

Lettres mensuelles du SFP

Année 2024



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

Aupunu 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, 2024

SFP Polynésie Française

www.sfppolynesie.org

Sommaire

Démission de Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines	1
Gel des postes, élections des CAP, notations et avancements	8
Demandez le programme !!!	19
Social... au bord de la crise de grève	28
Formations, une réalité loin des besoins.....	35
Fin du processus électoral des Commissions Administratives Paritaires	41
Agents de l'administration et évolution du pouvoir d'achat.....	48
Nouveaux horaires dans l'éducation	55
Fusion de services dans l'administration	62
Difficiles évolutions statutaires	69
Du changement dans la gestion des congés	77
Télétravail... en toute catimini.....	82

Janvier 2024

Démission de Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines

Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines a donc annoncé récemment sa démission qui prendra effet le 8 février prochain.

Madame Marine NOGUIER abdique après plus de deux ans à la tête de ce service bien particulier. Ce départ doit tout de même nous interroger à plus d'un titre.

Pour quelles raisons ?

Les raisons profondes de ce départ ne sont connues que de l'intéressée. Par pudeur et respect nous ne l'avons pas interrogée.

L'inertie qui, paraît-il, empêche toute réforme dans notre administration, semble avoir provoqué une grande lassitude chez ce cadre venu du privé et sans doute habitué à bien davantage de réactivité.

Dans les colonnes de Radio 1, on évoque *le manque d'avancées sur le nouveau schéma directeur qu'elle avait élaboré*. Tahiti Info évoque de son côté *un besoin de se recentrer sur elle-même et sur ses valeurs, mais également plusieurs obstacles pour faire aboutir ses projets comme elle l'aurait souhaité*.

Lorsque les avancées sont faibles pour une énorme quantité d'énergie investie, il est tout à fait compréhensible de souhaiter tout arrêter.

La DGRH, un service à part

La Direction Générale des Ressources Humaines est un service à part dans notre administration en raison de son rôle support.

Il s'agit sans aucun doute du service le plus sollicité, car bien des questions relatives aux agents ne trouvent leurs réponses qu'auprès des cadres et techniciens souvent très dévoués de ce service.

La DGRH était déjà sinistrée avant l'arrivée de Madame Marine NOGUIER. Les directions qui s'étaient jusqu'alors succédées n'avaient jamais été capables d'anticiper les évolutions technologiques nécessaires pour traiter un nombre croissant d'agents.

L'informatisation y est quasiment inexistante, non structurée, alors qu'elle devrait être particulièrement pointue et omniprésente. Lorsque l'on parle d'informatisation, il ne s'agit pas de quelques tableaux EXCEL, aussi sophistiqués soient-ils. Non, on parle d'une véritable architecture, d'une base de données et d'une application capable de suivre correctement et rapidement toutes les informations des agents de notre administration (arrêtés, notations, congés, etc...)

Reconnaissons aux agents de la DGRH une certaine virtuosité, car ils parviennent sans véritable outil à maintenir fonctionnelle une énorme usine à gaz.

Il y a bien quelques ratés, mais compte tenu de la masse d'information à gérer, accordons-leur notre plus profond respect.

Afin de mesurer le volume d'information à traiter, souvenons-nous qu'il y a environ 5 000 agents dans la fonction publique... cela représente potentiellement :

- 5 000 notations chaque année ;
- Une trentaine de Commissions Administratives Paritaires à organiser pour simplement gérer les avancements et les réductions d'ancienneté de ces quelques 5 000 agents ;

- Si nous considérons une évolution tous les trois ans, alors ce sont environ 1 700 arrêtés qu'il faut rédiger chaque année.
- Ces 5 000 agents partent en congés plusieurs fois par an et c'est à la DGRH que revient bien souvent le décompte des jours.
- Etc...

Tout cela est sans compter les suivis réglementaires, les mutations, les contentieux, et les autres dossiers problématiques comme seule notre administration est capable d'en produire...

Pour cette montagne d'informations à gérer on trouve à peine une cinquantaine d'agents.

Dès lors, il n'y a pas plusieurs solutions pour dégager du temps de travail aux réformes : il faut informatiser tout ce qui peut l'être, et particulièrement toute la gestion documentaire qui entoure les situations individuelles de chacun des agents de notre administration.

Peut-être fallait-il en premier lieu s'attacher à ce défi qui est particulièrement ancien.

En 2013, j'avais humblement proposé au directeur des ressources humaines de l'époque de rejoindre son service pour m'attaquer à ce chantier. Il avait alors jugé que cela n'avait rien de prioritaire, et finalement jamais rien ne fut entrepris...

Cependant, les nécessités de réforme dans notre administration sont tellement étendues qu'il est bien difficile de définir ce qui est prioritaire.

Les agents sont-ils si réfractaires aux réformes ?

En dehors de quelques rares dinosaures, les agents de la fonction publique sont plutôt favorables aux réformes. En revanche, avec une naturelle prudence, ils aiment comprendre ce qui leur est proposé, le sens des réformes, et sollicitent logiquement les formations d'accompagnement nécessaires aux changements.

Il nous paraît donc difficile de penser que le blocage soulevé par la Directrice des Ressources Humaines puisse venir des agents eux-mêmes, sauf à imaginer un problème de présentation.

Madame Marine NOGUIER ayant montré de bonnes dispositions en matière de communication, cet écueil nous semble également peu probable.

Un blocage politique ?

Les contacts que notre syndicat entretient avec Madame Vannina CROLAS, Ministre en charge de la fonction publique, témoignent clairement d'une femme en recherche de réformes.

En revanche, cette dernière semble se montrer rationnelle dans ses démarches. Toute réforme paraît devoir s'appuyer sur une analyse, une vision globale, et un parcours bien dessiné. Nous restons pour le moment sur notre faim, et attendons patiemment une proposition de réforme (et non un toilettage).

Madame Marine NOGUIER a essentiellement travaillé sous la précédente majorité dont nous avons souligné à maintes reprises la profonde inertie. Peut-être est-ce d'abord à ce contexte que la directrice devrait imputer sa lassitude.

Si notre mémoire ne nous fait pas défaut, les représentants syndicaux qui siègent au Conseil Supérieur de la Fonction Publique ont eu l'occasion de découvrir assez rapidement après sa prise de fonctions, le projet de *schéma directeur* proposé par Madame Marine NOGUIER.

Pendant toutes ses années, Madame Christelle LEHARTEL alors ministre de tutelle de la DGRH, n'a visiblement jamais trouvé judicieux de faire adopter le projet de la cheffe de service qu'elle avait pourtant nommée.

Aujourd’hui, la nouvelle ministre en charge de la fonction publique se montre visiblement prudente avec ce qui fut élaboré sous l’ancienne majorité. Il ne faudrait cependant pas que cette prudence se transforme en inertie...

Cependant, il ne nous semble pas exister de « blocage de principe » aux réformes de la part de l’actuel ministre en charge de la fonction publique.

Que réforme-t-on dans l’administration ?

Dans l’administration, on réforme des textes, et c’est peut-être là que réside la plus grande difficulté.

Réformer des textes nécessite tout un parcours semé d’embûches et des étapes dans lesquelles on perd totalement la main sur le calendrier. Or le rythme politique est indépendant du rythme administratif.

Réformer, et non toiletter, c’est fixer un horizon, une ambition, la partager et y faire adhérer le plus grand nombre. Sur ce point, notre organisation syndicale ne se souvient pas s’être vu proposer le moindre cap, le moindre projet, depuis fort longtemps.

Si existait un vrai projet de « réforme » de la fonction publique élaboré par Madame Marine NOGUIER, celui-ci ne nous est pas connu... Pas plus d’ailleurs que celui de l’actuelle ministre.

L’ambition, le maître mot

Réformer c’est d’abord avoir de l’ambition et du courage. Voilà des années que notre centrale syndicale réclame une remise à plat complète du cadre réglementaire de notre administration, mais visiblement face à nous, cette envie de réforme ne semble pas partagée.

Du recrutement jusqu’à la retraite en passant par la mobilité, la formation, la notation, nous sommes en attente d’une révolution qui ne vient pas.

L'adoption d'un simple « *schéma directeur* » ne nous paraît pas nourrir une ambition. Si nous avions été destinataires d'un vrai projet, nul doute que nous aurions fait le forcing auprès de nos politiques pour enclencher un mouvement et le rendre inéluctable.

Proposer un nième « *toilettage* » n'est pas racoleur. Pour vendre un projet et le rendre intéressant, il faut qu'il soit provoquant dans le bon sens du terme. Il faut qu'il présente une rupture profonde avec le cadre archaïque dans lequel nous évoluons.

L'ancienne majorité avait abondamment communiqué sur son projet de « *modernisation de l'administration* ». Le problème c'est qu'elle avait oublié les principaux intéressés, à savoir les agents de la fonction publique et leurs représentants. Verdict, trois ans après des annonces fracassantes, quasiment pas de changement.

Pour réformer (et non toiletter), il faut se poser des questions de fond, presque philosophiques.

- Jusqu'où pousser le recours à la dématérialisation dans une société où la fracture numérique est importante ?
- Doit-on faire davantage de place à la flexibilité du travail pour réduire les coûts ?
- Comment notre administration peut-elle gagner en flexibilité et réactivité sans trop se défaire d'un cadre réglementaire qui la sécurise et prévient normalement toute partialité ?
- Comment accompagner des agents à quitter des métiers qui sont voués à disparaître pour leur maintenir une place dans notre administration ?
- Quel prix sommes-nous disposés à payer pour réduire les inégalités qui se sont répandues dans notre administration et souhaite-t-on simplement les réduire ?
- Etc.

Si, au bout de deux ans et demi, Madame Marine NOGUIER s'est lassée de ne pas voir adopté son « *schéma directeur* », quelle peut être la lassitude de bien des agents et des organisations syndicales de ne pas voir poindre la moindre réforme ambitieuse depuis 30 ans ? Et pourtant ce n'est pas faute d'avoir fait de nombreuses propositions tout au long de ces années.

Malgré cette frustration, nous poursuivons bénévolement notre démarche, nos communications, pour que murisse enfin l'idée qu'il n'existe aucune échappatoire à une véritable réforme en profondeur de notre administration. Nous n'abdiquons pas...

Qui pour la remplacer ?

Comme le dit l'adage, « on sait ce que l'on perd mais on ne sait pas ce que l'on gagne ! ». Madame Marine NOGUIER a su afficher un comportement conciliant et s'est toujours montrée ouverte dans le dialogue. La communication était d'ailleurs sans nulle doute son point fort. Nous espérons donc retrouver à minima ces qualités chez son successeur. Souhaitons maintenant une bonne continuation à Madame Marine NOGUIER.

Cependant, la communication ne peut se substituer au fond... Même si les réformes sont l'apanage du politique, la personne aux commandes de la direction générale des ressources humaines occupe un rôle central.

Elle doit être le maillon qui entend les représentants des agents publics, comprend leurs revendications et les traduit en projets de réformes auprès de sa tutelle. Nous espérons donc trouver sur ce poste une personne avec une véritable vision de la fonction publique et mieux encore, une perspective à partager sur les 10 prochaines années.

Février 2024

Gel des postes, élections des CAP, notations et avancements

Gel des postes vacants, clôture des listes pour les élections des Commissions Administratives paritaires, période de notation, difficultés d'avancements, le mois de février 2024 est riche en informations sur lesquelles il nous a paru important de revenir.

Gel des postes et non renouvellement des CDD

Par la circulaire 1038/PR du 19 février 2024, le Président du Pays a annoncé le gel des postes et le non-renouvellement des CDD *par souci de maîtrise de la masse salariale*. Dans cette note, il y réaffirme sa priorité à l'emploi des fonctionnaires polynésiens sur les ANT.

Pourtant il y a quelques mois, dans un dossier de recrutement d'un ANT à la DPAM contre lequel nous nous sommes positionnés, nous avons été destinataires d'une réponse du même Président du Pays qui n'affichait pas du tout la même détermination...

Dans cette circulaire, il est également fait état du fait que plus aucune prime ne sera accordée. Cette déclaration est sans doute un peu hâtive car de nombreux agents en situation de management qui peuvent réglementairement y prétendre ne les perçoivent toujours pas, alors qu'ils exercent leurs missions depuis des années. Vont-ils être lésés ?

En premier lieu, nous regrettons l'absence de rencontre sur le sujet avec les organisations syndicales avant la publication de cette note. Nous sommes favorables à la maîtrise de la masse salariale, mais pas à n'importe

quel prix. Peut-être aurions-nous pu proposer certaines pistes avant d'associer une nouvelle fois fonctionnaires et maîtrise budgétaire. Tour d'horizon...

Quid des agents de l'Etat ?

L'intégration des FEDA sur les postes dédiés aux fonctionnaires locaux proposée par l'ex-président Edouard FRITCH est-elle toujours d'actualité ?

Bien que Madame la Ministre en charge de la Fonction Publique se soit exprimée publiquement en faveur d'un retrait du dispositif, à notre connaissance celui-ci a malheureusement toujours droit. Pour autant, ni les fonctionnaires communaux, ni les agents de l'Assemblée de la Polynésie Française, ni les ANFA ne bénéficient d'un pareil droit à l'intégration...

Paradoxalement, la circulaire ne prévoit pas de remettre en question les priviléges dont les FEDA bénéficient (Congés administratifs, primes en tout genre, etc...). C'est bien regrettable.

La circulaire indique que ne seront dégelés que les postes indispensables à la sécurité des biens et des personnes. Cela inclut-il les personnels de santé dont les effectifs sont insuffisants, dans un contexte où en plus la formation promotionnelle permettant de remplacer les ANT non-résidents fait défaut ?

Ce gel des postes vacants laisse craindre que les agents bénéficiant de promotion interne ne trouvent jamais de poste d'accueil. Or aujourd'hui, pour les aides-technique dont le salaire est voisin du SMIG, il n'y a pas beaucoup d'autres possibilités d'évolution salariale que la promotion interne, et donc la mutation sur des postes en adéquation avec leur nouveau statut.

Quelles perspectives existe-t-il si la formation promotionnelle n'est pas organisée, si la promotion interne est bloquée et qu'en plus on refuse la réévaluation du point d'indice ou plus sobrement, la réévaluation des grilles des moins avantageux de notre administration ?

Ne pas faire supporter une fois de plus aux fonctionnaires les conséquences de dérives financières connues

Les fonctionnaires du Pays savent faire des sacrifices. En 1995 ils ont accepté une grille qui diminuait d'environ 30 % leur rémunération par rapport à celle des ANFA. En 2011, dans un contexte économique difficile, ils ont consenti sans aucune objection une baisse de toutes les primes de 10 %.

Or aujourd'hui, l'origine des dérives budgétaires est assez connue. Notre administration est entourée d'entités peu efficaces avec des rémunérations dérogatoires aux grilles de la fonction publique. Ainsi, mentionnons l'Etablissement des Grands Travaux (devenu Grands Projets de Polynésie) qui fait office de Direction de l'Equipement bis, l'OPH qui avale en frais de fonctionnement une bonne partie des ressources qui devraient être dévolues à la construction de logements sociaux, une agence d'urbanisme qui fait relativement doublon avec la Direction de la Construction et de l'Aménagement, une autorité de la concurrence dont les avis prêtent à sourire tant ils renforcent le positionnement des grands groupes, voire également l'Institut du Cancer de Polynésie française qui absorbe en frais de structure un argent dont aurait bien besoin l'hôpital.

L'argent public est particulièrement gaspillé dans ces EPIC aux rémunérations 30 % à 40 % supérieures à celles qui prévalent dans l'administration.

L'argent public est aussi particulièrement gaspillé dans la défiscalisation hôtelière dont on sait depuis l'étude de l'AFD de 2007 qu'elle n'est

quasiment que du "blanchiment" d'argent public. L'argent public s'y transforme en argent privé sans réelle valeur ajoutée pour le Pays.

Pour rappel, cette étude de l'AFD¹ reprise dans le rapport BOLLIET de 2010, indiquait que construire des ponts et des écoles avaient plus d'effets sur économie que la défiscalisation hôtelière...

Une injustice pour les plus vulnérables d'entre-nous

Si notre analyse n'est pas erronée, un des éléments les plus injustes de cette circulaire concerne le refus implicite du Président de prolonger au-delà des 62 ans nos collègues fonctionnaires qui n'ont pas toutes leurs annuités pour la tranche B.

Cela touche les plus vulnérables d'entre nous, et notamment les catégories D qui se retrouveront de facto avec une pension amoindrie par cette seule décision.

Paradoxalement, si notre information est bonne, le Président a accordé cette prolongation à des agents du port autonome dont les grilles de rémunération sont déjà près de 40 % plus élevées que celles de la fonction publique. Où est l'équité ?

Nous espérons des réponses lors de la réunion bipartite du 4 mars.

Elections des CAP : un moment important

Les élections des Commissions Administratives Paritaires se tiendront donc de début mars au 7 mai 2024, l'occasion de rappeler leur utilité,

¹ G. FERRANT, V. REBOUD, C. MONTET et D. ANDRIAMBOAVONJY (2008), « *Comment évaluer les effets de la défiscalisation ? Un essai d'analyse économique sur le secteur hôtelier en Polynésie française* », AFD, Paris.

particulièrement dans une période de notation et de difficulté pour la DGRH de gérer en temps et en heure les avancements.

Faites votre choix !

Pas moins de neuf organisations syndicales sont représentées pour ces prochaines élections. Les tensions qui ont pu exister dans certaines centrales (dont la nôtre) ont provoqué l'émergence de nouveaux syndicats comme le SAPP ou la FISSAP.

Les grandes organisations se taillent bien évidemment la part du lion grâce aux nombreux permanents dont elles disposent pour constituer leurs listes, contrairement à la nôtre notamment, qui bien que représentative dans la fonction publique, s'est vu refuser la décharge d'activité de son secrétaire général. Difficile de rivaliser en pareille circonstance.

Ci-après, un tableau récapitulant le nombre de listes déposées par organisation syndicale.

Syndicats	Nombre de listes déposées
CSTP-FO	26
A TIA I MUA	24
FRAAP	13
FISSAP	12
SFP	12
SAPP	4
CSIP	2
SPHPF	1
UNSA - Territoriaux	1

Source : DGRH

Il est intéressant de constater que le nombre de centrales syndicales s'accroît dans un contexte où semble exister malgré tout une certaine réticence de la part des agents à se syndiquer.

Merci !



Nous serons donc en compétition dans douze CAP, et cela nous le devons à toutes celles et tous ceux qui ont acceptés de proposer leur candidature.

Nous avons également reçu des candidatures pour d'autres CAP pour lesquelles malheureusement nous n'avons pas réussi à réunir le quota suffisant d'agents pour déposer une liste sans que celle-ci ne puisse être réglementairement refusée.

A toutes les personnes qui se sont portées candidates, présentes ou non sur nos listes, nous adressons nos profonds remerciements.

Nos bulletins de vote ont toujours la même présentation... ils seront donc facilement identifiables.

ELECTIONS CAP SCRUTIN DU 7 MAI 2024			
Syndicat de la Fonction Publique			
CAP N° : XX - CATÉGORIE : X			
Cadre d'emploi			
Organisation syndicale : Syndicat de la Fonction Publique			
Titulaires		Suppléants	
Nom-Prénom	Grade	Nom-Prénom	Grade

Le SFP est ainsi représenté dans les CAP suivantes :

- CAP 1 - Attachés d'administration
- CAP 3 - Adjoints administratifs / Secrétaires médicaux
- CAP 5 - Ingénieurs / Maîtres de formation professionnelle en chef / Maîtres de formation professionnelle
- CAP 6 - Techniciens / Instructeurs de formation professionnelle / Instructeurs pompiers d'aérodromes
- CAP 9 - Aides techniques
- CAP 10 - Psychologues
- CAP 11 - Conseillers des activités physiques et sportives / Conseillers socio-éducatifs / Conseillers d'éducation artistique
- CAP 12 - Assistants socio-éducatifs / Educateurs des activités physiques et sportives / Assistants d'éducation artistique
- CAP 15 - Médecins
- CAP 17 – Sages femmes
- CAP 20 - Infirmiers
- CAP 29 - Agent d'éducation pour élèves en situation de handicap

De l'utilité des CAP

Pour rappel, les Commissions Administratives Paritaires rendent des avis sur les évolutions de carrière des agents, sur les mutations (en cas de désaccord entre les parties), sur les révisions de notations et sur les procédures disciplinaires.

Leur rôle est donc loin d'être anodin car en général l'avis d'une CAP est suivi. En effet, toute position contraire à l'avis de la CAP nécessite un argumentaire de l'autorité compétente et cela l'expose juridiquement.

Participer aux CAP c'est donc être au plus près de son évolution de carrière... et comprendre parfois pourquoi certains végétent depuis des années sans autre évolution que leur seule ancienneté.

Des CAP encore plus importantes en cette période de notation

Nous vous rappelons que nous sommes en pleine période de notation au titre de l'activité 2023. Réglementairement, celle-ci s'étend jusqu'au 31 mars 2024.

Si vous êtes ANFA, toute votre hiérarchie doit apposer son commentaire. Si vous êtes Fonctionnaire Public Territorial, alors seule votre direction engage son analyse et sa signature.

Malheureusement la réglementation n'impose pas encore d'entretien lors de cet exercice, même si celui-ci est fortement "recommandé". Aussi, au moment de votre notation, si vous êtes convoqué(e) pour simplement entériner votre notation, tentez néanmoins d'engager la discussion afin que votre hiérarchie se dévoile un peu.

Si vous jugez que votre notation ne reflète pas votre travail, n'hésitez pas à la contester ! Les Commissions Administratives Paritaires sont faites pour ça ! Nous vous rappelons que, le cas échéant, nous pouvons vous aider à monter votre dossier de contestation.

Ce que bien des agents ne savent pas, c'est qu'une demande de révision de notation doit respecter des règles, sous peine de se voir rejetée sans autre forme de procédure.

De la notation à l'avancement

Votre notation peut vous permettre d'obtenir des mois de bonification et donc une réduction de l'ancienneté nécessaire au changement d'échelon. Progresser plus vite permet d'augmenter plus vite sa rémunération. Sauf que...

Tous les ans, chaque cadre d'emploi dispose d'un quota de mois de bonification équivalent à 75 % du nombre d'agents notés dans le cadre

d'emploi, à répartir sur 50 % de ses effectifs. Il y a donc peu de bénéficiaires à la sortie.

Comme certains services sont connus pour noter tous leurs agents comme « *Excellent* », ces derniers rafleut presque systématiquement la mise au détriment des services où le responsable fait consciencieusement son travail.

A notre connaissance, il n'y a que dans la CAP N°1 des attachés que la situation a été contrebalancée à la suite de l'intervention de notre syndicat. Nous y avons imposé que les mois de bonification soient d'abord répartis au prorata du nombre d'agents entre les services et les grades afin de que chaque service et chaque grade y retrouve son compte.

Il y a plusieurs années maintenant, nous avons fait enregistrer dans un procès-verbal, l'algorithme de répartition en précisant bien qu'il pouvait ainsi être déployé dans toutes les autres CAP. Malheureusement la DGRH peine à le faire et nous le déplorons.

Nous continuerons donc à militer en ce sens en espérant recevoir plus d'écoute de la part de la personne qui prendra la tête de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Du retard dans les avancements à l'ancienneté

Bien des agents nous ont contacté pour nous faire part des retards pris par la Direction Générale des Ressources Humaines dans les arrêtés correspondant à leurs évolutions à l'ancienneté.

Comme nous l'avons exposé dans notre précédente lettre mensuelle consacrée au départ de l'ancienne cheffe de service, la DGRH est malheureusement sinistrée sur le plan informatique. Les traitements sont donc essentiellement manuels et reposent sur le dévouement d'un nombre restreint d'agents. Inutile donc de leur en vouloir et de les accabler.

Pour éviter ce problème, nous avions proposé que tout arrêté d'avancement consacre immédiatement un article indiquant la date de changement automatique à l'ancienneté dans l'échelon suivant.

En procédant ainsi, plus besoin de prendre un nouvel arrêté pour une simple évolution à l'ancienneté, puisque celui-ci est déjà pris ! Et si entre temps une réduction d'ancienneté apparaît, il suffit de prendre un nouvel arrêté qui annule le précédent sur cet article.

Par un tel fonctionnement, plus besoin d'attendre l'arrivée d'un arrêté entérinant le changement à l'ancienneté.

Fidèles à nos valeurs, fidèles à nos engagements, fidèles à vos côtés

Nous défendons sans relâche le respect des agents publics et celui de leur travail par les hiérarchies, quelles qu'elles soient. C'est la raison pour laquelle nous avons milité ardemment pour le débarquement d'un certain nombre de chefs de service. Nous nous sommes d'ailleurs publiquement félicités lorsque leurs fins de fonctions sont intervenues. Les agents desdits services se sont quant à eux réjouis plus discrètement, mais ils se sont réjouis tout de même.

Plus d'une cinquantaine d'agents ont sollicité notre intervention en 2023 pour régler leurs différends avec leur hiérarchie ou l'administration. Sans aucune discrimination nous avons accompagné chacun d'eux dans leurs démarches avec la même énergie.

Nous avons systématiquement porté devant les tribunaux les décisions administratives qui nous semblaient irrégulières afin d'éviter que vous, agents publics, ne soyez confrontés à des choix iniques.

Nous nous sommes opposés à l'attribution de droits particulièrement larges pour certains, car ils créaient des distorsions avec la majorité des

autres agents publics. Nous avons ainsi préféré faire des mécontents plutôt que d'agir par pur opportunisme électoral.

C'est sans doute cette indépendance et ce dynamisme qui nous a valu le "privilège" d'être fréquemment la cible des sbires de l'ancien président Edouard FRITCH sur les réseaux sociaux.

Paradoxalement, c'est vers notre centrale qu'un certain nombre d'anciens proches du président déchu se sont tournés pour défendre leurs intérêts lors du Taui de 2023.

Le mandat confié par les adhérents qui composent notre assemblée générale reste inchangé. Notre conseil d'administration conserve la plus grande vigilance au fait que nous maintenions dans les années à venir la même énergie et indépendance.

Notre autonomie de pensée est donc garantie, loin de toute considération politique et sans aucun compromis. Nous sommes déterminés à voir réformée notre administration et poursuivons inlassablement nos démarches pour obtenir une mise en mouvement de nos dirigeants.

Nous continuerons à dénoncer toutes les situations dans lesquelles des hiérarchies oublient tout le respect qu'elles doivent aux agents publics sans lesquels elles ne seraient rien.

Comme tous ceux qui ont fait appel à nos services, vous trouverez auprès de nous une écoute à vos difficultés et des conseils pour les résoudre. Nous vous accompagnerons également tout au long de vos démarches.

C'est la raison pour laquelle nous pouvons écrire sans aucune difficulté que nous restons fidèles à nos valeurs, que nous sommes fidèles à nos engagements, et que nous demeurerons fidèles à vos côtés.

Mars 2024

Demandez le programme !!!

Qui dit élections... dit programme ! Même si les élections des CAP ne sont pas directement destinées à défendre les intérêts des agents publics dans leur globalité, elles permettent aux centrales représentatives d'accéder au Conseil Supérieur de la Fonction Publique.

Dans les CAP, comme nous l'avons indiqué, ne se discutent que les carrières des agents, leurs notations, leurs mutations et parfois, les procédures disciplinaires.

Dans la mesure où grâce à votre soutien notre centrale pourrait retrouver sa représentativité au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, nous pourrons alors agir sur le cadre plus global de la fonction publique. Avoir un programme prend alors tout son sens et nous l'avons esquissé au fil des lettres mensuelles qui se sont succédé depuis 2021.

Dans ces lettres mensuelles nous avions pris le temps d'approfondir notre réflexion sur des sujets précis. Ici, nous serons plus succincts, mais donnerons les références pour de plus amples détails sur ce que nous avons écrit.

Nous allons donc brosser un aperçu de nos convictions et des combats que nous défendons... peut-être trop discrètement parfois. Parcourons pour cela la vie du fonctionnaire, de son entrée à sa sortie...

Recrutement

Nous défendons l'idée que notre administration souffre de recrutements trop irréguliers en raison de concours trop onéreux. Ce qui coûte cher

dans un concours, ce n'est pas le papier ou la fabrication des sujets mais les corrections de flopées de copies longues.

Aujourd'hui les concours reposent sur deux niveaux d'épreuves seulement (admissibilité et admission). A chaque fois ce sont des wagons de copies longues à corriger car les concours administratifs attirent. De longue date, l'administration sonne comme le graal. Aussi, tout le monde tente sa chance, vocation ou pas.

Nous proposons donc de passer à un concours sur trois niveaux en introduisant en amont, des épreuves de sélection sous la forme de QCM. Les QCM sont corrigés par lecture optique, ils ont donc un excellent rendement. Ils écrèment les candidats dont le niveau ne permet pas d'envisager une suite prometteuse dans le concours.

Les épreuves à copies longues et coûteuses sont alors fondées sur un nombre plus restreint de candidats, ce qui fait baisser le coût du concours. Qui dit concours moins onéreux dit possibilité de concours plus fréquents.

Par ailleurs, comme nous l'avons écrit dans notre *lettre mensuelle de décembre 2023*, nous pensons que relever les niveaux de recrutement est une piste à envisager à la fois pour favoriser des embauches plus pertinentes, d'un meilleur niveau et sur un volume plus restreint. Car qui dit volume plus restreint... dit baisse de coût.

Formation

Notre syndicat réclame depuis longtemps une profonde réforme de la formation dans la fonction publique. Nous souhaitons qu'elle soit rendue obligatoire avec un cyclique régulier.

Tous les cinq ans par exemple, chaque fonctionnaire devrait être actualisé dans ses connaissances et compétences par une formation. Cette

formation déboucherait sur une évaluation qui pourrait être prise en considération dans la notation.

Nous souhaitons que l'administration abandonne les formations généralistes comme celles à l'utilisation des logiciels de bureautique par exemple, pour se focaliser sur les métiers.

Notre administration a mis en place un référentiel des métiers, elle y a consacré beaucoup de temps, de moyens et de ressources et malheureusement elle ne l'exploite pas assez.

Nous demandons donc depuis un certain temps que l'administration organise des formations métier.

Ce sujet a été plus développé dans notre *lettre mensuelle de juillet 2023*.

La notation

Depuis maintenant près de trente ans notre système de notation n'a pas été revisité. Il est pourtant totalement obsolète et archaïque. Il ne correspond absolument plus à notre administration d'aujourd'hui.

Nous réclamons de longue date la révision du système et nous sommes même proposés il y a quinze ans de cela pour entamer des travaux préliminaires sur le sujet. Hélas, aucune majorité politique à ce jour n'a accepté de saisir la balle au bond et d'engager le dialogue.

Comme cela avait été évoqué dans notre *lettre mensuelle de mai 2021*, nous souhaitons une modification complète de la fiche de notation afin qu'elle s'ajuste aux métiers de chacun. Il n'est pas concevable qu'une secrétaire soit évaluée sur les mêmes critères qu'un ingénieur... et surtout qu'il n'y ait pas de pondération possible de certains critères par rapport à d'autres.

Par ailleurs, nous souhaitons rendre obligatoire l'entretien d'évaluation car dans bien des cas la notation se fait sans véritable rencontre.

La notation doit être dématérialisée et pour les FPT comme pour les ANFA, tous les échelons hiérarchiques devraient apposer leur appréciation sur les agents placés sous leur responsabilité.

Corollaire de ces évolutions, nous souhaitons rendre obligatoire la formation à la notation, car bien des notateurs n'en ont visiblement pas totalement compris le principe.

Enfin, nous souhaitons la sanction systématique des chefs de service qui ne notent pas leurs agents. Les textes doivent permettre d'orchestrer une ponction sur salaire des chefs de service qui ne remplissent pas leurs obligations en ce domaine puisqu'ils pénalisent les carrières des agents.

La nomination des chefs de services

Notre syndicat a proposé à de très nombreuses reprises à toutes les majorités qui se sont succédé que soit institué un comité de recrutement des chefs de service.

L'idée serait de disposer d'une instance paritaire qui dresse une liste de candidats potentiels, les évalue, et remet ses recommandations aux politiques.

Mieux que quiconque, les agents publics savent déterminer les bons profils pour gérer tel ou tel service.

Nous avons à ce jour suffisamment pu constater les dégâts générés par les personnes placées politiquement, c'est-à-dire presque uniquement en fonction de leur affinité avec le politique.

Notre administration doit gagner en indépendance et un rééquilibrage doit se faire. Cela ne signifie pas exclure systématiquement les « amis » du politique, mais ne les accepter que lorsqu'ils ont le profil !

Une fois nommés, nous demandons qu'ils soient formés ! Formés à la culture administrative, aux règles administratives, au management, à la gestion d'équipe, à la résorption des conflits, etc...

Le système indemnitaire

Nous nous sommes clairement positionnés en faveur d'une réforme du système indemnitaire qui existe dans notre administration. Nous vous renvoyons pour cela à notre *lettre mensuelle de novembre 2023*.

Nous devons immanquablement évoluer vers un système qui récompense les mérites et non le fait d'être positionné dans tel ou tel service.

Un rééquilibrage nous semble nécessaire, rééquilibrage qui passe aussi sans doute par une profonde remise en question des grilles indiciaires.

Bien évidemment, nous ne sommes pas des « Rambo » et avons parfaitement conscience des enjeux sociaux sous-jacents dans pareille réforme. Nous l'avons écrit dans notre *lettre mensuelle de novembre 2023*. La transition entre le système actuel et le futur système ne doit pas être brutale.

La priorité à l'emploi local

Depuis de nombreuses années notre syndicat est clairement opposé à l'intégration ultra simplifiée des FEDA dans notre administration, un système en total contradiction avec la « *priorité à l'emploi local* » tant scandée par nos politiques.

Dans notre *lettre mensuelle de mars 2022* nous avions dénoncé avec virulence la délibération destinée à dérouler le tapis rouge à des agents qui occupent des emplois pouvant être pourvu soit par des locaux, soit sur la base de contrats locaux.

Il doit être révolu le temps des priviléges et nous réclamons que les FEDA qui veulent rester en Polynésie française et dans l'administration plus spécifiquement, connaissent le même parcours que tous les autres : concours, reprise d'ancienneté telle que prévue par les textes et fin de tous les priviléges.

L'affaire de Matani KAINUKU que nous avions évoquée dans notre *lettre mensuelle d'août 2022* doit engager une profonde réflexion. Quel est le sens d'envoyer nos jeunes, nos cadres, se former aux quatre coins du monde pour apporter quelque chose au Fenua pour ensuite leur fermer les portes ?

Ramener le juste respect qui est dû aux agents publics

Par voie de presse nous avions fait savoir notre satisfaction lors du limogeage de certains chefs de service. Les médias et les sbires du précédent Président de la Polynésie française m'ont personnellement attaqué pour mes prises de positions sur le sujet.

Les « courageux popa'a » qui se cachent derrière « les cancans de Maohi nui » défendaient bec et ongles le casting peu réussi de la précédente majorité. Quant aux médias ils n'avaient tout simplement pas mené la moindre investigation et vociféraient à qui voulait l'entendre qu'il s'agissait d'une chasse aux sorcières.

Dans la réalité des faits, tous les chefs de services qui ont été démis de leurs fonctions étaient sous le coup de rapports désastreux, de plaintes pour harcèlement ou bien, ils ne produisaient plus rien... ayant largement dépassé l'âge de la retraite.

Aucun agent de ces services ne s'est plaint du départ de ces responsables... et la plupart se sont même réjouis. Comme quoi, la fin de fonction de ces personnes étaient des plus logiques.

Nous n'avons eu de cesse de dénoncer le peu de cas qui était fait dans notre administration de la violence au travail.

Nous vous renvoyons pour cela aux *lettres mensuelles d'avril 2022, de juin 2022 et de mai 2023*.

Nous continuerons à lutter sans relâche pour que ce problème soit traité en amont, c'est-à-dire lors de la nomination des chefs de service (d'où notre volonté d'un comité de recrutement et des formations des chefs de service).

Ces situations donnent lieu à des accompagnements individuels de notre part que nous ne pouvons malheureusement pas exposer ici. Mais les personnes qui nous ont sollicités peuvent s'exprimer.

Nous avons adressé de nombreux courriers aux différents ministères en charge de la fonction publique, ainsi qu'au ministère de la santé et à la direction de la santé particulièrement touchée par ce fléau.

Nous avons aujourd'hui des procédures en cours devant les tribunaux dont nous parlerons une fois celles-ci achevées pour montrer notre détermination à combattre ce phénomène.

La redéfinition de la sphère du service public

Nous considérons que la sphère d'intervention de notre administration doit être redéfinie. Ses limites sont parfois le fruit de calculs bassement politiques avec certains services, EPA ou EPIC, qui couvrent les mêmes sujets.

Dans notre *lettre mensuelle de février 2024*, nous avons rappelé qu'il existait là d'importantes sources d'économies qui pourraient alors servir à renforcer nos systèmes de soins ou d'éducation.

Depuis les années 90, l'administration pense qu'elle doit investir peu ou prou tous les champs de l'économie, ce qui a donné lieu à l'ouverture de

dizaines de structures liées à la puissance publique dont certaines sont des fiascos complets comme la SEM Te Mau Ito Api destinée à gérer les « éoliennes » de Makemo.

Pour notre syndicat, il est grand temps de tailler dans le vif et de ramener notre administration à ce qui devrait être son cœur d'intervention.

La dématérialisation dans notre administration

Il s'agit d'un vaste chantier pour ne pas dire d'une chimère. En 2021, le gouvernement lançait à grands renforts de communication la « modernisation » de notre administration avec en toile de fond de grands chantiers de dématérialisation.

Nous avions écrit sur ce sujet dans notre *lettre mensuelle d'octobre 2021*, en soulignant que les grands absents de ce projet étaient les agents eux-mêmes. De ce projet il n'y eu finalement que de la communication.

Les représentants syndicaux que nous sommes n'ont été associés à aucune réflexion ni aucune présentation. C'est dommage, cela nous aurait permis de rappeler à nos dirigeants qu'il ne faut pas mettre la charrue avant les bœufs !

Comme nous l'avons évoqué dans nos *lettres mensuelles de janvier et février 2024*, bien des services et non des moindres, souffrent d'un total manque d'informatisation. Nous avions alors pris l'exemple patent de la Direction Générale des Ressources Humaines.

Le Pays continue de travailler avec des outils vieillots, inadaptés, particulièrement désagréables à utiliser comme PolyGF pour la comptabilité ou Mata Ara pour le courrier.

Ces outils n'ont quasiment connu aucune évolution sensible depuis leur création.

N'en voulons pas aux développeurs de la Direction du Système Informatique car si personne ne leur fixe des priorités dans les projets, rien ne se passera. Et pour l'heure... à priori, rien ne se passe.

Dès lors, apportons aux services le soutien informatique dont ils ont besoin pour automatiser, simplifier et sécuriser leurs tâches chronophages, puis dans un second temps envisageons la dématérialisation.

Mais souvenons-nous que la fracture numérique est grande au Fenua et que ceux qui ont certainement le plus besoin de la dématérialisation sont ceux qui vivent loin de Tahiti, là où le réseau n'est peut-être pas particulièrement puissant et les équipements moins nombreux.

Restaurer le dialogue social

Il s'agit là d'un sujet particulièrement récurrent dans nos *lettres mensuelles* (*juin 2023, février 2023, juillet 2022 et février 2022*).

Depuis trop longtemps nos dirigeants pensent que le dialogue social consiste à se rencontrer lors des conseils, commissions et comités prévus réglementairement.

Ces instances prévues par les textes ne sont pas faites pour le dialogue mais pour résoudre des problématiques techniques. Nous aspirons à pouvoir ouvrir le débat sur la perspective de notre administration à 5, 10 ou 15 ans. Il nous faut pouvoir débattre des métiers qui devront disparaître et de ceux auxquels nous devons nous préparer. Bref, il nous faut rétablir un dialogue social fréquent et sincère.

Avril 2024

Social... au bord de la crise de grève

La Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité (DSFE) est au bord de l'implosion... Sous effectifs, surcharge de travail, personnes agressives voire violentes, sont le lot quotidien des agents de ce service dont on oublie souvent qu'il constitue le seul amortisseur social du Fenua.

Une détresse sociale en augmentation

Il est deux secteurs dans lesquels le nombre d'agents publics doit suivre celui de la démographie : la santé et le social. Plus il y a de personnes malades et plus il faut de soignants. Plus il y a de personnes en détresse et plus il faut des travailleurs sociaux pour les accompagner. Cette règle, l'administration et les gouvernements semblent l'oublier.

Le nombre de personnes en difficultés sociales progresse depuis de nombreuses années, et le Covid a visiblement accéléré le processus.

Dès lors, les agents de la DSFE dont les effectifs n'ont guère évolué se sont retrouvés avec des nombres croissants de cas à suivre, à épauler. Cependant, dans leur grande conscience professionnelle, ils ont tenté d'assumer la situation sans se plaindre, augmentant leur cadence et tentant par tous les moyens de répondre aux sollicitations.

Malheureusement, si la misère et la détresse sont en augmentation, ce n'est pas qu'en nombre. Plus les personnes souffrent et plus elles se montrent agressives. On ne compte plus le nombre d'agents de la DSFE menacés, agressés pour ne pas dire violentés. Ainsi, des vigils sont

maintenant positionnés dans les différentes circonscriptions, y compris au bâtiment principal du service à Papeete.

A l'impossible nul n'est tenu

Personne ne semble s'être soucié de la dégradation des conditions de travail des agents des affaires sociales.

Pourtant, les signaux d'alerte ont été nombreux, le personnel ayant eu le courage de remonter auprès de sa hiérarchie son incapacité à remplir ses missions sereinement.

Le ministère en charge des affaires sociales est parfaitement informé de la situation, qu'il s'agisse de la précédente majorité ou de la nouvelle.

En peu de temps, trois personnes se sont succédé à la tête de la DSFE... un contexte compliqué pour construire une réponse adaptée à la situation.

Cependant, les agents ont fait preuve d'abnégation en mettant tout en œuvre pour préserver un semblant de cohésion sociale.

Lorsque l'effort doit être produit sur quelques mois, il est possible de le surmonter. Lorsque l'effort est produit depuis des années, arrive immanquablement le moment où le personnel craque.

Il n'est déjà pas facile d'être confronté à la misère et la détresse en permanence, mais lorsqu'en plus vos conditions de travail se dégradent sensiblement, le poids devient excessif.

Fatigue, épuisement, burn-out. Commencent alors les arrêts maladie pour certains. La misère ne s'arrête pas pour autant, donc la charge de travail des absents est répartie sur d'autres agents qui à leur tour finissent par craquer.

Sans aucun doute les agents des services sociaux ont commis l'erreur de vouloir à tout prix trouver des solutions, sans moyens supplémentaires à

une détresse sociale croissante. Ils ont ainsi pallié la déficience de leur tutelle qui aurait logiquement dû leur accorder davantage de moyens.

Dès le départ, ils auraient dû refuser de laisser leurs conditions de travail se dégrader ainsi. En colmatant les brèches de partout, ils ont donné l'illusion à leur tutelle que tout était possible. Dès lors, pourquoi la tutelle se décarcasserait-elle à trouver des solutions puisque les agents eux-mêmes en apportent une.

La conscience professionnelle des travailleurs sociaux est aujourd'hui en quelques sortes responsable de leur détresse. Le politique considère, à tort, que les agents publics apporteront tôt ou tard la solution... puisqu'ils l'ont déjà fait par le passé.

Cette habitude du politique que les agents publics trouveront toujours une solution pour pallier les difficultés, ou bien qu'ils n'ont qu'à se débrouiller pour trouver des solutions, atteint maintenant ses limites dans le social.

Fuir pour sa survie !

Dans ce cadre, les agents des affaires sociales qui n'en peuvent plus fuient dès qu'ils en ont la possibilité. Et comme certains services proposent des conditions de travail bien plus intéressantes avec même des incitations financières, c'est l'hémorragie.

Non seulement les agents de la DSFE désertent les affaires sociales, mais compte tenu du climat et des conditions de travail, ce service peine à recruter.

Le cycle déjà vicieux s'aggrave alors davantage. De moins en moins d'agents disponibles, de plus en plus de cas à traiter et aucune perspective donnée par le ministère. Aujourd'hui, le service est au bord de l'implosion, et celle-ci semble pour bientôt.

La grève ? Pourquoi pas ? Mais la grève serait mal perçue par la population qui voit systématiquement dans le fonctionnaire une personne privilégiée.

Une grève imposerait certes des négociations avec la tutelle, mais en général le politique s'en tire avec des promesses et des engagements qui ne sont que très rarement tenus. En revanche, les grévistes eux s'en tirent avec un salaire amputé... et des conditions de travail inchangées.

En pareille situation, la meilleure réponse est sans doute la grève du zèle ! Prendre son temps, effectuer son travail correctement et ne plus chercher à répondre à toutes les détresses. Les laissés pour compte de la journée n'auront plus qu'à s'orienter vers le ministère qui comprendra alors ce à quoi les travailleurs sociaux sont confrontés.

Des immixtions extérieures, vecteur d'inégalités

Quand les personnes en détresse peinent à trouver sans délai une oreille attentive capable de leur donner tout ce qu'elles réclament, elles se tournent de manière presque instinctive vers le ministère de tutelle.

Au lieu de systématiquement renvoyer ces personnes vers les services administratifs, on les écoute, recueille leurs doléances et il semble qu'ensuite des instructions soient données aux services sociaux afin de leur accorder le soutien qu' demandé.

Comme n'accède pas au ministère qui veut, il s'en suit de profondes inégalités de traitements. Au ministère, on ne connaît de l'histoire de chacune de ces personnes que ce que celle-ci raconte ! Il n'y a pas de prise en compte des enquêtes sociales qui sont menées et qui parfois révèlent que des situations présentées comme « désastreuses » ne le sont pas autant que cela...

Comme le gâteau n'est pas extensible, l'injonction du ministère vient alors priver des personnes réellement dans le besoin.

Cette immixtion dans le travail des services sociaux pour imposer qu'untel ou qu'untel soit aidé au détriment d'un autre... nous semble assez limite. Même si l'intention reste d'aider des personnes en situation difficile, cela rappelle, dans une moindre mesure, une époque certes pas si lointaine, mais que l'on espérait révolue.

Un nécessaire plan d'urgence

Il faut être animé d'une foi extraordinaire pour accepter de côtoyer la misère et la détresse tous les jours. Soyons clairs, ils ne sont pas légion ceux qui conservent cette motivation.

Aujourd'hui, la DSFE possède un certain nombre de postes vacants que l'on peine à pourvoir. Mais comment être attractif en pareille situation ?

Si le social n'est pas dans les priorités du gouvernement, autant l'afficher clairement. Ainsi, personne n'en voudra aux agents de la DFSE de mettre fin à leur rythme de travail effréné. Ils s'occuperont posément des premiers arrivés et à 15H30 ils rentreront tranquillement chez eux en annonçant à ceux qui ne sont pas servis qu'il est préférable de dormir devant l'entrée principale pour faire partie des premiers servis le lendemain. Ils pourraient aussi proposer aux personnes d'aller camper directement devant le ministère.

En revanche si le social est important, et il doit l'être dans une société comme la nôtre où les inégalités sont colossales, alors il faut y mettre les moyens.

La réponse du politique doit être à la hauteur de l'enjeu. Il est temps que le politique reconnaîsse la pénibilité du travail de tous ces agents sociaux. Il est tant qu'il mette tout en œuvre pour rendre la DSFE attractive en matière de recrutements et de carrières.

Certains métiers requièrent des formations qui ne sont malheureusement pas encore valorisées dans les statuts et dans les grilles salariales.

Ne s'improvise pas travailleur social qui veut ! Ces personnes sont formées. Il est possible de redéployer un travailleur social vers d'autres services administratifs. En revanche il est presque impossible de déployer des agents administratifs non formés dans le secteur social. Aussi, compte tenu de la nécessité de davantage de travailleurs sociaux, peut-être serait-il opportun que les formations existent au Fenua, qu'elles soient régulières et plus nombreuses.

Enfin, un tissu associatif existe pour intervenir là où notre administration ne peut réglementairement s'investir. Il y a donc des synergies à trouver pour accroître l'activité des associations d'insertion sociale par l'économique, pourquoi pas en y déployant parfois des travailleurs sociaux afin que ces derniers soient au plus près des personnes en difficultés.

Les principales centrales syndicales qui sont représentées au sein de la DSFE sont particulièrement attentives à la dégradation des conditions de travail.

Certaines considèrent que l'appel à la grève est la solution et elles poussent dans cette direction leurs adhérents.

Il est pour le moins déplacé de partir en grève avant d'avoir rencontré les autorités et d'avoir épuisé toutes les autres options. La grève c'est l'échec de tout le reste.

Espérons qu'il subsiste un petit espoir de voir le politique s'emparer réellement du problème avant que l'implosion ne soit irréversible.

Des revendications simples et légitimes

Les affaires sociales peinent à recruter car les candidats ne sont pas légion. Et lorsqu'une personne motivée se présente, se met en place tout un circuit administratif pour aboutir à la signature de l'arrêté d'affectation.

Ce parcours s'avère aujourd'hui très long, et certains candidats finissent par renoncer et trouver du travail ailleurs. C'est rationnel, ils ne peuvent attendre trop longtemps sans emploi avant de percevoir leur premier salaire.

Ce que les agents de la DSFE souhaitent donc, c'est que les circuits de recrutement soient considérablement rétrécis et pourquoi pas que la directrice elle-même bénéficie d'une délégation de signature pour les arrêtés d'affectation.

Un travailleur social est aujourd'hui un bac + 3, donc logiquement catégorie A, mais paradoxalement, ils sont toujours classés comme catégorie B. Dès lors, ces derniers souhaitent simplement être reconnus pour ce qu'ils sont, à savoir des catégories A avec une grille de rémunération en adéquation avec leur niveau de formation.

Notre syndicat rencontrera Monsieur le Président du Pays et Madame la Ministre en charge de la fonction publique dans les tous prochains jours et cette problématique sera bien évidemment abordée. Connaissant la sensibilité sociale de ces deux interlocuteurs, nous avons bon espoir qu'ils répondent favorablement à ces deux revendications.

En raison de l'imminence des recrutements de l'Etat en travailleurs sociaux, nous proposerons sans doute l'octroi immédiat d'Indemnités de Sujétions Spéciales pour inciter les agents à rester dans leur service... le temps que de meilleures conditions plus durables soient obtenues réglementairement.

Souvenons-nous que sans le travail d'accompagnement et de soutien de nos travailleurs sociaux, plus d'amortisseur social... et qui dit plus d'amortisseur social, dit mouvement de contestation des personnes les plus vulnérables (celles qui n'ont plus rien à perdre).

Mai 2024

Formations, une réalité loin des besoins

La formation revient au cœur des préoccupations des agents de la fonction publique. Il s'agit d'un droit dans l'administration, signifiant que tout fonctionnaire peut en bénéficier s'il la sollicite. Il est d'ailleurs fort surprenant que l'administration l'ait érigée en droit, et non en devoir...

Nous avons déjà publié une lettre mensuelle sur le sujet en juillet 2023. Vous pouvez la retrouver sur notre site internet. Il ne s'agit donc pas de la réécrire ici².

Aujourd'hui plus que jamais, bien des agents conscients de leurs besoins en formation nous remontent leurs légitimes préoccupations. En résumé, on ne leur propose pas ce dont ils ont réellement besoin pour s'améliorer dans leur métier.

Nous avons relayé cette problématique auprès de Madame la Ministre en charge de la Fonction Publique et de Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines en leur suggérant quelques pistes...

Petit rappel

Dans notre lettre mensuelle de juillet 2023, nous reprenions des aspects réglementaires, et notamment le fait que la formation est un droit pour tout fonctionnaire. Nous y rappelions que malheureusement une formation peut vous être refusée pour nécessité de service, ou parce qu'elle n'apporte rien au métier que vous exercez.

² <https://sfppolynesie.org> → Lettres Mensuelles → Juillet 2023

Nous y évoquions aussi tous les dysfonctionnements qui entourent aujourd’hui cette problématique dans notre administration. Par exemple, les organisations syndicales représentatives, dont la nôtre, sont supposées participer aux « *orientations stratégiques* » du Pays sur ce sujet. Or en 25 ans de syndicalisme, il ne me semble pas avoir vu le Conseil Supérieur de la Fonction Publique aborder ces « *orientations stratégiques* » du Pays en matière de formation. C'est bien dommage car peut-être que nous n'en serions pas là...

Un peu d'histoire...

Lorsque le Pays a commencé à mettre en place des formations, s'est ouvert pour bien des organismes spécialisés, une boîte de pandore... Des budgets importants et donc une manne providentielle a commencé à scintiller.

C'est la raison pour laquelle nous avons connu ces floppées de formations aux logiciels de bureautique (traitement de texte, tableur, outil de présentation, etc...). De nombreux agents se sont ainsi formés à « *Powerpoint* » sans jamais avoir besoin d'utiliser ce logiciel dans leur quotidien.

Puis devant l'essoufflement de ce type de formation, et pour ne pas tarir la manne, les organismes ont ouvert de nouvelles possibilités : management, gestion de conflit, etc...

La belle affaire ! Des agents n'encadrant personne ont alors profité de formations au management... Et ceux à qui la gestion de conflit aurait dû être imposée y ont échappé.

Le système est aujourd’hui à bout de course, et pour cause. Les formations dont notre administration a besoin sont des formations métier que les organismes de formation de la place ne sont particulièrement préparés à dispenser.

La promotion interne...

Le Pays vient de faire passer une circulaire relative à la promotion interne. Cette circulaire annonce le calendrier des commissions qui statueront sur le passage de quelques agents méritants de catégorie « B » à « A », puis ceux de catégorie « C » à « B » et enfin en 2025, ceux de catégorie « D » à « C ». Quel lien me direz-vous entre la promotion interne et la formation ?

La promotion interne est le moyen de changer de catégorie grâce à un parcours professionnel exemplaire dans son cadre d'emploi. Cela signifie que l'agent a démontré sa capacité à réaliser des tâches au quotidien qui relèveraient d'une catégorie supérieure.

La promotion interne offre donc un cadre très motivant pour s'investir professionnellement, puisqu'à la clef existe la possibilité d'une véritable carrière.

Seulement, pour évoluer professionnellement, il ne faut pas devenir un as du traitement de texte ou du tableur. Il faut connaître de mieux en mieux son propre champ d'expertise ou s'aventurer dans un autre.

La formation est alors le meilleur moyen d'un parcours réussi dans ce dispositif. Mais pour cela, il ne faut pas n'importe quelle formation ! Il faut des formations « métier » et si possible qualifiantes.

A quel moment... et quelle formation ?

Existe aujourd'hui une formation d'intégration dans la fonction publique. On y aborde les grandes règles administratives, les droits et devoirs de l'agent, etc...

Sans doute est-ce dans ce package de formation initiale que devrait exister une mise à niveau commune aux outils de bureautique (traitement de texte, tableur, outil de présentation, etc...). Cela doit faire partie du

bagage initial commun aux agents. Ensuite, à eux de rester à jour par leurs propres moyens.

Ces formations doivent demeurer accessibles à tous les agents rentrés dans notre administration ses dix dernières années sans jamais avoir pu en bénéficier, notamment en raison de la période Covid.

Sans doute serait-il judicieux que ces formations d'intégration donnent lieu à des évaluations dont la notation serait prise en compte dans le rapport d'intégration. Cela permettrait d'atténuer dans bien des cas l'arbitraire de certains rapports de stages.

Après l'intégration, c'est un autre processus qui devrait prendre le relais. Une fois dans l'administration, l'agent se voit confié un métier, une responsabilité. Il n'est pas de fonction qui puisse échapper à une formation régulière.

Celle-ci devrait donc être imposée à intervalles de temps réguliers par notre administration (tous les 5 ou 7 ans). Avec beaucoup de clairvoyance, la DGRH a institué un référentiel des métiers. En toute rigueur, nous savons donc quels métiers font les fonctionnaires, quels que soient les services dans lesquels ils sont déployés.

De cela il devrait découler, à périodes régulières, des remises à niveau par métier. Secrétaire, mécanicien, agent d'accueil, juriste, comptable, ingénieur, quasiment pas un seul métier ne peut échapper à une possible formation.

Il paraît difficilement concevable dans un univers qui évolue si vite sur le plan technique et réglementaire, qu'un agent puisse entrer dans la fonction publique et en sortir sans jamais avoir participé à une formation relative à son cœur de métier. Et pourtant...

Formations transversales vs formations spécifiques

Notre administration devrait aujourd’hui considérer deux types de formations. Celles que l’on peut qualifier de « transversales » et celles « spécifiques ». Les formations transversales concernent des métiers communs aux différents services (secrétariat, gestion RH, comptabilité, juriste, etc...). Les formations spécifiques correspondent à des métiers qui ne sont exercés que dans un seul ou quelques rares services (domaine médical, contrôle réglementaire, etc.).

La DGRH administre aujourd’hui le budget de formation. Il s’agit là d’une bonne chose pour mieux contrôler la juste utilisation des deniers publics mais aussi pour mutualiser besoins et moyens.

Pour autant, une partie de cette enveloppe devrait être allouée aux services qui pourraient alors solliciter des budgets pour des formations spécifiques les concernant.

Aux services de justifier leurs besoins, à eux d’identifier les organismes, les formations et les coûts que cela représente. A eux enfin de justifier leurs demandes pour leurs agents. Une fois le dossier présenté, la DGRH analyserait, ferait la publicité de cette formation auprès d’autres services potentiellement intéressés et attribuerait le budget nécessaire au service.

Des formations qualifiantes

Pour donner de la cohérence au système de la promotion interne qui est une véritable aubaine et une avancée sociale, il serait judicieux que ces formations soient « qualifiantes ». Une formation est qualifiante lorsqu’elle entérine un changement réel de niveau, mesuré dans la plupart des cas par un examen ou une évaluation.

Cet aspect est important dans le dispositif pour redonner de la valeur à la formation et à la promotion. La formation qualifiante apporte une

valeur ajoutée mesurée. Cette valeur ajoutée est ensuite prise en compte dans la notation et dans la promotion interne.

Tel est le projet que nous avons défendu auprès des instances du Pays qui nous ont accordé audience fin avril et au début de ce mois de mai.

Juin 2024

Fin du processus électoral des Commissions Administratives Paritaires

Le processus électoral des Commissions Administratives Paritaires est maintenant terminé et les résultats ont été officialisés il y a quelques jours seulement.

Les agents des 29 cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ont donc maintenant leurs représentants. Petit tour d'horizon rapide sur ce scrutin et sur les résultats.

Des élections très bien organisées

La première chose que nous devons souligner est la qualité de l'organisation. La cellule en charge de ce dossier au sein de la Direction Générale des Ressources Humaines a parfaitement tenu son rôle, quoi que puissent en dire certaines organisations syndicales.

En plus de 20 ans de participation à ces élections, c'est la première fois qu'elles ne sont pas organisées dans la précipitation. Le calendrier fut connu très longtemps à l'avance, nous disposions de listes d'électeurs qui, bien qu'imparfaits car en perpétuelle évolution, permettaient de s'assurer de la qualité des candidats potentiels.

Grande disponibilité des agents de cette cellule, très bonne écoute, réactivité, des documents bien structurés... Tout cela est un bon présage pour l'avenir. Merci à ces agents et à la DGRH en général.

Premier constat, le nombre de votants progresse depuis 2020. Malheureusement, sur les 5 000 fonctionnaires susceptibles de voter, ¼

d'entre eux ne se sont pas exprimés avec des taux d'abstention record au CHPF (60 %) et au Service des Moyens Généraux (45 %).

Des syndicats parfois "indélicats"

Lors du dépôt des listes, les plus grandes centrales syndicales se sont vu refuser quelques listes car certains de leurs candidats n'étaient pas éligibles, ou mieux encore, étaient communs à plusieurs listes.

En pareil cas, la règle est la règle et les listes doivent être refusées. Par une négociation dont seule notre administration a le secret, un protocole que nous avons refusé de signer, a permis à ces centrales, au-delà de la période limite, de recomposer leurs listes potentiellement invalides.

Nous sommes la seule centrale syndicale à avoir refusé de signer ce petit arrangement entre amis venu relayer les textes réglementaires au rang de décoration.

Pour se justifier, ces syndicats ont accusé les agents de la DGRH d'avoir mal fait leur travail. Dans la réalité des faits, c'est bien leur légèreté et leurs pratiques habituelles qui étaient en cause.

Les plus anciennes centrales ont pris l'habitude de faire signer aux agents des attestations de participation aux élections sans les informer réellement de ce qu'ils signent. C'est comme cela que nous avons croisé certains de nos adhérents ayant refusé d'apparaître sur nos propres listes, surpris d'apprendre qu'ils étaient candidats pour d'autres syndicats que le nôtre ! Sans doute la DGRH devrait-elle rappeler les « *bons usages* » à certains...

Il était simple pour ces grandes centrales de vérifier chacune des candidatures, comme nous l'avons fait. La DGRH avait mis à notre disposition la liste des électeurs. Nous avons pointé chacun d'entre eux et soumis à la DGRH une liste très restreinte de 5 noms pour lesquels nous avions des doutes.

Pour la DGRH, vérifier une dizaine de noms par syndicat, n'est pas la même chose que de vérifier 240 noms pour chacune des listes.

Il était également simple et respectueux de collecter des candidatures en informant clairement les agents de ce à quoi ils s'engageaient. C'est la raison pour laquelle nous avons adressé à chacun de nos candidat un mail les remerciant de leur participation à ces élections.

Espérons qu'aux prochains scrutins, ces pratiques d'une autre époque disparaîtront ou du moins s'atténueront.

Plus de syndicats et de nouveaux rapports de force

Désormais il y a 5 centrales syndicales représentatives et non plus 4. La FISSAP conduite par Mireille DUVAL, issue d'une nouvelle division de la CSTP FO, fait son entrée au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Nous sommes très satisfaits de cet élargissement, de cette diversité, car c'est bien la pluralité des points de vue qui permet normalement l'émergence de textes plus cohérents.

Autre changement issu de ce scrutin, la FRAAP s'affirme comme la première puissance syndicale dans la fonction publique. Félicitations à Jean-Paul URIMA et à ses troupes qui profitent de cette nouvelle scission de la CSTP FO.

Néanmoins, la CSTP FO et A Tia I Mua conservent leur statut de grandes centrales syndicales dans la fonction publique, mais leur représentativité s'effrite.

Le SAPP de Vadim TOUMANIANTZ peine à émerger. Ce syndicat, fruit d'une scission de notre syndicat, obtient un seul siège. Il ne parvient cependant pas émerger, pas même dans la CAP des techniciens à laquelle appartient pourtant son secrétaire général.

Quant à notre centrale, elle progresse sensiblement, malgré un cadre plus compétitif. Nous gagnons 150 électeurs et passons de 8 % à 11 %. Ci-après les résultats définitifs.

Centrale	Sièges	Suffrages	Poids
FRAAP	18	915	27 %
CSTP FO	20	753	22 %
A TIA I MUA	22	731	21 %
SFP	13	388	11 %
FISSAP	15	377	11 %
SAPP	1	89	3 %
CSIP	1	85	2 %
SPHPF	1	39	1 %
UNSA	1	37	1 %

Source : DGHR

De façon plus anecdotique, nous avons obtenu 72 des 80 votes des Agents d'Education des Elèves en Situation de Handicap, ce qui nous accorde les 4 sièges de la CAP. Saluons également le très bon score dans la CAP des assistants socio-éducatifs pour laquelle nous raflons deux sièges sur 4 avec presque la moitié des suffrages. Enfin, notre syndicat s'est imposé comme le plus représentatif parmi les attachés d'administration.

Nous retrouvons donc notre siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, ce qui était l'objectif principal de ce scrutin.

Vos représentants du SFP

Afin que vous sachiez qui sont vos représentants du Syndicat de la Fonction Publique, voici nos lauréats :

Dans la CAP 1 des attachés, le SFP sera représenté par Frédéric CIBARD comme titulaire et Hervé DUQUESNAY comme suppléant.

Dans la CAP 5 des ingénieurs, il s'agira de Bertrand MARCILLAT en titulaire et Gaël COMBET en suppléant.

Dans la CAP 6 des techniciens nous serons représentés par Tereiga HAUATA et Tarita GOUPIL.

Dans la CAP 11 des conseillers des activités physiques et sportives et des conseillers socio-éducatifs, le SFP sera représenté par Kenji CALMES et Julien LEMAIRE respectivement titulaire et suppléant.

Dans la CAP 12 des assistants socio-éducatifs, le SFP dispose de 2 sièges et sera donc représenté par Stéphanie TAMARII épouse DEANE et Ghislaine BERNANOS comme titulaires et Emilienne MARAMA et Xavier LEGOFF comme suppléants.

Dans la CAP 15 des médecins, Le SFP sera représenté par Isabelle SEGALIN épouse ANDRES en qualité de titulaire et Sabrina CHAN LIN épouse CHANTEAU comme suppléante.

Dans la CAP 17 des sages femmes, Annabelle PUJO comme titulaire et Vaea PAPOUIN sa suppléante nous représenteront.

Dans la CAP 20 des infirmières et infirmiers, Taupenahei NENA et Maeva VECCELLA épouse CHENE seront respectivement notre titulaire et notre suppléante.

Dans la CAP 29 des agents d'éducation pour élèves en situation de handicap, nous faisons main basse sur l'intégralité de la CAP en plaçant l'intégralité de nos candidats. Nos titulaires seront donc Tahiavavaoaki HEIRAA épouse MARTIN, Tararaina PUNAA, Moeani VAN CAM épouse TEIHOTAATA et Vaihere PECKETT. La suppléance est assurée par Sabrina TIKARE, Tearai TETUANUI épouse FONTAINE, Vaiana UTIA et Rahiri FLORES.

Processus terminé... pas forcément

Bien évidemment, certaines centrales syndicales ont déjà déposé des recours devant le Tribunal Administratif pour obtenir l'annulation du scrutin. C'est le cas du SAPP par exemple qui a semble-t-il contesté l'arrêté d'organisation lui-même avant même que le scrutin ne débute...

D'autres centrales seront peut-être tentées de prolonger le suspens. Pour autant, il est difficile d'entrevoir sur quelles bases juridiques attaquer aujourd'hui le processus électoral.

Contraindre les agents de la fonction publique à retourner devant les urnes serait contre-productif sur le plan syndical.

Un bon présage pour les élections des Comités Techniques Paritaires à venir

La qualité de l'organisation de ces CAP est un bon présage pour les élections des Comités Techniques Paritaires qui devraient se tenir fin 2024 ou début 2025.

Nous espérons à nouveau qu'un calendrier très large sera donné aux centrales syndicales pour s'organiser et surtout pour faire preuve de pédagogie auprès des agents publics.

Contrairement aux précédentes CTP où les textes réglementaires ont été piétinés, nous espérons cette fois qu'ils seront respectés. Pour rappel, nous avons obtenu gain de cause devant le Tribunal Administratif de Papeete sur le fait que les textes n'avaient pas été respectés et notamment que les regroupements de CTP effectués étaient illégaux.

Comme cela a été fait pour ces CAP, espérons que tout démarre par une réunion préparatoire entre syndicats et administration afin que les règles claires soient connues de tous...

Merci aux électeurs



Quel que soit le vote de chacun, un très grand merci aux agents de la fonction publique qui se sont mobilisés pour voter et donner du sens à ce scrutin.

Maintenant à nous, représentants syndicaux, d'être à la hauteur de vos attentes et de votre vote.

Juillet 2024

Agents de l'administration et évolution du pouvoir d'achat

Le pourvoir d'achat des agents de l'administration n'évolue pas de façon uniforme. ANFA et FEDA sont mieux lotis sur ce point que la très grande majorité des fonctionnaires territoriaux.

Petit tour d'horizon de cette inégalité de traitement au sein de la fonction publique... une de plus.

Qu'est-ce que le pouvoir d'achat ?

Le pouvoir d'achat traduit globalement ce que permet d'acheter une certaine quantité de monnaie qui resterait fixe au cours du temps. Par exemple, que pouvait-on acheter il y a 30 ans avec 10 000 F.CFP et que peut-on acheter aujourd'hui avec la même somme ? Pour être plus précis, quelle quantité de thon, de lait, de tomate, de taro, etc... pouvait-on acheter il y 30, 20, 10 ans et combien peut-on en acheter aujourd'hui, toujours avec la même somme.

Comme nous ne mangeons pas que du thon ou que du lait, la référence sur l'évolution du pouvoir d'achat est l'indice des prix à la consommation (l'inflation). Son évolution traduit plus ou moins celle du pouvoir d'achat. Plus l'indice des prix augmente et plus le pouvoir d'achat diminue.

Depuis juillet 1996 qui sera notre point de référence en raison de la disponibilité des données, les prix ont globalement augmenté de 41 %. Sur la même période, le point d'indice, et donc la rémunération des

fonctionnaires (hors avancement ou promotion) n'a progressé que de 24 %...

Ainsi, l'inflation a progressé presque deux fois plus vite que le point d'indice depuis juillet 1996. Toutes choses restant égales par ailleurs, cela signifie que les fonctionnaires territoriaux ont perdu 17 % de leur pouvoir d'achat (41 % - 24 %).

Secteur public / secteur privé, quelle différence ?

Le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) en Polynésie française est directement indexé sur l'indice des prix à la consommation. Cela signifie que dès que l'inflation franchit un certain seuil (2 % aujourd'hui), le SMIG est automatiquement revalorisé dans des proportions au moins équivalentes.

Seulement, lorsque le SMIG augmente, les conventions collectives sont en général revalorisées elles aussi. A partir d'un certain niveau de revenu, il n'y a plus de compensation ou de répercussion de cette hausse.

Pareille situation qui se répète tend généralement à resserrer les grilles salariales autour du SMIG. Mais au bout d'un certain temps, la pression devient trop forte et les salaires plus conséquents doivent également être revalorisés pour conserver une certaine cohérence des grilles.

Dès lors, dans le secteur privé, cette indexation automatique du SMIG constraint progressivement la grande majorité des revenus à progresser. Dans le secteur public, la situation est loin d'être uniforme.

ANFA, les mieux lotis côté pouvoir d'achat

Les Agents Non-Fonctionnaires de l'Administration sont les grands gagnants en matière de pouvoir d'achat. Les textes qui régissent leur

statut prévoient en effet une indexation automatique sur l'évolution du coût de la vie.

A chaque fois que l'indice des prix à la consommation évolue de plus de 2 points (et non 2 %), le salaire des ANFA est automatiquement réévalué dans des proportions au moins équivalentes.

Cette indexation fait en sorte que les ANFA ne perdent donc jamais véritablement de pouvoir d'achat, excepté de manière transitoire dans de modestes proportions.

FEDA... seconds sur le podium !

Les Fonctionnaires d'Etat Détachés dans l'Administration sont bien mieux lotis que les fonctionnaires territoriaux.

Dans l'hexagone, l'Etat négocie chaque année avec les syndicats des revalorisations de salaires. Ces négociations ont lieu habituellement en fin d'année sur la base d'une estimation de l'inflation annuelle.

Les revalorisations qui sont négociées ne sont bien évidemment pas identiques à l'inflation. Cependant, elles permettent d'atténuer la perte de pouvoir d'achat.

La chance des FEDA est que notre administration a une obligation contractuelle de leur appliquer les revalorisations négociées en métropole. Dès lors, leurs rémunérations progressent à intervalles réguliers.

Des fonctionnaires territoriaux pas tous logés à la même enseigne

Certains fonctionnaires territoriaux bénéficient de primes directement corrélées à leur indice. Lorsque le point d'indice est revalorisé, non seulement leur salaire l'est, mais également les primes qu'ils perçoivent.

Cet avantage les protège comparativement aux autres fonctionnaires et cela crée des distorsions.

En premier lieu, une très large proportion de fonctionnaires ne perçoit aucune prime ou indemnité. Ensuite, toutes les primes ou indemnités ne sont pas systématiquement calées sur le point d'indice. Les indemnités de sujexion spéciales, les indemnités compensatrices, les astreintes, etc. ne le sont pas.

Les fonctionnaires territoriaux sans prime sont les dindons de la farce

Comme exposé au début de cette lettre mensuelle, les fonctionnaires territoriaux ont vu leur pouvoir d'achat amputé de 17 % depuis juillet 1996.

Seules leurs évolutions de carrière ont légèrement compensé leurs pertes de pouvoir d'achat. Changements d'échelon ou de grade devraient normalement faire progresser leurs rémunérations. Dans les faits, l'ancienneté et les efforts ne viennent que compenser ce que l'inflation dévore régulièrement.

La maîtrise budgétaire...

A chaque fois que les syndicats évoquent la revalorisation du point d'indice, le gouvernement brandit la sacro-sainte nécessité d'une "maîtrise budgétaire".

Il est vrai qu'avec une masse salariale qui avoisine les 30 milliards de F.CFP, chaque pourcentage de revalorisation représente 300 millions de F.CFP. Nous pouvons donc aisément comprendre l'argument.

En réalité nous ne le comprenons qu'« *en théorie* » uniquement. Dans la pratique, la même sacro-sainte "maîtrise budgétaire" s'efface totalement

sur bien des sujets. Il suffit de constater les sommes vertigineuses dépensées pour les fastes olympiques dont il ne restera vraisemblablement plus rien dans quelques mois, voire quelques semaines.

Il est étonnant que les gouvernements qui se succèdent n'ailent pas au bout de leur logique en supprimant toutes les indexations automatiques qui existent au nom justement de cette "maîtrise budgétaire".

Car les indexations automatiques sont illégales !

Si la fixation des salaires est en principe libre, il existe toutefois certaines limites à cette liberté. Ainsi, les clauses d'indexation automatique des salaires sur le niveau général des prix ou encore sur le Smic sont interdites.

Plus généralement, le fait de conditionner l'augmentation du salaire à l'évolution d'un des indices précités est interdit. La Cour de cassation est venue apporter quelques précisions sur ce point dans un arrêt rendu le 5 octobre 2017 (*Cass. soc., 5-10-17, n°15-20390*).

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle que « *toute clause d'un accord ou d'une convention collective prévoyant des indexations fondées sur le salaire minimum de croissance ou par référence à ce dernier, sur le niveau général des prix ou des salaires, ou sur le prix des biens produits ou services n'ayant pas de relation directe avec l'objet du statut ou de la convention ou avec l'activité de l'une des parties est interdite et frappée de nullité* ».

Elle ajoute qu'une référence, même partielle, à l'évolution de la valeur de l'un de ces indices ou index constitue une clause d'indexation automatique prohibée.

Dès lors, une convention collective qui comporte un mécanisme d'augmentation générale des salaires lié à la croissance moyenne de

l'indice des prix à la consommation ou du SMIC / SMIG est de facto illégale. Tel est donc le cas de celle des ANFA.

Dans un second arrêt (*Cass. soc., 3-5-79, n°78-40.123*), la Cour de cassation a débouté des syndicats qui contestaient l'arrêt de mécanismes de revalorisation de salaires. Dans cet arrêt, il est également rappelé que « *toute clause d'indexation sur le niveau général des prix ou des salaires ou sur le Smic est interdite, même si cette indexation n'est que partielle* ».

Indexations automatiques, une contrainte sur le budget et sur l'équité

Il est bien évident que si certains bénéficient d'indexations automatiques, ils grignotent la part du gâteau qui pourrait être partagée équitablement entre tous les agents publics.

La "maîtrise budgétaire" brandie par tous les gouvernements qui se sont succédé a en réalité essentiellement été subie par les fonctionnaires ne disposant pas d'avantages spécifiques et dont la rémunération ne repose que sur le seul point d'indice. Il s'agit pourtant de la majorité des agents publics...

Ainsi, pour préserver les avantages d'une minorité d'agents, il a été demandé à la majorité des fonctionnaires que nous sommes de faire des sacrifices.

Voilà donc des années que les gouvernements ont contribué à faire progresser les inégalités dans notre administration. In fine, 17 % de perte de pouvoir d'achat depuis juillet 1996 pour la majorité d'entre nous.

Or rappelons que les fonctionnaires territoriaux constituent peu ou prou la classe moyenne, celle qui épargne peu et investit quasiment toute sa rémunération dans l'économie locale. Ce sont donc plusieurs dizaines de milliards qui auraient pu être injectés dans l'économie polynésienne de

manière diffuse si les salaires du plus grand nombre avaient été davantage revalorisés.

Ce que notre syndicat réclame

En mai dernier, notre syndicat a demandé au Président comme à Madame la Ministre en charge de la fonction publique que soit mis fin aux indexations automatiques et qu'en lieu et place, il soit procédé à des négociations annuelles, à périodes fixes, sur l'évolution des rémunérations dans la fonction publique.

Lors de la rencontre du premier mai, les grandes centrales syndicales avaient exigé 7 % d'augmentation, soit plus de 2 milliards d'effort budgétaire annuel à prélever dans le budget de la population. Nous ne partagions pas cette vision car nous considérons que nous ne pouvons pas exiger pareil sacrifice auprès de familles qui bien souvent ne parviennent pas à boucler les fins de mois.

En revanche, nous réclamons que chaque année, le point d'indice puisse évoluer, même d'une dizaine de francs, afin de ne jamais trop écarter les fonctionnaires de l'évolution du coût de la vie et atténuer un mécontentement profondément légitime aujourd'hui.

Août 2024

Nouveaux horaires dans l'éducation

Le pays vient d'aligner la durée de présence des professeurs des écoles face aux élèves sur celle de leurs confrères hexagonaux. Ce projet était porté par l'ancien gouvernement, mais en avait-on mesuré toutes les conséquences avant de le mettre en application ?

Pourquoi ce changement ?

Depuis près de dix ans, les enseignants du premier degré du Fenua demandaient au gouvernement polynésien de passer de 27 à 24 heures de présence devant les élèves, comme c'est le cas dans l'hexagone. Une action en responsabilité contre le Pays et l'Etat avait même été intentée.

Pour être bien clair et lever toute ambiguïté, il ne s'agit pas de réduire le temps de travail des professeurs des écoles, mais simplement leur temps de présence devant les élèves en classe.

Si la Cour d'Appel de Paris a rejeté leur demande, elle a cependant reconnu dès 2021 *l'illégalité de l'obligation statutaire imposée aux enseignants du premier degré fonctionnaires d'Etat en Polynésie française d'être présents 27 heures par semaine devant les élèves*. La cour d'appel soulevait l'absence de base légale à pareille résolution.

De cette décision judiciaire, il découlait donc pour le Pays une obligation d'aligner le temps de travail de ses agents sur celui de leurs homologues dans l'hexagone.

Le risque financier de laisser perdurer la situation était important puisque ces 3 heures de travail supplémentaires étaient imposées en dehors des

heures légales des enseignants et pouvaient donc être requalifiées en heures supplémentaires, impliquant une rémunération comme telles.

En multipliant le volume horaire par le nombre d'enseignants et par le nombre d'années pendant lesquelles cette illégalité avait duré, la menace financière était bien réelle.

L'absence d'une véritable concertation

Sans grande publicité, un suffrage s'est tenu entre les 11 et 15 mars 2024 pour connaître l'avis des principaux intéressés. La méthodologie de ce sondage n'a jamais été rendue publique et tout a été géré dans la plus grande opacité. Aucun élément ne permet donc d'en garantir la sincérité.

Si les résultats de la participation ont été rendus public fin avril, sauf erreur ou omission de notre part, les résultats option par option dans chaque école n'ont pas été publiés. La décision du ministre qui est connue depuis le 29 avril 2024 n'est donc sans doute pas basée sur les résultats de cette consultation...

Le 21 juin 2024, la présidence publiait la décision du ministre de l'Éducation avec tous les nouveaux horaires de service dans les écoles publiques.

Le 23 juin 2024, le syndicat des enseignants du premier degré du secteur public dénonçait un vote biaisé ainsi qu'un manque total de concertation, invoquant également des problèmes de transport scolaire.

Les associations de parents d'élèves montaient également au créneau pour faire part de leur désarroi et de leur incompréhension.

Nouveaux horaires, mais vrais ou faux arguments ?

Cette réduction du temps de présence des professeurs des écoles devant les élèves engendre une diminution de la présence des enfants à l'école.

Officiellement, la communication du gouvernement annonce qu'il s'agit *d'améliorer la qualité de l'enseignement et d'optimiser le bien-être des élèves ainsi que celui des enseignants, tout en tenant compte des spécificités culturelles et géographiques de la Polynésie française.*

Dans la communication du gouvernement, la réforme poursuit donc *le maintien d'un temps suffisant pour l'apprentissage tout en garantissant aux élèves des pauses adéquates pour leur repos et leur épanouissement personnel.* Le gouvernement pense que *ce nouveau schéma conduira à une meilleure concentration des élèves et donc plus de facilité dans l'acquisition des connaissances ; une baisse de la fatigue grâce aux pauses plus longues et une incitation aux activités périscolaires.*

Sauf que...

Les nouveaux horaires ne font pas apparaître des pauses plus longues mais simplement des journées plus courtes. Et pour bénéficier d'activités périscolaires, il faut soit de l'argent (beaucoup), soit un investissement conséquent des communes (inexistant à ce jour).

Advienne que pourra et bon courage aux parents pour trouver des solutions.

D'après nos informations, bien des professeurs des écoles font tout ce qu'ils peuvent pour simplifier la vie des parents. Cependant, cette implication ne saurait durer éternellement.

Des conséquences multiples

Si ce passage de 27 à 24 heures par semaine devant les élèves semble anodin, les conséquences sont quant à elles nombreuses. Trois heures de moins par semaine, c'est environ 35 mn de moins chaque jour.

La première conséquence est budgétaire pour les familles. Trois heures par semaine de garderie en supplément représentent entre 13 et 14 heures en plus par mois à financer.

Et si l'on opte pour les activités périscolaires, c'est bien pire, car ces activités ne se limitent pas à 35 mn par jour !

Les employeurs seront-ils compréhensifs ? Accepteront-ils de réduire le temps de travail de leurs agents pour leur permettre d'aller chercher plus tôt leur progéniture ? Evidemment que non puisque le temps de travail est réglementaire.

Ainsi les parents se retrouvent dos au mur. Il leur faudra passer à la caisse, et pas qu'un peu. La mesure prise n'aura donc vraisemblablement aucun impact sur l'amélioration scolaire. En revanche, elle privera les enfants de confort et les parents d'un budget qui permettait une activité ludique. Elle accroîtra un peu plus les inégalités sociales entre ceux qui peuvent et ceux qui ne peuvent plus rien. Malheureusement, qui s'en soucie ?

Pour notre syndicat, l'échec risque de s'avérer conséquent et il nous paraît annoncé.

Faire d'une contrainte une opportunité

Cette réduction du temps de présence des enseignants devant les élèves est une contrainte imposée par la justice. Ce qui est triste, c'est que d'une difficulté on semble faire ici de nombreux problèmes au lieu d'en créer une opportunité.

Deux pays aux méthodes radicalement opposées font partie du peloton de tête du classement PISA qui mesure les réussites scolaires. Il s'agit de la Corée du Sud et de la Finlande.

En Corée du Sud, les élèves travaillent plus de 14 heures par jour, n'hésitant pas à compléter les heures d'école par des cours de soutien et/ou de perfectionnement, et ce, dès le plus jeune âge. Nul doute que ce modèle ne convient pas à notre société.

A l'opposé, mais avec des résultats presque équivalents, il y a la Finlande où les élèves sont en très petit nombre par enseignant pendant la période

des apprentissages fondamentaux (lire, écrire et compter) et ils n'ont « cours » que le matin. Les après-midis sont pris en charge par les communes et l'éducation nationale pour des activités physiques, culturelles, musicales, découvertes scientifiques, etc... Ce modèle est bien mieux calé sur nos rythmes polynésiens.

Dès lors, la réduction des rythmes scolaires était une opportunité pour le Pays de mettre en place un nouveau système qui n'existe pas même en France hexagonale.

Dans un partenariat avec les communes qui ont compétences sur les écoles, les terrains de sports et certains transports scolaires, le Pays pouvait développer un véritable projet avec à la clef des emplois. Certes des emplois financés par de l'argent public, mais dans l'impôt, ce qui compte, c'est ce qui en est fait et non la somme collectée.

Les défiscalisations qui ne créent pas d'emploi engouffrent des sommes vertigineuses dont le public ne voit jamais la couleur. Pourtant, c'est son argent. Alors, pourquoi ne pas réorienter cette masse financière vers de vrais services publics qui servent toute la collectivité, et notamment les plus défavorisés et vulnérables ?

Les compétences ne manquent pas sur le territoire pour initier les enfants à la musique, la sculpture, le dessin, le sport, la culture, etc... Autant d'activités où certains enfants aujourd'hui en difficulté dans les matières fondamentales pourraient retrouver une meilleure estime d'eux-mêmes car plus performants que d'autres.

Un calendrier attaqué devant le tribunal administratif

Notre syndicat a déféré le texte sur ces nouveaux horaires devant le Tribunal Administratif. En effet, les Comités Techniques Paritaires qui sont compétents en matière d'organisation du travail et d'horaires n'ont

jamais été saisis. Nous demandons un moratoire et un report de l'entrée en vigueur de cette loi à la rentrée de janvier.

Il ne s'agit pas pour nous de combattre cette loi et encore moins la mise aux normes du temps de présence des enseignants devant les élèves. Il s'agit essentiellement de refuser la précipitation de sa mise en œuvre sans véritable concertation et l'absence d'un réel projet.

Les communes, les parents, mais aussi le Pays et l'Etat doivent profiter de cette opportunité pour mieux gérer le temps scolaire.

Le bien-être des enfants... un faux alibi

Aujourd'hui, ne nous voilons pas la face, le temps est organisé pour les adultes et non pour les enfants.

Ce qui compte pour les enfants dans leur apprentissage, c'est le temps de sommeil, notamment nocturne. Donc si l'on souhaitait véritablement mettre l'enfant au cœur des préoccupations, leur journée ne devrait pas démarrer à 7h00 ou 7h30 comme dans quasiment toutes les communes, mais à 8h30 minimum. La journée devrait être entrecoupée de nombreuses pauses et notamment une vraie pause repas d'environ deux heures pour ne pas manger dans la précipitation.

La journée se terminerait sans doute vers 15h30-16h00 après une après-midi consacrée à des activités ludiques et pourquoi pas, la réalisation des devoirs. Les étudiants de l'université pourraient trouver là le moyen de se faire un petit pécule en encadrant les élèves.

Démarrer plus tard nécessite un réaménagement des transports avec une prise en charge des enfants plus tardive.

Bref, le jour où l'apprentissage des enfants sera au cœur des préoccupations n'est pas pour demain. Cependant, il est possible d'utiliser le temps entre août et janvier pour mieux appréhender les changements et permettre aux familles de s'organiser.

Nous ne manquerons pas de communiquer sur le résultat de notre recours.

Septembre 2024

Fusion de services dans l'administration

Cela n'aura échappé à personne que la fusion de services est dans l'air du temps dans notre administration.

Sans doute y a-t-il la volonté du gouvernement de se conformer aux recommandations du dernier rapport de la Chambre Territoriale de la Cour des Comptes (CTC) sur notre administration.

Fusion... mais pourquoi ?

La CTC avait considéré que le Pays disposait d'un trop grand nombre de services et notamment de services de petite taille. Elle recommandait ainsi d'intégrer ces petites unités dans des services plus grands aux missions proches.

Il est vrai que nous avions connu de profondes aberrations, comme un service créé de toutes pièces pour y placer un proche de l'ancienne majorité, service avec un directeur bien évidemment, mais aucun agent !

Le problème de la CTC est que son approche est essentiellement comptable et qu'elle se garde bien de faire la moindre proposition de regroupements, ni même de critères de regroupements. Elle n'en a même pas défini les garde fous car elle n'a pas poussé sa réflexion jusque-là.

Moins de services, c'est moins de chefs de services, c'est moins de locaux utilisés et donc moins de frais. Cependant, il s'agit d'une vision toute théorique.

Donner du sens... un concept trop oublié

Les regroupements de services doivent avoir du sens et favoriser des gains d'efficience. Cela est d'autant plus important qu'il faut du temps pour créer une « culture de service » à l'instar de la culture d'entreprise.

Lorsque différents services ont été regroupés pour constituer la Direction Générale des Affaires Economiques, on a mélangé en un laps de temps relativement court, des missions de contrôles avec des missions d'accompagnement. Le mélange des genres était tel qu'il a fallu à nouveau réorganiser cette nouvelle entité peu de temps après sa création en lui retirant certaines missions telles que la défiscalisation, les aides à l'export etc.

Une telle marche en arrière était prévisible pour qui se posait les bonnes questions, car malheureusement, certains regroupements n'ont pas de sens.

Ce n'est pas parce que deux services sont liés à la jeunesse ou à l'économie qu'ils sont forcément compatibles pour une fusion.

L'erreur à ne pas commettre est de réfléchir en termes de champ d'intervention. Il est bien préférable de penser les fusions de services selon des métiers... quels que soient les champs d'intervention.

DGRH + DMRA = DTI

La première fusion déjà actée et bien avancée est celle de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) avec la Direction de la Modernisation et des Réformes de l'Administration (DMRA). L'entité qui sortira de ce *mariage forcé* s'appellera dorénavant la *Direction des Talents et de l'Innovation* (DTI).

Bon coup de com' puisque tous les agents de notre administration deviennent immédiatement par cette fusion... des « talents ». Avec un peu d'ironie, il ne devrait donc plus y avoir de procédure disciplinaire et

un gain d'efficience considérable puisque tel est le propre des... « talents ».

Le problème est que la DMRA avait dans ses compétences la réalisation d'audits et de contrôles, une mission qu'elle devra sans doute abandonner au profit d'une nouvelle entité à créer. Serait-ce les prémisses d'un retour en force de l'IGAT (l'Inspection Générale de l'Administration Territoriale) que les moins jeunes d'entre nous ont déjà connue ?

D'après nos informations, dans la réalité de cette réorganisation, les départements ou bureaux de la DGRH resteront peu ou prou les mêmes et s'ajouteront simplement ceux de la DMRA. Il n'y a donc pas véritablement fusion.

Nous avons suggéré que dans le cadre des missions d'innovation, chaque bureau ou département de la DGRH soit pourvu d'un ou plusieurs agent(s) de la DMRA dont le rôle serait alors d'analyser les process et d'y proposer des pistes d'amélioration ou d'innovation. Une telle démarche devrait aussi s'accompagner de la création d'un département/bureau avec une vision plus transversale et globale en charge de la modernisation de nos textes et de notre organisation.

Les pauvres agents de la DGRH n'ont pas fini d'absorber un projet qu'on leur en colle un nouveau et pas des moindres. Cela est sans compter l'intégration de la paie au sein de la DGRH avec des agents de la Direction du Budget et des Finances (DBF)...

Les primes, un obstacle supplémentaire

Comme chacun le sait, les agents de certains services bénéficient de primes et autres avantages financiers. Cette situation se révèle un véritable obstacle à la fusion de certains services puisque le risque de perdre ce bonus est réel.

Tel est justement le cas par exemple des agents de la Direction du Budget et des Finances qui vont être intégrés à la DGRH pour assurer les paies. A la DBF il y a prime et à la DGRH il n'y en a pas ! Dès lors, ça coince.

Ces agents perdront-ils leurs primes ? En accordera-t-on aux agents de la DGRH qui travailleront sur le sujet alors que leurs collègues n'en perçoivent pas ? Il semblerait que les agents de la DBF qui accepteraient de rejoindre la DGRH pour assurer les paies ne soient pas légion... rationnellement, cela se comprend. N'aurait-on pas mis la charrue avant les bœufs ?

Il aurait semblé logique de mettre à plat le régime indemnitaire avant de se lancer dans des fusions de services. Il est évident qu'il s'agit là d'un vaste chantier mais qui inéluctablement devra être abordé.

Sans doute serait-il d'ailleurs préférable de l'aborder maintenant. Il faut certes du courage pour s'attaquer aux avantages acquis par quelques services, mais cela semble aujourd'hui un préalable nécessaire à la fusion des services.

Rassembler des métiers et non des champs d'intervention

Comme évoqué au début de cette lettre, il semblerait plus logique de regrouper des métiers au sein de grandes entités.

Schématiquement, en dehors de la santé et de l'éducation qui sont des champs très spécifiques, notre administration dispose de missions de contrôles, de distribution d'aides et de subventions, de gestions de répertoires administratifs liés à des obligations réglementaires ou financières et d'octrois d'autorisations. Il existe sans doute bien d'autres missions, mais il n'y a pas lieu de chercher à toutes les décliner ici.

Les contrôleurs, quel que soit leur domaine d'intervention, exercent le même métier. Sans doute notre administration y trouverait-elle des gains d'efficacité à rassembler des métiers de contrôles. Les informations

recueillies par certains contrôleurs dans un cadre spécifique (hygiène, sécurité) pourraient servir d'autres contrôleurs dans d'autres domaines (économique, fiscal). Cela permettrait de mieux cibler les contrôles, de les accroître et peut-être, de faire mouche presque à chaque fois vis-à-vis de ceux qui ne respectent pas la réglementation. L'assermentation de certains permettrait également des contrôles plus larges dans les îles éloignées.

Les distributeurs d'aides et de subventions pourraient aussi partager leurs informations. Cela éviterait que les mêmes personnes ou entités bénéficient de multiples aides pendant que d'autres, moins habiles avec les rouages administratifs, en soient écartées. Le partage de l'information permettrait alors de mieux gérer les budgets dédiés au soutien des entreprises et / ou des personnes.

Les regroupements par métiers offrent des synergies que les regroupements par champs d'intervention n'offrent pas.

Ce n'est pas un hasard si peu de temps après la fusion des services ayant conduit à la Direction Générale des Affaires Economiques, il fallut déconstruire l'assemblage. Certains mélanges des genres ne sont pas souhaitables et les conflits d'intérêts peuvent être démultipliés.

Jeunesse et sport... un bon exemple

Le projet de fusion des services qui entoure la jeunesse et les sports est assez symptomatique. Le projet aura au moins permis une passe d'armes au sein du gouvernement ainsi qu'une agitation syndicale offrant l'opportunité à certains de rappeler qu'ils existent.

Dans ce projet, la question centrale n'a jamais été posée : « *Quelle politique pour la jeunesse souhaite-t-on ?* » Quelles sont les projets ? Sont-ils d'ordre structurels (des équipements), éducatifs (encadrement), préventifs, etc. ?

Et espérons qu'aucun décideur ne réponde « *un peu tout ça à la fois* » ! Car à courir simultanément après plusieurs lièvres, on n'en attrape aucun. Par ailleurs, cela dessine une politique illisible et peu cohérente.

Et c'est là que le problème existe pour les agents publics. A force de ne plus comprendre quel est le cap et ne plus trouver de cohérence, leur métier perd de sons sens.

La réticence des agents publics devant les fusions de services est souvent une réaction à l'absence de cohérence et de compréhension des politiques publiques.

Fusionner des services dans le seul objectif de se conformer à la vision comptable de la Chambre Territoriale de la cour des Comptes n'a pas de sens !

Les services sont là pour mettre en œuvre des politiques compréhensibles et lisibles. Leur nombre et leur organisation résultent de ces choix.

Pour réduire la voilure, les satellites du Pays offrent de véritables opportunités

Nous l'avons déjà écrit à de multiples reprises, bien des satellites du Pays ont été créés avec des missions comparables à celles de certains services administratifs et leurs frais de structures sont parfois démesurés par rapport à leurs missions.

L'Etablissement des Grands Travaux (devenu Grands Projets de Polynésie) fait office de Direction de l'Equipement bis ;

L'OPH avale en frais de fonctionnement une bonne partie des ressources qui devraient être dévolues à la construction de logements sociaux ;

L'agence d'urbanisme fait relativement doublon avec la Direction de la Construction et de l'Aménagement ;

L'autorité de la concurrence rend des avis qui prêtent à sourire tant ils renforcent le positionnement des grands groupes ;

L’Institut du Cancer de Polynésie française absorbe en frais de structure un argent dont aurait bien besoin l’hôpital.

Etc...

L’argent public est particulièrement gaspillé dans ces EPIC aux rémunérations 30 % à 40 % supérieures à celles qui prévalent dans l’administration.

Aussi, avant de s’attaquer à la fusion des services pour des économies financières minimes, peut-être serait-il temps de rationnaliser la dépense publique là où il y a de véritables gains à réaliser.

Une administration en souffrance

Voilà bien longtemps que nous écrivons sur le sujet. Notre administration et bien de agents publics qui la composent sont en souffrance depuis fort longtemps.

Avant de se précipiter pour coller aux recommandations de la Chambre Territoriale de la cour des Comptes, sans doute serait-il judicieux de se poser pour définir un cap, une vision. Le travail quotidien des agents publics doit faire sens. Chacun doit comprendre à quel maillon du cadre global il appartient et comment il est relié aux autres.

Il doit en outre comprendre la politique qu’il est censé mettre en œuvre, ses objectifs, et ainsi appréhender correctement comment s’inscrit sa fonction. Nous en sommes encore loin, et ce n’est malheureusement pas nouveau.

Octobre 2024

Difficiles évolutions statutaires

Le monde évolue, mais notre réglementation a bien du mal à suivre la cadence. Ainsi, bien des cadres d'emploi ont évolué au fil du temps sans aucune reconnaissance par nos textes.

Plus techniques, plus pointus, ils nécessitent aujourd'hui des formations plus poussées qu'au moment de l'instauration de la fonction publique en 1995. Pour autant, nos textes sont restés globalement figés.

Une règle assez simple au départ

De manière très résumée, nos textes positionnent les agents dans 4 catégories selon les niveaux d'études requis.

Minimum inclus	Maximum exclu	Catégorie
-	BEPC	D
BEPC	BAC	C
BAC	Licence	B
Licence	-	A

Cette répartition fut fixée en 1995 lors de l'instauration du statut de la fonction publique et depuis, elle n'a jamais évolué.

Valable en 1995, mais plus maintenant

Si ces textes reposaient sur une analyse valable en 1995, ils ne sont plus en correspondance avec la réalité actuelle.

Bien des formations ont ainsi évolué et ne sont plus accessibles par de simple bac + 2. C'est le cas notamment des infirmiers(ères) diplômés d'état (IDE), des infirmiers(ères) anesthésistes diplômés d'état (IADE) et des assistants(es) socio-éducatifs(ves).

Il existe sans doute bien d'autres cadres d'emploi, mais ces derniers sont très parlants et symptomatiques d'une administration sclérosée.

Dans ces trois cadres d'emploi, le Pays peine à recruter alors qu'il s'agit de secteurs particulièrement sensibles.

D'une part le monde de la santé, et plus particulièrement celui de l'hôpital, est en crise faute de personnel soignant. D'autre part, dans une configuration sociale où 30 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté, le Pays ne parvient pas à recruter des travailleurs sociaux. Ces derniers préfèrent logiquement se tourner vers des services de l'Etat où ils sont reconnus à leur juste valeur avec des rémunérations adaptées.

On n'attrape pas des mouches avec du vinaigre...

Pour un individu, il est bien évidemment rationnel d'opter pour l'employeur qui, à travail égal, accorde la meilleure rémunération.

Comme notre administration n'a jamais su s'adapter, elle continue depuis des années à rémunérer en catégorie B des agents aujourd'hui dotés au minimum d'une licence.

Tel est notamment le cas des infirmiers(ères), infirmiers(ères) anesthésistes et assistants(es) socio-éducatifs(ves). Il est donc normal que ces professions non reconnues à leur juste valeur depuis tant d'années soient en crise.

Concernant les infirmiers anesthésistes diplômés d'état, la reconnaissance d'un niveau catégorie A est intervenue dès 2002, suivie d'une réévaluation au grade Master II (Bac + 5) dès 2014 dans l'hexagone. Pour les infirmiers diplômés d'état, leur évolution de la catégorie B vers la catégorie A est actée depuis 2010. Nous n'avons donc... qu'une quinzaine d'années de retard, et encore.

Dans la filière sociale, cette reconnaissance remonte au 1^{er} janvier 2019 dans l'hexagone, il y a presque 6 ans. Pourtant, les formations initiales de ces travailleurs sociaux se déroulent sur le Territoire (à l'ISSEP et la Croix Rouge). Difficile donc de penser que les dirigeants du Pays ne sont pas informés...

Il est alors logique après tant d'années d'attente que ces agents publics soient fortement exaspérés et ressentent une injustice profonde au regard de leurs niveaux de qualifications, de compétences accrues, et d'une rémunération pathétiquement stable.

Ne les prenons pas pour des ignorants. Ils sont parfaitement informés du reclassement dont ont bénéficié leurs homologues hexagonaux. Cependant, dans un contexte économique moribond, ils ont accepté leur sort avec beaucoup de civisme.

Seulement faute d'attractivité, leurs conditions de travail se sont considérablement dégradées. Santé et social sont deux secteurs où la demande de service public a particulièrement progressé et où paradoxalement l'offre s'est restreinte faute de personnel et de reconnaissance statutaire.

Pour contenir l'hémorragie de personnel dans le social, le gouvernement vient d'accorder, à la demande de notre syndicat, des Indemnités de sujétions spéciales (ISS) aux travailleurs sociaux. Mais dans sa grande "générosité", ces ISS s'apparentent plus à de l'aumône qu'à de la reconnaissance. Compte tenu des montants accordés, l'hémorragie ne sera vraisemblablement pas contenue.

Dans la santé, il est logique que les infirmiers(ères), anesthésistes ou non, préfèrent un secteur privé plus rémunérateur.

La crise de ces deux secteurs est donc avant tout le fruit d'une sclérose de notre administration qui n'a pas su scruter l'évolution du monde qui l'entoure.

Des textes en gestation

La CSTP-FO et notre syndicat se sont emparés du dossier. Nous avons remis au gouvernement des projets de réformes clef en main afin que ces agents de formation minimale bac + 3 soient reconnus comme des catégories A avec une grille de rémunération idoine.

Malheureusement, notre administration peine à enclencher la machine législative. Un seul de ces textes sera présenté au prochain conseil supérieur de la fonction publique le 5 novembre prochain. Les autres attendront sans doute décembre, si aucun changement n'intervient d'ici là ! Pour autant, ces textes sont près depuis déjà plusieurs mois...

Dans le domaine de la santé, la situation semble faire globalement consensus entre syndicats et gouvernement, même si des surprises sont toujours possibles sur l'ajustement des grilles salariales.

Les organisations syndicales ont de quoi s'inquiéter car le premier texte présenté (relatif au reclassement des Assistants Socio-Educatifs en cadre A), s'apparente davantage à un léger toilettage qu'à une véritable reconnaissance professionnelle. Existe même une situation absurde où des agents cadres B au 6^{ème} échelon passeraient cadres A... sans aucune augmentation de salaire !

Au-delà d'une grille salariale éloignée des attentes du personnel, la proposition du gouvernement lisse totalement la filière. Elle ne permet plus de distinction entre ceux qui conduisent des projets d'équipe et ceux qui endossent le rôle de responsable de bureau. Le projet de texte sonne

pour l'heure comme un camouflet pour des agents qui, ne l'oublions pas, sont le dernier rempart avant la très grande précarité.

La confrontation est donc rude. Les syndicats souhaitent de leur côté une véritable reconnaissance du métier de travailleur social. Car ces agents se battent chaque jour pour remplir des missions lourdes qui requièrent davantage de disponibilité tout en assumant maintenant des responsabilités civiles et pénales. Leur formation bac + 3 est loin d'être usurpée. Le cadre réglementaire et social dans lequel ils évoluent est devenu bien plus technique pour répondre aux problématiques de violences, d'addictions et de grande précarité.

Impacts budgétaires vs services publics

Il est bien évident qu'une modification des grilles salariales impacte le budget du Pays. Mais peut-on continuer à considérer les agents publics comme des larbins ?

Lorsqu'il s'agit des infirmiers(ères) anesthésistes, la réforme touche une trentaine d'individus. Elle est donc relativement circonscrite. Lorsqu'on touche aux travailleurs sociaux, la dimension est déjà plus large (une centaine d'agents). Mais lorsqu'on s'attaque aux infirmiers(ères), la dimension n'est plus la même et il est vrai que budgétairement cela commence à peser.

Le gouvernement oppose donc aux réformes un accroissement sensible du budget de la fonction publique qui se traduirait ensuite par une fiscalité plus importante sur les ménages.

Il est intéressant que le Pays ne regarde jamais du côté d'un système de défiscalisation qui jusqu'à présent n'a quasiment pas créé d'emploi et détourné des milliards d'argent public vers les poches du secteur privé ! L'argent public n'est-il pas en priorité destiné au service public ?

Doit-on permettre aux mêmes compagnies maritimes d'acheter tous les cinq ans de nouveaux bateaux avec de l'argent public ?

Doit-on permettre aux mêmes groupes hôteliers de construire/rénover tous les 5 ans leurs infrastructures avec de l'argent public ?

Doit-on permettre aux mêmes groupes immobiliers de construire de nouveaux bâtiments avec de l'argent public sans que le prix de l'immobilier ne reste raisonnable ?

Peut-être est-il temps que cet argent public soit consacré au service public et plus particulièrement orienté dans les secteurs où il est le plus utile aujourd'hui : la santé et le social.

Demandez au contribuable s'il préfère de beaux bateaux dans lesquels il ne naviguera jamais, plutôt que d'être soigné rapidement et correctement ?

Demandez au contribuable s'il préfère de magnifiques hôtels dans lesquels il ne séjournera jamais, ou s'il préfère que le gouvernement joue son rôle d'amortisseur social afin de prévenir une délinquance aujourd'hui endémique.

Le gouvernement doit rapidement faire des choix car le climat social est de plus en plus difficile à contenir dans la fonction publique.

Si les économies budgétaires sont si cruciales à une heure où les caisses du pays sont relativement pleines, alors la solution est très simple. Il suffit d'abandonner des pans entiers du service public et d'accepter d'en assumer les conséquences.

Cependant, si l'on considère le service public comme important, alors on y apporte des solutions budgétaires en faisant des choix. C'est ce que nous proposons en réaffectant tout ou partie de l'argent de la défiscalisation qui est, rappelons-le, de l'argent public issu des contribuables, réorienté par les politiques vers quelques acteurs privés.

Des effets dominos

Lorsque certains agents anciennement cadres B se retrouvent revalorisés à juste titre cadres A, ceux qui sont cadres A se retrouvent alors à des niveaux de rémunération presque équivalents de ceux qu'ils encadrent.

Légitimement, ils réclament que leurs grilles de rémunération soient ajustées pour préserver le système hiérarchique existant.

Inversement, les cadres C et D se retrouvent à des niveaux de rémunération trop distants des anciens cadres B devenus cadres A, et rien ne le justifie. Ils souhaitent donc eux aussi être revalorisés.

Notre administration est comme une vieille tuyauterie. Lorsqu'on commence à réparer à un endroit, une fuite apparaît à un autre.

Nous sommes bien conscients du fait que madame la ministre en charge de fonction publique récupère un cadre dégradé. Bien avant sa prise de fonction, nous dénoncions déjà l'inaction des gouvernements qui s'étaient succédé et l'état de délabrement qu'ils avaient ainsi provoqué.

Nous ne pouvons aujourd'hui que saluer la volonté de réforme de la ministre actuelle qui ne fuit pas les dossiers. Elle les priorise, ce qui est légitime.

Cependant, comme dans toute vieille tuyauterie qu'il faudra inexorablement entièrement rénover, la vitesse d'action est primordiale, tout comme la nécessité de considérer la situation dans sa globalité !

La réforme complète de la fonction publique est inéluctable

Sans doute est-il aujourd'hui à la fois crucial et inéluctable de remettre à plat entièrement le statut de la fonction publique.

Et pour éviter les petites compresses sur des plaies béantes qui finissent par coûter bien cher, sans doute serait-il préférable de s'imposer un calendrier de réforme très serré et de grande ampleur.

Nous militons de longue date pour la création d'une commission de travail destinée à la réforme complète de nos textes et leur mise en conformité avec le contexte actuel.

Tout comme nous nous sommes montrés disponibles pour élaborer des textes, nous le serons bien davantage pour pareil chantier.

Sans le socle solide que constituerait un statut de la fonction publique adapté aux défis à venir, difficile d'élaborer des réformes constructives.

En cela, nous rejoignons parfaitement les préoccupations de Madame la Directrice Générale des Ressources Humaines, qui dresse le même constat que nous. Aplanir les inégalités, garantir de la fluidité, mettre en place une structure de veille législative, autant d'avancées et d'outils dont nos fonctionnaires ont aujourd'hui bien besoin.

Novembre 2024

Du changement dans la gestion des congés

En juin dernier, a été adoptée la délibération 2024-31 APF du 6 juin 2024 relative aux congés dans la fonction publique.

Cette délibération change sensiblement la façon dont nous avions l'habitude de gérer nos jours congés, et surtout de les épargner.

Heureusement, nous disposons de deux ans pour nous adapter et faire en sorte de ne pas perdre des congés qui auraient été précieusement conservés.

Congés annuels : combien de jours ?

Les congés des fonctionnaires sont prévus dans la Délibération 95-215 AT du 14 décembre 1995. Celle-ci consacre le fait qu'en échange d'un temps de travail complet (39 heures hebdomadaires sur une année entière), tout agent fonctionnaire dispose de 25 jours de congés, les samedis, dimanches et jours fériés étant décomptés.

Cette situation diffère de celle des ANFA pour lesquels le samedi reste un jour ouvré. En compensation, ils disposent d'un plus grand nombre de jours fériés.

Pour ceux qui souhaiteraient en savoir davantage, nous vous invitons à explorer la délibération 95-220 AT du 14 décembre 1995 dans sa version consolidée. Celle-ci est spécifiquement dédiée aux multiples formes de congés accessibles aux fonctionnaires.

Nous nous intéresserons ici aux seuls congés annuels, écartant intentionnellement ce qui est relatif aux congés spéciaux (maternité, maladie, formation professionnelle, formation syndicale, etc.).

Sous certaines conditions, les fonctionnaires peuvent bénéficier davantage de jours de congés annuels.

Ainsi, tout enfant à charge de moins de 16 ans accorde le bénéfice d'un jour de congé supplémentaire. Ce quota est doublé lorsque malheureusement ces enfants sont handicapés.

La durée d'activité dans la fonction publique contribue également à l'octroi de jours de congés supplémentaires. Entre 20 et 25 ans d'ancienneté, tout fonctionnaire dispose de 2 jours supplémentaires. Entre 25 et 30 ans, il dispose de 4 jours de congés supplémentaires, et 6 au-delà de 30 années d'activité.

Contrairement au secteur privé, dans la fonction publique territoriale, ces congés sont attribués en début d'année. Pour les personnes terminant leur contrat en cours d'année (CDD ou placement en retraite), le nombre de jours attribués est calculé au prorata du temps de travail à réaliser sur l'année.

Congés annuels : le cumul

Bien des services et établissements du Pays ont pris l'habitude d'accorder des reports de jours congés non consommés d'une année sur l'autre de manière « automatique ».

Pour autant cette disposition est contraire à la réglementation. Seule la Ministre en charge de la fonction publique dispose de cette prérogative et elle ne l'a déléguée qu'à certains agents de la Direction Générale des Ressources Humaines. Les chefs de service et directeurs d'établissement n'ont jamais reçu cette délégation de signature...

Tout report de congés non consommé sur l'année suivante doit faire l'objet d'une demande de report adressée par voie hiérarchique à la Ministre en charge de la fonction publique ou à la Direction Générale des Ressources Humaines.

Aussi surprenant que cela puisse être, il en découle que tout report automatique accordé par un chef de service ou un directeur d'établissement est illégal...

Jusqu'à l'adoption de la nouvelle délibération évoquée au début de cette lettre mensuelle, sauf dérogation pour nécessité de service, les reports ne pouvaient réglementairement représenter une année complète de cumul de jours de congés. Ce report était possible sur toute l'année qui suivait.

Par exemple, le reliquat de congés de 2023 pouvait être reporté sur 2024. Arrivé 2025, s'il n'était pas consommé, il était réglementairement perdu. Telle était la règle et d'une certaine façon, telle est toujours la règle avec cette nouvelle délibération.

Cela n'a pas empêché certains services ou établissements de faire preuve de beaucoup de souplesse en laissant les congés non consommés de leurs agents se reporter d'année en année sans être détruits.

Nouvelle délibération et nouveau mode de cumul

La nouvelle délibération vient considérablement modifier les règles de cumul. En son article 6, la délibération 2024-31 indique que :

« Le fonctionnaire est tenu d'épuiser, au moins une fois par an, un congé annuel égal à 10 jours ouvrés.

Ce congé peut être fractionné. Le fonctionnaire ne peut se voir refuser la prise de ce congé pour nécessité de service qu'une fois par an.

Le solde des congés dus au titre d'une année de service accompli est reporté, dans la limite de 15 jours ouvrés.

À titre dérogatoire, lorsque le solde de congé est supérieur à 15 jours ouvrés en raison du motif invoqué au premier alinéa du présent article, ces jours sont reportés.

Ces congés doivent être épuisés au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, à défaut ils sont perdus.

Lorsque les congés dus pour une année de service accompli n'ont pu être épuisés en raison d'un congé de maternité, d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'une maladie professionnelle ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire doit les épuiser dans un délai de 12 mois, à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont été acquis, sous peine d'être perdus.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. »

La donne a donc considérablement changé. Tout fonctionnaire sera désormais obligé de consommer au moins 10 jours de congés par an s'il ne souhaite pas les voir disparaître.

S'il ne les consomme pas, il ne pourra reporter sur l'année suivante que 15 jours maximum. Le reste sera perdu automatiquement !

L'informatique au service de l'administration

N'envisagez pas de passer sous les radars ! La mise en production des nouvelles applications informatiques pour la gestion des agents (Sedit Web 2, etc...) va ramener la gestion des congés dans un cadre centralisé et informatisé.

Malheureusement on ne négocie pas avec l'informatique qui applique les règles programmées.

Votre chef de service ou directeur d'établissement, qui jusqu'à présent a été plutôt conciliant, ne pourra bientôt plus rien faire. Soyez donc vigilants !

Heureusement, existe une période transitoire

La délibération 2024-31 a prévu une période transitoire de deux ans pour permettre aux fonctionnaires de s'adapter au nouveau dispositif et ne pas perdre leurs jours de congés épargnés.

Vous disposez donc de deux ans à compter du 6 juin 2024 pour ramener votre stock de jours de congés à 15.

Au 31 décembre 2026, évitez donc de disposer de plus de 15 jours de congés disponibles... vous risqueriez d'en perdre inutilement !

Décembre 2024

Télétravail... en toute catimini

En octobre de cette année, les derniers textes relatifs au télétravail ont été adoptés. Il semble cependant manquer « *la charte du télétravail* » que devront adopter tous les comités techniques paritaires.

Ainsi, la délibération 2024-96 APF du 17 octobre 2024 et l'arrêté 1973 CM du 31 octobre 2024 sont venus compléter la loi du Pays 2022-38 du 10 novembre 2022.

Tout cela vous semble technique n'est-ce pas ? Vous vous demandez ce que cela peut avoir changé ? Eh bien la réponse est tout !

Fini la souplesse

Jusqu'à fin octobre 2024, n'existant que la loi du pays qui ouvrait le droit au télétravail dans notre administration. Ce droit existait donc et tout agent pouvait en bénéficier.

Sans délibération et sans arrêté d'application, tout était laissé aux négociations entre agents et chefs de services. Bon nombre de services ou établissements ont fonctionné ainsi sans que cela pose le moindre problème. Pas de règle particulière, juste la responsabilité des chefs de service et celle des agents. De la bonne intelligence, et de la vigilance. Les chefs de services, responsables de ce qui est produit, n'avaient absolument pas intérêt à ce que leurs agents manquent d'efficacité une fois placés en télétravail. Objectifs, calendrier, points d'étape... la rationalité au service de l'efficacité.

Les détracteurs du dispositif vociféraient que sans les textes encadrant le dispositif, celui-ci n'était pas applicable. Nous allons voir que malheureusement, grâce aux textes qui l'encadrent aujourd'hui, le télétravail devient réglementairement bien compliqué, du moins facile à refuser.

Un texte adopté dans sa version la plus dure

Lors de la réunion du Conseil Supérieur de la Fonction Publique où le texte fut débattu, notre syndicat avait apporté des amendements pour préserver les droits des fonctionnaires.

Ainsi nous avions obtenu que tout agent se voyant refuser le télétravail par son chef de service pouvait saisir la Commission Administrative Paritaire de son cadre d'emploi s'il jugeait ce refus excessif. Il s'agissait ainsi de pouvoir contre-carrer les dérives "autoritaires" de chefs de services philosophiquement opposés à cette forme de travail.

Car le télétravail consiste bien à travailler, contrairement à ce que beaucoup imaginent ou tentent de faire croire.

Cette proposition qui faisait consensus a été écartée dans le texte adopté. Il n'y a donc plus aucune voie de recours pour les agents.

Votre chef de service ou directeur d'établissement vous refuse le télétravail ? Tant pis pour vous !

Dans un autre service, un directeur l'accorde à des agents globalement dans la même configuration que vous ? Tant pis pour vous et tant mieux pour eux. Mutez ! Vous êtes juste au mauvais endroit.

Les amendements que nous proposions pour favoriser le télétravail ont été totalement abandonnés dans la version proposée par le gouvernement et adoptée par l'assemblée.

Les exigences informatiques qui encadrent la possibilité du télétravail sont aujourd’hui telles que tout chef de service ou directeur d’établissement peut aisément vous refuser ce droit.

Il lui suffit par exemple de considérer que votre anti-virus n'est pas suffisant, que votre suite office 365 n'est pas compatible avec l'open office utilisé par votre service, qu'une application comme Mata Ara, le logiciel de courrier, n'est pas installée sur votre machine, tout comme PolyGF... et c'est fini !

Plus simple encore, votre service ou établissement n'est pas en mesure de mettre à votre disposition un PC portable... Dès lors, votre tour mise à disposition par le service informatique ne peut pas être déplacée. C'est ballot, mais cela suffit à vous rendre inaccessible au télétravail !

Comme vous pouvez le constater, ce qui était possible et fluide avant toutes ces nouvelles dispositions réglementaires, devient lourd, compliqué et bloquant.

Pas plus de deux jours de télétravail par semaine

La délibération adoptée consacre l'impossibilité de faire plus de deux jours de télétravail par semaine, ou deux semaines par mois. Aucune disposition n'a été retenue pour autoriser des agréments plus favorables entre directions et agents. Pourtant nous l'avions proposé au conseil supérieur de la fonction publique.

Les seules dérogations accordées concernent des préoccupations de santé dans l'entourage de l'agent.

Il est fort regrettable qu'une nouvelle fois notre réglementation vienne tuer la bonne intelligence. Ce qui compte en réalité, c'est que le travail soit fait et que les missions du service soient réalisées.

Si un chef de service considère qu'il est plus rentable pour le service qu'un agent soit trois ou quatre jours par semaines en télétravail plutôt que deux, il sera contraint de violer la loi ! Prendra-t-il ce risque ?

Préparez vos documents !

Pour accéder au télétravail, il vous faudra présenter une attestation d'assurance garantissant que vous pouvez travailler à domicile, une attestation d'internet à haut débit, et la justification d'un espace dédié au télétravail.

Sur ce plan, il paraît rationnel que l'administration impose aux agents désireux d'être placés en télétravail de justifier d'un minimum de garanties.

Le problème est que la notion de « *haut débit* » est laissée à l'appréciation du chef de service ou directeur d'établissement.

Certains exigeront la fibre pendant que d'autres considéreront qu'une ligne ADSL de 8 Mo est largement suffisante.

Plus contraignants encore sont les délais. Il vous faudra réaliser une demande par écrit plus d'un mois avant la période durant laquelle vous souhaitez mener votre activité en télétravail.

De manière asymétrique, votre direction disposera d'un mois pour vous signifier son positionnement. Dès lors, si vous n'anticipez pas, c'est la veille du jour où vous aviez planifié d'être en télétravail que votre hiérarchie pourrait vous indiquer son refus.

Fini les imprévus. Ils ne sont plus acceptés réglementairement. Si votre chef de service ou directeur d'établissement valide des demandes « express », il le fait désormais en infraction de la réglementation !

Le refus de la bonne intelligence

Cette façon de tout réglementer déresponsabilise les chefs de services et directeurs d'établissement, tout comme elle infantilise d'une certaine façon les agents.

Les méthodes modernes de management qui fonctionnent sont basées sur la confiance et la bonne intelligence. Elles sont aussi fortement appuyées par un système de responsabilisation dans lequel chacun doit assumer les conséquences de ses actes. La sanction n'est donc jamais loin.

Un agent placé en télétravail qui ne réalise pas ce qui lui est demandé dans les délais impartis est logiquement sanctionné. Il peut alors dire adieu au télétravail.

Un chef de service ou un directeur d'établissement qui laisse en télétravail des agents qui ne produisent rien, devrait logiquement lui aussi être sanctionné par sa tutelle. Cependant, dans la réalité il n'en est rien.

En ce qui concerne le télétravail, ce système de bonne intelligence et de responsabilisation s'était instauré au travers de la mise en œuvre de la seule loi cadre qui introduisait la possibilité du télétravail dans l'administration... sans en réglementer son organisation.

Que le gouvernement ne dise pas qu'il n'était pas au courant de nos amendements, nous lui avions confié notre analyse des textes et nos propositions bien avant le passage devant l'assemblée.

Une réglementation qui interroge sur le type de management que nous souhaitons

Sans doute serait-il temps que notre administration responsabilise les uns et les autres par une absence de réglementation trop rigide.

La codification de tout finit par déresponsabiliser les uns et les autres qui se réfugient alors systématiquement derrière un texte et surtout l'interprétation qu'ils en font.

Pour beaucoup de hiérarchies, c'est « *pas de vague, pas de risque, pas de changement, pas d'évolution* ». Un simple « *ce n'est pas moi, ce sont les textes* » et tout reste dans l'ordre. Derrière pareille attitude il y a le refus du risque qu'impose pourtant la position et la fonction ! Car un dirigeant et quelqu'un qui s'expose à la critique par les décisions qu'il prend. Tel est le principe.

En tentant de tout contrôler dans les textes, on détruit cette part du risque qui fait la distinction entre les bons et les mauvais dirigeants. Avons-nous besoin de hiérarchies qui ne prennent que très peu de risques et qui se réfugient derrière des arguments comme « *ce sont les textes* » ?

Combien de fois avons-nous assisté à des sanctions disciplinaires ciblant uniquement des agents alors que la responsabilité de la faute était indirectement partagée par leur hiérarchie ? Le regard se porte uniquement sur la faute, mais jamais sur le contexte qui l'a permise. Or le contexte est de la responsabilité des chefs de services et directeurs d'établissements !

Des chefs de service très protégés et des agents qui trinquent

Dans le cadre du protocole d'accord que nous avons signé à la suite de notre préavis de grève, nous avons soulevé dans nos discussions l'absence de sanction à l'encontre des chefs de services et directeurs d'établissements qui ne remplissent pas leurs obligations.

L'absence de dispositif répressif pour ces responsables hiérarchiques fait en sorte que c'est systématiquement l'agent, et uniquement lui, qui souffre de comportements inacceptables de sa hiérarchie.

Qu'un chef de service ne note pas ses agents... et ce sont les agents qui seront écartés du dispositif des mois de bonification.

Qu'un chef de service ne remplisse pas les dossiers de ses agents conditionnant à la promotion interne... et ce sont les agents qui se voient refuser leur passage en catégorie supérieure.

Dans le cadre du télétravail, qu'un chef de service refuse le dispositif pour des motifs fallacieux... et l'agent n'a aucun droit de recours. C'est lui qui en subit les conséquences.

Cette asymétrie de traitement que nous dénonçons depuis de nombreuses années devient difficilement acceptable aujourd'hui.

Il y a quelques semaines à peine, d'excellents agents de catégorie B occupant des postes à responsabilité ont été écartés de la promotion interne en catégorie A, simplement par ce que leur chef de service a eu la fainéantise de remplir leurs dossiers. Tristement cela ne choque pas nos ministres.

Les notations 2023 ont eu lieu (normalement depuis mars 2024), et bon nombre d'agents n'ont pas été notés. Ils seront écartés de toute bonification et cela ne choque toujours pas.

Il est grand temps que les chefs de services et directeurs d'établissement puissent subir une suspension de rémunération de trois mois lorsqu'ils ne respectent pas leurs obligations.

Personne ne les force à occuper ces fonctions. Il n'y a pas que des droits lorsque l'on est chef de service ou directeur d'établissement ! Il y a surtout des devoirs et des obligations, notamment vis-à-vis des agents.

Des textes qui reflètent un état d'esprit

Les derniers textes qui ont été adoptés pour réglementer le télétravail reflètent un état d'esprit dont notre administration a bien du mal à sortir.

Il semble exister une forme de défiance de la part de nos gouvernants vis-à-vis des agents publics. Paradoxalement, les chefs de service jouissent quant à eux d'une grande protection. Mais les préjugés sur les fonctionnaires sont tenaces.

N'a-t-on jamais pensé que c'est peut-être notre réglementation poussée à l'extrême et ce souci de tout légiférer dans le détail à outrance qui a contribué à créer et amplifier cette caricature ?

A force de restreindre et contraindre les dispositifs qui imposent le recours à la bonne intelligence, à la négociation, à l'intelligence collective et à la responsabilité des chefs de service, on a peut-être simplement fini par faire disparaître ces qualités essentielles...

Nous profitons de ces derniers jours de 2024 pour vous souhaiter de très bonnes fêtes de fin d'année.

Contacts



Site web

<https://sfppolynesie.org>



Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie
française