

Lettres mensuelles du SFP

Année 2023



**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, 2023

SFP Polynésie Française

www.sfppolynesie.org

Sommaire

Meilleurs vœux du SFP... et vœux du Président.....	1
Difficile combat syndical.....	5
Les lanceurs d’alerte.....	11
Elections territoriales.....	18
Quand le Pays fait l’autruche sur la souffrance au travail	23
Dialogue social et procédures disciplinaires douteuses au CHPF	28
La formation	34
Les instances de représentation des agents de la fonction publique	40
Diffusion d’une vidéo calomnieuse sur TikTok	47
Quand le Pays abandonne une partie de ses compétences aux agents du gouvernement central : le cas de l’Education.....	55
Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	63
Régime indemnitaire... la difficile réforme	69
Concours d’entrée dans la fonction publique : 2024, année de réforme ?	76

Janvier 2023

Meilleurs vœux du SFP... et vœux du Président

L'année 2023 s'ouvre à peine, aussi nous vous adressons à toutes et à tous, nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année : qu'elle vous soit douce et vous épargne de trop grandes difficultés.

Le nouvel an chinois ayant eu lieu il y a une dizaine de jours, *Kung Hei Fat Choy* pour cette année du lièvre d'eau qui s'ouvre devant nous.

Le Président du gouvernement s'est adressé début janvier 2023 aux responsables de l'administration pour leur adresser ses vœux. Au cours de son discours, il a tenu des propos qui ne sont passés inaperçus pour les fonctionnaires que nous sommes.

Les vœux du Président

Dans un discours de fermeté, ce dernier a rappelé son souhait d'une administration *exemplaire et moderne*. Ainsi a-t-il fustigé les chefs de service et directeurs d'établissement qui hésitent à lancer des procédures disciplinaires contre leurs agents et/ou qui ne s'engagent pas suffisamment dans le processus de modernisation.

Le Syndicat de la Fonction Publique prend acte de ces engagements, mais souhaite les confronter à une réalité bien différente...

Une fermeté limitée aux seuls agents

Il est intéressant de noter que dans le discours du Président, seuls les "agents" doivent être victimes de procédures disciplinaires. Certains

chefs de service, ou hiérarchies intermédiaires, en mériteraient pourtant bien également. Cependant ces derniers semblent être épargnés de tout reproche par le chef du gouvernement... La discipline devrait-elle rester à deux vitesses dans la « fermeté » souhaitée par le Président ?

Entre discours et réalité

L'application de la loi sur la préférence locale semble ne pas concerner les fonctionnaires polynésiens. Ainsi le Président a-t-il limogé un agent local à la tête du service de l'informatique pour y nommer sans délai un fonctionnaire d'Etat.

En 2022, une loi du pays a été votée pour simplifier l'intégration sans concours des fonctionnaires d'Etat dans notre administration... Presque systématiquement, ces derniers n'apportent pourtant aucune compétence absente du Fenua.

Dans bien des cas, ils occupent des postes pour lesquels les grilles de rémunérations de la fonction publique ne sont tout simplement pas suffisamment attractives pour des recrutements locaux.

En revanche, ces postes se révèlent particulièrement alléchants avec tous les avantages accordés aux Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration. N'y aurait-il pas comme une contradiction dans la « priorité à l'emploi local » défendue par le Président ?

Probité...

Deux lanceurs d'alertes de la fonction publique ont été sanctionnés ou suspendus par le Président ou l'un de ses ministres.

Première victime, une institutrice qui dénonçait le harcèlement moral d'un Inspecteur de l'Education Nationale dont elle a été témoin.

Deuxième victime, un infirmier qui avait confirmé la pratique d'ordonnances pré-signées d'un médecin-chef des Iles-Sous-Le-Vent.

Ce médecin-chef imposait que les infirmiers remplissent eux-mêmes des ordonnances pré-signées en son absence, les plaçant dans la pratique illégale de la médecine. Une pétition a réuni 1 200 signatures de personnes confirmant le mauvais comportement de ce médecin. Pour autant, c'est le fonctionnaire de notre administration qui a été suspendu. S'agit-il d'une lecture particulière de la « probité » défendue par le Président ?

Transparence dans l'action publique...

Que notre syndicat soit contraint d'ester en justice pour obtenir communication de documents administratifs publics, ne va pas dans le sens de la « modernisation » de notre administration.

Pourtant la Commission d'Accès aux Documents Administratifs est venue rappeler le caractère public de ces documents que nous réclamons, et donc leur libre accès à toute personne qui en ferait la demande.

La transparence que tout citoyen est en droit d'attendre de son administration ne ferait-elle pas partie de la « probité » et de la « modernisation » défendues par le Président ?

Concernant la « modernisation » de notre administration, comme nous l'avons évoqué dans notre lettre mensuelle d'octobre 2021, il est fort surprenant que les organisations syndicales n'aient pas été invitées à en partager les tenants et les aboutissants.

S'élabore donc un projet qui éclora sans doute comme une fleur un beau matin, et que bien des agents devront appliquer sans y avoir été associés. Cette démarche plutôt autocratique fait-elle partie de la « modernisation » souhaitée par le Président ?

Légitimité du discours et ombre de 2017

Lorsque l'on déclare « *nous devons tous être des exemples de probité et de droiture aux yeux de nos agents* », cela renvoie indubitablement au respect de la loi... Pour se permettre de tels sermons quasi religieux, sans doute faudrait-il s'assurer d'en avoir toute la légitimité morale.

Le 12 janvier 2017, le Président déclarait aux chefs de service : « *J'ai insisté sur l'exigence de rigueur et de probité qui s'impose à tout agent public, c'est-à-dire vous et nous. Il paraît que J'ai surpris quelques personnes par ce rappel à l'ordre* ».

Depuis il a été condamné définitivement pour détournement de fonds publics dans l'affaire de la citerne d'Erima en janvier 2022. Il fut également condamné en juin 2022 pour violation des règles sanitaires avec son Vice-Président.

Ne manquerait-il pas quelque chose aux sermons de *rigueur* et de *probité* du Président ?

En conclusion

Pour autant, le Syndicat de la Fonction Publique, comme la très grande majorité des agents publics, partage les souhaits de probité, de modernisation, et même de fermeté vis-à-vis des agents publics qui terniraient notre administration.

Cependant, nous ne pouvons accepter que seuls les agents soient la cible des procédures disciplinaires, alors que certains chefs de service ou hiérarchies intermédiaires en mériteraient également.

Dans les formes modernes de management tant plébiscitées dans le discours du Président, l'exemple ne devrait-il pas venir d'en haut ?

Février 2023

Difficile combat syndical...

Le point d'indice sera donc revalorisé de 3 %, un résultat très en deçà de la perte de pouvoir d'achat que les fonctionnaires subissent depuis des années. Il n'y eut ni négociation, ni débat sur le sujet. Et pour cause...

Les deux principales centrales syndicales avaient déjà orchestré l'affaire avec le gouvernement. Ainsi, lorsque le projet de revalorisation fut présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, la CSTP FO l'acceptait sans discuter, indiquant que cela correspondait à leurs souhaits. La suite n'était donc plus qu'une simple formalité pour le gouvernement.

Le positionnement du Syndicat de la Fonction Publique

Le syndicat de la Fonction Publique n'avait bien évidemment pas été associé aux tractations qui se sont visiblement déroulées en amont du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Le cavalier seul d'une des plus grandes centrales syndicales, lèse les fonctionnaires territoriaux et empêche tout véritable rapport de force avec le gouvernement.

Cette même centrale avait avalisé l'intégration des FEDA en raison d'« enjeux importants », sans doute l'élection par les représentants du gouvernement de leur secrétaire général à la tête de la CPS.

Avant la tenue du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, nous avons naïvement tenté de convaincre nos "partenaires", qu'il devenait important d'afficher des revendications ambitieuses afin de favoriser un

ratrappage des inégalités de traitement entre agents publics. Malheureusement, nous nous sommes retrouvés bien seuls...

Le 14 février nous avons donc adressé un courrier argumenté à Madame la Ministre en charge de la Fonction Publique pour plaider une augmentation d'à minima 5 %. L'estimation avait ironiquement été faite par le gouvernement, dans l'hypothèse d'une négociation.... qui n'a pas eu lieu.

Notre constat amer sur les inégalités de traitement

Tous les agents publics ne sont pas logés à la même enseigne. Les agents relevant du statut des fonctionnaires sont de manière systématique les grands perdants de toutes les revalorisations.

Voici les évolutions des principaux indicateurs nous permettant d'apprécier l'écart de traitement entre agents publics.

	Sur 5 ans	Sur 3 ans	Sur 1 an
Prix	+ 9,20 %	+ 9,25 %	+ 8,49 %
Smig	+ 10,62 %	+ 10,62 %	+ 8,45 %
Anfa	+ 6,28 %	+ 6,28 %	+ 6,28 %
Feda	+ 4,12 %	+ 3,50 %	+ 3,50 %
Indice FPT	+ 3,00 %	+ 1,48 %	+ 1,48 %

Il n'échappera à personne que les fonctionnaires expatriés dans notre administration bénéficient d'augmentations salariales dont nous-mêmes sommes exclus.

Ces derniers profitent des augmentations du point d'indice métropolitain, mais également de celles du point d'indice local.

Quant aux ANFA, leur rémunération est tout bonnement indexé à l'indice des prix à la consommation, à la hausse uniquement. Ils ne subissent donc quasiment pas de perte de pouvoir d'achat.

Sur les trois dernières années, la rémunération des FEDA aura été 2,5 fois plus forte que celle des fonctionnaires. Celle des ANFA est près de 4,5 fois plus élevée !

L'évolution importante du SMIG écrase désormais toutes les grilles puisque celui-ci a progressé 7 fois plus vite que le point d'indice.

Toujours sur les trois dernières années, l'inflation augmente 6 fois plus vite que le point d'indice. Les 3 % ne représentent donc pas grand-chose.

Pour tenter de se justifier, le gouvernement brandit à chaque fois l'argument de la contrainte budgétaire. Pourquoi cette motivation disparaît-elle comme par enchantement lorsqu'il s'agit des ANFA et des FEDA ?

Rien n'empêche le gouvernement de mettre fin aux indexations automatiques des ANFA. D'autant que leur convention collective est en cours de renégociation. Rien n'empêche non plus le gouvernement de déconnecter la rémunération des FEDA de la double évolution des points d'indices métropolitain et polynésien.

Lorsque le gouvernement nous réclame d'entériner la fin du congé administratif pour les ANFA au motif d'une nécessaire égalité de traitement entre FPT et ANFA, ne nous prendrait-il pas finalement pour des dindons !

L'unité est la seule arme des syndicats

Les commissions dans lesquelles débattent administration et syndicats sont toutes paritaires. Cela signifie qu'elles opposent un nombre

équivalent de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

Il suffit donc qu'une centrale syndicale soutienne l'administration (ou s'abstienne poliment), pour que les avis rendus correspondent aux velléités du gouvernement.

Il faut donc arriver solidaires dans ces commissions, avec si possible un point de vue commun. Nous démultiplions les démarches pour favoriser l'émergence d'une position argumentée et rationnelle, commune aux syndicats.

Nous faisons donc tristement le constat que l'enjeu global de la situation des fonctionnaires s'efface derrière des intérêts sans doute très individuels...

Retour sur les vœux du Président

Lors de ses vœux à la fonction publique, le Président avait exhorté les chefs de service et directeurs d'établissement à lancer des procédures disciplinaires contre les agents publics qui le méritaient.

Or voici que début février, notre syndicat a réussi à obtenir par deux fois la condamnation de la même cheffe de service pour des violations graves à la réglementation et donc des excès de pouvoir.

Bien qu'informée de l'illégalité de ses décisions avant le déclenchement de toute procédure, cette cheffe de service prélevait des jours de carence sur les salaires des fonctionnaires. Le Tribunal Administratif est venu lui rappeler l'illégalité de la pratique et l'excès de pouvoir qu'elle avait exercé.

Dans un second dossier, cette même cheffe de service accordait ou refusait selon son bon vouloir, des Indemnités de Sujétions Spéciales selon l'affinité qu'elle entretenait avec les agents. Là encore, le Tribunal

Administratif est venu la sanctionner pour lui rappeler que de telles discriminations n'avaient pas lieu d'être dans notre administration.

Ces deux jurisprudences ouvrent donc droit maintenant à des réclamations légitimes de la part du personnel intentionnellement lésé.

Et comme en pareil cas les événements s'accumulent, un audit récent réalisé par la Direction de la Modernisation et des Réformes de l'Administration sur ce service, a révélé des faits de harcèlement commis par cette même cheffe de service sur plusieurs agents. Cet audit recommande ainsi chaudement la réalisation d'une enquête approfondie sur le sujet.

Le Président du gouvernement est parfaitement informé de la situation depuis plus de deux ans. Cette cheffe de service, également fonctionnaire de notre administration, est soumise à une tutelle qui n'est autre que... le Président lui-même.

Il serait donc temps que le Président, en sa qualité de tutelle du service, applique vis-à-vis des personnes placées sous sa responsabilité, les conseils "avisés" qu'il prodigue aux chefs de service et directeurs d'établissement.

Une cheffe de service qui bafoue aussi ouvertement les droits des agents publics en toute connaissance de cause doit immanquablement être soumise à une sanction disciplinaire très lourde.

Malheureusement, ne rêvons pas, il ne se passera rien puisque cette cheffe de service n'est autre que... la filleule du Président.

Lorsque le Président du Gouvernement invitait les chefs de service et directeurs d'établissement à lancer des procédures disciplinaires contre les agents, n'invitait-il pas finalement à une purge politique, comme nous en avons connu avant 2004 ?

Car si la règle est à géométrie variable selon les affinités que l'on entretient avec les uns et avec les autres, nous entrons dans une

politisation outrancière de notre administration... une époque que nous espérons révolue.

En pareille circonstance, l'unité syndicale est particulièrement importante et urgente. Encore faut-il partager et défendre réellement les mêmes valeurs.

Mars 2023

Les lanceurs d'alerte

La constante dégradation des conditions de travail des agents publics dans notre administration nous amène à évoquer une loi très particulière relative aux lanceurs d'alerte.

Malheureusement, nos responsables administratifs ne semblent pas connaître les contours de cette loi... et surtout ne pas en apprécier la teneur. Pour autant cette loi est destinée à produire des effets vertueux.

Éléments de contexte

L'administration n'a pas les moyens d'exercer des contrôles à grandes échelle pour s'assurer que les entreprises du secteurs privé ou les particuliers, respectent leurs obligations légales, principalement sur les plans fiscal et social.

Un peu d'histoire... Michel SAPIN, ministre de l'Économie et des Finances de François MITTERRAND fait voter en 1993, une première loi destinée à lutter contre la corruption. Ce sera la loi « SAPIN ».

A nouveau nommé ministre de l'Économie et des Finances sous le gouvernement de François HOLLANDE, il fait alors voter en décembre 2016 la loi « SAPIN 2 ». Celle-ci visait à lutter plus efficacement contre la corruption, le trafic d'influence, la prise illégale d'intérêt, les détournements de fonds publics et privés, ainsi que le blanchiment d'argent. Cette loi introduit alors le concept de lanceur d'alerte.

En mars 2022, ce dispositif législatif a été renforcé pour mieux protéger les « lanceurs d'alerte » (loi n°2022-401 du 21 mars 2022).

L'alinéa B de l'article 5 de cette loi est venu préciser que « *Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Ils peuvent toutefois être communiqués à l'autorité judiciaire, dans le cas où les personnes chargées du recueil ou du traitement des signalements sont tenues de dénoncer les faits à celle-ci. Le lanceur d'alerte en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure judiciaire.* »

Enfin, l'article 9 de cette même loi est venu renforcer cette protection en indiquant que « *Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements (...) garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.*

Le fait de divulguer les éléments confidentiels est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte ?

Un lanceur d'alerte est une personne qui a connaissance d'une violation flagrante de la loi par une entreprise, un particulier ou une administration et qui décide de le révéler aux autorités compétentes.

La plupart des lanceurs d'alerte interviennent pour dénoncer leurs hiérarchies qui détournent de l'argent, fraudent à la fiscalité, fraudent aux déclarations sociales, perçoivent des aides auxquelles elles n'ont pas droit, etc.

Pour autant, la loi ne définit pas de spectre d'intervention spécifique et toute illégalité grave peut faire l'objet d'une alerte.

De la même façon, cette loi ne se limite pas à la sphère privée. Ainsi, des faits survenus dans l'administration peuvent eux-mêmes donner lieu à des alertes.

D'une certaine mesure, un lanceur d'alerte n'est donc rien d'autre qu'un citoyen "éveillé". Ce dernier est conscient de ce qui est mal et de ce qui est bien pour la collectivité, de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas, de ce qui est juste et de ce qui ne l'est pas.

Ce qui différencie le « lanceur d'alerte » d'un simple « délateur », c'est qu'en général le délateur agit par vengeance ou par intérêt, c'est-à-dire, dans l'espoir de tirer profit de sa délation.

Le lanceur d'alerte n'est quant à lui motivé que par une seule chose : le respect de la loi par tous, quel que soit leur statut. Il se comporte dès lors comme une sorte de chevalier blanc qui ne tire aucun profit de son alerte et des possibles condamnations qui s'en suivront.

Il sait par avance qu'il s'expose à d'éventuelles difficultés car bien évidemment, les personnes mises en cause chercheront l'origine de la fuite.

Un vrai lanceur d'alerte ne propage pas de rumeur. Il étaye ses affirmations par des preuves accablantes produites sous la forme de documents (écrits, enregistrements sonores et vidéo, photos, etc...). De simples « bruits de couloir » ou des « on-dit » ne constituent en rien des alertes.

Comment donne-t-on l'alerte ?

L'alerte commence par la constitution d'un dossier très détaillé dans lequel sont nommées les personnes qui contreviennent à la loi, et qui décrit ce qu'elles font d'illégal. Les affirmations sont généralement confirmées par des éléments solides auquel l'agent a pu avoir accès ou dont il a été témoin. Ces éléments sont alors versés au dossier.

Le simple fait d'envisager la possibilité d'un acte illégal est passible d'une alerte. Ainsi lorsqu'est sollicité par un supérieur hiérarchique ou un

ministre, l'examen d'une démarche potentiellement illégale, l'alerte peut être lancée.

Le lanceur d'alerte agit donc dans un premier temps de manière très discrète et souvent solitaire afin de constituer son dossier. Lorsque celui-ci est suffisamment robuste, il doit être présenté aux autorités compétentes, c'est-à-dire celles en mesure d'effectuer le contrôle et d'appliquer des sanctions.

En toute rigueur, toute entreprise privée au-delà d'un certain seuil d'employés, les administrations communales et celles du Pays, devraient avoir mis en place une procédure de gestion des signalements opérés par les lanceurs d'alerte.

En son absence, les syndicats jouent un rôle d'intermédiaires, de facilitateurs. Ils ont vocation à accompagner ces personnes qui veulent rendre plus vertueux le fonctionnement de notre administration et plus globalement de notre société. Pour cela, les organisations syndicales doivent normalement aider ces lanceurs d'alerte à constituer leur dossier et contribuer à les protéger.

Lorsque l'alerte est lancée, l'administration a obligation de lancer une enquête approfondie pour vérifier la véracité des informations. Lors de cette enquête, conformément à la loi, l'administration a obligation de protéger l'anonymat de sa source et des personnes citées.

La petitesse du territoire est un frein aux lanceurs d'alerte

A Tahiti, tout ou presque, finit par se savoir. Chacun sait que l'anonymat peine à être respecté et il existe presque un plaisir à divulguer ce qui devrait pourtant rester secret. Cette situation refroidit donc bien des lanceurs d'alerte potentiels.

Pour autant, comme nous l'avons déjà exposé dans notre lettre mensuelle de janvier 2023, des personnes courageuses ont déjà sonné l'alerte sur des

faits graves qui se sont déroulés dans notre administration. Notre syndicat est même partie prenante dans l'un de ces dossiers.

Nous étudions d'ailleurs la possibilité de faire condamner la personne qui n'a pas respecté l'anonymat de notre lanceur d'alerte. La loi est désormais suffisamment claire sur ce sujet comme nous l'avons rapporté précédemment.

Nombreuses sont les infractions qui peuvent conduire au lancement d'une alerte. Cependant, un différend personnel qui ne concerne que deux personnes, ne peut conduire à une alerte. L'alerte doit concerner un problème collectif, ou une menace qui pèse aléatoirement sur des personnes.

Ainsi, outre les petits arrangements entre amis qui permettent d'accorder des marchés publics, les excès de pouvoir d'une autorité hiérarchique font partie des alertes potentielles. Ces excès de pouvoir peuvent revêtir bien des aspects qui vont de l'abus de bien de public au harcèlement du personnel.

Petits conseils...

Il se peut que vous soyez témoin de comportements que vous pensez « illégaux », dans votre service ou votre établissement, et que cela vous ronge.

Avant toute chose, il faut s'assurer que ce que vous constatez est bien illégal. Car malheureusement, immoralité et illégalité ne vont pas de pair. Bien des actions immorales sont malheureusement parfaitement légales.

Ensuite, peut-être n'êtes-vous pas seul(e) à très mal vivre ce que vous constatez au quotidien. Il se peut qu'autour de vous d'autres agents ressentent le même malaise pour les mêmes raisons. Si tel est le cas, coordonnez-vous.

La discrétion est de mise tant que votre dossier n'est pas totalement ficelé. Après, soit vous faites cavalier seul, soit vous portez l'affaire devant les autorités compétentes, sans oublier d'indiquer que votre signalement se fait sous le régime des lanceurs d'alertes. Cette précision vous protège même en cas de divulgation de votre identité. En effet, elle rend la personne responsable de la rupture d'anonymat condamnable devant la loi !

Si vous avez un doute, saisissez votre représentant syndical pour qu'un juriste de votre centrale analyse la situation.

Les syndicats sont normalement destinés à œuvrer pour le respect de la loi et de la réglementation. Leur objet social doit régulièrement viser l'amélioration du bien-être collectif et social. Dès lors, ils ont vocation à épauler tout lanceur d'alerte.

Il n'est malheureusement pas rare que le clientélisme, voire la corruption, soient instillés par nos élites. La restauration des égalités entre agents et usagers face aux décisions de l'administration, contribue alors clairement à l'amélioration de ce bien-être collectif et social.

N'oubliez pas que votre syndicat a le devoir de vous assister dans toutes les démarches que vous entreprenez pour améliorer vos conditions de travail.

Souvenez-vous que cette loi qui protège les lanceurs d'alerte est à vocation vertueuse. Elle vise à faire en sorte que ceux qui se croient intouchables et au-dessus des lois soient rattrapés par leurs actes devant la justice.

Elle doit permettre d'éviter que notre administration ne soit un instrument au service de quelques-uns.

En notre qualité d'agents publics, nous avons le devoir de servir le Pays et les polynésiens sans aucune discrimination d'aucune forme.

Les longues mandatures ont tendance à donner à certains un sentiment naturel de droits et de privilèges, au point de leur faire oublier leurs obligations et leurs devoirs. Nous devons donc nous montrer vigilants sur le fait que cette neutralité demeure.

Avril 2023

Elections territoriales

Cette lettre mensuelle vous est transmise un peu tardivement car nous attendions le résultat du second tour des élections territoriales pour la diffuser.

Comme la très grande majorité d'entre vous, notre regard était porté sur ces élections dont le second tour s'est achevé dimanche 30 avril.

Les urnes ont parlé

Le vote a donc consacré la victoire du Tavini sur la base d'un programme particulièrement social porté par un certain renouveau de la classe politique indépendantiste. Avec humilité et discrétion, Monsieur TEMARU s'est effacé de cette campagne, laissant la place à des visages nouveaux ainsi que des discours plus apaisés et consensuels de la part de celui annoncé comme le prochain président de la Polynésie française.

En face, deux visions « autonomistes » se sont affrontées. Le Tapura faisait de la défense de l'autonomie son seul programme tandis que le A here ia Porinetia de Madame SANQUER et Monsieur LAUREY, proposaient également un programme sérieux à vocation sociale et économique.

L'alliance du second tour entre le Tapura et le Amuitahiraa avec pour seul programme la défense de l'autonomie contre un risque inexistant d'indépendance, n'a pas convaincu les électeurs. Et pour cause, l'indépendance ne faisait pas partie du débat de la campagne.

Les électeurs sont souvent plus éclairés que les politiciens ne le pensent. Le Amuitahiraa et le Tavini portent in fine tous les deux un projet d'indépendance.

Celui du Tavini passe par un référendum, et donc une adhésion populaire. La vision « souverainiste » de Gaston FLOSSE, semble quant à elle imposée à la population par la voie d'une nouvelle évolution statutaire. Or le mot « souverainiste » trouve sa racine dans le mot « souverain » qui désigne « *une personne qui exerce le pouvoir suprême, un monarque, un roi, un empereur* ».

Les électeurs ont alors peut-être tout simplement compris que la vision « indépendantiste » portée par le Tavini semblait plus respectueuse des règles démocratiques et constitutionnelles...

Cette alliance de second tour démontrait l'avidité pour le pouvoir d'une classe politique, ce que précisément les électeurs avaient sanctionné aux législatives, puis lors du premier tour des territoriales.

Un débat institutionnel dont personne ne veut entendre parler pour le moment

Il ressort ainsi de ce scrutin que 61,5 % des électeurs voulaient entendre parler d'autre chose que des problèmes statutaires et du clivage sempiternel entre « indépendantistes » et « autonomistes ».

Le coût de la vie, le pouvoir d'achat, l'emploi, la difficulté pour les jeunes de se projeter dans l'avenir, la précarité, la difficulté de se loger, autant de thèmes qui préoccupent avec rationalité les polynésiens.

Le débat institutionnel n'intéresse plus personne car celui-ci ne règlera pas les problèmes que les gens rencontrent au quotidien.

L'analyse des résultats par les représentants du Tapura / Amuitahiraa a démontré leur déni de réalité et leur profond décalage avec la population.

En boucle, ils n'ont cessé de répéter comme seul commentaire que les autonomistes restaient majoritaires, ne comprenant pas que cette problématique n'est plus la priorité des électeurs.

Le mépris de la précédente majorité dont nous nous sommes fait l'écho à de très nombreuses reprises, s'est révélé le même pour les problèmes quotidiens de nos concitoyens. Sans doute est-ce aussi cette attitude qui a été sanctionnée.

Dès lors, nous adressons publiquement nos félicitations aux nouveaux élus de Tarahoi et nos encouragements au futur gouvernement.

Notre syndicat sera toujours un partenaire de dialogue pour réformer notre administration. Nous l'étions avec l'ancienne majorité mais celle-ci refusait toute discussion. Sur ce point, les premiers mots du futur Président sont encourageants.

Notre lettre ouverte

Durant l'entre-deux tours, nous avons adressé une lettre ouverte aux candidats afin de connaître leur analyse et leurs propositions sur dix problématiques :

- Etes-vous favorable à la transparence de l'administration vis-à-vis des agents qui la composent, mais également de tout concitoyen ? Si oui, comment comptez-vous la garantir ?
- Quelles réformes proposeriez-vous pour mettre fin à l'instrumentalisation de notre administration ?
- Comment comptez-vous résorber l'importante perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires territoriaux ?
- Comment pensez-vous résoudre le problème des inégalités flagrantes qui pèsent dans notre administration ?
- Comptez-vous réellement donner la priorité à l'emploi local ?

- Etes-vous déterminé à mettre fin à l'intégration, sur simple demande, des Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration, comme cela fut rendu possible en 2022 ?
- Comptez-vous développer le télétravail dans notre administration ?
- Selon vous, les chefs de service sont-ils passibles de sanctions devant une commission de déontologie indépendante lorsqu'ils dérogent aux règles administratives ou lorsqu'ils ne remplissent pas leurs obligations ?
- Etes-vous favorable à la création d'une instance de règlement amiable des litiges ?
- Comment pensez-vous redonner de la motivation à bien des agents publics aujourd'hui blasés par tant de partialité ?

Si ces questions ne couvrent pas toutes les vicissitudes rencontrées dans notre administration, elles permettent de subodorer le cadre « délabré » dans lequel les agents publics évoluent depuis des années. Ces questions sont, d'une certaine façon, le reflet des difficultés que l'ancienne majorité aura bien souvent créées puis laissées en suspens...

Nous n'attendions aucune réponse du Tapura, puisque nos interrogations résultaient, in fine, de leurs dix dernières années de gestion.

Nous étions en revanche bien plus soucieux de connaître la vision des deux autres listes. A ce jour nous n'avons donc aucune idée du positionnement du A here ia Porinetia sur ces problématiques.

En revanche, les premières déclarations de Monsieur BROTHERSON lors de la matinale de Polynésie 1^{ère}, laissent entendre qu'il a lu attentivement nos questions, et qu'il a pris la mesure de la nécessité de réformer et de rétablir le dialogue social. Nous ne pouvons qu'espérer voir se concrétiser ces annonces.

Un ouvrage en lecture chez un éditeur

En l'absence du moindre échange avec la précédente majorité, et devant son refus d'ouvrir toute forme de discussion, nous avons rédigé un ouvrage sur l'état de la fonction publique.

Le manuscrit est prêt depuis la fin de l'année 2022, mais par souci de neutralité durant cette campagne, nous avons pris soin de ne surtout pas le publier au milieu des débats.

Quelle que soit la majorité au pouvoir, nous souhaitons avant tout un dialogue social sincère et fructueux. Nous souhaitons du respect et de l'honnêteté. Nous aspirons à ce que le devenir de notre administration soit abordé sans filtre, sans arrières pensées, avec le seul désir d'offrir un meilleur cadre de travail aux agents publics et un meilleur service à nos concitoyens.

Nous désirons des relations apaisées avec notre tutelle, au travers desquelles l'intérêt des agents publics ainsi qu'une vision collective priment sur les petits arrangements entre amis et les projets de textes destinés à favoriser l'avenir de bons vassaux.

Mai 2023

Quand le Pays fait l'autruche sur la souffrance au travail

Une infirmière s'est donnée la mort aux marquises, sur son lieu de travail, pendant la période électorale. Toutes nos pensées vont donc en premier lieu à ses proches à qui nous adressons toutes nos condoléances.

Ce drame était pour nous tristement prévisible. Les circonstances exactes qui entourent cette tragédie ne sont connues que des intimes, mais il ressort clairement des premiers éléments que la souffrance au travail à malheureusement pesé lourd.

Une administration apathique

Depuis près de deux ans maintenant notre syndicat alerte notre administration, et la Direction de la santé en particulier, sur la souffrance au travail.

Le sujet ne semble hélas pas intéresser particulièrement, et ce n'est que face à des situations d'urgence spécifique, que nous avons pu obtenir quelques résultats. Malheureusement, le suicide ne prévient que rarement...

Existerait semble-t-il, une personne en charge de la souffrance au travail au sein de la Direction Générale des Ressources Humaines. Cependant, même sans aucune publicité autour de son existence, elle serait déjà débordée. Cela en dit long.

En termes de communication, il est d'ailleurs totalement saugrenu qu'une personne ait été affectée à cette problématique et qu'aucune publicité

n'ait été faite dans les services et établissements du Pays. C'est de manière détournée que notre syndicat a obtenu cette information. Que penser alors de cette initiative ?

Une violence qui prend différents visages

Cette violence au travail qui génère tant de souffrance prend de nombreux visages. Nous en avons déjà parlé dans certaines de nos lettres mensuelles.

Nous avons rencontré des hiérarchies sûres de leur impunité, dénuées de toute compétence managériale, et qui assument leur responsabilités sur la base d'un autoritarisme crasse flirtant avec le harcèlement. Ces personnes n'ont aucune considération pour les agents et ne se soucient nullement des conditions de travail.

Nous avons rencontré des hiérarchies qui inversement ne se préoccupent pas de grand-chose. Elles font mine d'entendre mais n'écoutent jamais. Elles ne répondent bien souvent même pas aux courriers qui leur sont adressés. Elles ne se rendent pas compte que le silence dont elles font preuve est d'une rare violence. Ce silence est la traduction d'un mépris et d'une condescendance. Quoi de plus violent que de se voir jeter à la face que vous n'êtes rien, et que ce rien ne vaut donc pas la peine qu'on lui réponde.

Nous avons rencontré des situations d'abandon total où les agents se retrouvent dans des placards sans trop savoir ce qu'ils ont fait pour en arriver là. Des cercles d'amitié et d'inimitiés se créent, comme dans la cour de l'école... sauf que nous n'avons plus 8 ou 10 ans. Ces situations se rapprochent beaucoup du silence évoqué précédemment.

Nous avons également rencontré ces personnes victimes des petits arrangements entre amis. Des règles existent, mais notre administration les bafoue allégrement pour permettre à certains de jouir de passe-droits.

Ainsi avons-nous vu des mutations échapper à des personnes pourtant réglementairement prioritaires, pour satisfaire des personnes politiquement ou affectivement mieux placées.

Ces petites magouilles faites en catimini laissent bien des traces et des rancœurs chez les agents. Elles sont tout aussi violentes que l'autoritarisme, car elles viennent vous rappeler que tous les efforts que vous avez accomplis pendant des années pour évoluer, peuvent être finalement totalement vains.

La santé, un secteur sous haute pression

Le secteur de la santé est très particulier car il n'y est pas simplement question de décisions basement administratives. Ici, il est question de vie et de mort.

Pour garantir à nos populations les meilleurs soins, nos personnels de santé doivent évoluer dans un cadre agréable, respectueux, et dans lequel leur préoccupation essentielle doit demeurer la santé des gens. Or rappelons-le, *« la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »*.

Lorsque les tracasseries quotidiennes liées au fonctionnement même de votre environnement professionnel viennent polluer votre travail, il devient compliqué d'assurer sereinement la santé des populations.

En ce sens, le Centre Hospitalier de Polynésie française et la Direction de la santé peinent à prendre la mesure du climat délétère qui ronge bien des agents.

A l'un comme à l'autre nous avons adressé des messages d'alerte, leur demandant de prendre des mesures concrètes pour faire évoluer la situation. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le silence et l'apathie règnent en maître.

La Direction de la santé peine en particulier à se réinventer. Le copier-coller de schémas métropolitains ne fonctionnera jamais dans un cadre géographique et culturel aussi spécifique que la Polynésie française.

Envoyer pour cinq ans des agents dans des endroits particulièrement isolés sans trop les assister, c'est évidemment prendre le risque que ces personnes finissent par craquer.

Comment se fait-il que l'itinérance ne soit pas la règle avec des retours réguliers sur Tahiti ou des îles de plus grande importance et mieux connectées avec la capitale administrative, comme Raiatea, Moorea ou Rangiroa ?

Pourquoi ne pas avoir des bateaux dispensaires qui navigueraient régulièrement vers les populations isolées pour assurer de la prévention et prodiguer des soins réguliers. Le cas échéant, ils pourraient rapatrier préventivement sur Tahiti, les cas les plus préoccupants.

Une petite histoire qui en dit long

Il y a quelques années maintenant, un cadre administratif, épuisé d'avoir avalé les couleuvres de ses hiérarchies, s'est lui aussi donné la mort. Certains argumenteront qu'il était fragile psychologiquement... peut-être. Mais toujours est-il que le vase s'est rempli aussi de cette souffrance au travail qui n'avait jamais été entendue.

Il s'est trouvé que ce cadre avait demandé la révision de sa notation et qu'une Commission Administrative Paritaire s'est donc tenue pour en discuter. Hélas, son décès est intervenu avant cette réunion. Celle-ci s'est tenue, et lorsque son cas aurait dû être évoqué, les représentants de notre administration ont simplement indiqué que nous pouvions passer au cas suivant. Cette personne qui avait donné beaucoup pour notre administration se voyait considérée comme un simple « dossier ».

Je suis alors intervenu pour rappeler que son suicide nous imposait au contraire d'en discuter. Balayer ainsi son cas lors de cette CAP, consistait d'une certaine façon à le faire disparaître une seconde fois.

J'ai donc demandé que notre administration tire au contraire les leçons de ce qui s'était passé et qu'elle s'interroge sur ses responsabilités. Hélas, aucun représentant de l'administration n'a souhaité s'engouffrer dans ce débat pourtant si important. On me fit comprendre que le temps était compté et qu'il fallait avancer...

Aujourd'hui, ce nouveau drame témoigne de l'aveuglement de notre administration et de son incapacité à se lancer dans une autocritique.

Suite à ce drame des Marquises, quel accompagnement ?

Nous espérons que la Direction de la santé à très rapidement mis en place une cellule d'écoute avec pour ambition de mesurer sa part de responsabilité dans ce drame.

Mieux encore, nous espérons que le décès de cette jeune femme ne sera pas vain et que de profondes réformes organisationnelles et managériales seront prises.

Juin 2023

Dialogue social et procédures disciplinaires douteuses au CHPF

Le mois dernier, notre lettre mensuelle traitait de la souffrance au travail dans notre administration. Nous y dénoncions la violence dont certains de nos confrères sont victimes, parfois de manière arbitraire. Nous soulignions également en pareille situation l'apathie de notre administration.

Cette lettre a eu le mérite d'attirer l'attention de la nouvelle Ministre en charge de la fonction publique qui semble sensible à la situation.

Paradoxalement, le CHPF se lançait dans des procédures disciplinaires douteuses contre des agents publics... Ainsi, la souffrance au travail dispose encore de beaux jours devant elle.

Un entretien avec le ministère en charge de la fonction publique

Notre lettre mensuelle de mai 2023 a eu le mérite de faire réagir le nouveau ministère en charge de la fonction publique qui a souhaité s'entretenir avec nous du sujet abordé dans les meilleurs délais.

L'échange a duré près d'une heure, sans faux semblant de part et d'autre, et il fut enfin question du devenir de notre administration.

Nous avons rappelé que le dialogue social, le vrai, ne consiste pas à se retrouver lors des commissions paritaires à échanger sur des problématiques techniques. Nous avons souligné que des solutions simples existent pour réduire la souffrance au travail.

Ainsi, nous avons de nouveau défendu la création d'une autorité indépendante, sorte d'arbitre au sein de la fonction publique, destinée à régler à l'amiable les conflits au sein de notre administration.

Cette autorité aurait pleine autorité pour mettre à l'index agents comme chefs de service qui ne respecteraient pas les règles administratives. Cette instance pourrait être sollicitée tant par les chefs de service ou directeurs d'établissement que par les agents ou les organisations syndicales. Elle permettrait d'éviter le recours systématique au tribunal administratif comme c'est le cas aujourd'hui.

Le secteur privé dispose de « l'inspection du travail » dont un rôle peu connu consiste à servir d'arbitre entre employés et employeurs pour résoudre les différends de manière amiable.

D'une certaine façon, nous souhaiterions transposer cette possibilité au secteur public afin d'éviter les procédures longues et coûteuses devant le tribunal administratif.

La saisine de l'autorité judiciaire ne devrait être qu'un ultime recours et non la première et seule option possible.

Nous avons également évoqué la nomination des chefs de service et bien souvent leur manque de formation au management. Nous plaidons pour une meilleure préparation avant leur prise de fonction, ainsi qu'une meilleure évaluation de leur capacités de dirigeant.

Reprise du dialogue social ?

Ne cachons pas notre satisfaction pour cette écoute du ministère en charge de la fonction publique. Soulignons qu'il s'agit d'une grande première depuis plus de 10 ans.

Les précédents ministres en charge de la fonction publique ne prenaient même pas la peine de répondre à nos courriers. Ils considéraient qu'en

participant aux CAP, CTP et autres Conseils Supérieurs de la Fonction Publique, ils avaient amplement rempli leur rôle.

Prenons acte de cette initiative et témoignons ici à la fois de notre gratitude et de notre satisfaction. Notre syndicat a toujours souhaité se montrer source de propositions pour améliorer le devenir des agents publics et ce n'est qu'au cours de telles discussions que de véritables réformes peuvent germer.

Espérons maintenant que ce type d'échanges s'inscrira dans la régularité et qu'il ne faudra pas attendre des années, ni même des mois, avant de pouvoir confronter une nouvelle fois nos visions.

Des procédures disciplinaires douteuses au CHPF

Dans notre lettre mensuelle de mai 2023, nous avons insisté sur la situation particulière des services de santé du Pays où les agents publics sont particulièrement sous tension.

Il se trouve qu'en juin, notre syndicat a été saisi pour défendre les intérêts de certains d'entre eux sous la menace de procédures disciplinaires lourdes.

L'examen des dossiers qui nous ont été confiés est assez saisissant puisqu'il n'y a quasiment rien. Aucune preuve probante, parfois juste des rumeurs transformées en affirmations, ou des propos ultra-déformés par des tiers érigés en vérités.

Un agent en particulier a même été suspendu à titre conservatoire sur la base de propos calomnieux, sans même que cette personne ait eu la possibilité de connaître les faits reprochés et se défendre. Les « rapports » à la base de sa suspension étant... secrets !!!

Ces situations laissent des séquelles aux agents qui les vivent et qui sont atteints dans leur dignité. Les débats contradictoires qui devraient entourer ce type de procédures ne sont même pas forcément respectés.

Les courriers que nous avons adressés au CHPF sont restés lettre morte. Un silence qui soit trahi l'inconfort de la direction vis-à-vis des situations que nous avons soulevées, soit témoigne du mépris qui nous est accordé.

Tout cela est assez déroutant et ne fait que confirmer les alertes que nous avons très rapidement lancées auprès du ministre de la santé. Ainsi avons-nous sollicité qu'un audit indépendant soit mené sur la gestion des ressources humaines dans la santé et au CHPF en particulier.

Comme nous l'avons déjà écrit, la souffrance au travail a encore de beaux jours devant elle.

Illustration poétique...

Une de nos lectrice nous a adressé un texte qui illustre de manière poétique bien des problématiques que nous avons soulevées dans nos lettres mensuelles. Nous la remercions et le publions ci-après in-extenso.

Vanité bien au chaud, tropical bobo - E. Puairau, Octobre 2022

Vaniteux s'habille d'une jolie chemise
Fleurie et parfois d'une belle cravate,
Qui coûtent cher...

Vaniteuse se pare de robe fleurie
Ou dans la mode popa'a,
... Qui coûte cher, bien entendu

Vanité virile
Se croise dans le civil,

Vanité fleurie, elle,
Se vante de palper et renifler
L'oseille dans ses fonctions,
Et se répand librement
Dans de vastes bureaux.
Vaniteux se rappelle à peu près des Arii d'avant,
Vaniteux a compris qu'il est le nouveau Arii.
Vaniteux aime ça,
Cette sensation d'être
Arii dans sa cour,
Ou dans sa petite
Administration,
Son petit ministère,
Son petit bureau,
Et sa grosse voiture.
D'ailleurs il le sait : il EST le nouvel Arii !
Mais quand il a un chauffeur,
L'Arii d'aujourd'hui,
Si pauvre d'esprit et si vaniteux,
Alors là il sent
Que le monde est à lui,
Il a la sensation
Que le Ciel est pour lui.
Vaniteux a tant besoin
De soumettre toute vie,
Que si tu croises son chemin
Et ne te soumets pas,
Tu deviens en sursis,
Il va chercher sans cesse
A t'écraser, te broyer,
Jusqu'à la mort, parce que c'est tout
Ce dont il est capable : viser ta mort publique...

Vaniteuse, quant à elle,
Soit oublie d'où elle vient,
Soit méprise ceux qui en viennent.
Elle aussi est capable
D'utiliser son pouvoir
Pour tuer ta lumière.
Ah, chère Polynésie, tu n'es pas près de changer !
Choisi tes chefs et soumets-les,
Soumets-les à tes besoins,
Soumets-les à ton respect,
Si la force et les savoirs
Des gens d'ailleurs tu veux adopter,
Alors qu'ils te servent à te nourrir l'esprit,
A t'emparer de tous
Ces outils qui te feront roi et reine en ta demeure

Juillet 2023

La formation

La formation est parfaitement prévue dans les textes qui régissent la fonction publique territoriale. Tous les agents de la fonction publique y ont droit... en théorie. Car pour ce qui est de la pratique, bien des chefs de service n'ont pas encore compris tout le bénéfice qu'ils pouvaient en retirer.

Le cadre juridique

Le statut de la fonction publique territoriale prévoit parfaitement l'accès à la formation pour tous les agents de la fonction publique. Ainsi son article 30 stipule que « *Le droit à la formation permanente est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers.* » L'article 27 prévoit même que « *Les fonctionnaires ont droit à [...] des congés de formation professionnelle* ».

Le législateur a donc parfaitement anticipé la nécessaire mise à niveau ou l'élargissement des connaissances des agents publics. Ainsi, l'ouverture du droit à la formation rend possible des évolutions professionnelles.

Mieux encore, dans certains cas les textes prévoient que cette formation soit un critère d'évolution de carrière.

Ainsi, l'article 79 du statut de la fonction publique indique que « *L'avancement de grade a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur. Il peut être dérogé à cette règle dans le cas où l'avancement est subordonné à une sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la*

justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. »

Ainsi, le cadre juridique est normalement bien défini pour que la formation professionnelle préserve la modernité de notre administration.

Car c'est particulièrement bien de cela dont il s'agit, et nos chefs de service l'ont trop souvent oublié.

Il est possible de se voir refuser une formation

Le refus de formation par un chef de service est tout à fait possible. Ce refus peut être motivé pour des raisons tout à fait rationnelles, comme l'inutilité de la formation demandée pour les besoins du service, l'incompatibilité de l'absence de l'agent pendant la période de formation, etc...

Les raisons budgétaires ne sont normalement pas acceptables puisque tout service doit prévoir dans son budget, une ligne dédiée à la formation des agents.

Dans bien des cas, les chefs de service se contentent d'invoquer la sacro-sainte « *nécessité de service* » sans même savoir ce qu'elle est en réalité.

La définition la plus largement retenue de la « *nécessité de service* » est la suivante : « *La nécessité de service découle de l'impérieuse nécessité de continuité du service public et de la notion d'intérêt général, qui permettent de surseoir aux éventuels droits du fonctionnaire* ».

Dans sa décision n°150 789, le Conseil d'Etat a rappelé que la nécessité de service doit faire l'objet d'une motivation forte et tangible de l'administration. Dans sa décision, le Conseil d'Etat définit alors la motivation comme « *une raison forte et vérifiable par des éléments tangibles [...], le principe de "nécessité de service" ayant conduit à des abus. [...] Doivent donc être*

fortement motivées les décisions qui refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ».

En revanche, le refus de formation est un délit dès lors que la raison invoquée est l'opinion politique ou syndicale de l'agent public, ou lorsqu'il s'agit d'une mesure de représailles consécutive à une dénonciation de faits de harcèlement.

La formation, une décision qui devrait venir d'en haut

Dans une gestion rationnelle d'un service, le chef de service doit avoir une vision, une orientation sur le devenir du service qu'il dirige. Il doit connaître les compétences humaines à sa disposition et être en mesure d'évaluer celles qui sont absentes et nécessaires, ou encore, celles qui doivent être améliorées.

Ainsi, dans une gestion rationnelle et responsable des services, le chef de service ou directeur d'établissement devrait impulser lui-même les formations et obliger ses agents à les suivre.

Dans la réalité, ce sont trop souvent les agents eux-mêmes qui sollicitent des formations, et il arrive parfois que celles-ci ne soient pas forcément raccord avec les réels besoins du service.

Absence de vision, absence de réel leadership, absence de directives de la part des tutelles, nombreuses sont les circonstances qui amènent à cette situation.

Les textes ont pourtant prévu quelques règles...

L'article 41 du statut de la fonction publique stipule que « *Le conseil supérieur de la fonction publique de la Polynésie française émet un avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle continue dans la fonction publique* ».

Notre syndicat siège depuis de nombreuses années au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique... mais nous avons bien du mal à trouver trace d'un quelconque débat *sur les orientations de la politique de formation*.

Cela traduit à quel point la formation qui devrait être un dispositif clef de notre administration est totalement déconsidérée.

Pour faire de la Com' et sans doute ouvrir de très belles perspectives aux organismes de formation, nous avons vu défiler pléthores de programmes de formations aux logiciels de bureautique et quelques formations de management.

Notre syndicat s'est interrogé sur la gestion rationnelle des deniers publics, car ces formations aux logiciels de bureautique auraient parfaitement pu être orchestrées en interne, par des formateurs de l'administration, avec du matériel de l'administration.

En revanche, les formations très professionnelles sont quant à elle particulièrement rares, pour ne pas dire inexistantes.

Il est grand temps de repenser la formation dans notre administration

La formation n'est pas une récompense donnée à tel ou tel agent. Il s'agit normalement d'un investissement de la part de l'administration.

Et dans une gestion rationnelle des deniers publics, cet investissement doit être rentable. Dans le cas d'un service, la rentabilité se mesure par le temps consacré à l'exécution des tâches et à leur qualité.

Un bon investissement dans la formation doit alors se traduire par des gains en efficacité et une meilleure qualité de service rendu par les agents.

Formation initiale

Tout agent intégrant la fonction publique devrait recevoir une formation initiale lui permettant de gagner très rapidement en autonomie.

Dès la première année de stage, tout nouveau fonctionnaire devrait se voir formé aux outils de bureautique. Il devrait en outre être formé à la réglementation, à la connaissance de ses devoirs et de ses droits.

Selon la filière et la catégorie, il devrait également exister des formations très spécifiques. Par exemple, les agents administratifs devraient être formés aux techniques rédactionnelles administratives.

Ces stagiaires devraient être évalués sur leur formation et cette évaluation devrait peser dans leur titularisation. Il ne s'agit pas de les sanctionner, mais de s'assurer qu'ils ont considéré avec sérieux l'investissement de l'administration qui attend en retour un gain en productivité.

Cette évaluation doit également permettre de s'assurer que ces agents pourront poursuivre de manière autonome la mise à jour de leurs compétences.

Formation continue

La formation continue devrait être tout aussi obligatoire que la formation initiale. A intervalles de temps réguliers (5 ou 7 ans), les agents publics devraient être maintenus dans leurs compétences et formés aux évolutions de leurs spécialités.

Là encore, l'évaluation devrait être la règle, et sans doute celle-ci devrait-elle être prise en compte dans la notation des agents.

On vous refuse une formation ?

Vous réclamez une formation et celle-ci vous est refusée. Assurez-vous d'abord que la formation que vous sollicitez correspond à un besoin réel pour vous et pour votre service. De nombreuses formations à certains logiciels de bureautique ont été refusées à juste titre à des agents qui ne les utilisaient que pour leurs besoins personnels.

Si votre formation se révèle profitable à votre service, la période est-elle favorable ? Votre absence peut-elle être assumée par le service ?

Si là encore vous répondez par l'affirmative, alors le refus qui vous est opposé est abusif. Faites-nous le savoir et nous interviendrons.

Août 2023

Les instances de représentation des agents de la fonction publique

Les agents de la fonction publique ont la possibilité de faire entendre leur voix au sein de la fonction publique. Ainsi, bien des décisions sont le fruit d'un dialogue social institutionnel paritaire parfaitement codifié.

La fonction publique a prévu trois instances de discussion différentes qui régissent chacun des aspects de la vie des fonctionnaires.

Petit parcours dans ces méandres administratifs pour vous permettre de vous y retrouver.

Quelles instances et quels enjeux ?

Trois instances existent dans la fonction publique pour orchestrer le dialogue social "institutionnel". Par ordre décroissant de proximité avec les agents, existent les Comités Techniques Paritaires, les Commissions Administratives Paritaires et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Chacune de ces instances répond à une problématique bien précise. Les Comités Techniques Paritaires (CTP) s'attachent au fonctionnement du service. Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) sont dédiées aux carrières des agents. Enfin, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) s'intéresse aux lois et délibérations qui ont un impact sur le fonctionnement de l'administration.

Toutes ces instances n'émettent que des "avis". Elles ne prennent aucune "décision" puisque cette prérogative revient à l'exécutif.

Présentées ainsi, ces différentes commissions semblent avoir un rôle relativement décoratif. Seulement, lorsque l'exécutif décide de ne pas suivre l'avis d'une commission, il doit se justifier par écrit. Les arguments qu'il avance deviennent alors opposables devant les tribunaux qui décideront alors du bienfondé ou non de l'argumentaire.

De plus, aussi compétents soient-ils, les représentants de notre administration ne pensent pas forcément à tout. Il arrive que des aspects très pragmatiques du quotidien leur échappent. La présence de représentants des agents dans ces commissions offre alors un nouvel éclairage sur les projets de réglementation.

Enfin, les "procès-verbaux" qui résultent de ces commissions ne doivent normalement pas se limiter à de simples "relevés de conclusions". Ils doivent retracer les échanges, les arguments et les objections soulevés par toutes les parties présentes.

De cela il ressort que l'arbitrage de l'exécutif tient obligatoirement compte de l'avis des représentants du personnel. En cas d'échec, à lui d'assumer le fait de ne pas avoir pris en considération leurs propositions.

Il est donc important pour les agents publics d'être représentés, et si possible par des organisations qui portent leurs convictions.

Quel mode de représentation ?

Aucun fonctionnaire ne peut participer aux différentes instances s'il n'est pas investi d'un mandat. Dès lors, les agents de la fonction publique n'ont d'autre option pour défendre leurs droits que de le faire par organisations syndicales interposées.

L'enjeu des élections des Comités Techniques Paritaires ou des Commissions Administratives Paritaires est donc de taille.

Les agents les plus motivés s'investiront pour être élus dans ces différentes commissions en rejoignant une organisation syndicale. Les autres devront placer leur confiance entre les mains de leurs représentants.

Pour la représentation au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), le scrutin est d'une certaine façon indirect. Seules les centrales dépassant un certain seuil de représentation lors des CTP et CAP y ont accès. Ce sont elles qui nomment ensuite les personnes qui y siégeront.

A ce jour, seules 4 organisations syndicales siègent au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique : A Tia I Mua, CSTP FO, la FRAAP et notre syndicat (SFP). Cela peut sembler injuste, mais le législateur a privilégié l'efficacité du dialogue à l'inévitable cacophonie résultant d'une multitude de participants.

Voter pour une organisation syndicale qui ne sera a priori pas représentative de la fonction publique revient malheureusement à se priver d'une audience au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique...

Les Comités Techniques Paritaires (CTP)

Dans ces comités, administration et représentants du personnel doivent débattre de l'organisation et du fonctionnement des services.

Horaires, organisation, hygiène, sécurité, etc., tous ces sujets qui préoccupent le quotidien des agents doivent y être débattus.

Votre hiérarchie prévoit de modifier l'organisation de votre service ? Elle doit préalablement obtenir l'avis du CTP. Votre direction veut installer des caméras de surveillance ? Elle ne peut le faire légalement sans l'avis du CTP.

Pour rester dans l'actualité brûlante du moment, tout service doit obligatoirement disposer d'un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Ce document consigne l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels sont potentiellement exposés les salariés. Il présente également les recommandations et solutions pour prévenir ces risques. Ce document obligatoire doit être validé par le CTP.

Il en va de même pour les règlements intérieurs qui ne sont légalement applicables qu'après avis du CTP.

Le fonctionnement des services étant totalement indépendant des filières, des catégories et des échelons, tout agent d'un service peut être élu dans ces comités, sans aucune distinction. Seule condition, faire partie du service.

A minima, le CTP doit se réunir une fois par an. Cependant, dès lors que la moitié des représentants syndicaux l'exige, la présidence du comité est tenue de le convoquer.

Bien des chefs de service ont une méconnaissance des CTP et de ce qui doit impérativement s'y discuter. Parfois ils en ont tout simplement le mépris. Soit ils oublient par inadvertance de le saisir, soit tout bonnement, ils le contournent intentionnellement. Cette démarche oblige alors le personnel ou leurs représentants à entamer des procédures contentieuses. Les directions misent ainsi sur l'absence de transparence et sur la lassitude des agents pour faire passer leurs décisions.

Les agents se retrouvent alors face à des dispositions qui n'ont normalement aucune valeur légale puisque l'avis du CTP n'a pas été rendu. Cependant, passé un délai de deux mois sans contestation, ces décisions sont réputées acceptées tacitement...

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Une fois régi le cadre de travail des agents, se pose la question de leur carrière. Tel est l'objet des Commissions Administratives Paritaires.

Contrairement aux CTP où la filière et la catégorie importent peu, les CAP sont cloisonnées. A chaque filière et catégorie sa Commission Administrative Paritaire.

Cela garantit le fait d'être jugé par ses pairs, c'est-à-dire par des personnes œuvrant dans un cadre administratif équivalent au sien.

Recrutements, avancements, changements de grade, mise à disposition, disponibilités, procédures disciplinaires, etc., autant de sujets pour lesquels les Commissions Administratives Paritaires émettent des avis.

Chaque année, à l'issue des notations, il revient aux CAP de décider de la répartition des mois de bonification entre agents les plus méritants. C'est au sein de cette commission que sont également choisis les agents qui auront le droit de changer de grade.

Ces commissions jouent donc un rôle important pour le déroulé de carrière des agents.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Une fois le cadre de travail et la carrière des agents réglés par les CTP et CAP, ne reste plus que le cadre réglementaire. C'est au Conseil Supérieur de la Fonction Publique que revient le rôle de débattre des projets de lois de Pays et délibérations.

Il s'agit de la commission la moins visible pour les agents car les échanges qui y ont lieu ne concernent pas véritablement le quotidien.

S'écoule un temps parfois long entre le moment où un projet de texte est présenté devant le CSFP et son vote par l'Assemblée Territoriale.

Par ailleurs, les règles de fonctionnement du CSFP n'autorisent pas d'exposer publiquement les débats qui y ont lieu. Cela renforce le manque de visibilité que les agents peuvent avoir sur cette commission.

C'est peut-être dans cette instance que le travail des syndicats est paradoxalement à la fois le plus utile et le moins visible. La réglementation qui s'appliquera aux fonctionnaires n'est pas facilement modifiable. Dès lors, le premier jet du texte doit correspondre le plus possible aux attentes des agents publics.

Dialogue institutionnel... dialogue social

Les différentes commissions que nous venons de présenter ne permettent pas le véritable dialogue social. Elles restreignent le dialogue entre représentants du personnel et de l'administration à sa forme la plus institutionnelle.

N'y sont débattus que des problèmes techniques qui doivent trouver des réponses pragmatiques.

Pour autant notre administration souffre depuis des années d'un manque de véritable dialogue social. Celui-ci consiste justement à ne pas aborder les problèmes techniques mais uniquement les sujets de fond.

Y a-t-il des services que notre administration doit abandonner à long terme ? Quelle place le numérique doit-il prendre dans les services et établissements ? Comment éviter les problèmes de souffrance au travail ? Les informaticiens ne devraient-ils pas être renvoyés dans les services au plus près des utilisateurs plutôt que d'être concentrés dans un service unique ? Que devraient être les horaires d'ouverture au public pour satisfaire au mieux la population ? Comment réduire la dimension de la fonction publique tout en maintenant une qualité de service irréprochable ?

Toutes ces questions pourtant essentielles au devenir de notre administration n'ont aucune place dans les commissions "institutionnelles" prévues par les textes. Paradoxalement, la

réglementation n'a prévu aucune instance de discussion pour évoquer ces problèmes de fond.

Tout n'est qu'au bon vouloir du ministre en charge de la fonction publique. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que jusqu'à aujourd'hui, il n'y a malheureusement pas eu de volonté.

Toutes nos démarches pour inviter nos dirigeants à initier un débat de fond sur le devenir structurel de notre administration ont été balayées. Peut-être n'avons-nous pas proposé le confortable endroit avec le luxe approprié pour susciter l'envie. Hélas, nos finances ne nous le permettent pas.

Pour autant, le véritable dialogue social ne se limite pas à de simples rencontres institutionnelles. Il est bien triste que les agents publics aient à subir cette vision si réductrice.

Espérons que la nouvelle majorité saura rompre avec cette tradition de l'esquive et du silence.

Août 2023

Diffusion d'une vidéo calomnieuse sur TikTok

Un troll a décidé de diffuser une vidéo calomnieuse sur TikTok qui incrimine directement notre secrétaire général, mais également Madame la Ministre en charge de la fonction publique ainsi que le comité médical de notre administration.

Cet individu prend bien évidemment soin de se protéger derrière l'anonymat. Il recèle ainsi des données confidentielles volées dans le dossier administratif personnel de notre secrétaire général... normalement conservé à la Délégation de la Polynésie française à Paris.

Les sous-entendus

Ce troll qui se protège derrière le pseudonyme « *Anonymous Tahiti* » a pensé pouvoir faire le buzz en éclaboussant notre secrétaire général qui pendant plus de deux ans a souffert du harcèlement de sa hiérarchie.

Cette situation s'est révélée assez répandue dans l'administration sous la précédente gouvernance du Pays. La santé et la sécurité au travail étaient violées chaque jour par une élite pétrie du mépris pour qui n'est pas de leur monde.

Ainsi durant la précédente gouvernance, un profond silence avait entouré le suicide d'un agent public sur son lieu de travail aux Marquises. Le même silence pesant régnait autour des décès au service de l'Équipement. La même chappe de plomb couvrait des « chutes » au Service des Moyens Généraux.

Le harcèlement moral de notre secrétaire général par la filleule de l'ex-président pendant plus de deux ans a eu d'évidente séquelles sur son état psychologique. Tout cela a été confirmé par des médecins spécialistes à de très nombreuses reprises, jusqu'à ce que le comité médical de notre administration ne soit saisi en mars dernier.

Dans cette vidéo, il est explicitement indiqué que ces arrêts sont de pure complaisance, allant jusqu'à insinuer que l'actuelle ministre en charge de la fonction publique ainsi que le comité médical, composé uniquement de médecins, seraient complices.

Un rapport d'audit sans ambiguïté

En juillet 2022, le président sortant, Monsieur Edouard FRITCH, commandait auprès de la Direction de la Modernisation et des Réformes de l'Administration (DMRA) un audit « organisationnel » sur le service dirigé par Madame TANG, sa filleule. Le rapport d'audit était ainsi remis en décembre 2022.

Notre syndicat a dû aller en justice pour obtenir copie de ce document. L'ancienne majorité a tout fait pour qu'il ne soit jamais rendu public, l'impunité des proches étant visiblement la règle.

Ce document est au cœur d'une procédure judiciaire pour harcèlement moral devant le tribunal administratif de Paris. Il est donc difficile de le rendre public dans son intégralité, d'autant qu'il évoque d'autres victimes.

Cependant, cela ne nous interdit pas d'en reproduire quelques extraits.

Ainsi, le lecteur pourra juger de la réalité de la situation des agents de la délégation, et plus particulièrement de notre secrétaire général.

A la lumière de ces éléments produits sous la mandature de Monsieur FRITCH, par un service administratif du Pays placé sous la responsabilité

de ce dernier, il vous sera possible de mesurer le décalage existant entre les mensonges produits par notre troll et la réalité des faits.

Sur la personnalité de l'ancienne directrice...

« Le refus de coopérer à la mission d'audit est manifeste. Le refus de coopérer à une mission d'audit, sollicitée par le Président de la Polynésie française, chef de l'administration, constitue un manquement professionnel du chef de service. Un signalement a été réalisé auprès du Président de la Polynésie française. La lettre de recadrage adressée à la chef de service n'a eu qu'un effet limité. »

« La directrice de cabinet du Président, le secrétariat général, la DGRH et les personnes interrogées se plaignent de l'absence de réponse aux courriels qui sont adressés au chef de service de la DPF. Ainsi sur la gestion des contentieux, la DGRH ne s'occupe plus des contentieux engagés par la DPF, ce qui contribue à renforcer le coût de la prestation. »

« Les entretiens individuels avec l'ensemble du personnel, mais aussi avec les locataires de l'immeuble (CPS et ATN) et de certains ministres permettent à l'auditeur d'apprécier les qualités managériales et relationnelles de la chef de service, qui ne sont pas à la hauteur de la fonction. »

« Ces tensions apparaissaient comme le reflet de la faiblesse du management de la chef de service, qui comprend son rôle comme une assistante exclusive du président et non comme de celui du gouvernement, de l'administration et des personnalités en mission tels que le prévoit l'arrêté d'organisation du service 980 CM du 24/07/2015. »

Sur le management de l'ancienne directrice...

« Les relations de travail au sein de la DPF apparaissent extrêmement tendues. Les agents refusent d'être auditionnés au sein des locaux de la DPF, de peur d'être enregistrés. »

« Le médecin du travail signale la réalité de RPS (Risque Psycho-Sociaux) et informe l'auditeur avoir alerté la chef de service pour proposer des mesures, mais s'est vu opposer une fin de non-recevoir. Cette situation renforce la responsabilité de l'employeur, et le risque pénal. »

« En l'absence de documentation de DUERP et de signalements, l'auditeur a diffusé à [ensemble du personnel, chef de service compris, un lien vers un questionnaire anonyme en ligne d'évaluation du climat social. Ce questionnaire est celui de LEYMAN internationalement reconnu pour déceler l'existence de situations de souffrance au travail. Les résultats à ce questionnaire font état de deux cas de violences au travail avérées. Deux agents sur huit ont répondu. Une seule situation suffit pour caractériser la violence au travail. [...] Au cours des entretiens individuels, les deux personnes ayant répondu au questionnaire ont pu être identifiées par l'auditeur (25%) ; trois personnes ont indiqué n'avoir pas répondu par peur des représailles et ne se sentaient pas concernées par l'ensemble des questions, mais que par certaines d'entre elles (37%). »

« Certains agents ont signalé avoir des difficultés pour obtenir les autorisations de congés. Parfois les autorisations sont obtenues au dernier moment empêchant ainsi les agents d'organiser des voyages pour leurs congés. »

Un troll informé... trop précisément

Les informations qui sont exploitées dans cette vidéo sont « personnelles », extraites du dossier administratif de notre secrétaire général normalement conservé dans son service et « placées sous le sceau de la confidentialité ». Elles n'auraient donc jamais dû quitter la sphère de la Délégation de la Polynésie française à Paris.

Pour autant, elles ont fuité jusqu'à l'auteur de cette vidéo. Or peu de personnes au sein du service de la délégation y ont eu accès.

Au moins une personne de la Délégation de la Polynésie française à Paris nourrissant visiblement une profonde rancœur contre notre secrétaire

général et animée d'un sentiment plus récent de revanche contre le gouvernement, a donc commis une faute et devra en supporter les conséquences.

La divulgation d'informations personnelles et confidentielles viole en effet de nombreuses règles administratives : celles relatives à l'interdiction de diffuser des informations administratives personnelles, et toutes celles relatives à la protection des données personnelles des agents.

Une enquête administrative devra donc être diligentée pour déterminer l'identité de la personne ayant transgressé les règles déontologiques pour salir notre secrétaire général et vouloir impliquer la nouvelle Ministre de la fonction publique sur un registre que l'on pourrait résumer à « *les nouveaux dirigeants sont tout aussi pourris que les précédents* ».

Sauf que la décision de placement en arrêt de longue maladie de notre secrétaire général a été prise par une commission indépendante... sous l'ancienne mandature. Forcément, la désinformation passe par le mensonge et la calomnie.

Au-delà de la calomnie, notre troll est également un receleur d'informations volées au mépris du secret professionnel...

Un troll qui vise large... mais mal

Le troll à l'origine de cette vidéo pense pouvoir impliquer la responsabilité de Madame la Ministre en charge de la fonction publique ainsi celle du comité médical de l'administration.

Il effectue un lien entre le Tavini qui gouverne aujourd'hui et le fait que notre secrétaire général a été directeur de cabinet de 2011 à 2013 sous un gouvernement Temaru.

Or, le comité médical de l'administration a été saisi en mars 2023 et il a rendu son avis sur la situation de notre secrétaire général en avril 2023... c'est-à-dire sous la mandature d'Edouard FRITCH !

C'est donc bien sous la précédente majorité que le comité médical a préféré placer notre secrétaire général en longue maladie afin que celui-ci échappe aux griffes de l'ancienne directrice.

Le gouvernement actuel n'est donc jamais intervenu dans ce dossier.

De nombreux contrôles médicaux

Notre secrétaire général a subi de multiples contrôles durant ses arrêts. La Caisse Primaire d'Assurance Maladie refusant au bout d'un certain temps de donner suite aux demandes de Madame TANG, celle-ci s'est tournée vers une société privée spécialisée dans la détection des abus médicaux.

Systématiquement, les médecins de cette société qui instruisent à charge contre l'agent ont confirmé le choix des placements en arrêt.

En notre qualité de membres du conseil d'administration, nous sommes mal à l'aise de devoir révéler ces détails qui relèvent de l'intimité médicale de notre Secrétaire général.

Cela montre cependant la veulerie de certains supporters de l'ancienne mandature. Ces derniers sont prêts à toutes les bassesses pour écouler leur rancœur d'avoir perdu leur position. Certains en oublient même les obligations du service public.

Place maintenant à la justice administrative

Le ou les agents de la délégation qui ont intentionnellement fuité des informations personnelles et confidentielles sur notre secrétaire général

pour satisfaire leur rancœur et satisfaire la cour de leur ancien Maître, devront en assumer les conséquences.

Le vol et le recel de documents confidentiels en vue de nuire à l'administration et à un agent sont des violations des obligations déontologiques des fonctionnaires. Cela nuit également à la dignité de leurs fonctions, mais aussi aux obligations de neutralité et de probité. Il s'agit d'un délit.

Quant à vouloir servir les intérêts de l'ancienne mandature, nous voyons mal en quoi le vol de données médicales personnelles pour une utilisation malveillante sert la cause d'élus qui ont été déçus.

Cela est d'autant plus absurde que la sanction électorale est pour beaucoup liée au mépris des anciens dirigeants pour les règles auxquelles ils soumettaient les citoyens.

Un conseil d'administration unanime

Nous souhaitons ici collectivement témoigner de notre soutien à notre secrétaire général qui en raison de son exposition prend la foudre en notre nom et défend nos valeurs syndicales : solidarité, fraternité, engagement envers l'équité sociale et respect de la dignité humaine de chaque agent.

Nous saluons son courage de poursuivre son action pour obtenir des services que la réglementation sur la sécurité et la santé au travail soit appliquée.

Nous le remercions de lutter en notre nom contre les services et établissements publics qui violent la loi depuis 2018, comme c'était le cas à la Délégation de la Polynésie française à Paris, à la Direction de la Santé, à la Direction de l'Équipement ou tant d'autres.

Depuis trop longtemps, la santé et la vie des agents n'ont eu que trop peu d'intérêt pour ceux qui les ont dirigé et méprisé.

Nous le remercions de maintenir le cap que nous lui avons fixé, à savoir que la Loi, qui n'était pas même décorative sous l'ancienne mandature, devienne impérative et qu'elle soit la même pour tous... fcti ou non du président en exercice.

Souvenons-nous que « *Pour triompher, le mal n'a besoin que de l'inaction des gens de bien.* » (Edmund Burke). Qu'il continue ainsi son action en faveur du bien commun en notre nom à tous !

Les Membres du conseil d'administration,

H. DUQUESNAY (ATA), M.-S. HEIMANU (AEESH), T. HEITAA (AEESH), C. MAINO (REDA), L. NGUYEN (MSP), C. PSYCHOGIOS (ATA), D. SAOUZANET (ANFA), F. STEIN (ATA®), L. TEHURITUAU (ADA)

Septembre 2023

Quand le Pays abandonne une partie de ses compétences aux agents du gouvernement central : le cas de l'Education

Le syndicat de la fonction publique vient de faire tomber deux arrêtés devant le Tribunal Administratif de Papeete. En général nous ne faisons pas de publicité autour de nos procédures devant la juridiction administrative, cependant celle-ci est assez révélatrice des rapports de domination entre Etat et Pays. Petit exposé...

De quoi s'agit-il ?

Par arrêtés 2060 et 2057 CM du 7 octobre 2022, l'ancien Président de la Polynésie française avait tenté de créer auprès de la Direction Générale de l'Education et des Enseignements, des Comités Techniques Paritaires, hygiène et sécurité des enseignements des premier et second degrés.

A priori, rien d'inquiétant dans ces deux arrêtés, sauf que dans le secteur de l'éducation ces Comités Techniques Paritaires existent déjà et qu'ils fonctionnent !

Pour se défendre, la Polynésie française a tenté de se justifier en indiquant que ces comités n'étaient destinés qu'aux fonctionnaires d'Etat ! Bel argument, mais faux argument puisque le tribunal a constaté qu'ils touchaient également les fonctionnaires du Pays.

Il est vrai que la représentation des agents mis à la disposition du Pays par l'Etat fait défaut. Cela fait bientôt deux ans que notre syndicat demande en vain que les agents de l'Etat (CEAPF ou mis à disposition)

intègrent les Comités Techniques Paritaires existant, comme le prévoit la réglementation.

Visiblement, dans le secteur de l'éducation, particulièrement administré par les fonctionnaires d'Etat, ce mélange n'est pas souhaité. Il semble préférable de ne dépendre que de ses propres règles et de se les fixer soi-même, sans que les élus de Tarahoi aient leur mot à dire.

Telle est sans doute la finalité des deux arrêtés annulés qui constituent des ersatz de réglementation ayant pour objet de régler loin des regards trop curieux l'organisation des établissements des premier et second degrés.

En interne, il se dit que ces arrêtés ont été initiés par le Vice-Rectorat, via le bureau des ressources humaines de la DGEE dirigé par des fonctionnaires d'Etat.

Pour la composition de ces comités, point d'élections ! Juste une cooptation dans laquelle le rectorat choisirait ses interlocuteurs. Belle leçon de démocratie.

Ainsi, selon ces deux arrêtés, les modalités de représentation des personnels ont été exclusivement renvoyées à un « *protocole d'accord* » signé le 21 octobre 2022. Or ce protocole n'a été signé que par des organisations non représentatives au sens de la réglementation applicable localement ou par des personnes non-membres d'une organisation représentative.

En termes d'opacité et d'entourloupe, difficile de faire mieux.

Un invité surprise au Tribunal Administratif

En général, la Polynésie française est représentée au Tribunal Administratif par les juristes du Secrétariat Général du Gouvernement

(SGG) ou de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) qui bénéficient d'une délégation du Président du Pays.

Le jour de l'audience, c'est le représentant du Vice-Recteur qui est venu lui-même défendre ces deux arrêtés et indiquer que le SGG déposerait une note en délibéré !

Qui a autorisé, voire mandaté, cet agent de l'Etat extérieur à la procédure à se présenter ainsi à l'audience ? Notre requête opposait uniquement notre syndicat à l'Administration polynésienne... pas à l'Etat ! A-t-il reçu mandat ou délégation du Président du Pays ?

L'affaire soulève dès lors une véritable inquiétude pour nous, agents du Pays, attachés au respect du principe d'autonomie constitutionnelle du Fenua.

Autonomie « *Camembert* » ?

En ce qui concerne l'éducation, l'Etat a transféré d'importantes compétences au Pays en 1984. Certes, le personnel lié à l'Education Nationale est rémunéré par l'Etat, mais il est mis à la disposition de l'administration territoriale.

Il en découle donc que le rectorat et le vice-rectorat travaillent en théorie sous les compétences des ministres de la fonction publique et de l'éducation du gouvernement du Pays et non du gouvernement central. Normalement, l'Etat n'est qu'un simple pourvoyeur de moyens. En pratique, ce n'est visiblement pas le cas.

Le secteur est géré, pour ne pas dire phagocyté, par des agents de l'Etat qui sont contrôlés et notés par les inspecteurs du vice-rectorat. Parallèlement, le code de l'éducation est progressivement venu empiéter sur les compétences du Pays sans provoquer de réaction.

Plusieurs démarches relevant normalement de la compétence du Pays sont dans les faits administrées par le Vice-Recteur (en particulier les déclarations des écoles privées hors contrat). Des dépenses de compétence de l'Etat sont réglées par le Pays et des champs entiers du statut d'autonomie n'ont pas été mis en œuvre, notamment dans le secteur universitaire.

En violation flagrante du statut d'autonomie, c'est toujours le ministre de l'éducation du gouvernement central qui nomme les agents comptables des établissements publics d'enseignement, en lieu et place du conseil des ministres.

Les logiciels exploités sont ceux de l'Etat, notamment celui de la comptabilité des établissements publics qui permet donc à l'Etat d'avoir une vision claire des dépenses du secteur. Il en découle que la réglementation comptable appliquée est celle de l'Etat... et non celle du Pays.

Les ministres de l'éducation du gouvernement du Pays ont presque systématiquement été des agents de l'Etat en raison de leur rattachement professionnel. Dans l'histoire récente, seul Monsieur Michel LEBOUCHER n'était pas un "fonctionnaire" d'Etat... mais, cependant un "agent" de l'Etat tout de même, comme tous les enseignants du secteur privé sous contrat avec le Pays.

Ainsi, dans l'éducation, les fonctionnaires polynésiens ont l'habitude de parler d'autonomie « *camembert* ». Cette image renvoie à une boîte de « *Camembert* » dont on aurait juste changé l'étiquette sans en changer le contenu en 1984. Il est aujourd'hui écrit sur l'emballage « *Punu pu'a toro* », mais le goût de son contenu est à priori demeuré le même : du camembert.

Dans ce contexte, pas de surprise d'apprendre que la démarche ayant conduit à la présente situation a été initiée par l'Etat qui a poussé pour que ces arrêtés soient adoptés rapidement, sans que les représentants du

peuple soient saisis ou que les règles en vigueur localement soient appliquées.

Un autre syndicat spécifique à l'éducation avait lui aussi signalé à plusieurs occasions l'irrégularité de la démarche sans pour autant ester devant le Tribunal Administratif. La ministre de l'éducation et de la fonction publique du précédent gouvernement (fonctionnaire d'Etat également), avait "courageusement" botté en touche.

Ces arrêtés ont donc été annulés grâce à notre action en justice, comme quoi il faut aller au bout de ses convictions.

Certaines administrations d'Etat semblent avoir du mal à lâcher leurs compétences

Loin de nous l'idée de vouloir lancer un débat sur l'autonomie. Ce n'est pas notre rôle et sincèrement, peu importe. Nous défendons le service public polynésien et ses agents, donc par-dessus tout, le respect des périmètres tels que définis par les textes légaux.

Ainsi, lorsqu'un cadre législatif a été défini et que sont proposées des dispositions réglementaires pour les agents de la fonction publique, il nous appartient de nous assurer que ce cadre législatif est bien respecté.

Dans l'éducation, les agents de l'Etat semblent avoir beaucoup de mal à accepter que bon nombre de compétences doivent suivre les règles fixées par le Pays. Ils oublient visiblement que le statut d'autonomie est passé par là.

Bien des règles administratives spécifiques à la Polynésie française sont alors perçues de manière très "décorative". Vigilance et procédures devant les tribunaux permettent de rappeler qu'ici nous disposons d'une assemblée représentative et qu'il n'appartient pas aux agents hexagonaux de fixer les règles à leur convenance.

Victoire... mais vigilance

Ne boudons pas notre plaisir, nous avons gagné devant le Tribunal Administratif. Cependant, nous gagnons sur un point de droit tellement évident que le juge ne pouvait décemment pas statuer autrement.

Légalement, la création de ces Comités Techniques Paritaires ne pouvait être obtenue que par une délibération de l'Assemblée Territoriale et non par le Conseil des Ministres.

Nous aurions préféré gagner sur l'immoralité et l'illégalité de comités techniques paritaires fantoches, tels qu'ils étaient planifiés par les deux arrêtés annulés.

Nous redoutons fort de voir l'Etat revenir à la charge auprès du nouveau gouvernement pour tenter d'obtenir une délibération de l'Assemblée Territoriale.

N'oublions pas que le Vice-Recteur avait demandé et obtenu du gouvernement précédent qu'il fasse obstruction à la requalification d'agents de l'éducation.

Ces femmes et ces hommes sous contrat à durée indéterminée exerçaient comme enseignants, techniciens ou agents administratifs et demandaient à être reconnus dans le corps des CEAPF.

L'Etat ne souhaitant pas cette requalification avait imposé et obtenu du précédent gouvernement qu'il s'y oppose au motif que ces agents ne les méritaient pas car ils n'avaient pas le niveau !

Pendant des années ils avaient donné satisfaction, mais dès lors qu'ils réclamaient leur requalification, ils n'avaient plus le niveau. Décidemment, l'Etat n'est pas à un paradoxe près.

Soulignons que ces requalifications constituaient la plus massive océanisation des cadres depuis l'intégration des personnels territoriaux dans le corps des CEAPF en 1968.

Cet épisode permettait déjà de s'interroger sur les véritables décideurs : étaient-il à Tarahoi ou à Titioro ?

La création de ces nouveaux Comités Techniques Paritaires souhaités par le vice-rectorat serait une catastrophe sur le plan social. Nous aurions des Comités Techniques Paritaires destinés au personnel de l'administration polynésienne, d'autres pour le personnel de l'Etat, le tout pour des agents travaillant dans les mêmes établissements !

Il n'y aurait pas plus inepte que d'avoir potentiellement des règles s'appliquant à une partie des agents (car validées par un des CTP) mais ne s'appliquant pas à l'autre (car non validées par le second CTP).

Les règles d'hygiène et de sécurité des agents travaillant dans un même établissement ne devraient-elles pas être les mêmes pour tous les agents ? A priori, pour l'Etat la réponse semble paradoxalement « non ». Pour l'Etat, ses agents ne devraient a priori pas se plier à d'autres règles que celles qu'ils se choisiraient.

Reste le plus difficile. Forcer la hiérarchie de la DGEE composée majoritairement d'agents de l'Etat à respecter les compétences du CTP autonome de la DGEE.

Pour exemple, malgré la demande des élus des Centres des Jeunes Adolescents (CJA) de fixer les conditions de la délégation au conseil d'établissement, la hiérarchie fait la sourde oreille à l'application de la Loi. Il est vrai que les représentants de l'Etat avaient déjà pour projet à l'époque de shunter la compétence du CTP autonome et de créer des organismes... à leur convenance.

Nous resterons donc très vigilants pour la suite. Le risque de l'Autonomie « *Camembert* », c'est que dans les administrations où la présence de l'Etat est encore très forte, les fonctionnaires du Pays soient progressivement transformés en simples supplétifs des agents de l'Etat. A la clef, nous courrons le risque de voir les évolutions de carrière de nos propres agents limitées.

Pour exemple, dans l'éducation, la direction tenue par les agents de l'Etat freine toujours à la mise en place d'un statut de « professeur », cantonnant les agents polynésiens à des cadres d'emploi subalterne.

Les budgets formation sont principalement absorbés par les agents de l'Etat. Quant aux postes, seuls 50 % sont occupés par des résidents... après pourtant 40 ans de transfert de compétences.

A titre de comparaison, dans le secteur de la santé pour lequel les compétences ont été transférées au Pays en même temps que l'éducation, on compte très peu de fonctionnaires d'Etat.

Dans l'éducation ces 50 % de résidents dans l'enseignement secondaire ont été atteints en 1995 ! Depuis 30 ans, le véritable transfert s'est arrêté !

L'autonomie « Camembert » provoque de facto le maintien d'un système où la population polynésienne demeure peu ou prou spectatrice de décisions prises pour elle. Tout cela est contraire à la philosophie du statut d'autonomie de 1984.

Fidèles au respect des textes votés par le législatif, et cohérents avec notre objet social, nous ne pouvons que nous opposer à pareilles situations afin de défendre les intérêts des agents publics de la Polynésie française que nous représentons.

Souvenons-nous que « *Pour triompher, le mal n'a besoin que de l'inaction des gens de bien.* » (Edmund Burke - 1729 – 1797)

Octobre 2023

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Souffrance au travail, situations de harcèlement, managements particulièrement agressifs et autoritaires, accidents de travail et parfois plus grave encore, décès... autant d'absurdités que notre administration n'aurait jamais dû rencontrer.

Ces situations en ont commun l'absence d'un document pourtant obligatoire : le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels plus souvent appelé par son acronyme DUERP.

Qu'est-ce que le DUERP ?

Le DUERP est un document synthétisant une étude réalisée dans le service ou l'établissement sur les risques professionnels auxquels peuvent être confrontés les agents.

Au-delà du recensement des risques, aussi minimes soient-ils, ce document doit également mettre en face de chacun d'eux une réponse de l'administration pour s'en prémunir.

La loi n'encadre pas la forme exacte que peut prendre ce document. Il peut s'agir d'un document WORD, d'un fichier EXCEL, d'une présentation POWERPOINT, d'une page WEB, peu importe.

En revanche, la loi impose que ce document soit accessible à tous les agents et structures syndicales qui le réclameraient. Il s'impose à toute structure économique ayant des employés, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

S'agissant d'un document contraignant relatif aux règles d'hygiène et de sécurité, il doit obtenir l'aval du Comité Technique Paritaire. Depuis 2018, l'absence de ce document dans les services et les établissements publics engage ministres, chefs de service ou directeurs d'établissement devant la loi et les soumet à une condamnation de 5^{ème} classe.

Enfin, et non des moindres, ce document est opposable juridiquement en cas d'accident ou de survenue d'une situation détériorant la santé des agents.

Comment s'élabore-t-il ?

Ce document est avant tout le fruit d'une étude approfondie auprès de tous les agents du service. Cette étude vise à décortiquer ce que fait chacun dans son quotidien au travail et à déceler pour chacune des tâches, les risques potentiels.

Ces risques vont des troubles de la vision ou du mal de dos pour ceux qui passent leurs journées devant un ordinateur, à des risques plus importants pour ceux amenés par exemple à parcourir des distances entre deux atolls en poti marara ou à manipuler des produits dangereux.

Le DUERP ne se focalise pas que sur les risques physiques. Ce document doit également couvrir les risques psychologiques.

Les risques psychologiques sont multiples dans une administration. Ils peuvent résulter d'insultes répétées d'usagers mécontents, ils peuvent être induits par la pression qu'imposeraient certaines hiérarchies pour influencer sur une décision technique, et bien évidemment, il peut aussi s'agir du harcèlement.

Les risques recensés sont en général classés dans une grille qui croise leur fréquence d'occurrence et leur gravité.

Fréquence du risque	Gravité du risque		
	Faible	Moyenne	Elevée
Haute			
Moyenne			
Faible			

De multiples formes existent pour qualifier ainsi les risques, comme des scores attribués : fréquence, gravité et nombre d'agents potentiellement concernés.

Mal de dos : position prolongée devant l'ordinateur

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gravité										
Fréquence										
NB Agents										

Exemple de caractérisation d'un risque

Plus les risques sont fréquents, graves et étendus en nombre potentiel d'agents impactés, plus l'administration se doit d'y apporter des solutions immédiates. C'est de la simple rationalité.

Ainsi, le document recense chacun des risques, lui attribue un score en termes de fréquence, de dangerosité et de nombre d'agents touchés, puis présente les actions prises (ou à venir) pour le réduire.

Recenser les risques, mais surtout s'en prémunir

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels doit impérativement faire apparaître les solutions que propose le service ou l'établissement pour s'en prémunir.

Il peut s'agir de formations régulières, d'achat de mobilier ergonomique, d'écrans de protection, mais également de la mise en place d'une écoute particulière de la souffrance au travail.

Il ne peut pas s'agir de simples "bonnes intentions". Lorsque l'administration indique « *nous allons...* » elle doit impérativement indiquer qui va et quand l'opération aura lieu.

C'est la raison pour laquelle le DUERP doit être daté et actualisé en permanence !

De nouveaux risques surviennent, et parallèlement l'administration fait des efforts pour les prémunir. Toutes ces modifications doivent systématiquement apparaître dans le document.

Ce qui est aujourd'hui indiqué comme « *nous allons...* » doit immanquablement se transformer dans un futur proche comme « *Voilà la solution apportée* ».

Rester vigilant

L'écriture du DUERP n'est donc pas une fin en soi. Il s'agit d'un document qui doit vivre. A chaque évolution de l'organisation, à chaque modification de processus, la question du DUERP doit se poser.

Au moins une fois par an, représentants du personnel et de l'administration doivent relire le DUERP et se poser la question de son actualisation.

Un document opposable juridiquement

L'absence de DUERP est un fait aggravant en cas d'accident ou de problème de santé des agents. En effet, sans celui-ci, les agents n'ont pu être légalement informés des risques qu'ils encouraient et des solutions mises à leur disposition pour s'en prémunir.

Lorsque l'affaire éclot devant les tribunaux, la question qui se pose devant le juge est celle du caractère intentionnel ou non de l'absence de ce document.

S'il est possible de prouver que le directeur ou chef de service a intentionnellement manqué à ses obligations, sa responsabilité est bien évidemment aggravée.

Une action syndicale déterminée

Notre syndicat tente aujourd'hui de simplifier une bonne fois pour toute cette problématique. Car bien évidemment, toutes les personnes mises en cause tentent de plaider leur ignorance.

Nous avons donc exigé la transmission des DUERP de tous les services et établissements afin de s'assurer que ces documents existent bel et bien.

Nous avons ciblé en priorité les services et établissements dans lesquels des problèmes sérieux étaient survenus. Le moins que l'on puisse dire, c'est que la vacuité est immense !

Rares sont les services ou établissements à avoir pris la mesure de leurs obligations. Il est vrai que jusqu'à présent, paradoxalement, aucun ministre en charge de la fonction publique n'a exigé d'eux qu'ils respectent leurs obligations et la réglementation !

Dès lors, comme notre courrier de demande rappelle le caractère obligatoire du document, plus aucun chef de service ou directeur d'établissement ne peut se réfugier derrière l'ignorance !

Cette démarche qui peut sembler agressive ne poursuit en réalité qu'un seul objectif : réduire la souffrance des agents au travail en obligeant les responsables à se poser les bonnes questions.

Nous allons par ailleurs lancer une floppée de procédures devant les tribunaux pour que les directeurs d'établissement et chefs de services négligents soient confrontés à cette condamnation de 5^{ème} classe !

Nous pensons Madame la Ministre de la Fonction Publique parfaitement sincère lorsqu'elle indique vouloir elle-aussi réduire la souffrance au travail dans notre administration. Notre action poursuit ainsi la même intention avec toutefois l'objectif supplémentaire d'accélérer le processus.

Novembre 2023

Régime indemnitaire... la difficile réforme

Notre administration accorde à certains agents des indemnités et/ou d'autres primes en fonction du service dans lequel ils sont affectés et parfois du métier qu'ils exercent.

Le problème c'est que dans certains cas existent des critères assez objectifs d'attribution, tandis que dans la majorité des situations « l'emplacementcratie » est la règle.

Face aux inégalités patentes que génèrent ces primes et indemnités au sein de la fonction publique, l'administration et le gouvernement semblent s'emparer de leur réforme.

Petit aperçu du problème...

Que sont ces primes et indemnités ?

Par différentes délibérations, le gouvernement a mis en place un régime indemnitaire au sein de la fonction publique. Puis par arrêtés d'application, il en a fixé les règles d'attributions.

Ces indemnités sont supposées compenser des conditions de travail « particulières ». Cependant, dans bien des situations, il apparaît difficile de comprendre ce qu'il y a de si « particulier ».

De manière plus schématique, ces indemnités sont dans la plupart des cas rattachées à un service. Elles sont alors indépendantes du métier exercé. Un agent placé dans un service à indemnités et/ou primes en perçoit. Le même agent réalisant le même métier et accomplissant les

mêmes fonctions dans un service sans prime et/ou indemnité n'en percevoit pas.

Pour exemple, un ingénieur informatique et un gestionnaire de réseau percevront une indemnité s'ils sont rattachés à la Direction du Système Informatique du Pays. Les mêmes personnes dans un autre service réalisant exactement le même métier n'en percevront pas.

La technicité importe peu puisque des agents administratifs de la Direction des Affaires Foncières (DAF), de la Direction du Budget et des Finances (DBF) ou de la Direction des Impôts et des Contribution Publiques (DICP) perçoivent des primes et/ou indemnités, alors que des agents administratifs dans d'autres services du Pays réalisant des tâches équivalentes n'en perçoivent pas.

Ces indemnités ne sont d'ailleurs en aucun cas liées à une quelconque responsabilité puisque dans certains services elles sont attribuées indistinctement des plus hauts niveaux hiérarchiques jusqu'aux agents d'entretien, plantons, etc...

Il se peut que ce système fût mis en place avec une arrière-pensée légèrement dissimulée. En effet, dans la plupart des cas, ces avantages ont été accordés à des services ayant un pouvoir paralysant sur le fonctionnement de notre administration, voire du Pays. Dès lors, ces avantages n'auraient-ils pas été accordés pour éviter tout mouvement social paralysant ? La question reste en suspens. Cependant, si telle était la stratégie, elle a plutôt bien fonctionné puisque depuis l'instauration de ces avantages, aucun de ces services n'a connu la moindre difficulté...

Plus l'on gagne... plus l'on touche

Certaines indemnités sont forfaitaires. Elles sont donc indépendantes du niveau indiciaire. C'est le cas par exemple des Indemnités de Sujétion Spéciales.

D'autres indemnités sont proportionnelles au niveau indemnitaire des agents. Ainsi, plus l'on bénéficie d'un niveau indiciaire élevé, plus les primes et/ou indemnités que l'on perçoit sont importantes également.

C'est ainsi que dans certains services, ces primes et/ou indemnités peuvent finir par représenter une part très substantielle de la rémunération des agents (de 8 % à 30 %).

Des agents conscients de leurs privilèges

C'est une évidence, le système est inégalitaire. Les agents qui en bénéficient en sont d'ailleurs parfaitement conscients.

En septembre 2011, les finances du Pays se sont retrouvées particulièrement exsangues et le gouvernement a cherché toutes les sources d'économies possibles. La remise en question du régime indemnitaire est lors apparue comme l'une des solutions.

Bien des agents ont serré les fesses de peur que leur situation ne soit remise en cause. Quand finalement par délibération 2011-66 APF du 22 septembre 2011 le gouvernement a simplement prononcé un abattement de 10 % sur les indemnités, personne n'a jugé bon de se plaindre et la mesure a été accueillies avec un « ouf ! » de soulagement. Tous ceux qui bénéficiaient des primes et indemnités furent soulagés que la réforme n'aille pas plus loin. Le silence de tous ces agents au moment de cette réforme témoigne de leur conscience d'être privilégiés.

Des effets pervers au-delà des inégalités

Au-delà des inégalités et des rancœurs qu'il provoque, ce système a des effets pervers sur le fonctionnement même de notre administration.

Tout agent rationnel cherchera logiquement à maximiser son confort de travail, et donc ses revenus. C'est la raison pour laquelle la mobilité se fait

essentiellement des services sans primes et/ou indemnités vers les services avec primes et/ou indemnités. Et une fois que le graal est atteint, il est particulièrement rare de voir un agent abandonner la poule aux œufs d'or.

Il résulte de cela que le système de mobilité dans notre administration se grippe, se restreint. Il faut attendre des départs en retraite ou d'hypothétiques créations de postes pour envisager rejoindre ces services.

Inversement, les personnes qui sont sur ces postes ne les quittent quasiment jamais et y font carrière... Cela est contraire à la philosophie de mouvement normalement souhaitée dans notre administration.

Réformer, un exercice difficile

Le gouvernement semble vouloir s'attaquer à la réforme du système en insufflant de la rationalité dans le système d'attribution des primes et/ou indemnités. Ainsi, l'objectif est d'y faire apparaître des critères objectifs d'attribution et non plus le seul fait d'être au bon endroit, ce que nous avons qualifié « d'emplacentratie ».

Le gouvernement semble donc chercher à redonner de la cohérence et de la valeur à ces incitations financières. Comme évoqué précédemment, celle-ci sont supposées compenser la pénibilité de certaines tâches et/ou les risques pris par certains agents.

Même si nous n'avons aujourd'hui aucune vision de la réforme souhaitée, rationnellement ces avantages devraient également récompenser des prises de responsabilités dans les hiérarchies intermédiaires ainsi que des niveaux de technicité particuliers.

En procédant de la sorte, le système tendrait davantage vers la « méritocratie » qui semble transparaître dans les discours auxquels nous sommes confrontés. De manière laconique, un agent qui fait simplement

son travail serait rémunéré selon sa grille... et un agent qui s'investirait davantage entreverrait la possibilité d'une reconnaissance financière.

Rappelons que les textes prévoient déjà l'ajustement régulier (à la hausse comme à la baisse) des primes et/ou indemnités, mais à notre connaissance, ces ajustements n'ont pas encore eu lieu à grande échelle.

Si l'on raisonne sur le mode de la "rationalité", certaines primes ou indemnités devraient être proportionnelles à la rémunération de base des agents alors que d'autres non. Plus on est placé haut dans la hiérarchie, plus on encadre, et plus le temps de travail lié à l'encadrement et à la prise de décision devrait logiquement s'accroître. Les primes ou indemnités qui pourraient en découler devraient donc être proportionnelles à la rémunération de base.

En revanche, la technicité qui pourrait potentiellement être récompensée n'a pas lieu d'être dépendante de la rémunération de base. La prime ou indemnité liée à l'expertise pourrait être un coefficient du point d'indice. Plus le degré d'expertise est élevé et plus le coefficient le serait également.

La technicité est soit le fruit d'une rareté de formation, soit d'un niveau particulier de formation, soit de compétences particulières acquises par l'expérience. Récompenser la technicité, c'est inciter les agents à se former, même après leur intégration. L'administration y gagnerait alors des cadres de plus haut niveau. Parallèlement, cela pourrait pousser les étudiants à aller plus loin dans leurs études avec la perspective d'une rémunération croissante selon le niveau atteint.

Lorsqu'il s'agit de la pénibilité ou du risque, le référentiel des métiers devrait contribuer à définir une hiérarchie. Cette hiérarchisation devrait permettre de fixer des primes ou indemnités selon le métier exercé. Là encore, il n'y a pas lieu d'établir une règle de proportionnalité entre la rémunération de base et la bonification. Que l'on soit cadre ou non, le risque est le même. La bonification doit sans aucun doute être fixe et simplement proportionnelle au point d'indice.

Des situations bloquantes

Bien des agents bénéficiant de primes et/ou indemnités se sont endettés sur la base d'une rémunération amplifiée par ces avantages.

Supprimer ces primes et/ou indemnités brutalement, reviendrait parfois à condamner ces personnes à dépasser les taux d'endettement réglementaires.

Plus les revenus sont relativement modestes et plus cette problématique est sensible. Nous pensons ainsi particulièrement aux cadres B, C et D qui perçoivent ces primes et/ou indemnités et pour lesquels ces avantages ont permis un train de vie qu'ils n'auraient jamais atteint autrement.

Il y a donc une envergure sociale à la réforme qu'il ne faut surtout pas occulter. Malheureusement, il n'est pas possible de faire gonfler le budget du Pays indéfiniment.

La réforme, si elle aboutit, se fera sans aucun doute à budget constant avec un redéploiement de l'enveloppe actuelle des primes et/ou indemnités.

Court terme... long terme

A long terme, chacun admettra, s'il est de bonne foi, qu'il est préférable de jouir d'un système plus équitable et plus moral. Plus les critères seront objectifs et difficilement contestables, plus le système sera pérenne.

Cependant, pour atteindre les objectifs de long terme, il faut d'abord passer par le court terme et le moyen terme.

Deux options s'offrent au gouvernement :

Une approche radicale qui consiste à bouleverser le système du jour au lendemain avec les difficultés sociales que cela pourrait engendrer ;

Une approche plus douce avec une phase de transition sur 3 à 5 ans pour permettre à chacun de s'habituer à ces nouvelles conditions... c'est-à-dire avec une baisse de revenus qui pourrait atteindre dans certains cas près de 30%...

Position syndicale

Nous comprenons la volonté du gouvernement de s'attaquer à ce sujet devenu une chimère depuis de nombreuses années.

Quelle que soit la centrale, il paraît difficile de faire obstacle syndicalement à la mise en place d'un système reposant sur des critères plus objectifs et rationnels... sauf à faire preuve d'une mauvaise foi patente.

En revanche, le volet social de la réforme est un point de vigilance afin que la réforme n'entraîne pas de véritables drames au sein de familles entières qui vivent parfois sur la rémunération d'une seule personne.

Décembre 2023

Concours d'entrée dans la fonction publique : 2024, année de réforme ?

Le principe qui prévaut pour les recrutements dans la fonction publique, est une égalité des chances pour toutes les personnes qui présentent les caractéristiques recherchées par l'administration. Cela se traduit par l'organisation de concours dans lesquels toute la partie écrite est anonyme.

Si le concours est la règle pour les catégories "A", "B" et "C", les agents de catégories "D" y échappent.

Les concours... uniquement depuis 1997

Avant la mise en place des premiers concours en 1997, intégrer l'administration, et plus encore les établissements publics, était souvent une affaire d'opportunité. Les agents recrutés relevaient du statut des Agents Non-Fonctionnaires de l'Administration, statut de droit privé, qui offrait cependant une très bonne sécurité de l'emploi.

C'est pour rester fidèle à ce principe d'égalité des chances d'intégrer la fonction publique, que notre syndicat avait attaqué victorieusement devant le tribunal administratif, une Loi du Pays de décembre 2011 autorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale des employés issus des satellites du Pays.

Pour autant, plusieurs années auparavant, Monsieur Gaston FLOSSE, alors Président de la Polynésie française, avait intégré sans concours dans

notre administration, les quelques 1 000 agents du GIP (près de 15 % des effectifs de la fonction publique de l'époque).

La réalité actuelle... depuis 1997 !

Depuis 1997, les niveaux de recrutement restent les mêmes et les modalités de concours n'ont presque pas évolué, à quelques petites nuances près. Parallèlement, le contexte a profondément changé, tout comme les besoins de l'administration.

À l'image du secteur privé, l'administration a besoin de plus en plus d'agents spécialisés et performants dans leurs domaines. Les usagers de l'administration exigent légitimement des réponses de plus en plus rapides, précises et pointues. Cependant, dans un cadre restreint comme celui de la Polynésie française, la polyvalence des agents reste souvent un atout.

Aujourd'hui, n'importe quelle personne ayant une licence, quel qu'en soit le domaine, peut se présenter aux concours de catégorie A de l'administration. Ainsi, des licenciés en anglais, reo maohi, philosophie, peuvent se présenter aux concours de recrutement pour des postes de juristes, d'économistes, de comptables, etc. Or, compte tenu du fait que les règles actuelles du concours imposent une note éliminatoire en épreuve de culture générale, on a vu d'excellents juristes, statisticiens, comptables, être éliminés du concours au profit de personnes plus faibles dans les disciplines techniques, mais ayant eu une note convenable à l'épreuve de culture générale.

Devant le jury à l'oral, ces personnes soulèvent parfois la consternation des recruteurs qui connaissent les besoins pointus de l'administration, et qui ne peuvent alors accepter de recruter des personnes qui n'ont pas le niveau technique requis. Les membres des jurys se trouvent alors face à un dilemme : recruter par le bas pour éviter que des postes restent vacants, ou occupés trop longtemps par des CDD qui se succèdent, ou

bien préférer la qualité à la quantité en refusant le recrutement. Mais à la fin, quel est le sens d'un tel processus de recrutement couteux, si ce n'est pas pour embaucher ?

Le coût est un élément important dans la décision d'ouvrir des concours ou non. A quelques reprises, notre administration a fait appel aux compétences qui existent en son sein pour créer des sujets et corriger des copies. Car notre administration dispose de personnes compétentes pour orchestrer cet exercice. C'est la meilleure méthode et sans doute la moins couteuse. Qui mieux qu'un juriste de notre administration saura cibler par son sujet les juristes qu'il faut recruter ? Et il en va de même pour toutes les spécialités.

Il faut de la neutralité et de l'objectivité pour corriger des copies de concours. En tant que correcteur, et particulièrement dans les épreuves de culture générale, il faut accepter la présentation de points de vue différents du sien. La notation doit alors porter sur la qualité de la présentation, de l'organisation des idées, de l'expression, et bien évidemment, sur la qualité des arguments exposés.

L'externalisation des concours et ses limites

Notre administration a externalisé l'organisation des derniers concours. Elle est même allée jusqu'à chercher des prestataires hors du Fenua, donnant lieu à des sujets en complet décalage avec nos besoins. Il est vrai également que la sous-traitance de concours auprès de prestataires de la place a parfois donné lieu à des épisodes ubuesques.

Si les concours sont aujourd'hui devenus si coûteux, c'est exclusivement en raison du nombre de candidats qui se présentent. Dans un contexte économique morose, le secteur privé recrute moins et l'embauche de cadres y est rare. Dès lors, l'ouverture d'un concours attire naturellement de nombreux candidats.

Le rythme irrégulier des recrutements et ses conséquences

Les calendriers d'organisation des concours ne sont pas sans conséquences. En organisant des concours de manière irrégulière, on recrute en nombre des personnes qui, 35-40 ans plus tard, partiront également en nombre à la retraite. Cela provoquera sans doute des difficultés de fonctionnement dans certains services lorsque l'heure de la retraite aura sonné pour ces wagons de fonctionnaires.

Notre administration qui souhaite légitimement donner la priorité aux enfants du Fenua, organise des concours au beau milieu des années universitaires, lorsque les étudiants polynésiens qui mènent des études supérieures hors du territoire ne peuvent y participer. Quel manque de rationalité !

Il serait tout à fait possible d'entrevoir un centre d'examen en métropole pour donner leur chance aux étudiants polynésiens expatriés, mais cette solution n'a jamais été explorée...

Notre administration ne planifie pas ses besoins, ne s'inscrit dans aucune dynamique de lissage des entrées et sorties, et surtout, ne se remet absolument pas en question sur la façon de recruter et de faire baisser les coûts de recrutement. Or, pour faire baisser les coûts d'organisation de concours, il faut parvenir à sélectionner efficacement les postulants, en donnant du sens à une telle démarche.

Relever les niveaux de recrutement

Sans doute est-il grand temps de faire évoluer les choses et de prendre en considération le niveau atteint aujourd'hui par les étudiants du Fenua.

Peut-être devrions nous relever les niveaux d'accès aux concours, non pour en exclure des personnes, mais pour simplement se caler sur une réalité. De manière générale, ceux qui réussissent les concours ont en

général un niveau d'étude bien supérieur à celui aujourd'hui requis pour se présenter.

Les concours de cadres A, aujourd'hui accessibles sur la base d'une licence (bac + 3) devraient peut-être s'ouvrir aux titulaires d'un master (bac + 5). Les concours de cadres B, aujourd'hui ouverts aux bacheliers, devraient être accessibles aux titulaires d'une licence (bac + 3). Les concours de cadres C auxquels peuvent se présenter les diplômés d'un brevet des collèges devraient peut-être dorénavant s'ouvrir aux bacheliers.

Enfin, pour mettre fin à l'instrumentalisation des recrutements, les agents de catégorie D devraient sans doute aussi se voir recrutés uniquement par concours ouverts aux détenteurs du brevet des collèges.

Par ce biais, notre administration donnerait du sens au fait de ne pas abandonner sa scolarité, et mieux encore, de poursuivre des études longues. En rehaussant les niveaux de recrutement, les postulants seraient mieux ciblés et techniquement plus pointus.

Pour protéger l'accès de nos jeunes diplômés à la fonction publique territoriale, rien n'empêcherait d'imposer soit une durée de présence continue sur le territoire avant de pouvoir se présenter au concours, soit la justification d'un rattachement au Fenua.

Exiger une formation conforme au concours présenté... le débat reste ouvert

Parallèlement, peut-être faudrait-il aujourd'hui exiger des candidats qu'ils affichent des diplômes en rapport avec le concours qu'ils présentent. Est-il utile de laisser un bac + 5 en anglais postuler sur un poste de juriste ? Y a-t-il du sens à permettre à un juriste de se présenter à un concours d'économiste ? Ces exemples soulevés se sont déjà présentés !

Il peut paraître logique que seules des personnes formées au droit puissent se présenter à un concours de juriste ou que seules des personnes formées à la comptabilité et la gestion puissent se présenter à un concours de comptabilité-gestion.

Pour autant, la polyvalence s'est souvent révélée être un atout dans notre administration. C'est la raison pour laquelle cette nécessité de la spécialisation pour se présenter à un concours fait encore débat.

Cette problématique pourrait être résolue par la formation continue qui fait grandement défaut à notre administration. Il s'agit d'un autre sujet qui sera abordé dans une prochaine lettre mensuelle.

Malgré tout, notre administration doit sans nul doute être contrainte de changer d'approche. Aujourd'hui les agents sont classifiés selon des statuts, demain ils doivent être reconnus dans leurs métiers.

Notre administration a pourtant adopté un référentiel des métiers, mais qu'elle exploite finalement peu, puisqu'elle continue à organiser les agents selon des statuts.

Les chefs de services le savent bien, ils n'ont pas besoin de cadres "A" ou "B" ou "C" ou "D". Ils ont besoin d'un juriste, d'un comptable, d'un contrôleur, d'un manœuvre, d'une secrétaire etc.

Les usagers exigent aujourd'hui légitimement des réponses précises et pointues qui ne peuvent être apportées que par des personnes maîtrisant leur sujet.

Faut-il partir de compétences techniques fortes puis ouvrir les agents à de la polyvalence ou bien faut-il partir d'agents à compétences multiples pour les spécialiser ? Le débat est aujourd'hui loin d'être tranché.

Réviser la forme et le contenu des concours et non leur principe

Les concours sont aujourd'hui organisés de telle sorte qu'il y a schématiquement deux niveaux. Des épreuves d'admissibilité et des épreuves d'admission. Les épreuves d'admissibilité sont les plus coûteuses dans l'organisation des concours car il y a en général beaucoup de copies longues à corriger.

Sans doute faudrait-il parvenir à l'organisation de concours à trois niveaux et non plus deux comme aujourd'hui. Des épreuves de sélection, des épreuves d'admissibilité puis des épreuves d'admission.

Les épreuves de sélection doivent permettre de garantir rapidement et à faible coût que les candidats présents aux épreuves d'admissibilité auront le niveau minimal que l'administration est en droit d'attendre d'eux.

Bien évidemment, la difficulté de ces épreuves doit évoluer de manière croissante avec le niveau de recrutement. A ces épreuves, les candidats devraient démontrer qu'ils ont du bon sens, qu'ils sont en mesure de comprendre parfaitement les instructions qui leurs sont données par écrit et qu'ils ont un minimum de culture générale sur le Fenua.

De simples questionnaires à choix multiples (QCM) sur différents thèmes pourraient permettre d'effectuer un premier tri. L'intérêt d'un QCM est qu'il peut être corrigé de manière automatique, totalement anonyme et quasiment sans coût, par une simple lecture optique d'une grille de réponse.

Les épreuves d'admissibilité devraient quant à elles démontrer les capacités techniques des candidats dans les spécialités qu'ils ont choisi. Il est possible d'associer deux types d'épreuves. Une première, sous la forme d'un QCM, au travers duquel on pourra mesurer les connaissances académiques, théoriques du candidat. Une seconde, sous la forme d'une analyse pour mesurer la capacité du candidat à exploiter ses connaissances dans un cas concret.

Enfin, les épreuves d'admission doivent évaluer les capacités des candidats à sortir de leur zone de confort. C'est par exemple à ce niveau que devrait se trouver l'épreuve de culture générale. Et bien évidemment, la note en culture générale ne doit pas être éliminatoire comme c'est le cas aujourd'hui !

C'est également à ce niveau que devraient avoir lieu deux entretiens différents pour mesurer les capacités du candidat à l'oral. Un entretien oral avec un jury de deux personnes sur des compétences techniques, puis un second entretien devant le jury complet du concours autour du parcours et de la personnalité du candidat.

Si ce processus de recrutement paraît lourd, il ne faut pas oublier qu'un recrutement dans la fonction publique est un investissement sur 35-40 ans. Un seul cadre A, représente un budget d'environ 200 millions de francs pour une carrière. Autant s'assurer que la personne recrutée a une forte probabilité de donner satisfaction.

Les contenus des concours doivent être impérativement révisés car ce qui a été défini en 1997 n'a sans doute plus sens aujourd'hui.

Chercher à recruter les meilleurs éléments pour offrir le meilleur service public

Accroître les niveaux de recrutements, ce n'est pas faire obstacle à l'entrée dans la fonction publique. C'est au contraire reconnaître que les enfants du Fenua ont progressé et qu'ils sont capables de bien mieux que nous l'estimons. Dès lors, notre administration doit offrir aux usagers du service public ce qu'il y a de mieux.

Ne le cachons pas, notre administration est destinée à réduire sa voilure, à produire autant avec des effectifs toujours plus restreints. Pour cela, elle doit gagner en productivité, en recrutant des agents toujours plus performants dans ce qu'ils font.

Le calendrier de recrutement doit être simple et lisible à long terme. En réduisant le nombre de candidats potentiels aux concours, car davantage ciblés, il doit être possible d'organiser chaque année des concours aux mêmes périodes, si possible lorsque les étudiants ont terminé leur cursus (pas au milieu). Les concours doivent donc se dérouler entre juillet et septembre, quels que soient les niveaux de recrutement.

Point de planification possible sans une veille. Par conséquent, une commission doit être en mesure de statuer régulièrement sur les besoins à venir, les métiers à anticiper ou renouveler, mais également sur ceux à laisser disparaître progressivement car inutiles, en proposant, pourquoi pas, des redéploiements d'effectifs. Cette commission pourrait alors déterminer chaque année le nombre de personnes à recruter par métier et par niveau pour les prochains concours.

En ce sens, les besoins de notre administration doivent être définis à minima à moyenne échéance. C'est en prévision des besoins à 5 ans que doivent être définies les filières prioritaires, c'est-à-dire celles pour lesquelles le Pays est prêt à des sacrifices financiers pour inciter des étudiants à s'y engager.



Nous profitons de cette dernière lettre de l'année 2023 pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année.

Une très bonne santé pour vous et vos proches. Beaucoup de sérénité et de réussite pour chacun d'entre vous.

Contacts



Site web

<https://sfppolynesie.org>



Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie
française