats avaient parlé d'une voix relativement unanime pour s'alarmer de la disparition du dialogue social. Nous avions en outre exigé qu'un travail de fond sur la convention collective des ANFA soit véritablement mené, comme cela était réclamé vainement depuis des années.

Lorsque le ministre des finances nous avait demandé cette ratification *« par souci d'équité avec les fonctionnaires territoriaux »*, nous lui avons rappelé que cette équité était toute relative, puisque les FEDA continuaient eux de bénéficier du dispositif des congés administratifs.

En échange d'une prolongation de six mois de ce moratoire, le gouvernement avait consenti à mener des réunions de travail pour parvenir à un accord sur cette convention collective.

L'implication forte de la direction générale des ressources humaines (DGRH) a ainsi permis d'organiser plusieurs réunions au cours desquelles les syndicats ont légitimement fait valoir leurs points de revendications. Rien d'extravagant, juste des éléments de bon sens.

Au-delà de certains aspects plutôt techniques, les organisations syndicales ont notamment revendiqué deux points importants pour la carrière des ANFA :

L'établissement de nouveaux échelons pour permettre l'évolutions des carrières des agents arrivés au plafond ;

La possibilité pour les ANFA d'opter de manière régulière pour une intégration dans la fonction publique, comme cela leur avait été proposé en 1996.

La veille de l'expiration du délai imparti, le gouvernement présentait son projet de convention collective, projet dans lequel les syndicats ne retrouvaient absolument pas les points essentiels de leurs revendications.

A 95 %, la nouvelle mouture de la convention est un ajustement sur le code du travail (qui de fait s'applique déjà). Quant aux autres avancées, toutes portées par les syndicats, elles étaient relativement minimes par rapport à nos revendications essentielles.

Un oubli ? Non, absolument pas. Un pur choix politique de rejeter ce que nous propositions. Six mois d'échanges techniques fructueux avec la DGRH balayés par le mépris politique. Nous avons donc légitimement fait valoir notre mécontentement de voir écartées les avancées importantes et rationnelles que nous sollicitons.

Lors de cette réunion, sur un ton très autoritaire, madame la directrice de cabinet du ministre des finances nous a alors expliqué que nos avis

comptaient finalement peu, et que de toutes façons, la convention serait adoptée, telle qu'elle nous était présentée.

Cette personne demeurée près de 20 ans Fonctionnaire d'Etat Détachée dans notre Administration (FEDA) oubliait une chose... c'est que pour être validée et applicable, cette convention doit être ratifiée par les syndicats.

Quant aux points essentiels, on nous laissait entendre qu'ils seraient peut-être abordés après la ratification de la convention collective.

## Mépris et condescendance

Il est intéressant de noter que madame la ministre de la fonction publique qui était présente à cette réunion n'a quasiment pas pris la parole. C'est elle qui avait pourtant l'autorité et la légitimité pour s'exprimer. Cependant, c'est une ancienne fonctionnaire d'Etat aujourd'hui à la retraite... mais directrice de cabinet, qui est venue tenter d'imposer sa "vision" du dialogue social. Pire, sans aucun doute le faisait elle avec le soutien plein et entier de son ministre.

Les représentants syndicaux, unanimement choqués, ont alors adressé une lettre ouverte au Président du Pays. Il s'agissait d'abord de lui faire part de notre mécontentement vis-à-vis du mépris du gouvernement à l'égard des avancées que nous souhaitions. Dans cette lettre ouverte nous abordions également la condescendance avec laquelle nous étions traités par une personne qui ne pouvait revendiquer aucune autre légitimité que celle octroyée par son ministre de tutelle.

La réponse du Président, publiée dans les médias et largement diffusée dans la fonction publique, se révèle des plus outrageantes. Le chef suprême de l'administration y confirme son mépris pour les représentants syndicaux élus et le travail qu'ils ont accompli. Il y affirme également son soutien à cette ancienne fonctionnaire d'état qui a tout

simplement craché à la figure des agents publics, par représentants interposés.

Il indique dans sa réponse ne pas comprendre l'obsession des syndicats, et plus particulièrement du nôtre, vis-à-vis des FEDA. En effet, notre syndicat a été le premier et le plus virulent pour condamner la politique du tapis rouge menée par le gouvernement pour faciliter l'intégration des fonctionnaires d'Etat dans notre administration.

Le Président précise dans sa réponse que les FEDA ne représentent que 0,52 % des effectifs et qu'il n'y a donc pas lieu de faire des histoires pour si peu.

## Principes et cohérence

Peut-être est-il bon de rappeler au Président que lorsque l'on met une goutte de citron dans une grande quantité de lait, celui-ci commence à fabriquer des grumeaux. La proportions évoquée par le Président est donc un leurre.

Notre syndicat est attaché à des principes. Paradoxalement, comme la majorité actuelle, nous prôtons la préférence locale. Là où nos chemins se séparent, c'est que par cohérence, nous exigeons que celle-ci soit appliquée.

En 2009, les membres de la majorité actuelle avaient commandé auprès de l'Etat une analyse sur les marges de manœuvre de la Polynésie française pour son développement. De cette commande est sorti le fameux rapport BOLLIET.

Cette femme très indépendante d'esprit s'était alors interrogée sur les FEDA, décrivant dans son rapport leur inutilité, puisque la Polynésie française se dotait au fil du temps d'un nombre croissant de diplômés de haut niveau...

Notre militantisme contre la politique actuelle d'intégration sans concours des FEDA dans notre administration, est donc soutenu par les hauts fonctionnaires d'Etat ! Nous restons donc fidèles à des principes et cohérents dans notre approche.

Lorsqu'une ancienne FEDA, ayant largement abusé du système avec la très grande complicité de la majorité actuelle, vient dicter ses principes à des représentants élus... la coupe est pleine !

## Le syndrome du donjon

Dans notre lettre mensuelle de juin 2022, nous abordions déjà *le syndrome du donjon*.

Le gouvernement actuel est enfermé dans son donjon et considère tous ceux qui le critiquent comme des ennemis, des imbéciles, qui ne comprennent rien à son action "parfaite".

C'est la raison pour laquelle il considère avec le plus grand mépris les élus que nous sommes. Au-delà du mépris, il y a la condescendance des discours. Si le Président soutient une ex FEDA venue cracher tout son autoritarisme à la figure des représentants syndicaux élus, il y a quelque chose qui ne fonctionne plus.

L'impossibilité du dialogue social n'a jamais été de la responsabilité des organisations syndicales ! Elle est entièrement de la responsabilité du gouvernement.

Sans vouloir faire de politique, mais en analysant simplement froidement les chiffres, les dernières élections législatives auraient dû amener la majorité actuelle vers davantage de précaution. Le fait que les trois candidats de la majorité actuelle aient été battus, témoigne d'un ressenti particulièrement fort dans la population qui n'est pas bien différent de celui des organisations syndicales.



Il est donc fort surprenant qu'après une telle défaite électorale, le Président du gouvernement n'ait pas cherché à davantage tendre l'oreille à ceux qui essaient de lui parler avec franchise. Il est même profondément désastreux qu'il soutienne et cautionne des attitudes rejetées dans les urnes !

## **L'entrave à l'exercice du droit syndical**

Le gouvernement actuel fait tout pour empêcher les syndicats de fonctionner normalement, et comme par hasard, plus particulièrement le nôtre !

A la suite des dernières élections aux comités techniques paritaires, le gouvernement a illégalement réduit les quotas d'heures de décharge syndicale. Nous avons porté l'affaire au tribunal administratif et gagné en référé... l'affaire sera prochainement jugée au fond.

Le gouvernement refuse la décharge d'activité du secrétaire général de notre syndicat et l'affaire est aujourd'hui entre les mains du tribunal administratif. Il nous a fallu agir au tribunal pour obtenir la nomination de nos représentants au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Le gouvernement actuel a visiblement du mal à se souvenir que le droit syndical est un droit constitutionnel, car le législateur a considéré que la défense des salariés était un droit fondamental. Pour la fonction publique territoriale, nous entendons bien défendre vos droits par tous les moyens dont nous disposons et ne rien concéder aux abus du gouvernement.

Pour l'heure, amis ANFA, n'oubliez pas de déposer votre demande de congé administratif puisque nous n'avons pas ratifié la prolongation du moratoire.

Août 2023

## Affaire Matani KAINUKU, illustration de la priorité à l'emploi local par le gouvernement

Le cas de Matani KAINUKU a particulièrement défrayé la chronique ses derniers jours. Mais pour ceux qui s'intéressent à sa situation, l'affaire est loin d'être récente. Voilà un certain temps que l'inspecteur de l'éducation, aujourd'hui titularisé, réclame un poste au Fenua. Malheureusement, il s'est vu opposé une fin de non-recevoir par Madame la Ministre en charge de l'éducation et de la fonction publique.

Au-delà de la problématique personnelle de l'homme de culture, cet état de fait est symptomatique de la difficile mise en pratique de la priorité à l'emploi local par la majorité actuelle.

### Les textes avant tout

Pour justifier son refus, Madame la Ministre en charge de l'éducation et de la fonction publique évoque « *l'usage* » de deux années de travail en métropole avant de pouvoir revenir au Fenua.

Ce qui est affligeant dans cette réponse, c'est le fait de ne pas se référer aux textes de loi pour arbitrer une décision. Or, et c'est bien là le plus absurde dans toute cette histoire, il n'existe à notre connaissance aucun texte de loi imposant deux années en métropole avant de pouvoir prétendre à un retour en Polynésie française.

Madame la Ministre avait donc légalement toute possibilité pour prononcer un retour à Tahiti une fois l'intéressé titularisé, et achevée sa période de stage. Lui fermer la porte est donc un pur choix politique.

Si Madame la Ministre en charge de la fonction publique était si attachée *aux usages*, notre syndicat pourrait lui rappeler *qu'il est d'usage* que les secrétaires généraux des syndicats représentatifs soient déchargés d'activité... ce qu'elle a refusé au nôtre. Comme quoi les usages ont bon dos pour camoufler des choix idéologiques et politiques.

## Un passé à géométrie variable

Notre syndicat dispose d'une certaine mémoire et nous nous souvenons d'un inspecteur d'académie natif du Pays, qui il y a une dizaine d'années, eut la chance d'obtenir sans aucune difficulté et sans délai, un poste au Fenua, alors qu'il était inspecteur stagiaire... et c'est tant mieux.

Il y a 2 ou 3 ans de cela, un résident issu du concours interne de catégorie A des personnels d'administration de l'éducation nationale, n'eut pas besoin de passer par la case métropole pendant deux ans pour exercer son activité en Polynésie française. Il fut maintenu en poste localement et n'eut jamais à s'exiler... et c'est tant mieux.

Autre ministre, autre approche... Ce qui vient confirmer que tout cela n'est que pure choix politique.

Il est paradoxal que le gouvernement se soit insurgé pour une greffière métropolitaine mutée au Fenua, au nom de la protection de l'emploi local, et qu'en parallèle il fasse obstruction au retour de ses cadres les plus brillants. Ne nage-t-on pas dans l'absurde ?

## Des emplois locaux obtenus au tribunal

Il n'y a pas deux ans de cela, des personnes occupant des postes dans l'enseignement ont attaqué l'Etat pour obtenir une titularisation dans l'éducation. Ces natifs et résidents de Polynésie française avaient accepté

ce que bien des expatriés refusent, à savoir, travailler dans des zones éloignées et isolées.

Après souvent plusieurs années de bons et loyaux services auprès de nos populations en qualité d'agents de l'Etat mis à disposition du Pays, ils réclamaient simplement d'être reconnus dans leur fonction. L'Etat leur refusant toute possibilité d'intégration, ils ont été une vingtaine à porter l'affaire devant le tribunal et ont finalement eu gain de cause.

Mais ce qu'il faut retenir de cette histoire, ce n'est pas leur victoire, mais l'opposition farouche du vice-rectorat actuel de les voir titularisés ! Et pire encore, lorsque l'Etat a fait appel de la décision du tribunal, il a demandé au gouvernement polynésien d'intervenir à ses côtés pour obtenir l'annulation du passage en CDI des intéressés. Et le gouvernement a suivi...

Pour tenter de convaincre le tribunal, le gouvernement, par l'intermédiaire de ses juristes, est allé jusqu'à soutenir l'idée que leur titularisation affaiblirait le niveau d'enseignement car ces personnes n'étaient soi-disant pas assez compétentes !

Le gouvernement les avait donc jugées suffisamment compétentes pendant des mois voire des années en leur permettant d'enseigner ou de servir dans les services techniques de la DGEE, mais au moment où celles-ci réclamaient une titularisation bien légitime, ce même gouvernement les considérait comme incompetentes.

Comment est-il possible de défendre médiatiquement la promotion de l'emploi local, et se battre contre cette doctrine lorsque la possibilité de sa mise en application se présente ?

Que ces personnes n'aient pas reçu la même formation que des enseignants normaux, certainement. Cela se compense au fil du temps par le biais de formations spécifiques. Si ces personnes sont capables d'enseigner, elles sont capables d'apprendre. Elles ont en plus le mérite d'avoir accepté d'aller travailler là où peu de gens le souhaite.

Doit-on rappeler cette déclaration de Madame la Ministre de l'éducation du gouvernement actuel concernant les lauréats en 2020 : *« je n'ai pas de poste pour eux. »* Suite à l'intervention des syndicats elle était rapidement revenue sur cette déclaration et les lauréats avaient pu être intégrés. Il s'en était fallu de peu ! Comme quoi, l'impossibilité est souvent un choix purement politique et idéologique.

## **Un constat amer**

Quarante ans après le transfert de compétences de l'enseignement du second degré au Pays, à peine la moitié des effectifs est composée de résidents. Dans le secteur privé sous contrat d'association avec l'Etat, on avoisine oscille entre 90 % et 100 %.

Sur la même période, dans la Santé Publique, quasiment tous les fonctionnaires d'Etat ont été remplacés par des fonctionnaires territoriaux.

## **Nomination avortée à l'Agence de Développement Economique**

Le directeur de l'Agence de développement économique a été débarqué le lendemain de sa nomination en conseil des ministres. Il aurait intentionnellement dissimulé l'enquête administrative dont il faisait l'objet. Monsieur Stéphane DURAND ne sera donc vraisemblablement pas le prochain directeur de cette agence.

Au-delà du ridicule de la situation, il y a comme une obstination du gouvernement actuel dans ces nominations d'expatriés à des postes stratégiques pour le devenir de la Polynésie française.

Le développement économique de notre Pays ne peut s'entrevoir comme en métropole car les références socio-culturelles ne sont pas les mêmes.

Pour que des mécanismes fonctionnent, pour qu'ils soient acceptés par les populations, ils doivent faire vibrer des références. Or dans un Pays aussi marqué que la Polynésie française, ces références sont essentiellement sociales, culturelles, et historiques.

Monsieur Stéphane DURAND, du haut de ses quatre années passées en Polynésie française, n'étaient sans doute pas le meilleur profil... mais peut-être le plus docile.

Ce n'est pas le meilleur économiste qui est attendu sur un poste aussi important, mais quelqu'un capable de faire le lien entre l'activité économique et la réalité socio-culturelle de la Polynésie française. Quelqu'un capable de tropicaliser des concepts et non de faire des copier-coller métropolitains.

## De la cohérence !

Si au cours des derniers mois notre syndicat paraît redondant dans ses propos, c'est que la cohérence manque cruellement. Les actes qui devraient cimenter les principes idéologiques ne sont pas au rendez-vous. Et cela est particulièrement vrai pour la priorité à l'emploi local. Pire, les actes contredisent presque systématiquement les beaux discours.

Alors de grâce, « *Priorité à l'emploi local* » ne doit pas être un simple slogan marketing ! Les cadres locaux ont non seulement doit à une reconnaissance pour les efforts qu'ils ont accomplis pour se former, mais ils ont aussi le droit de tenter leur chance pour le devenir de leur Pays.

Répetons-le, ils ont le droit de commettre des erreurs. Personne ne leur en voudra dès lors qu'ils auront tenté quelque chose. Seules les erreurs permettent d'avancer et d'améliorer.

Septembre 2023

## Contestation d'une notation ou d'un refus d'avancement et risques psycho-sociaux

La période de notation est normalement terminée depuis un certain temps maintenant. Cependant, les implications de cet exercice sur la carrière des agents s'achèvent à peine. En effet, les discussions autour des mois de bonification et des avancements battent leur plein et devraient prendre fin bientôt.

La prochaine période de notation ne tardera pas à commencer puisque celle-ci doit réglementairement s'achever au 31 mars 2023. Aussi, sans doute est-il opportun de savoir comment contester une note chiffrée jugée trop faible ou trop en décalage avec les appréciations générales, ou bien justement, comment réfuter une appréciation avec laquelle on est en désaccord... voire comment contester les deux (note et appréciation).

### Retour sur l'art de la notation

Noter correctement est normalement tout un art, car la note et l'appréciation qui l'accompagne, doivent refléter l'impartialité du notateur et la pertinence de son jugement. La notation ne doit ni être une sanction, ni un plébiscite aveugle.

Passé ce constat tout rationnel, bien des agents de la fonction publique se diront qu'en ce qui les concerne, leur notation est bien loin de cette rigueur. Et les représentants syndicaux qui siègent dans les commissions administratives paritaires ne pourront que leur donner raison. Rares sont les notations relativement justes.

Il y a les services dans lesquels tous les agents sont incroyablement excellents, et ceux dans lesquels les agents sont particulièrement « moyens ». Ensuite, il y a ceux pour lesquels une certaine partialité semble avoir gagné du terrain avec des agents que l'on apprécie... et d'autres que l'on n'apprécie pas. Cette profonde disparité de notation rend le travail des commissions administratives paritaires particulièrement compliqué.

Ne blâmons pas forcément les seuls notateurs, car la rigidité du système actuel contraint à utiliser les mêmes critères pour apprécier une secrétaire, un ingénieur, un médecin, un juriste ou un planton.

Consciente du problème, la Direction Générale des Ressources Humaines entame depuis peu un processus pour réformer le système actuel à bout de course. Saluons la démarche.

## **Pourquoi contester sa notation ?**

Vous avez le droit de ne pas être d'accord avec la notation qui vous a été attribuée. Vous avez le droit de ne pas accepter la petite phrase que vous jugez assassine dans l'appréciation de votre hiérarchie. Vous avez le droit de considérer qu'il y a un profond décalage entre les appréciations individuelles et la note chiffrée qui vous a été attribuée. Vous avez le droit de considérer que le petit commentaire de votre hiérarchie ne reflète absolument pas les appréciations individuelles. Etc...

Mais attention, dans le cadre d'une contestation, il ne faut pas se contenter d'une simple suggestivité. Il faut des éléments tangibles.

Les situations les plus évidentes qui ouvrent légitimement droit à contestation, sont celles où les appréciations individuelles décrivent un agent très bon, voire excellent, avec une note chiffrée moyenne et / ou un commentaire relativement atone. La contestation portera alors sur la



note et / ou le commentaire qui ne reflètent pas les appréciations individuelles.

Il y a également les situations d'appréciations individuelles relativement moyennes, mais avec une note chiffrée élevée et / ou un commentaire plutôt élogieux. La contestation portera alors sur les appréciations individuelles qui ne reflètent pas la note chiffrée et / ou le commentaire.

Viennent ensuite les situations plus délicates pour lesquelles l'agent considère que le notateur a fait preuve d'une grande partialité et d'une sévérité injuste. Dans ces situations, l'agent devra constituer un dossier pour démontrer la partialité du notateur, l'altération de son jugement et prouver que sa valeur réelle se situe au-delà de ce que la notation reflète. Il devra lui-même faire une proposition de notation.

## Comment contester sa notation ?

Indiquer immédiatement la contestation sur votre fiche de notation : Dès la lecture, si vous décelez des incohérences et / ou que vous ne partagez pas l'avis de votre hiérarchie, vous devez indiquer clairement que vous contestez votre notation. Il suffit pour cela d'écrire, « *Je conteste la présente notation et présenterai le dossier devant la commission idoïne* ».

## Respecter les délais

Vous disposez d'un délai de deux (2) mois pour contester votre notation. Ce délai commence à courir dès que la notation vous a été signifiée (signée par vos soins). Passé ce délai, plus aucune contestation n'est recevable.

## Respecter la procédure

Vous devez présenter votre dossier à la commission administrative paritaire à laquelle vous êtes rattaché. Pour cela, l'article 5 de la délibération 95-221 AT du 14 décembre 1995 stipule que « *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. Les commissions administratives peuvent également, à la requête de l'intéressé, demander au chef de service la révision de la notation. Dans ce cas, communication doit être faite aux commissions de tous éléments utiles d'information* ».

Comme le dit clairement le texte, il n'appartiendra plus à votre hiérarchie de modifier votre notation, sauf si vous le demandez à la commission. Vous devez proposer votre propre arbitrage et le soumettre à la commission.

Il se trouve que pour la fonction publique territoriale, c'est la même personne qui assure la présidence de toutes les commissions administratives paritaires. Cette personne est Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines.

Il suffit donc de lui adresser un courrier mentionnant votre recours, d'y indiquer les points que vous contestez, d'y adjoindre si nécessaire tous les documents qui justifient votre contestation et surtout, d'indiquer votre proposition ! N'oubliez pas de demander un accusé de réception de votre dossier...

En pareille situation, les organisations syndicales sont là pour vous épauler et vous aider à constituer correctement votre dossier et à respecter la procédure !

Soyez vigilant, le courrier est à adresser à Madame la Présidente de la commission administrative paritaire à laquelle vous appartenez et non à Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines ! Même s'il

s'agit de la même personne physique, c'est selon son titre qu'il faut la solliciter, sous peine de vice de procédure.

La commission sera alors convoquée et votre situation sera exposée. Attention : cette commission ne rend qu'un avis. Celui-ci pourra être suivi par Madame la Ministre en charge de la fonction publique, ou bien ne pas l'être. Si l'avis de la commission n'est pas suivi, Madame la Ministre de la fonction publique devra justifier son positionnement.

### **Vous n'obtenez pas gain de cause**

Si vous n'obtenez pas gain de cause, soit vous vous résignez, soit vous êtes certain de votre bon droit et vous pourrez toujours saisir le Tribunal Administratif. Là encore, ne foncez pas tête baissée, et prenez soin de recueillir l'avis de votre organisation syndicale.

### **Contester un refus d'avancement**

Si par deux (2) fois vous vous êtes vu refusé un changement de grade pourtant proposé par la commission administrative paritaire, et que vous considérez cela injuste, vous pouvez contester ce refus devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Là encore, il faut de solides arguments pour contester le refus de changement de grade dont vous pensez avoir été injustement victime deux fois consécutivement en raison de l'avis favorable de la commission.

### **Respecter les délais**

Contrairement à la notation, l'agent ne dispose que d'un délai de quinze (15) jours pour contester ce second refus successif. Ce délai commence à courir après publication officielle du tableau d'avancement.

## Respecter la procédure

Le dossier doit être présenté devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Pour cela, il faut saisir une nouvelle fois la présidente de votre commission administrative paritaire en lui demandant de présenter votre dossier devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Vous ne pouvez pas saisir directement cette instance. Seule la présidente de la commission administrative paritaire à laquelle vous appartenez, dispose réglementairement cette prérogative. C'est donc à elle que votre dossier doit être adressé.

Là encore, soyez vigilant, votre courrier ne doit pas être adressé à Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines mais à Madame la Présidente de la commission administrative paritaire. Le non-respect de cette procédure peut entraîner la nullité de votre action.

## Les risques psycho-sociaux et leur signalement

Depuis 2018, tout service administratif ou établissement public doit disposer d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document est à l'initiative de l'employeur. Par conséquent, si vous occupez des responsabilités administratives, ne paniquez pas. L'absence de ce document n'est pas de votre responsabilité mais bien de celle de votre hiérarchie. Ce document doit évidemment détailler les différents risques potentiels auxquels sont exposés les agents, mais surtout, les précautions prises hiérarchiquement pour les anticiper et les prévenir.

Pour les agents administratifs, lorsqu'on parle de risques, on pense rapidement au mal de dos en raison d'une assise trop longue ou à la baisse de l'acuité visuelle liée à un temps d'écran d'ordinateur trop important. Pourtant, le principal risque encouru par un agent administratif est le risque psycho-social plus connu sous son appellation de harcèlement. Les

faits de harcèlement (moral ou physique) sont proscrits par le statut de la fonction publique.

### Démontrer le harcèlement

Le harcèlement est qualifié dès lors que les faits sont répétés sur une longue période, qu'ils affectent votre santé (morale et / ou physique) OU qu'ils dégradent vos conditions de travail OU qu'ils nuisent à votre carrière.

Ce n'est donc pas parce que votre hiérarchie vous a fait une réflexion blessante que vous êtes harcelé(e). Il faut que cela soit répété et sur une longue période.

### Demander que cela cesse

Il est important d'indiquer que vous souhaitez que le comportement de votre harceleur cesse. Pour cela, il est impératif de laisser un écrit.

S'il s'agit d'un collègue ou d'une hiérarchie intermédiaire, écrivez à votre chef de service ou directeur d'établissement pour le signaler. Il y aura sans doute ensuite une audition des deux parties, par conséquent, préparez votre dossier avec des documents et des éléments tangibles.

Si le harcèlement provient de votre cheffe de service ou directeur d'établissement, comme c'est malheureusement plus souvent le cas, ne paniquez pas ! Ecrivez lui en indiquant les faits que vous lui reprochez, et inscrivez clairement que vous souhaitez voir son comportement cesser. A ce stade, prenez soin de mettre en copie votre centrale syndicale.

## Passer au signalement

Si le comportement de votre harceleur ne change pas malgré votre courrier, alors vous devez le signaler à l'autorité suprême de notre administration, à savoir le Président de la Polynésie française.

Le Président de la Polynésie française représente la plus haute autorité de notre administration. A ce titre, il a obligation légale de protéger les agents de l'administration potentiellement harcelés.

Il faut donc lui écrire en lui signalant les faits. Si possible, le dossier doit rassembler des éléments tangibles qui prouvent vos assertions. La jurisprudence considère que ce signalement peut être effectué de manière directe par l'agent, ou par le biais de son organisation syndicale.

Tout signalement doit normalement engendrer une enquête administrative placée sous la responsabilité de la Direction de la Modernisation et des Réformes de l'Administration (DMRA). Si le Président n'enclenche pas d'enquête après un signalement, il engage sa responsabilité administrative et pénale. Car le refus d'enquête est apparenté à un refus de protection, ce qui est réprimé par la loi.

## Être soutenu

En pareille situation, le soutien est primordial. Ce soutien est essentiellement moral et professionnel. Le soutien moral est en général apporté par l'entourage et par un professionnel de santé. Le soutien professionnel est apporté par un avocat et / ou par les organisations syndicales.

## Vous n'êtes peut-être pas seul

Harceler est souvent un état d'esprit. Par conséquent, sans le savoir, il se peut que vous ne soyez pas le ou la seul(e) dans cette situation. Or les

organisations syndicales sont souvent informées des « dysfonctionnements » qui ont lieu dans un service ou dans un établissement. Par conséquent, ouvrez-vous auprès d'un syndicat de votre condition. Dans ce genre de situation, l'union fait clairement la force.

Octobre 2023

## Actualité et stage de titularisation

A maintes reprises nous avons dénoncé le décalage profond qui existe entre l'affichage du gouvernement dans sa soi-disant priorité à l'emploi local et ses propres recrutements. Nous avons largement dénoncé le recours systématique aux Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration (FEDA), en demandant notamment qu'il y soit mis fin.

### La difficile application de la loi

Dans notre administration, lors du recrutement d'un chef de service, avant de se tourner vers l'extérieur, la règle impose de chercher pendant au minimum un mois un cadre local. Or il y a quelques temps maintenant, le Directeur du service de l'informatique a été démis de ses fonctions. Pour le remplacer, le gouvernement s'est empressé de recruter... un cadre expatrié de l'éducation nationale.

Pas d'appel à candidature, pas de recherche locale... non, directement et sans délai, le recrutement d'un cadre expatrié. Une nouvelle fois le gouvernement a démontré le profond mépris qu'il a pour ses propres règles. Notre syndicat a donc logiquement demandé que le nouveau directeur soit démis de ses fonctions et que la procédure de recrutement soit respectée. Nous considérons en effet sa nomination entachée d'irrégularité.

Comme cela devient tristement la règle maintenant dans notre administration, personne ne juge opportun de répondre à notre courrier. Sans aucun doute la procédure se terminera-t-elle une nouvelle fois devant les tribunaux.



Nous n'avons aucun grief particulier contre ce nouveau directeur que nous ne connaissons pas. Nous n'avons pas d'a priori sur ses compétences non plus. En revanche, le fait que notre administration fasse fi des lois qu'elle a elle-même engendrées nous est intolérable. D'autant qu'elle n'hésite pas de son côté, à sanctionner tout agent qui les enfreint.

Ce nouvel épisode de la saga « *je me moque de l'emploi local et je vous le prouve* » vient une nouvelle fois alimenter le sentiment que nous avons sur le fait que, pour le gouvernement actuel, les lois sur le recrutement local font office de décorations. Certes, Noël approche...

### **Amis stagiaires, méfiez-vous**

Bien des destinataires de cette lettre mensuelle sont déjà titulaires depuis bien longtemps. Toutefois, si vous connaissez des agents en cours de stage de titularisation, nous vous remercions par avance de bien vouloir la leur communiquer. Elle pourrait en effet leur être bien utile.

Cette seconde partie s'adresse à eux, mais également aux agents qui ont la lourde tâche de décider de la titularisation ou non d'un stagiaire. Cela peut arriver à chacun d'entre-vous.

### **Le stage, comment ça se passe, comment ça devrait se passer...**

Contrairement à bien des idées reçues, la réussite au concours d'accès à la fonction publique n'est pas synonyme d'une sécurité de l'emploi jusqu'à la fin de sa carrière. Car malheureusement, cette carrière peut prendre fin au bout d'un an, voire moins.

Lorsqu'un lauréat du concours est affecté en stage, un maître de stage doit normalement lui être affecté et ce dernier aura la lourde tâche de

décider du sort de son stagiaire. Par conséquent, jeune stagiaire, si tu ne sais pas qui est ton référent, inquiètes en toi rapidement.

La loi prévoit que tout doit être mis en œuvre pour que le stage soit une réussite : bienveillance, formation, points d'étapes, etc. Bien des agents en charge de stagiaires semblent d'ailleurs ignorer ces aspects.

Lorsque le suivi de stage est réalisé correctement, il doit donc y avoir plusieurs points d'étapes. Il ne s'agit pas de s'entretenir tous les mois avec son stagiaire, mais au moins tous les trois mois. A minima, il est vivement conseillé d'alerter son stagiaire à chaque fois qu'un problème survient et de le consigner par écrit.

Lorsqu'un stagiaire est invité à rencontrer son référent pour la première fois, à quelques jours de la fin de son stage, soit il a été excellent, soit il va au-devant de mauvaises surprises.

Le stagiaire doit donc se montrer pro-actif lorsque son référent ne l'est pas. Il ne doit pas hésiter à solliciter régulièrement des rencontres afin de dresser un bilan du chemin parcouru. Lors de ces entretiens, le stagiaire doit aborder ce qui lui semble difficile et demander à son référent les éléments lui permettant de s'améliorer.

Il ne faut pas hésiter à s'enquérir des critiques que le référent aurait à formuler. S'il n'y a rien, tant mieux. A l'issue de chaque rencontre, il est préférable de dresser un compte rendu en mentionnant tout ce qui a été évoqué et de l'adresser par mail au référent. Si ce dernier n'apporte aucune correction, c'est qu'il valide tacitement ce que vous avez écrit.

Par conséquent, si vous êtes référent, soyez vigilant et veillez de votre côté à rectifier par écrit les éléments qui ne vous sembleraient pas corrects.

Cette démarche que nous suggérons est essentielle pour éviter les mauvaises surprises que rencontrent certains stagiaires qui se tournent vers nous, souvent désespérés et trop tardivement. Sans véritable alerte

intermédiaire, ils se retrouvent dans le meilleur des cas prolongés dans leur stage, au pire confrontés à une décision brutale de licenciement. Sans écrits intermédiaires, l'administration aura toujours raison sur le plan légal, même si son positionnement peut être discutable sur le plan moral.

## A l'issue du stage

A l'issue de la période de stage, l'agent peut donc se voir titularisé. Si c'est votre cas, félicitation, et bienvenue dans le monde des fonctionnaires territoriaux. Il s'agit fort heureusement du dénouement le plus fréquent de la période de stage.

Il arrive également que le référent ne parvienne pas à se faire une idée précise de la valeur du stagiaire, et propose alors une prolongation de stage. Celle-ci est en général de six mois.

Si tel est le cas, cher stagiaire, prends-garde à toi, car l'administration n'a aucune obligation d'aller au bout de cette prolongation pour statuer sur ta situation. En effet, il est possible de procéder au refus de titularisation au beau milieu de cette prolongation.

Enfin, situation la plus dramatique, le référent peut proposer le refus de titularisation. Comme dans le cas d'une prolongation, le référent ne peut décider seul de cette nouvelle étape. Il émet un avis en ce sens qui sera transmis à la Commission Administrative Paritaire du cadre d'emploi.

Cette commission examinera les arguments de l'administration et ceux du stagiaire. Représentants de l'administration et des organisations syndicales émettront alors un avis qui dans bien des cas sera ensuite suivi. A ce stade, il est souvent trop tard pour inverser la tendance.

Les organisations syndicales ont moralement un devoir de conseil auprès des stagiaires, même s'ils ne sont pas syndiqués. Ces derniers, fraîchement propulsés dans la fonction publique, oublient souvent que c'est justement durant cette période de stage qu'ils sont les plus

vulnérables. Dès les premières alertes, il est important de solliciter l'intervention d'une entité tierce.

L'administration peut avoir commis une erreur manifeste de casting au moment du concours. Cela peut arriver et l'agent référent en hérite sans l'avoir souhaité. En général, ce ne sont pas trop les aptitudes du lauréat qui sont au cœur des difficultés, mais davantage son comportement.

Les organisations syndicales n'ont pas vocation à systématiquement défendre l'indéfendable. Nous pouvons aussi épauler un référent dans ses difficultés avec un stagiaire. Nous pouvons l'aider dans la marche à suivre pour éviter toute contestation de sa décision présumée à venir.

Heureusement ces situations sont rares. En revanche, il arrive encore trop souvent que des stagiaires soient conduits à l'échec en raison d'un mauvais encadrement, d'un mauvais suivi et surtout d'un cadre de travail plutôt malveillant.

Nous avons déjà été confrontés à des situations où manifestement le référent éprouvait une certaine jubilation à l'idée du pouvoir absolu qu'il possédait sur l'avenir de son stagiaire.

Pour ces personnes qui oublient toute l'humilité que requiert cette évaluation, le moindre accroc est synonyme de guillotine. La personnalité de l'agent référent constitue donc un signal d'alerte important pour le stagiaire.

Prendre conseil auprès d'un syndicat n'est pas un acte de provocation à l'égard de sa hiérarchie. C'est au contraire une démarche prudente dans un parcours a priori semé d'embûches.

Il faut en effet très tôt constituer le dossier permettant une bonne défense en cas de souci de titularisation. Et tant mieux si, in fine, ce dossier n'a pas à être utilisé. Cependant, comme certaines réactions et décisions sont parfois imprévisibles chez certains référents, il est prudent d'envisager le pire et de le faire le plus tôt possible.

Dès lors, si effectivement une situation conflictuelle naît, elle peut être abordée très tôt. Les syndicats peuvent intervenir pour solliciter un changement de référent, voire un changement de service. Nous pouvons également rappeler à l'administration ses obligations de formation si les compétences du stagiaire font partie des difficultés.

Ainsi, lorsque le dossier finit malheureusement par être présenté devant la Commission Administrative Paritaire, nous ne sommes pas pris au dépourvu et disposons d'éléments en défense, particulièrement si la décision de l'administration est manifestement abusive.

## Quelques rappels de droits

Les lauréats des concours externes sont en stage pendant une durée d'un an. Cette durée est ramenée à six mois pour les lauréats des concours internes, sauf exception. Les arrêts maladie prolongent d'autant la période de stage. En tant que stagiaires, les agents bénéficient globalement des mêmes droits que les fonctionnaires titulaires.

En toute rigueur, dès la fin de la période de stage, l'administration doit statuer (titularisation, prolongation ou licenciement). Tant que l'arrêté de titularisation n'a pas été signé, l'agent demeure stagiaire, avec toutes les implications que cela peut avoir.

Ainsi, même si un agent est stagiaire depuis plus d'une année (13, 14, 15 mois), cela ne signifie pas qu'il est tacitement titularisé.

En revanche, l'administration n'a pas le droit de maintenir durablement le stagiaire dans une situation ambiguë, à savoir celle où il n'est normalement plus stagiaire et celle où il n'est pas titularisé.

Novembre 2023

## La Polynésie française championne de France de corruption par habitant ! Et notre administration ?

Le 27 octobre dernier, l'*Agence Française Anticorruption* (AFA) rendait public son dernier rapport sur *les atteintes à la probité entre 2016 et 2021*. Une terminologie aseptisée pour parler concomitamment de corruption, de trafics d'influence, de prises illégales d'intérêts, de détournements de fonds publics, de favoritisme et de concussion.

Pour faire simple, toutes ces pratiques sont englobées sous le terme « *corruption* ». Les territoires ultra-marins sont pointés du doigt dans ce rapport pour deux raisons. D'abord car ils participent à la corruption sur le sol national en offrant un refuge aux sommes détournées. Ensuite car à l'intérieur même de ces collectivités, la corruption y est plus forte au regard de la taille des populations.

### La Polynésie française en haut du classement

La Polynésie française se hisse ainsi en haut du classement de la corruption nationale par habitant. Il n'y a malheureusement pas à s'en étonner.

Lors de l'enquête menée par l'association *Transparency International*, les polynésiens avaient clairement affiché leur manque de confiance envers leurs élus et gouvernants, quelle que soit d'ailleurs leur nature (représentants à l'assemblée, maires, députés ou membres du gouvernement). Ils ne s'étaient donc pas trompés...

Comme le rappelaient les journalistes de *Tabiti Info*, la Polynésie française n'est pas près de perdre sa place sur ce triste podium, puisque l'analyse de l'AFA s'arrête en 2021. Or au Fenua, 2022 a été marquée par des condamnations importantes pour des faits de corruption.

## **Le rapport de l'Agence Française Anticorruption, la partie immergée de l'iceberg**

Le rapport de l'AFA se base uniquement sur les affaires qui sont présentées devant une autorité judiciaire. Il ne prend pas en considération toutes les situations parfois connues de tous, dans lesquelles il y a très probablement corruption.

Dans une définition largement acceptée et reprise par Wikipédia « *la corruption est la perversion ou le détournement d'un processus ou d'une interaction avec une ou plusieurs personnes dans le dessein, pour le corrupteur, d'obtenir des avantages ou des prérogatives particulières ou, pour le corrompu, d'obtenir une rétribution en échange de sa complaisance* »

Et comme le précise le dictionnaire Larousse : « *La corruption passive, est un délit commis par une autorité publique, une personne investie d'une mission de service public ou un élu qui sollicite ou agréé sans droit, directement ou indirectement, offres, promesses, dons, présents ou avantages pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte relevant de ses fonctions ou facilité par elles.* »

Ces définitions nous permettent de comprendre que la corruption est bien plus étendue que ce qui est simplement pris en considération dans le rapport de l'Agence Française Anticorruption.

Chacun pourra sans aucun doute identifier une situation à laquelle, il ou elle, a été confronté(e) et qui rentre dans l'une de ces définitions.

## Le règne de l'opacité

Notre syndicat se bat depuis plusieurs mois pour obtenir communication de documents publics dans le cadre de l'attribution de postes, de prolongations d'activité au-delà de la limite d'âge, de rétrogradations arbitraires ou de harcèlements d'agents publics.

Les relations entre le public et l'administration sont régies par le Code des Relations entre l'Administration et le Public. Celui-ci s'applique de plein droit à la Polynésie française en sa qualité de collectivité territoriale au sein de la république française.

Ce code prévoit notamment que tout document public est accessible de plein droit, à tout citoyen ou personne morale qui en ferait la demande.

Entre le droit et la réalité, il existe en Polynésie française un océan immatériel qu'il est parfois bien difficile de traverser. Toutes nos demandes de communication de documents administratifs restent lettre morte. Aucun service de notre administration que nous avons sollicité ne respecte les règles de droit et de transparence.

Nous sommes donc contraints de saisir la *Commission d'Accès aux Documents Administratifs* (CADA). Il s'agit d'une autorité administrative indépendante, jugeant si les documents sollicités auprès d'une administration sont publics ou non.

Elle peut également tenter d'intervenir pour que l'administration respecte les règles qui lui sont dévolues.

Mais en Polynésie française, même si cette autorité administrative fait clairement savoir que les documents que nous sollicitons sont parfaitement publics et qu'ils doivent être communiqués, notre administration s'y refuse encore.

Il nous faut donc aller devant le tribunal administratif pour simplement obtenir la transmission de ces documents publics. Nous perdrons un an



de procédure pour obtenir la transmission de documents qui sont normalement accessibles à tout citoyen !

Mieux encore, nous allons devoir encombrer un tribunal administratif déjà bien chargé pour simplement obtenir la transmission de documents.

Pourquoi une telle opacité ? Pourquoi un tel refus de respecter le droit ? Pourquoi une telle obstination de la part de l'administration à refuser la communication de documents publics ?

Car ces documents que nous réclamons sont susceptibles de remettre en question les situations de personnes fréquentant la cour du gratin politique. Révéleraient-ils, comme nous le subodorons, des faveurs « extra-légales » ?

C'est ce que l'on pourrait appeler une corruption à bas bruit car elle n'entre pas dans les statistiques de l'Agence Française Anticorruption.

### **Et pendant ce temps là...**

La rétention d'informations et de documents vise uniquement à dissimuler des pratiques arbitraires et souvent irrégulières. La satisfaction de l'intérêt général n'est plus un objectif, et le maintien de l'opacité constitue un moyen pour garder la mainmise sur les ressources publiques au profit d'un clan auquel visiblement, chaque fonctionnaire se devrait de prêter allégeance sous peine de représailles.

Bien que le gouvernement actuel sache qu'il devra vraisemblablement communiquer ces documents, il sait que ses desseins irréguliers seront longs à être mis à jour. Pendant toute la durée de la procédure, seront maintenus des privilèges pour les uns ou au contraire, des situations de souffrances pour d'autres.

Les procédures dilatoires du gouvernement actuel ont pour objectif de faire craquer celles et ceux qui entravent sa liberté de mouvement. Le

temps est propice pour épuiser les demandeurs dans de multitudes procédures qui protègent ainsi des positions acquises et donnent un sentiment de puissance et d'impunité à leurs auteurs.

## **La protection politique de hiérarchies notoirement incompétentes**

La modeste centrale syndicale que nous sommes, est depuis plusieurs mois, saisie d'un nombre important de dossiers qui révèlent des comportements totalement "déplacés" de hiérarchies protégées par leurs accointances politiques.

Ainsi, au sein de la direction de la santé, nous ne comptons plus les dossiers, particulièrement pour les Subdivisions des Tuamotu Gambier et des Iles-Sous-Le-Vent. Dans un cas comme dans l'autre, l'arbitraire le dispute à l'autoritarisme et à l'indifférence du service rendu à l'utilisateur. Cet acharnement vise à tuer dans l'œuf toute tentative de signalement, tout en surfant sur la vague d'une très grande protection politique. Bénéficiant d'une totale impunité, ces responsables hiérarchiques font régner la peur et la violation des droits au point que le personnel s'enfuit.

Et le plus terrible dans le cas de la direction de la santé, c'est que ce sont nos populations qui pâtiront de la désertion du personnel médical.

Environ 1 200 personnes ont signé une pétition sur la dégradation des soins inhérente à une personne protégée dans la subdivision des Iles-Sous-Le-Vent, sans succès malheureusement, le personnel expatrié ayant été renouvelé.

Et bien évidemment, plus personne ne souhaite travailler sous la tutelle de ces personnes qui détruisent notre administration.

La Direction de la Santé est parfaitement informée de la situation et semble assister avec impuissance à l'hémorragie. Nous avons vivement recommandé une enquête administrative de la Direction de la

Modernisation et des Réformes de l'Administration... mais il semble urgent d'attendre.

Même configuration pour la Délégation de la Polynésie française à Paris où les premiers résultats d'un audit pourtant simplement « organisationnel » recommande de diligenter sans délai une enquête administrative pour des faits présumés de harcèlement vis-à-vis de plusieurs agents du service (sans compter toutes les autres recommandations). Là encore, il est urgent d'attendre...

Toute personne rationnelle se demandera pourquoi ne coupe-t-on pas la tête de ces personnes nuisibles au bon fonctionnement de notre administration ? Simplement parce qu'elles jouissent d'une protection sans faille de la part du politique (ministres, président, voire les deux).

Nous sommes dans une pure gestion « affective » où des faveurs sont accordées en fonction de liens personnels : « *Je t'aime, tu auras... je ne t'aime pas, tu n'auras pas, même si tu y as droit* ».

Là encore, ces agissements n'entrent pas dans les statistiques de l'Agence Française Anticorruption.

## **Le coût faramineux des expatriés**

Très récemment notre administration vient d'être condamnée à verser 16,6 millions de F.CFP à un agent public lésé en raison de son mode de recrutement.

Le service de l'urbanisme recrute deux agents pour effectuer le même travail : une femme très diplômée recrutée localement et un homme moins diplômé recruté en métropole.

Monsieur se verra offrir un contrat d'expatrié et madame un contrat local. Bien évidemment, la rémunération n'est pas la même. Madame s'en plaint au tribunal et obtient gain de cause.

Le tribunal a reconnu qu'elle aurait parfaitement pu, elle aussi, bénéficier d'un emploi fonctionnel !

L'écart de rémunération n'est donc en aucun cas une discrimination sur le sexe ou le diplôme comme on pourrait être tenté de le penser. C'est juste la nature des contrats qui crée cette différence de rémunération.

Mais pourquoi est-il besoin de proposer des contrats fonctionnels à des personnes qui, de toutes façons, seraient certainement venues sur la base d'un simple contrat local ? Notre grille de rémunération, doublée d'une absence d'impôt sur le revenu, reste très attractive !

Ces 16,6 millions de F.CFP, ne seront pas ponctionnés sur le compte de la personne qui a toléré cette discrimination au recrutement. Ils seront malheureusement prélevés dans le budget des polynésiens !

Au départ madame avait accepté son contrat, ce qui signifie que la rémunération qui lui était proposée la satisfaisait. Aujourd'hui, l'administration devra l'aligner sur celle de l'homme embauché sur un emploi fonctionnel. A la fin, quel coût pour la collectivité !

Ici ce sont les esprits qui sont corrompus au sens « d'altérés ». Pourquoi s'obstiner à créer de l'expatriation ?

## **Un niveau jamais atteint**

Les agents les plus anciens de notre centrale syndicale, et même ceux partis en retraite depuis un certain temps, nous confirment ne jamais avoir assisté à pareille délabrement de notre administration. Et ce délabrement n'est pas le fruit des agents... mais bien celui des choix hiérarchiques.

Il devient impossible d'obtenir un accusé de réception d'un simple courrier. L'administration se mure dans un silence profond teinté de

mépris, elle fuit le dialogue, et semble donc préférer mettre la tête dans le trou de tupa plutôt que d'affronter les problèmes.

Lorsqu'après des mois d'approche nous parvenons à un échange, les problèmes les plus patents sont soulevés sans pour autant déboucher sur des décisions concrètes.

Nous sommes en droit de nous tromper sur certaines situations et pouvons aisément le reconnaître. Si tel est le cas, nous ne manquerons pas de présenter nos excuses, même publiquement. Cependant, dans un service, lorsque « B » a un problème avec « A », que « C » a un problème avec « A », que « D » a un problème avec « A », le problème est rarement « B », « C » ou « D »...

Depuis quelques semaines nous voyons se démultiplier les médiatisations de situations de mal-être dans notre administration. Dans n'importe quelle entité fonctionnant rationnellement, la plus haute autorité aurait pris des décisions radicales pour enrayer l'évolution. En l'espèce rien.

Par la loi, surtout lorsque les faits sont connus et reconnus, le Président a obligation de protéger les agents qui ont à subir les comportements arbitraires d'une hiérarchie qui souhaiterait les épuiser moralement. Seulement dans cet univers de faveurs princières, il semble plus précieux de protéger ses relations amicales que les agents de la fonction publique. Ils n'ont que peu de valeur pour cette élite que l'on pourrait qualifier de prédatrice, et qui n'a d'intérêt que pour les siens, et non pour le *manahune*.

Nous avons transmis des alertes sous le régime de la protection des lanceurs d'alertes, qui couvre normalement de l'anonymat les dénonciations effectuées.

Plutôt que de lancer des enquêtes approfondies, l'administration n'a pas trouvé mieux que de révéler le nom de ces personnes auprès de leur hiérarchie, déclenchant un peu plus les foudres de petits monarques par nature arbitraires et brutaux ! Peut-on faire plus inepte ou plus

démonstratif d'une logique de clan qui se renforce dans la sphère publique ?

La mandature actuelle semble grisée par les sentiments de supériorité et d'impunité que donne un pouvoir trop longtemps détenu.

## **Ne jamais céder et s'obstiner**

Nous continuerons donc à nous obstiner et à nous battre pour que notre administration ne sombre pas dans une forme de dictature sourde.

Il serait malheureusement trop utopique de rêver à une administration comme celle que connaissent les pays nordiques ou la Nouvelle-Zélande, pays pour lesquels toutes les informations sont accessibles, bien souvent en ligne, y compris les dépenses effectuées par chaque élu.

Dans ce contexte particulièrement sombre et hostile, nous devons maintenir nos efforts.

Le travail accompli chaque jour avec beaucoup d'engagement et d'abnégation par la très grande majorité des agents publics ne doit pas être terni par le comportement inacceptable de quelques-uns, même protégés politiquement.

Nous continuerons à défendre la probité de notre administration et l'égalité de traitement entre tous, sans aucun critère d'appartenance à quel que clan que ce soit. Nous sommes bien déterminés à poursuivre nos actions jusqu'à ce que nos dirigeants se réveillent et considèrent enfin la suprématie de l'intérêt général sur celui de courtisans, persifleurs de mots sucrés à leurs oreilles destinés à leur faire croire qu'ils sont hors du commun.

Notre syndicat continuera ainsi de lutter pour que les agents publics puissent servir notre administration et les administrés dans de bonnes

conditions... Nous nous opposerons vigoureusement à ceux qui confondent allègrement « *servir* » avec « *se servir* ».

Responsables hiérarchiques, chefs(ffes) de services, directeurs(trices) d'établissement, ministres, élus(es), doivent montrer l'exemple en matière de probité et de transparence de la vie publique.

Décembre 2023

## Saisir le Tribunal Administratif

Contrairement au secteur privé, le secteur public ne dispose d'aucune instance d'arbitrage des conflits. Dans le secteur privé, beaucoup de gens l'ignorent, mais l'inspection du travail peut être saisie autrement que pour des contrôles. Elle peut servir de médiateur en amont d'éventuelles procédures devant les tribunaux. Les inspecteurs rappellent alors aux salariés comme aux employeurs, les règles de droit à respecter.

### **Dans le secteur public, tout différend se termine devant le Tribunal Administratif**

Le secteur public ne dispose pas de médiateur capable de rappeler tant aux hiérarchies qu'aux agents, les règles administratives auxquelles ils sont soumis.

Le moindre différend qui ne peut être réglé à l'amiable se termine peu ou prou de la même façon. Soit l'agent abdique et renonce à faire valoir ses droits, soit l'affaire est directement portée devant le tribunal administratif.

Les risques de différends ne manquent malheureusement pas dans notre administration, d'autant que depuis plusieurs années maintenant, celle-ci a visiblement pris soin de ne surtout pas rechercher la moindre solution négociée.

Nous regrettons profondément cet état d'esprit et cet état de fait. Nous militons ardemment pour la création d'une instance dont le rôle serait d'intervenir en amont de la saisine du Tribunal Administratif.



Les missions de la Direction de la Modernisation et des Réformes de l'Administration (DMRA) pourraient par exemple être étendues à cet objet. Cependant, il faudrait que ce service devienne véritablement indépendant de sa tutelle pour éviter toute pression politique, ce qui dans le cadre actuel, est une pure utopie.

## Actes contestés, délais de recours et principe de territorialité

Même si cela est frustrant, les auteurs des décisions contestées ne sont jamais poursuivis. Ce sont uniquement les décisions matérialisées par des actes qui sont attaquées. Ainsi, est-il possible d'attaquer des lois de pays, des délibérations, des arrêtés, des notes de services. Il est également possible d'attaquer l'absence d'acte ou le refus de transmettre des documents... En aucun cas il est possible de poursuivre *une personne* devant le Tribunal Administratif.

Votre adversaire ne sera donc pas l'auteur des décisions bafouant vos droits, mais l'autorité administrative de laquelle vous dépendez. Il peut s'agir de la « *Commune* » pour les agents communaux, de la « *Polynésie française* » pour les fonctionnaires territoriaux.

La règle générale est qu'un agent public dispose d'un délai de deux mois pour contester une décision devant le Tribunal Administratif. Passé ce délai, la décision discutable est réputée acceptée par tous les agents publics. Dès lors, même si celle-ci s'avère non conforme aux textes, elle deviendra incontestable.

Il est donc très important de bien veiller à ce que les délais de recours soient respectés afin de ne pas rendre votre procédure totalement irrecevable.

L'agent de la fonction publique doit respecter le principe de territorialité. Cela signifie qu'il doit porter l'affaire devant le Tribunal Administratif de l'endroit où il exerce son activité.

Pour la quasi-totalité des agents de Polynésie française, il faudra saisir le Tribunal Administratif de Papeete. En revanche, pour des agents publics exerçant de manière excentrée, c'est le Tribunal Administratif de leur lieu d'exercice qu'il faudra saisir. Ainsi les agents de la Délégation de la Polynésie française à Paris sont contraints de saisir le Tribunal Administratif de Paris, même s'ils appartiennent à l'administration polynésienne.

## **Instances de la juridiction administrative, recours aux avocats et délais de procédure**

Comme toute juridiction, la juridiction administrative repose sur trois instances : Le Tribunal Administratif en première instance, la Cours Administrative d'Appel en seconde instance puis le Conseil d'Etat en troisième instance. Pour les agents de Polynésie française, la Cours Administrative d'Appel est à Paris.

En procédure administrative, les échanges sont essentiellement écrits. Il n'y a pas de plaidoirie comme cela peut être le cas au civil ou au pénal. Il est donc primordial de constituer un dossier solide.

En première instance, la saisine du Tribunal Administratif peut parfaitement être effectuée sans recourir aux services d'un avocat. Tout citoyen peut ainsi écrire ses propres requêtes et les déposer auprès du greffe du tribunal. Pour cela, soit les documents sont imprimés et déposés en version papier, soit ils sont téléchargés sur le site « *Télérécourse* » de la juridiction administrative.

Saisir le Tribunal Administratif en première instance peut donc être effectué sans frais. Cependant, il est toujours préférable d'être assisté par un professionnel qui connaît le langage juridique et les procédures.

En revanche, l'appel d'une décision de justice devant la Cours Administrative d'Appel ne peut se faire que par le biais d'un avocat. Il en va de même lorsqu'il y a contestation devant le Conseil d'Etat.

Il vous faudra compter en moyenne entre sept mois et un an de procédure pour obtenir une décision du Tribunal Administratif à Papeete. Si ce délai vous paraît long, sachez que les mêmes procédures à Paris prennent environ deux ans. Le Tribunal Administratif de Papeete est donc plutôt réactif.

## Comment rédiger une requête ?

Rédiger une requête impose de respecter certaines règles. En premier lieu il faut relater les faits et étayer chacune de ses assertions par un ou plusieurs documents.

En second lieu il est judicieux de faire état de la réglementation encadrant votre litige. Cette étape vous permettra de vous assurer que les textes sont bien en votre faveur et que votre administration ne les a pas respectés.

Pour cela, répertoriez les textes sur lesquels vous vous appuyez en précisant bien leurs références.

Même si la remarque peut paraître ridicule, lisez attentivement ces textes. Il y a parfois un décalage entre l'interprétation que l'on peut en avoir et ce qu'ils disent réellement. Il peut également y avoir méprise entre ce que l'on pense en connaître et ce qu'ils définissent véritablement.

En troisième lieu, vous devez démontrer en quoi les textes réglementaires n'ont pas été respectés dans le dossier qui vous concerne. Vous devez donc confronter les faits, votre narratif, à la réglementation. C'est ce que l'on appelle la discussion. Vous devez alors tenter de démontrer en quoi les textes qui sont sensés régir vos droits n'ont pas été respectés.

Enfin, en dernier lieu, il vous faudra conclure en indiquant ce que vous attendez comme décision de la part du tribunal. Dans la majorité des cas, vous demanderez l'annulation d'une décision ou d'un acte. Si des éléments financiers sont rattachés à ces actes, ils ne sont pas réclamés en tant que tels. Ils doivent apparaître comme la conséquence de l'annulation d'une décision, ou l'annulation d'un refus de décision.

En pareil cas, vous devez donc bien insister sur le fait que vous demandez l'annulation d'une décision ou d'un acte puis dans un second temps, rappeler les implications financières de cette annulation.

Lorsque vous rédigez votre requête, il ne doit pas y avoir de place pour les sentiments, pour les ressentis, ou l'à-peu-près. N'affirmez que ce que vous êtes en mesure de prouver et soyez précis.

Tous les documents que vous joignez doivent être numérotés et si possible respecter l'ordre d'apparition chronologique dans votre requête. Être numérotés signifie porter l'indication physique du numéro que vous leur avez attribué.

Votre requête doit impérativement être accompagnée d'un bordereau des pièces jointes. Ce document fait le lien entre les numéros des pièces et les noms donnés aux documents (notamment informatiques).

Il faut éviter les jeux de pistes qui pourraient fatiguer le magistrat qui instruira votre dossier. Même si les juristes sont habitués à lire des phrases longues et sophistiquées, il est préférable d'écrire des phrases simples et courtes. Une phrase... une idée.

Si vous choisissez de recourir aux services d'un avocat, il est fortement recommandé de vous livrer à l'exercice de cette écriture. Vous connaissez les faits mieux que votre conseil puisque c'est vous qui les avez subis. Vous pourrez alors remettre votre travail à votre avocat et cela lui simplifiera sensiblement la tâche. Cela peut également réduire les mauvaises interprétations de votre conseil. Vous orchestrerez ainsi la constitution du dossier et notamment des pièces jointes.

La lecture attentive des textes réglementaires peut parfois vous faire comprendre que vous n'êtes malheureusement pas dans votre droit. Morale et droit ne vont pas nécessairement de pair...

## **Le recours indemnitaire... une procédure particulière**

Il se peut que vous ayez subi un préjudice de la part de votre administration qui n'a pas su vous protéger ou protéger vos droits. Par exemple, si l'administration reste inactive devant une situation qui vous a mis en danger physiquement ou moralement dans l'exercice quotidien de votre travail, vous pouvez réclamer réparation. C'est ce que l'on appelle un recours indemnitaire.

Ce type de recours est très particulier et il nécessite le respect d'une procédure bien spécifique.

En effet, vous ne pouvez pas porter l'affaire directement devant le Tribunal Administratif. Vous avez obligation de présenter préalablement votre revendication à la plus haute autorité administrative qui vous régit. Ainsi, pour les fonctionnaires territoriaux, il vous faudra effectuer un recours indemnitaire préalable auprès du Président de la Polynésie française.

Dans ce recours préalable, vous exposerez succinctement les faits tout en les justifiant, vous annoncerez le montant de votre préjudice et vous demanderez donc à obtenir réparation. N'étalez pas tous vos arguments et tous vos documents lors de cette étape.

L'autorité saisie dispose alors deux mois pour vous répondre. Passé ce délai, vous avez alors deux mois pour déposer votre recours devant le Tribunal Administratif.

Ce recours préalable est une sorte de tentative de conciliation, ou d'avertissement. Il s'agit d'une étape obligatoire ! Si elle n'est pas

respectée, votre procédure devant le Tribunal Administratif sera jugée irrecevable.

En pareil cas, vous devrez être en mesure de justifier le préjudice que vous avez subi. Dans certains cas l'estimation peut s'avérer relativement simple car vous disposerez de factures ou d'éléments factuels pour effectuer votre estimation. Lorsque le préjudice est moral, l'estimation est plus compliquée.

Un conseil, soyez justes ! Si le Tribunal Administratif constate que votre revendication est démesurée par rapport à votre rémunération, il risque de ne pas accorder de crédibilité à votre demande. Il en va de même si l'estimation de votre préjudice s'avère trop minime. Par conséquent, soyez justes dans votre estimation.

## **N'agissez pas seuls (es) la première fois**

Avant de se lancer seul(e) dans l'écriture d'une requête, il est préférable d'avoir été accompagné au moins une fois.

Il est évident que pour beaucoup d'agents publics, les frais d'avocat peuvent constituer un obstacle dissuasif. Tout le monde n'a pas les moyens de verser entre 100 000 F.CFP et 200 000 F.CFP à un avocat pour une procédure administrative dont l'issue est incertaine.

Pour autant, l'argent ne doit pas représenter un frein au respect de vos droits par notre administration.

Dès lors, n'oubliez jamais que les organisations syndicales sont normalement là pour vous aider et vous guider dans cet exercice. Aussi, n'hésitez pas à les solliciter si vous êtes contraints de saisir la juridiction administrative.



En cette période de fêtes, nous vous souhaitons à toutes et à tous, d'excellentes fêtes de fin d'année. Santé, bonheur et sérénité pour vous et vos proches.

## Contacts



### **Site web**

<https://sfppolynesie.org>



### **Adresses mail**

[sfppolynesie@gmail.com](mailto:sfppolynesie@gmail.com)

[secretariat@sfppolynesie.org](mailto:secretariat@sfppolynesie.org)



### **Page Facebook**

Syndicat de la fonction publique de Polynésie  
française