

# Lettres mensuelles du SFP

## Année 2025



**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, 2025

SFP Polynésie Française

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

# Sommaire

Combat social et climat syndical .....	1
Point d'indice, après négociations à venir .....	13
Assemblée générale, Conseil d'administration et obligations syndicales .....	21
Revalorisation du point d'indice .....	27
Régulation, une mission en voie de disparition .....	35
Ayden, une réflexion loin des passions .....	44
Les engagements du gouvernement... n'engagent que ceux qui y croient .....	53
Délocalisation d'une partie de la fonction publique .....	60
Séminaire sur la fonction publique, qu'attendre ? .....	69
Elections des CTP : difficile d'élever le débat .....	75
Quelques décisions de justice importantes.....	85
Notre administration .....	95

Janvier 2025

## Combat social et climat syndical

En premier lieu, nous profitons de cette première lettre mensuelle de 2025 pour vous adresser nos meilleurs vœux : une très bonne santé pour vous et vos proches et une complète rémission pour ceux qui luttent malheureusement contre des maladies.

La fin de 2024 et le début de 2025 sont marqués par de nouvelles « passes d'armes » entre le gouvernement et certaines organisations syndicales. Difficile d'y comprendre quelque chose, alors essayons d'apporter quelques éclairages.

### Des élections à venir

Fin 2025 se tiendront les élections des représentants du personnel dans les Comités Techniques Paritaires. Pour beaucoup, il s'agit encore d'un "machin" dont il ne ressort en général pas grande chose.

Cependant, pour les syndicats, l'enjeu est de taille puisqu'au travers de ces élections se jouent leurs heures de décharge d'activité. Ce sont elles qui permettent aux représentants syndicaux de consacrer tout leur temps à leur activité syndicale. Plus un syndicat dispose d'heures de décharges et plus il peut mettre du personnel à la disposition de son activité.

L'approche de ces élections incite donc bien des syndicats à tout mettre en œuvre pour rappeler qu'ils existent.

A chaque syndicat, son style. Pour autant, il arrive que les grands oubliés de ces démonstrations de force ou de com' soient parfois les agents publics eux-mêmes.

## Les suppôts du gouvernement

La CSTP FO et A Tia I Mua s'affichent comme les suppôts du gouvernement. Ils soutiennent presque sans limite tous les projets de texte du gouvernement. Ils en arrivent même à se prendre les pieds dans le tapis de leurs contradictions.

Dans certains cas, les décisions semblent même avoir été arbitrées en amont du Conseil Supérieur de la Fonction Publique entre le gouvernement et ces deux organisations syndicales. Mais quel gain pour les agents ?

La CSTP FO a développé beaucoup d'énergie, voire de lobbying, pour faire passer le plus vite possible certains textes destinés à reclasser des agents de catégorie B en catégorie A en raison d'un niveau d'étude requis aujourd'hui supérieur à la licence. Ils ont visiblement fait du lobbying pour que les nôtres soient relayés à des dates ultérieures.

Assistants socio-éducatifs, infirmiers, la CSTP FO s'est collée à l'affaire en proposant des délibérations au gouvernement. Même dynamisme pour soi-disant simplifier des grilles de carrières comme celles des psychologues ou des conseillers socio-éducatifs.

Seulement pour faire vite et permettre à la pilule de passer auprès du gouvernement, ils en ont oublié l'essentiel : le gain social des agents.

Ces derniers temps, la CSTP FO épingle régulièrement notre syndicat sur les réseaux sociaux pour nous être opposés à leurs projets de textes lors des Conseils Supérieurs de la Fonction Publique. Et pour cause !

Ces textes votés contre nos orientations, prévoient effectivement le reclassement de certains cadres d'emploi de catégorie B à A afin de tenir compte d'un niveau d'étude requis ayant progressé. Sur cela, nous sommes d'accord.

Seulement ces textes préparés par la CSTP FO adoptent tous une méthode de reclassement qui pénalise les agents. Celle-ci consiste à les

repositionner dans les nouvelles grilles à l'indice immédiatement supérieur ou égal avec perte de l'ancienneté acquise.

Le gain en rémunération est alors extrêmement faible, voire inexistant pour certains, avec en plus la perte de l'ancienneté acquise ! Comme exemple de paroxysme de l'absurdité, mentionnons les assistants socio-éducatifs du 6ème échelon qui sont reclassés en catégorie A sans aucun changement de rémunération avec en plus la perte de leur ancienneté acquise ! Oui, vous avez bien lu !

C'est sans doute la première fois qu'un syndicat se gargarise d'avoir détruit les droits acquis de certains agents.

Ce n'est que l'intervention de notre syndicat qui a permis aux infirmiers de préserver leur l'ancienneté acquise !

Quel est le sens d'un reclassement de catégorie B à A sans augmentation de salaire ? La réponse mot pour mot de la CSTP FO est tout à fait surprenante : « L'important est la reconnaissance psychologique du passage en catégorie A ». Les psychologues apprécieront.

Pour notre centrale, ce reclassement devait permettre une véritable reconnaissance salariale et non une reconnaissance « psychologique ». Alors oui, nous nous sommes opposés à ces textes lors des Conseils Supérieur de la Fonction Publique où ils ont été examinés. Nous avons même proposé des méthodes de reclassement plus avantageuses, mais la CSTP FO et A Tia I Mua les ont rejetées, préférant faire front avec le gouvernement.

Aujourd'hui, les psychologues qui ont ouvert le bal de cette "modernisation", se mordent les doigts. Ils avaient fait aveuglement confiance à la centrale syndicale et très vite ils se sont aperçus qu'ils ont à la fois servi de dinde et de farce. Ils cherchent aujourd'hui à revenir sur le texte mais le chemin s'annonce difficile. Même chose avec les assistants socio-éducatifs, les conseillers socio-éducatifs et bientôt les infirmiers.

Grace à notre préavis de grève, nous avons obtenu deux rectifications pour ces textes, l'une certaine, et l'autre malheureusement plus hypothétique :

1. La conservation de l'ancienneté dans le reclassement (acquis pour les infirmiers et à débattre pour les autres cadres d'emploi concernés) ;
2. L'étude par nos soins de nouvelles méthodes de reclassement plus avantageuses pour les agents (à débattre).

Ainsi, psychologues, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs et infirmiers ont-ils été sacrifiés sur l'autel de l'agitation et de l'orgueil syndical. Nous le déplorons.

Bien évidemment le gouvernement a fait ses choux gras de pareilles méthodes de reclassement puisqu'elles permettent de faire passer à peu de frais des agents de catégorie B à A. Mais n'oublions pas, ironiquement, l'important était la reconnaissance psychologique...

Il y a surtout derrière cela un "marketing syndical" pré-électoral pour se faire mousser en donnant l'impression d'avoir fait quelque chose l'année de l'élection...

## Des revendications ambitieuses, peut-être trop

La FRAAP de son côté a opté pour le rapport de force en surfant sur son rayonnement auprès des pompiers d'aéroport. Après quelques jours de grève fin 2024, elle menace de nouveau, en ce début 2025, de provoquer de nouveaux débrayages.

Les revendications de son premier mouvement ont globalement été satisfaites hormis la revalorisation du point d'indice. Il faut concéder au gouvernement que la demande initiale apparaissait comme peu réaliste. Celle-ci s'est finalement commuée en une demande légitime de

revalorisation des catégories D et elle a reçu un avis plutôt favorable du gouvernement.

La gestion d'une grève est très délicate, surtout lorsqu'elle est assortie d'un blocage des populations via les aéroports. C'est la raison pour laquelle la population n'a globalement pas apprécié ce mouvement.

Mais à l'approche des prochaines élections des comités techniques paritaires, la FRAAP ne souhaite-t-elle pas aussi rappeler qu'elle existe, surtout pour la défense des droits des catégories D dans lesquelles elle est très représentée ?

## **Les carrières des catégories D sacrifiées pour de la com'**

Les négociations sur les grilles de rémunération ont eu lieu et comme à l'accoutumée, la CSTP FO et A Tia I Mua se sont positionnés en grands défenseurs de la cause gouvernementale.

Douze points de gagné pour le premier échelon... puis un effet domino très vite amorti sur les premiers échelons et finalement les plus hauts échelons qui ne bougent pas.

Le premier échelon ne concerne que peu d'agents, en revanche, les agents de catégorie D vont dorénavant stagner longtemps dans leurs carrières. La majorité des agents de catégorie D dont les grilles sont désormais très tassées ne verront leurs salaires progresser que de 1 % à 2 % tous les trois ou quatre ans. A supposer un cadre inflationniste annuel modéré (entre 1 % et 2 %) et ils perdront chaque année du pouvoir d'achat.

Alors oui, la FRAAP, la FISSAP et notre syndicat nous sommes opposés à pareille mascarade. Paradoxalement la CSTP FO comme A Tia I Mua se gargarisent d'avoir permis ce qu'ils considèrent une "avancée".

Faire stagner les carrières des agents pendant presque 10 ans, leur faire perdre du pouvoir d'achat de manière mécanique est une véritable

régression que le gouvernement et certaines organisations syndicales tentent pourtant de faire passer comme un "progrès social" à grand renfort de com' !

Pour autant, la CSTP FO et A Tia I Mua essayent simplement de « Rafler ce qu'il y avait sur la table » des négociations et qui avait été obtenu par le seul effort de la FRAAP. Cela en dit long sur l'absence de limite du secrétaire général de la CSTP FO pour tenter de reprendre le leadership dans la fonction publique.

## La posture gouvernementale

Il semble que le gouvernement actuel, tout comme la quasi-totalité de ceux qui l'ont précédé, soit relativement méfiant, voire défiant vis-à-vis des fonctionnaires.

Les menaces du Président de révéler auprès d'autorités étrangères les noms de grévistes a de quoi troubler. Comme quoi les règles du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) peuvent s'avérer purement décoratives pour la plus haute autorité du Pays.

Les fonctionnaires n'autogèrent pas leur administration. Ils subissent la gestion de leur hiérarchie, à savoir du gouvernement.

Les fonctionnaires sont d'abord des salariés d'une très grande "entreprise" de production de services. Ils ont des contrats ainsi que des droits et des devoirs régis par des textes. C'est rigide, mais c'est ainsi.

Peut-être est-ce pour contourner cette rigidité que l'on assiste à la création d'entités parapubliques dans lesquelles les recrutements et les rémunérations sont bien plus flexibles que dans la fonction publique.

Lorsque semble s'instaurer une certaine défiance vis-à-vis des fonctionnaires, le dialogue perd en fluidité. Le quotidien nous révèle régulièrement le décalage entre certaines "postures" et certains "actes".

Notre dernière « Tranche de vie de janvier 2025 » relative au tapis rouge déroulé à un FEDA en était l’illustration.

La problématique financière et budgétaire est indéniable et les fonctionnaires ont déjà accepté de nombreux sacrifices. Cependant, elle ne peut pas être la seule et unique objection aux propositions que nous formulons, surtout quand l’économie se porte bien avec des excédents fiscaux conséquents.

Peut-on décentrement penser qu’il est possible de faire passer des agents de catégorie B à A sans que leur rémunération ne subisse une progression notable ? L’inverse reviendrait à penser que les agents de catégories A devraient être payés comme ceux des catégorie B, les B comme des C, les C comme des D et par voie de transitivité, les A comme des D. Ces catégories conservent-elles alors un sens pour le gouvernement ?

Peut-on uniquement faire progresser les indices des premiers échelons des catégories D sans faire évoluer les plus hauts ? Comme j’ai pu l’écrire aux représentants du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, « *Lorsque le SMIG s’accoît et qu’il n’y a pas d’effet domino, c'est-à-dire de répercussion sur les catégories supérieures, alors on fabrique des smicards* ». Alors oui, améliorer les grilles de rémunération a un coût certain si l’on souhaite le faire de manière juste.

Pour autant, nous sommes presque systématiquement ramenés à cette préoccupation purement budgétaire, comme si nous, fonctionnaires, étions responsables de la structure actuelle de notre administration.

Les problèmes structurels de notre administration sont le fruit de décisions politiques et de rien d’autre. Ce sont donc bien les politiques qui nous ont gouverné jusqu’à aujourd’hui qui portent la responsabilité de notre configuration.

Le nombre d’agents publics, la masse salariale, les inégalités de traitement, les avantages accordés à certains et pas à d’autres, etc., sont le

résultat de choix politiques et non de décisions prises par les fonctionnaires eux-mêmes.

Avoir des services administratifs et des entités parapubliques pour traiter de sujets peu ou prou équivalents, résulte de décisions purement politiques.

Tenter de reproduire à l'identique d'année en année notre administration sans chercher à la restructurer est aussi un choix politique. Remplacer de manière presque systématique chaque agent placé en retraite par un autre agent est aussi un choix purement politique.

Ne pas avoir de projet de long terme pour améliorer l'efficience de notre administration est aussi un choix politique.

Cet immobilisme, propice au gonflement de notre administration, n'est ni le résultat de décisions prises par les fonctionnaires eux-mêmes, ni même la conséquence de choix syndicaux.

Alors sans doute est-il temps que nos dirigeants changent de paradigme. Redouter toute réforme ou la ramener à une portion congrue car elle risque de faire grossir la masse salariale est un argument de plus en plus discutable aujourd'hui.

## **Un mal structurel**

Que coûtent les officines qui font globalement le même travail que certains services administratifs ? Quel gain en efficience avons-nous eu en payant deux fois des frais structurels ? Les politiques ont ainsi fait le choix de dédoubler certains pans de notre administration, en créant des entités parapubliques dans lesquelles les rémunérations sont plus conséquentes que dans les services administratifs. Pas étonnant alors que la masse salariale s'accroissent !

Le secteur du logement social est sur ce point symptomatique. Les logements manquent ? Alors on crée une nouvelle structure, comme récemment sous forme de SAS, et qui consomme en frais de fonctionnement l'argent destiné à la construction.

La répartition des agents de catégories A, B, C et D au sein de notre administration ne suscite aucun questionnement hormis celui de la chambre territoriale des comptes. Pourquoi ? Le champ d'intervention de notre administration ne soulève aucun débat. Pourquoi ?

## **Poussons la logique du gouvernement**

Si la problématique budgétaire est si centrale à chaque fois qu'une proposition améliorant la situation des agents est avancée, allons au bout de la logique.

Dans tout système rationnel, lorsque l'on considère le volume de dépense trop important, on coupe ! On s'attaque d'abord à ce qui est le plus futile et l'on progresse ainsi vers le plus essentiel.

Pourquoi ne pas commencer par fermer les entités parapubliques qui font doublon avec les services administratifs ?

## **Soyons intentionnellement provocants...**

Nous disposons par exemple d'une flottille administrative conséquente avec de nombreux agents. Pour autant les bateaux du Pays, plutôt vétustes, sont rarement en mer. Quel est alors le sens de maintenir pareil service ?

Agriculture, équipement, culture, dans tous les domaines il y a des sources potentielles d'économie... Mais il est difficile d'arbitrer des décisions qui touchent à l'humain ! C'est là que la logique du gouvernement trouve le bout de son chemin. Alors on pose des patchs

tantôt pour satisfaire à droite, tantôt pour satisfaire à gauche et l'on accroît les inégalités !

## **Quand la logique prend fin**

Notre syndicat s'est déjà positionné sur ce terrain à de nombreuses reprises. Les deniers publics financent aujourd'hui de nombreuses entités dont l'utilité est très difficile à démontrer. Certaines font véritablement doublon avec nos propres services administratifs. N'y a-t-il pas ici des décisions simples et rationnelles à adopter ?

Notre administration est jugée trop volumineuse ? Pourquoi n'y a-t-il pas un programme pour exiger de chaque service et établissement le maintien du même service public avec un nombre décroissant d'agents en imposant la destruction de certains postes une fois les agents placés en retraite ?

Dans certains cas, ce qui pose un problème, c'est l'absence de vision et de perspective. On ne voit pas aujourd'hui l'utilité de certains services car on ne les inscrit pas dans de véritables projets !

La flottille administrative devrait ainsi disposer d'un bateau dispensaire bien équipé qui tournerait en permanence entre les îles et les atolls du Fenua. Son rôle devrait être d'apporter les services publics au plus près de nos populations, comme la santé ou la justice par exemple.

Le service de l'agriculture devrait avoir pour mission de faire proliférer des espèces à haute valeur ajoutée pour les générations à venir : bois pour la sculpture et l'ornement (santal, maru maru, tou), fleurs pour la parfumerie, plantes médicinales, etc.

Le service de la mer devrait intervenir pour le développement d'élevages piscicoles afin que du poisson local de qualité puisse remplacer un panga importé et dont l'élevage et la qualité sont très controversés.

Ces projets devraient s'inscrire dans la notion de filière avec un lien vers l'industrie et le secteur privé. Mais pour cela, encore faut-il avoir une vision et surtout de la détermination...

## **Parallèlement les gouvernements continuent de déverser des sommes considérables sans étude d'impact**

La défiscalisation a permis aux riches de devenir plus riches sans aucun impact véritable sur l'emploi et les prix. Il s'agit pourtant d'argent public qui aurait dû être utilisé pour le public. Immobilier, bateaux, hôtellerie, quel impact de ces milliards accordés aux plus riches sur les prix et l'emploi ? Existe-t-il une étude d'impact, a minima une analyse ?

Le secteur primaire bénéficie d'une masse d'avantages considérables :

- Restrictions partielles ou totales à l'importation des produits en provenance de l'extérieur, que ce soit sur les fruits, les légumes ou le poisson ;
- Exonérations fiscales à tous les niveaux pour les professionnels (essence à environ 45 F.CFP le litre pour les pêcheurs, pas d'impôt sur les revenus de leur activité en dessous d'un certain seuil pour les agriculteurs, exonération de droit, de patente ou de TVA pour des opérations de maintenance pour les navires, etc.) ;
- Aides à l'équipement jusqu'à 80 % de l'investissement pour le matériel des agriculteurs (les autres secteurs sont limités à 50 % en matière d'intervention publique) ;
- Aide à l'achat pour les engrains pour les agriculteurs des îles, prise en charge du fret de certains produits ;
- Etc...

Il serait intéressant que les décideurs politiques commandent un inventaire des aides accordées au secteur primaire et qu'une évaluation de cette politique publique soit faite.

Avec des carottes autour de 475 F.FCP le kg ou des tomates à 800 F.CFP le kg on comprend mieux pourquoi les bas salaires du public ou du privé ne consomment que du riz à 134 F.CFP le kg et des cuisses de poulet congelées PPN à 373 F.CFP les 2 lb. Aucun consommateur n'a pu à ce jour constater les effets de ces aides sur les prix des produits locaux.

Alors dès qu'un projet de réforme tend à recréer de l'équilibre au sein de la fonction publique, il est inconvenant (pour rester poli), que l'on nous objecte systématiquement une « problématique budgétaire ».

Février 2025

## Point d'indice, après négociations à venir

En mars ou avril 2025 se tiendront les premières négociations réglementaires officielles autour du point d'indice.

Ce rendez-vous annuel obligatoire est une demande de notre syndicat obtenue dans l'accord de sortie de grève que nous avons signé avec le gouvernement.

Nous considérons en effet qu'il est important que chaque année, syndicats représentatifs de la fonction publique et gouvernement, s'assoient autour d'une table pour discuter du partage de la croissance !

### **Une fonction publique créée pour réduire de 25 % les salaires à l'embauche**

Lors de la création du statut de la fonction publique, les grilles salariales ont été copiées de l'hexagone avec application d'un coefficient majorateur de 40 %. Il fallait générer des économies dans le recrutement d'agents publics pour épouser les errements budgétaires de l'ère LEONTIEFF. Le « Pacte de Progrès » a ainsi inscrit la nécessité de réduire les dépenses de personnel, ce que permettait le statut d'autonomie.

C'est ainsi que les grilles ont été réduites de 24 % en moyenne par rapport au statut ANFA de l'époque.

La première valeur du point d'indice a été fixée par arrêté n°443 CM du 6 mai 1996 à 854 F.CFP et sa dernière par arrêté n°296 CM du 1er mars 2023 à 1 060 F.CFP (à la faveur d'un geste électoraliste). La valeur du

point d'indice a ainsi augmenté de 24 % depuis mai 1996, soit un taux de croissance annuel moyen de 0,70 %.

## **Un recul du pouvoir d'achat des fonctionnaires de 18 %**

Sur la même période, l'indice des prix à la consommation est passé de 78,6 en mai 1996 à 111,4 en décembre 2024, soit une croissance de 42 % correspondant à un taux de croissance annuel moyen de 1,2 %.

Ainsi, la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires atteint aujourd'hui près de 18 %. En moyenne annuelle, l'inflation aura donc progressé presque de deux fois plus vite que le point d'indice.

## **Des salaires qui croissent trois fois plus vite dans l'économie**

De 1996 à 2024, le salaire moyen déclaré à la CPS pour un emploi équivalent temps plein a progressé de 74 %, soit un taux de croissance annuel moyen de 2 %, un rythme 3 fois plus élevé que celui du point d'indice...

Cette divergence majeure a réduit l'attractivité de la fonction publique territoriale, expliquant les difficultés de l'administration à recruter du personnel qualifié.

Ce désintérêt pour la fonction publique de la part des plus diplômés est également accentué par les conditions de reprise d'ancienneté très défavorables comparées à celles plus flexibles du secteur privé.

## **SMIG et catégories D...**

La valeur horaire du SMIG brut est passée de 516,84 F.CFP en mai 1996 à 1 024,74 F.CFP aujourd'hui. Cela représente une progression de 98 %, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,5 % (presque 4 fois plus

vite que l'évolution du point d'indice). Le SMIG, alors de 80 000 F.CFP, a dépassé rapidement les salaires de départ des ouvriers non qualifiés du Pays, fixés à 106 000 FCFP.

Les bas salaires de l'administration (catégorie D) n'ont ainsi augmenté que sous la poussée des minima sociaux, mais pas les autres. Faute d'effet domino, les grilles des ouvriers non qualifiés ont été écrasées sous la pression de l'augmentation du SMIG. Les concernant, il est aujourd'hui difficile de parler de « carrières ». Les salaires, même avec ancienneté ne décollent plus du SMIG qui rattrape le salaire des plus anciens.

## **ANFA, le confort du calage automatique sur l'inflation**

La situation des ANFA est plus confortable que celle des salariés rémunérés au SMIG. La réglementation indexe le SMIG dès lors que l'inflation dépasse 2 %, alors qu'elle indexe le salaire des ANFA dès lors que l'inflation dépasse 2 points.

La nuance est de taille... Plus l'indice des prix à la consommation s'écarte de sa base 100 et plus les deux points d'inflation sont vite atteints. Pour comprendre cela, lorsque l'indice de référence vaut 100, 2 points d'indice ou 2 % d'inflation sont atteints lorsque l'indice vaut 102 (aucune différence). Cependant lorsque l'indice vaut 110, les 2 points déclenchant la revalorisation des ANFA sont atteints lorsque l'indice vaut 112 (1,8 % d'inflation) alors que le SMIG devra attendre un indice des prix à la consommation à 112,2.

## Illustration du phénomène...

Indice de base	+ 2 Points	Inflation	+ 2 %	Ecart 2%-2 points
100,00	102,00	2,00%	102,00	0,00
105,00	107,00	1,90%	107,10	0,10
110,00	112,00	1,80%	112,20	0,20
115,00	117,00	1,70%	117,30	0,30
120,00	122,00	1,70%	122,40	0,40

Il découle de ce mécanisme que sans la forte revalorisation du SMIG imposée en 2006 par Monsieur Jacqui DROLLET, le salaire des ANFA aurait progressé plus vite que le salaire minimum garanti. Mais à défaut, le salaire des ANFA a progressé plus vite que l'inflation depuis 1996 (+ 47 %). Cette progression correspond à une croissance annuelle moyenne de 1,3 %, deux fois plus vite que le point d'indice.

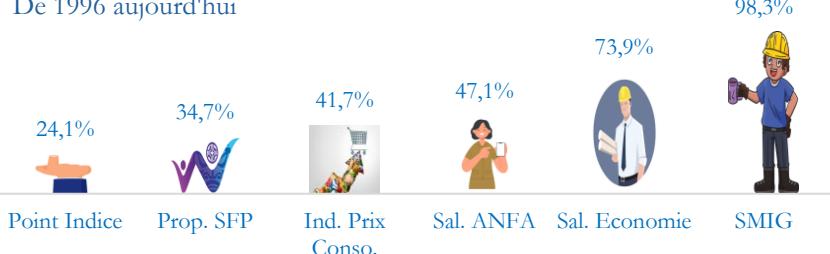
Il est pour le moins singulier que l'augmentation des ANFA ne provoque l'objection d'aucun gouvernement, pas même l'évocation de la moindre préoccupation budgétaire, alors que le moindre franc d'augmentation du point d'indice soulève une opposition quasi systématique du gouvernement.

## En résumé...

Voici graphiquement résumées les évolutions des différents indicateurs présentés. Cela dresse une parfaite illustration de l'inégalité subie par les fonctionnaires depuis 1996.

## Evolution de certains indicateurs

De 1996 aujourd'hui



## Quelles possibilités ?

Si aujourd'hui le gouvernement souhaitait simplement rattraper la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires depuis la mise en place de la fonction publique, le point d'indice devrait atteindre 1 247 F.CFP en 2025 (+ 18 % ou 187 F.CFP d'augmentation). Si ce montant paraît élevé, il ne serait que justice sur le plan économique et sur le plan d'une équité de traitement avec les ANFA.

Si le gouvernement souhaitait rendre la fonction publique de nouveau attractive par le biais de meilleures rémunérations et caler ainsi l'évolution du point d'indice sur ce qui s'est passé dans l'économie, le point d'indice devrait atteindre 1 485 F.CFP (+ 40 % ou 425 F.CFP de progression). Ce résultat qui peut sembler irréaliste est pourtant celui que l'économie a appliqué aux salariés, sans que cela ait lourdement impacté un marché de l'emploi qui se porte plutôt bien au regard des analyses produites par l'ISPFP et l'IEOM.

Le déclassement des salaires versés par le Pays à ses salariés explique en grande partie la perte d'attractivité de la fonction publique dans le recrutement de personnel qualifié. Le Pays paie mal !

La pire solution ? que le gouvernement continue sur la ligne actuelle de + 0,7 % par an. Cela conduirait le point d'indice à 1 076 F.CFP en 2025

(+ 1,5 % ou 16 F.CFP d'augmentation par rapport à la dernière révision de 2023). Cela creuserait un peu plus la perte de pouvoir d'achat compte tenu d'une inflation plus rapide.

Pareille proposition viendrait entériner la détérioration constante de la rémunération des fonctionnaires, ce qui serait difficilement acceptable.

## La position du SFP

Difficile de rattraper trente années d'abandon en une seule fois. Aussi, nous sommes réalistes sur l'impossibilité d'une augmentation du point d'indice de 20 %. En revanche, nous pensons que le point d'indice devrait passer de 1 060 F.CFP à 1 150 F.CFP en 2025, soit 8,5 % d'augmentation.

Il s'agit du minimum pour ne pas renforcer la perte d'attractivité des emplois du Pays et compenser en partie les pertes de pouvoir d'achat.

Cela représente un effort annuel d'environ 2,6 milliards de F.CFP. Et si cet argent repart intégralement dans l'économie, cela représente 1 100 emplois équivalents temps plein rémunérés à 180 000 F.CFP bruts. Bien évidemment cela ne sera pas le cas, mais la retombée économique sera toujours plus grande qu'avec la défiscalisation pour un budget deux fois moindre...

## Changer de paradigme...

Dans une économie fortement exportatrice avec un solde positif du commerce extérieur, c'est effectivement le secteur privé qui nourrit l'économie et finance la puissance publique.

Dans une économie à fort déficit extérieur, le secteur privé est en réalité fortement tributaire de la dépense publique. Contrairement au discours lancingant du secteur privé, ce ne sont pas leurs impôts qui financent les

fonctionnaires mais davantage la dépense publique qui finance leur activité (et génère en retour des impôts).

C'est la raison pour laquelle le secteur privé passe son temps à faire du lobbying auprès du gouvernement pour obtenir toujours plus d'investissements publics, de défiscalisation et autres avantages publics...

Ce que les détracteurs des fonctionnaires analysent mal, c'est le rôle fondamental des agents publics dans une économie qui ne connaît aucun système redistributif. Ce que l'on appelle un système redistributif, c'est globalement un impôt sur les revenus qui prend aux plus nantis pour épauler les plus démunis.

Les fonctionnaires qui représentent globalement la "classe moyenne" diffusent et répartissent l'argent public dans toute l'économie du Fenua par leur consommation, et ils créent ainsi des emplois dans le secteur privé. Plus les fonctionnaires dépensent, plus l'emploi se porte globalement bien dans l'économie.

Et il se porte même bien mieux qu'avec la défiscalisation qui ne crée pas d'emploi et qui ne profite qu'à quelques rares privilégiés. Les analyses économiques menées sur la défiscalisation ont démontré l'absence de création d'emploi ainsi qu'une incapacité totale à modérer l'inflation.

Ainsi, en mars ou avril prochain, ce n'est pas que la rémunération des fonctionnaires qui se joue dans les négociations qui auront lieu autour du point d'indice. C'est aussi et surtout le volume d'argent supplémentaire qui sera réinjecté dans l'économie et créera des emplois.

L'impact de la dépense des fonctionnaires est particulièrement fort pour l'économie car il s'agit d'un volume de dépense conséquent.

Nous ne pouvons que nous satisfaire de l'évolution du SMIG pour les plus bas revenus. D'ailleurs, ceux qui trouvent que le SMIG est trop élevé en Polynésie française devraient se souvenir que le salaire minimum est encore plus élevé dans l'hexagone avec des charges patronales elles aussi

plus conséquentes. Pourtant, le coût de la vie est bien plus élevé sur le Fenua qu'en France hexagonale... Donc le coût du travail est plutôt bas au Fenua !

## Impacts budgétaires et relance économique

Le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires nécessite une augmentation de 18 % du point d'indice. Pareille progression représenterait un impact budgétaire d'environ 6 milliards de F.CFP, un chiffre globalement équivalent à celui alloué annuellement au système de défiscalisation...

Pour caler l'évolution du point d'indice sur ce qu'il s'est passé pour l'ensemble des salaires dans l'économie, l'augmentation devrait atteindre 40 %. L'impact budgétaire avoisinerait alors les 14 milliards de F.CFP.

Lorsqu'on parle d'impact budgétaire, il ne faut pas oublier qu'une grande partie de ce supplément financier serait réinjecté dans l'économie chaque année.

Or 6 milliards de F.CFP redistribués dans l'économie représentent 2 500 emplois à temps plein pendant une année, rémunérés 180 000 F.CFP bruts par mois.

L'injection de 14 milliards de F.CFP représentent 5 800 emplois salariés par an à temp plein rémunérés 180 000 F.CFP bruts par mois.

Par ces chiffres, on prend un peu plus la mesure de l'impact de la dépense des fonctionnaires dans l'économie...

Dès lors, avant de stigmatiser les fonctionnaires et la charge financière qu'ils représentent, il faudrait peut-être considérer qu'une économie sans grandes exportations comme la Polynésie française ne créerait quasiment pas d'activité économique ni d'emploi sans la dépense de ses fonctionnaires.

## Mars 2025

### Assemblée générale, Conseil d'administration et obligations syndicales

Le 17 mars 2025 s'est tenue l'assemblée générale de notre syndicat. Peu de grandes décisions à arbitrer, mais quelques enjeux tout de même.

Notre conseil d'administration ayant été renouvelé en 2024 pour un mandat de deux années, celui-ci n'avait donc pas besoin d'être de nouveau désigné.

En revanche, le mandat des membres du bureau n'étant que d'une année, le secrétaire général, comme ses adjoints, avaient obligation de remettre leurs fonctions entre les mains des administrateurs.

### **Bilan moral et bilan financier**

Inutile de consacrer un long chapitre à ces informations accessibles par tous sur notre site internet ([lien](#)).

L'activité de l'année 2024 s'inscrit dans la continuité de 2023. Seul changement marquant, la mise en place d'une nouvelle charte graphique liée à un nouveau logo.

Sur le plan financier, nos ressources proviennent de nos cotisants, de quelques donateurs que nous remercions chaleureusement ici, mais également de la générosité de nos permanents. Ces derniers couvrent sur leurs deniers personnels une grande partie des dépenses de fonctionnement courant.

## Les résolutions de notre AG

En dehors des bilans moral et financier, l'assemblée générale a validé notre programme de travail 2025-2026 ([lien](#)).

Cependant, dans un contexte syndical en pleine mutation, il nous a paru important de sonder nos adhérents sur de possibles rapprochements avec deux autres centrales, la FRAAP et la FISSAP.

Les deux plus anciens syndicats, CSTP-FO et A TIa I Mua, ont une approche du syndicalisme trop différente de la nôtre pour entrevoir une quelconque proximité.

Globalement, nos adhérents se montrent réticents devant de possibles rapprochements. Les préavis de grève successifs de la FRAAP sur des revendications que nos adhérents considèrent comme excessives, passent mal, tout comme la prise en otage des populations des îles éloignées.

Bien que la FISSAP soit moins présente sur la scène médiatique, les adhérents affichent également une certaine frilosité vis-à-vis d'un éventuel rapprochement avec cette centrale.

Nous prenons acte de ces avis et sonderons sans doute nos adhérents au travers d'une assemblée générale extraordinaire pour le confirmer ou l'inflimer.

## Reconduction du bureau syndical

Tout membre du conseil d'administration pouvait librement briguer des fonctions plus importantes dans notre bureau et notamment le poste de secrétaire général.

N'ayant aucune volonté d'être comme une huître accrochée à son rocher, le poste de secrétaire général a été légitimement proposé à tous les administrateurs. Cependant, aucun n'a souhaité modifier la composition actuelle de notre bureau.

## Obligations syndicales, quelques rappels...

Cette présentation concernant notre centrale syndicale nous amène à parler plus largement des obligations légales auxquelles doivent se soumettre tous les syndicats.

Car contrairement à ce que l'on pourrait penser, les syndicats ne sont pas de simples associations de type loi 1901. Ils ont de nombreuses obligations à respecter, obligations qu'ils ont parfois tendance à oublier.

L'article LP 2221-1 du code du travail polynésien indique que la représentativité des organisations syndicales de salariés, au niveau de la Polynésie française, s'apprécie au regard des critères suivants :

- Nombre d'adhérents ou de syndicats adhérents pour les unions ;
- Indépendance ;
- Cotisations ;
- Ancienneté et expérience ;
- Respect des statuts.

Le code du travail métropolitain fait également référence à un autre critère qui est celui de *la transparence*.

Mais la jurisprudence souligne que *la transparence* n'a pas à être citée car elle est un élément de *l'indépendance*. Elle s'applique donc même en l'absence de mention explicite.

*La transparence* consiste à mettre à la disposition du public par un accès simplifié, l'ensemble des informations relatives au fonctionnement et aux finances de l'organisation syndicale. Ainsi, un accès libre à ces informations sur un site internet ouvert à tous est suffisant.

Dans l'arrêt n°20-20.456 en date du 19 janvier 2022, la Cour de Cassation est venue appuyer l'importance des documents comptables devant être fournis par les syndicats.<sup>1</sup>

En l'espèce, les juges du fond ont annulé la désignation de plusieurs délégués syndicaux car ils ont considéré que la transparence financière du syndicat n'était pas établie au regard des éléments comptables dont le syndicat se prévalait.

La haute juridiction a considéré que les éléments comptables fournis par le syndicat étaient insuffisants pour établir l'effectivité de sa transparence financière et notamment la véracité de ses comptes.

Nos bilans moraux et financiers validés par nos assemblées générales sont accessibles en ligne en toute transparence...

## Opacité et défiance syndicale

Le manque de transparence des organisations syndicales ne favorise pas la confiance des agents. Pourtant, il existe un réel besoin de rassurer les adhérents, notamment en leur indiquant clairement comment sont utilisées leurs cotisations.

Plus largement, notre transparence est un moyen de répondre à la méfiance et / ou la défiance, des personnes non syndiquées.

Cette transparence prévue par la loi ne semble pas faire partie des priorités de la puissance publique. Sauf erreur ou omission de notre part, cette dernière n'exige en rien que les organisations syndicales s'affranchissent de leurs obligations en la matière.

Pourtant elle aurait beaucoup à y gagner. Ceux qui refusent de jouer la carte de la transparence ont-ils des choses à cacher ? Si tel est le cas, sont-

---

<sup>1</sup> [Voir le Dalloz](#)

ils des interlocuteurs dignes de confiance pour les salariés du public comme du privé ?

Le syndicalisme est une forme de politique, mais une politique à échelle plus restreinte. De la même façon qu'avec beaucoup de légitimité le législateur a imposé la transparence dans la vie politique, il l'a aussi imposé dans la vie syndicale.

Il nous apparaîtrait rationnel et raisonnable que l'autorité publique rappelle les organisations syndicales que nous sommes à leurs obligations. Il ne s'agit pas de mettre à l'index telle ou telle organisation, mais simplement d'améliorer le rapport que les salariés du privé ou du public entretiennent avec leurs représentants.

En exigeant de tous les syndicats le respect des règles auxquelles la législation les soumet, l'administration participerait activement au rétablissement d'une confiance entre salariés et syndicats. Toute loi a vocation à être appliquée et cette prérogative appartient au gouvernement.

## **Respect de la loi pour tous...**

Dans le même état d'esprit du respect de la loi, notre syndicat a soulevé auprès du ministère en charge de la fonction publique, des cumuls de rémunérations suspicieux de la part de certains chefs de service.

Il n'est pas bien compliqué d'accéder à l'information. Le registre territorial des entreprises ou le registre du commerce et des sociétés permettent immédiatement de découvrir qu'un certain nombre de nos chefs de services semblent en infraction avec la réglementation.

Le cumul de rémunération est soumis à des règles strictes et certaines activités, notamment commerciales, sont totalement exclues du dispositif.

L'affaire est entre les mains du gouvernement qui doit maintenant mener ses investigations, puis, selon les résultats obtenus, prendre les mesures qui s'imposent. A défaut nous le lui imposerons.

Alors que les salariés les plus modestes de notre administration galèrent chaque fin de mois pour nourrir leurs familles, à l'autre bout des grilles indiciaires, certains cumulent des rémunérations en dépit de la réglementation. Pour autant, les catégories les plus modestes de notre administration se voient refuser ce cumul de rémunération, maintenant la plupart d'entre eux dans une précarité financière.

Il serait injuste de constater que ceux dont les rémunérations sont les plus élevées (directeurs et chefs de service), exercent une activité rémunérée en marge de leurs fonctions. Nous pensons particulièrement aux locations saisonnières de type AirBnB, activité pour laquelle le Président s'était catégoriquement opposé pour les fonctionnaires.

Pourtant... sur la base de données publiques, notre syndicat a creusé la situation d'une dizaine de chefs de service. Au moins trois d'entre eux ont une, voire deux activités commerciales ou lucratives, dont une de locations saisonnières.

L'administration semble le découvrir, mais comment découvrir quelque chose sans service d'enquête. Le dernier a été dissout dans la fusion DMRA / DGRH.

Le gouvernement avait annoncé la création d'une cellule d'inspection au sein de la nouvelle Direction des Talents et de l'Innovation en décembre 2024. A ce jour, celle-ci est vide et sans personnel affecté...

Il serait inéquitable que les plus hauts revenus de notre administration jouissent de prérogatives inaccessibles aux plus modestes. Espérons le rétablissement d'une équité. Nous vous tiendrons informés des suites de ce dossier.

## Avril 2025

### Revalorisation du point d'indice

En avril 2025 se sont tenues les premières négociations annuelles obligatoires sur la revalorisation du point d'indice. Petit éclairage sur ces échanges...

#### **Imposer cette rencontre par la loi**

Contrairement à ce que certains médias ont écrit, cette rencontre annuelle est une orientation de notre syndicat et pas d'un autre qui cherche aujourd'hui en s'en attribuer la paternité.

Lors de la traditionnelle rencontre du 1<sup>er</sup> mai 2024, contrairement aux autres centrales qui réclamaient des revalorisations substantielles du point d'indice, nous avons simplement demandé que cette revalorisation cesse d'être au bon vouloir du politique mais qu'elle s'inscrive dans un calendrier obligatoire, comme dans le secteur privé.

Cette revendication faisait également partie de notre préavis de grève et l'inscription dans la loi de ces rencontres annuelles fait partie du protocole d'accord que nous avons signé avec le gouvernement. Cela étant clarifié, il nous a paru important de vous restituer le climat de ces négociations et ce qu'il traduit. La presse s'est faite l'écho du résultat, inutile donc de trop s'y attarder. Le gouvernement s'arque boute sur 1,9 %, soit un point indice qui passera de 1 060 à 1 080 F.CFP au 1<sup>er</sup> mai 2025. Cependant comme dans bien des cas, l'habillage en dit plus long que le résultat lui-même.

## Des attentes fortes des syndicats

Les syndicats n'ayant jamais eu l'occasion d'échanger avec le gouvernement sur ce sujet précis, l'attente était forte. Elle était d'autant plus forte qu'en trente ans le pouvoir d'achat des fonctionnaires s'est rétréci telle une peau de chagrin.

Les dirigeants Tahoeraa / Tapura qui ont peu ou prou dirigé le pays pendant ces trente dernières années n'ont pas été d'une grande générosité avec les fonctionnaires. Les revalorisations accordées au point d'indice l'ont fait croître annuellement de 0,7 % alors que sur la même période l'inflation a augmenté au rythme annuel de 1,2 %.

La perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires provoque au bout d'un moment l'envie rationnelle d'un rattrapage.

A Tia I Mua proposait 6 %, la CSTP-FO 7,5 %, la FRAAP 20 % et notre syndicat 8,5 %. Si le chiffre de la FRAAP paraît inaccessible budgétairement, il ne faut pas oublier qu'il résorberait simplement cette perte de pouvoir d'achat.

## Une présentation sous forme de culpabilisation

Lors de ces négociations, le gouvernement a tout d'abord effectué une très longue digression sur la situation sociale du Pays et le fait que bon nombre de nos concitoyens vivent dans la plus grande précarité.

Au milieu de ces négociations, c'était un peu comme associer les fonctionnaires à la situation sociale du Pays. "Inconsciemment" ou "sciemment", il s'agissait de nous rappeler que nous n'avions pas à nous plaindre.

Pour souligner notre situation de "privilégiés", le gouvernement a tenté de nous expliquer que nous étions mieux lotis que nos confrères de la

fonction publique communale où le salaire moyens serait plus bas que le nôtre.

Le problème est que la fonction publique communale est toute récente et que bien évidemment l'ancienneté acquise y est moindre que dans la fonction publique territoriale. Dès lors, il est logique que le salaire moyen y soit moindre que dans la fonction publique territoriale. La structure des catégories n'est peut-être pas la même non plus...

Pour enfoncer le clou, le gouvernement a tenté de nous expliquer que nos salaires avaient augmentés... car notre ancienneté avait elle aussi progressé. On saluera la prouesse de considérer le mécanisme de l'ancienneté comme une augmentation de salaire acquise auprès de l'employeur.

Est ensuite intervenue l'étape classique de la division entre les catégories A, B, C et D. A ce petit jeu, les catégories A minoritaires dans l'administration font figure de grands méchants loups. Ce sont elles qui capterait les richesses et la masse salariale. Presque "injustement" si l'on se réfère au ton de la présentation.

Pour le gouvernement, avant de revaloriser il semble donc primordial de réduire les inégalités entre les grilles de rémunération des catégories A, B, C et D.

## **Un contexte économique pourtant favorable**

Le gouvernement ne s'est pas caché du fait que l'année 2024 avait été budgétairement favorable. La comptabilité fait apparaître un excédent d'environ 15 milliards de F.CFP, un gâteau conséquent dont les fonctionnaires pouvaient attendre une part.

Cependant, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 20 avril 2025, le gouvernement a déjà engagé 10 de ces 15 milliards de F.CFP de disponibilités. Il restait donc un reliquat de 5 milliards de F.CFP pour les négociations salariales. In

fine les fonctionnaires n'auront qu'une enveloppe de 550 millions de F.CFP.

Devant pareille présentation, il est donc difficile de considérer que le pouvoir d'achat des fonctionnaires soit une véritable préoccupation du gouvernement. Il est même difficile de penser que l'administration dans son ensemble soit un sujet pour la majorité.

A de nombreuses reprises nous avons dénoncé les conditions de travail souvent indignes dans lesquelles se trouvent certains de nos collègues. Une partie du surplus budgétaire aurait parfaitement pu être orientée pour remettre à neuf des bâtiments publics dans lesquels les fonctionnaires travaillent. Le choix est tout autre et il suffit de regarder le fléchage des dépenses du gouvernement pour s'en rendre compte.

En ce sens, la majorité actuelle adopte une ligne de conduite conforme aux précédentes. Même désintérêt et même mépris pour l'administration.

## Des propositions fort surprenantes

Ces négociations se sont étalées sur deux jours. Le premier, le gouvernement n'a quasiment jamais abordé la revalorisation du point d'indice. En revanche, il s'est lancé dans des propositions qui ne faisaient que noyer le poisson.

Ainsi nous a-t-on mis sur la table le « ticket restaurant » en oubliant bien de préciser que 30 % de sa valeur est prise en charge par le salarié lui-même. Et comme il s'agit d'un avantage en nature, il ouvre à cotisation auprès de la CPS et versement d'une CST.

On nous a proposé une prime fixe dont les modalités d'attributions n'étaient bien évidemment pas claires. Mais comme la volonté du gouvernement est d'apporter plus de soutien au petites catégories, cette prime aurait été majoritairement distribuée aux catégories C et D.

Est ensuite venue la possibilité du cumul de rémunération dont le AirBnB serait visiblement exclu des activités annexes éligibles. Cette proposition de cumul semble alléchante, mais tous les fonctionnaires n'ont pas la possibilité de démultiplier leurs sources de rémunérations. Cette possibilité risque donc d'être à l'origine de nouvelles inégalités entre agents de la fonction publique. Par ailleurs, elle n'a rien à voir avec la revalorisation du point d'indice.

Le gouvernement et certaines organisations syndicales y sont favorables. Le sujet fait débat au sein du conseil d'administration du SFP, notamment car la mesure ne touche en réalité que quelques privilégiés. Ce dispositif risque également d'ouvrir des zones de conflits.

Des agents publics pourraient être tentés d'utiliser du matériel de l'administration pour leurs activités annexes, et pire encore, d'empêtrer sur leur temps de travail de fonctionnaires au profit de leurs activités secondaires. Pareille mesure risque donc de démultiplier les conflits car la frontière entre activité principale et activité annexe risque d'être parfois très mince.

Quant au secteur privé, il se retrouve concurrencé déloyalement par des personnes qui ont la garantie d'une ressource et qui peuvent pratiquer des tarifs relativement bas pour attraper des marchés.

Le gouvernement nous a également fait part de son "souhait" de réviser les grilles et les régimes indemnitaire avant toute revalorisation du point d'indice. Nous serions tentés de dire « *mais qu'attend-t-il ?* ». Le travail législatif est au point mort depuis des mois, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique ne se tient plus, les commissions administratives paritaires destinées à promouvoir les carrières des agents ne se réunissent quasiment pas... Alors si la revalorisation de l'indice doit attendre le travail législatif mentionné, autant dire qu'il ne se passera rien.

Enfin, il nous fut expliquée la nécessité de faire des économies avec comme source potentielle, le retour en grâce des jours de carence. Dans

le poncif du gouvernement, les fonctionnaires abusent des arrêts maladie, cela coûte très cher et il est temps d'y mettre fin. La violence au travail dans notre administration semble donc un pur concept. Les arrêts maladie seraient abusifs et le rétablissement des jours de carence apparaît comme le moyen de remettre de l'ordre dans tout cela. Comme quoi d'un bord à l'autre de l'échiquier politique les idées préconçues ont la vie dure.

## Un discours gouvernemental peu audible

Face aux propositions des syndicats, le gouvernement affiche sa volonté d'une grande rigueur budgétaire.

Sur le papier l'approche est louable, sauf que les rémunérations des ANFA continuent d'être indexées sur l'inflation, que celles des FEDA sont revalorisées dès lors qu'une augmentation est décidée dans la fonction publique d'Etat. Les régimes indemnitaire coûtent chers et ils créent de profondes inégalités. Pour autant, aucune réelle volonté politique de s'attaquer au sujet et de mieux redéployer le budget du Pays. In fine, les fonctionnaires territoriaux semblent les seuls à devoir faire les frais de la rigueur budgétaire.

Enfin, le regard sur les catégories A de l'administration interroge. A écouter le gouvernement et à observer les graphiques qu'il présente, nous avons la sensation que les cadres A seraient surrémunérés, qu'ils profiteraient de tous les avantages et que ce sont eux qui engloutiraient la masse salariale de manière injustifiée.

Pour autant notre administration est déstructurée. Les catégories B, C et D sont très majoritaires et les catégories A en nombre limité au regard de la taille de l'administration. La Chambre Territoriale de la Cour des Comptes a pointé du doigt ce déséquilibre qui porte préjudice au fonctionnement de l'administration. Elle recommande de modifier

drastiquement cette structure en augmentant fortement la proportion de cadres A.

Par cette approche, le gouvernement sous-entend qu'il considère l'administration comme un instrument de politique sociale. Dans toutes les économies développées du monde, l'administration doit rendre le meilleur service au moindre coût. Elle n'est donc pas un instrument de politique sociale.

## Vingt années impossibles à rattraper

Il est de plus en plus évident qu'il ne sera jamais possible de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires. Il est donc illusoire de penser que l'évolution du point d'indice viendra un jour affleurer celle de l'inflation. Nous ne caressions pas cet espoir, raison pour laquelle notre analyse reposait sur une augmentation de 8,5 % pour un budget d'environ 3,5 milliards de F.CFP supplémentaires.

Sur le plan du chiffre, il serait possible comme A Tia I Mua de se satisfaire des 1,9 % obtenus. Seulement pour afficher pareil optimisme il faut supposer que dorénavant il sera possible d'obtenir chaque année un peu plus que l'inflation.

Pour préempter sur l'avenir, il est alors important d'analyser la façon dont ces négociations se sont tenues. Une absence de considération pour les fonctionnaires, une vision chargée de préjugés, une approche dans laquelle l'administration sert de politique sociale... tous ces éléments concourent à faire preuve de pessimisme. En ajoutant à cela un immobilisme législatif difficilement imputable à autre chose qu'un manque de volonté politique et le tableau se ternit sérieusement.

Avec l'ancienne majorité nous n'attendions rien car par essence nous savions qu'il n'y avait rien à attendre. Leur mépris pour la fonction

publique s'affichait ouvertement, parfois même avec cynisme. Avec cette nouvelle majorité existait alors une attente.

La déception ne vient pas des 1,9 % obtenus. Dans une négociation on obtient rarement ce que l'on souhaite vraiment. De plus, le gouvernement pouvait parfaitement nous annoncer 0 et nos moyens d'action restaient alors très limités. Le résultat lui-même n'a donc rien de trop décevant.

La déception vient du regard porté sur notre administration et de ces préjugés véhiculés. Elle vient aussi de ce parallèle tendancieux entre la situation sociale dégradée du Fenua et le cadre de travail supposé privilégié des fonctionnaires. Nous n'avions pas besoin de cet étalage pour être conscient de la misère que nous côtoyons chaque jour. Quels autres acteurs économiques ont accepté une baisse de leur pouvoir d'achat de 20 % pour favoriser la redistribution de la richesse vers ceux que le gouvernement choisissait, riches ou pauvres ?

Les « priviléges » des fonctionnaires sont tels qu'aujourd'hui la fonction publique peine à recruter et encore moins les meilleurs profils. La violence est telle dans l'administration qu'elle s'étale dans la presse. La redistribution des richesses vers les plus démunis est telle que la défiscalisation qui ne crée pas d'emploi absorbe environ 6 milliards par an pour grossir le patrimoine des plus nantis.

Le dialogue social s'étoile, se désagrège et malheureusement, sauf changement de paradigme, on voit mal ce qui pourrait le ramener vers plus d'efficacité et de rationalité.

Mai 2025

## Régulation, une mission en voie de disparition

La régulation consiste à équilibrer, ou mettre en adéquation, des ressources (des offres) et des besoins (des demandes).

En Polynésie française cette compétence incombe à différents services comme l'ARASS (Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale) ou l'Autorité de la concurrence.

D'autres services assurent également des missions de régulation comme la Direction de la Biosécurité pour les produits phyto et zoo-sanitaires, la Direction Générale des Affaires Economiques pour la grande consommation ou la DIREN pour l'environnement.

Pour autant, cette mission paraît de moins en moins visible alors qu'elle est pourtant essentielle.

### La crainte d'une disparition

Depuis quelques temps, il semble que cette mission primordiale tende à disparaître au profit d'arbitrages plus politiques au coup par coup. Nous nous en sommes inquiétés auprès de la directrice de l'ARASS qui s'est voulue rassurante.

Lorsque des règles sont contournées sur l'autel d'un arbitrage politique, il y a pourtant de quoi s'inquiéter, même si ces arbitrages politiques sont parfois rationnels. L'histoire à rebondissements de la pharmacie de Bora Bora en est un bel exemple. Cependant, si les règles ne sont pas bonnes, ce sont elles qu'il faut changer et non les processus décisionnels.

## Mieux cerner le problème

La régulation est un mécanisme complexe dans lequel la planification et l'évaluation de l'avenir sont importantes. Car pour réguler, il faut pouvoir contrôler et évaluer. Il faut également savoir financer pour éviter les gaspillages, les pénuries ou l'exclusion de certaines populations.

Réguler ce n'est pas se contenter de fixer des règles séparant les actions légales des actions illégales. Ce n'est pas non plus élaborer des textes pour justifier des usages ou des pratiques. Réguler c'est mettre en œuvre un cadre pour protéger les populations dans le présent et dans l'avenir.

Le rāhui est une régulation par laquelle les ressources naturelles sont préservées en quantité suffisante au regard de la consommation actuelle **et** future. Ce concept est donc commun à bien des civilisations.

En règle générale, plus la recherche du profit est intense, plus la nécessité de réguler est importante car les dérives et les excès deviennent légion.

## La partie visible de l'iceberg

Lorsque l'on pense à la régulation, d'instinct la pensée se focalise sur la santé, les maladies et leur prévention. L'ARASS est bien *l'Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale*. Son champ d'action dans la régulation s'étend donc bien au-delà de la santé.

Grace aux élans médiatiques que provoquent régulièrement les orientations de l'Autorité de la concurrence, on associe également la régulation au cadre économique et commercial. La concentration de l'économie entre les mains de quelques grands groupes avec la bénédiction du régulateur constraint d'ailleurs à s'interroger...

En raison d'une préoccupation heureusement croissante pour notre environnement, la Direction de l'environnement assure également des missions de régulation.

Dans une moindre mesure, on pense aux substances dangereuses, comme certains produits phytosanitaires, certains produits chimiques ou des aliments. Mais la régulation couvre également des objets qui ne respectent pas les normes que nous nous sommes fixées pour préserver notre santé et notre sécurité. La régulation devrait aussi s'étendre à des activités pour lesquelles nous ne souhaitons pas voir s'installer des charlatans.

Dans la régulation, il y a aussi toutes les concessions de services publics comme l'électricité, les transports, le traitement des déchets ou des eaux usées.

## Evaluer des risques

Le régulateur doit d'abord évaluer les besoins d'intervention de la puissance publique, car il n'y a pas lieu de tout réguler. Il ne s'agit pas forcément non plus d'estimer des quantités de biens et services dont la population aurait besoin, comme cela avait cours au moment de la planification soviétique. Il s'agit plutôt d'évaluer des risques.

Quel est le risque que l'offre de soins ne corresponde pas aux besoins de la population ? Quels sont les risques induits par les numerus clausus adoptés sur le Fenua et l'exclusion qu'ils provoquent de nos enfants partis se former à l'étranger ? Quels sont les risques de laisser de faux professionnels exercer des métiers divers ? Quels sont les risques inhérents à un protectionnisme trop poussé ? Etc...

Une fois les risques répertoriés et évalués, se pose la question du comment les restreindre. C'est là que le travail du régulateur prend tout son sens car il doit faire preuve d'une très grande finesse.

Prenons l'exemple de la médecine traditionnelle. Sa pratique doit-elle être laissée libre au risque de voir des personnes aux connaissances trop rudimentaires faire courir des risques à des malades ? Pour autant, doit-

on interdire la médecine traditionnelle qui sur bien des aspects a fait ses preuves ? Faute de certification, comment différencier un tradipraticien expérimenté d'un débutant ou pire d'un charlatan ?

Telle est la question à laquelle le régulateur doit répondre car son rôle n'est ni d'autoriser ni d'interdire. Cette prérogative revient à l'assemblée et au gouvernement. Le régulateur doit trouver une solution équilibrée aux orientations du législateur. Souvent, le régulateur intervient dans le vide législatif, ce qui rend son travail encore plus complexe.

Cette problématique du tradipraticien se retrouve partout : avec les plombiers, les électriciens, les bijoutiers, etc... Car il n'est pas question que nos populations puissent être confrontées à des usurpateurs. Ces exemples n'ont pas été choisis par hasard. Combien de personnes exercent en s'improvisant plombier, électricien, garagiste, masseur, esthéticien, coiffeur ?

Combien d'usagers déversent ensuite leurs déceptions sur les réseaux sociaux après avoir été abusés par un individu se présentant comme un « professionnel » alors que le résultat de son travail témoigne de son amateurisme ? Pourtant, toutes ces professions reposent sur des formations et des diplômes logiquement consultables.

Le régulateur devrait avoir pour mission de valider l'inscription d'une personne au registre des entreprises sur la base d'une formation reconnue. En dehors des professions médicales et de certains métiers sensibles, cette mission ne semble dévolue à aucun service. C'est ainsi que tout « bricolopithèque » peut s'improviser peintre, plâtrier, fleuriste, décorateur voire magnétiseur...

## **Evaluer les politiques publiques et les réorienter**

Même si tout n'est pas à réguler, le champ d'intervention reste vaste pour un gouvernement qui souhaiterait conserver une gestion saine.

La régulation est un processus en perpétuel adaptation. On ne régule pas « une bonne fois pour toute », car l'environnement change. Pour ajuster les mesures de régulation, il faudrait logiquement évaluer les politiques publiques. Or aujourd’hui, il semble que seule la chambre territoriale des comptes effectue ce travail, ce qui est regrettable.

Les prix et les marges de certains biens sont encadrés. Mais a-t-on pour autant évalué l’impact de ces mesures ? Pas à notre connaissance.

Le gouvernement distribue des sommes considérables en subventions ou en défiscalisation. Quelles évaluations ont été faites pour déterminer s’il était judicieux de maintenir ces soutiens financiers pour telle ou telle association, activité ou société ? Aucune.

La protection sociale généralisée est en place en Polynésie française depuis 1994. Pour autant, les rares évaluations que l’on en trouve ont été réalisées par... la chambre territoriale des comptes qui s'est essentiellement focalisée sur des aspects financiers.

La pauvreté progresse au Fenua malgré l'affichage d'une politique sociale "active". Alors qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? Quelles évaluations ont été menées par les différentes entités en charge de la régulation ? La réponse est dans l'ironie de la question.

Loin de nous la volonté de cibler d'éventuelles défaillances dans les services de notre administration. Si défaillances il y a eu, elles émanent de la commande gouvernementale, des missions et des moyens qui sont confiés aux différents services concernés.

## **Les qualités du régulateur**

Comme nous l'avons indiqué, le régulateur avance souvent en terres inconnues. Il doit se poser des questions souvent non encore soulevées, essayer d'anticiper ce qui n'a pas encore été observé et produire des avis.

Le régulateur doit donc être créatif, informé et cultivé ! Il doit logiquement maintenir à jour ses connaissances sur ce qu'il se passe ailleurs dans le monde afin d'avoir à sa disposition le plus d'éléments de référence possibles.

Le régulateur doit aussi être efficient car la problématique sur laquelle il doit apporter un éclairage est inscrite dans le très court terme. Il n'a pas le droit de laisser végéter la question. Il est contraint, par sa fonction, d'y apporter un éclairage quasi immédiat.

Il doit être constant, transparent et rendre des comptes aux parties prenantes (gouvernements, élus, usagers, payeurs, etc.). Il devrait logiquement porter sur la place publique des éléments d'éclairage afin que toutes les personnes concernées puissent affiner leurs opinions. Car le régulateur ne tranche jamais, insistons sur ce point ! Cette prérogative revient au gouvernement et aux représentants de l'assemblée de Polynésie.

Le régulateur se doit de prendre de la hauteur sur les problématiques qui lui sont présentées car il doit offrir une vision d'ensemble. Il est rare qu'une décision ne soit pas sans conséquences multiples.

Prenons l'exemple de l'importation de jouets. Si le régulateur considère que les normes de sécurité et d'hygiène ne sont pas respectées, il doit logiquement en recommander l'interdiction d'importation. Mais pour autant les objets sont déjà là, dans leur container sur le port. Un commerçant y a investi de l'argent. Accepter leur entrée c'est faire courir un risque à des enfants. Refuser leur entrée c'est provoquer la colère d'un commerçant par la perte de son investissement. Pas simple comme position, surtout dans une petite économie insulaire où la plupart des intervenants se connaissent...

Enfin, et par-dessus tout, le régulateur doit être fidèle à une morale, une éthique et une déontologie. Il devrait ainsi jouir d'une protection toute particulière pour que ses arbitrages ne souffrent d'aucune pression

politique ou commerciale. A ce jour aucune loi n'est venue garantir cette liberté de penser et c'est bien regrettable.

## Un contexte changeant et de nouveaux défis

Le régulateur est confronté à un contexte en perpétuelle évolution : nouvelles maladies, nouvelles technologies, nouvelles prestations, nouveaux produits, crises sanitaires majorées par le changement climatique, accroissement des inégalités socio-économiques et géographiques, mais aussi vieillissement de la population, concentration urbaine et augmentation de la demande.

Dans pareil contexte, les inégalités d'accès aux soins, à la consommation ou à l'information ne font que progresser. Sauf népotisme et capitalisme outrancier, l'accroissement de ces inégalités n'est pas acceptable collectivement.

Le régulateur doit rester vigilant à toute ces évolutions et demeurer force de proposition afin de préserver des équilibres souvent fragiles.

## Quid d'un cadre non régulé ?

Les plus libéraux sont en général favorables à la dérégulation. Disons qu'il s'agit d'une position de dominant tout à fait légitime. Car lorsqu'on n'émerge pas au rang des privilégiés, la dérégulation est une catastrophe. La situation américaine en est un bon exemple, notamment son système de soins.

Déréguler c'est accroître les inégalités, et notamment les inégalités d'accès aux soins et à la protection, quelle que soit la nature du danger. A terme, cela conduit généralement à une absence de prise en charge. Car dans un monde non régulé, rien ne contraint un professionnel de soins à prodiguer ses services à une personne qui ne peut pas payer.

Par ailleurs, tout le monde n'a pas accès au même niveau d'information. Dès lors, ceux qui ont un niveau d'instruction suffisant parviennent par leurs connaissances à éviter les pièges de la consommation. Ce n'est pas le cas de tous. Il serait immoral de laisser des populations s'exposer à des risques sous prétexte qu'elles n'ont pas eu l'accès à des niveaux d'instruction suffisants.

L'absence de régulation conduit ainsi à des coûts élevés, à une surproduction de spécialités médicales ou de services peu rentables pour la population, au charlatanisme, à des zones de sur-représentation et des déserts médicaux comme dans l'Hexagone.

Qui dit absence de régulation dit également absence de contrôle et de traitement. Cela favorise l'apparition de prestations non validées ou dangereuses, comme des marchés parallèles de médicaments dans certains pays.

Chacun en conviendra, le gain collectif de la régulation est indéniable.

## Quel espace de liberté pour le régulateur ?

Serait-il envisageable de déléguer cette compétence à un prestataire extérieur ? La réponse qui semble la plus évidente est « non ». Besoin de cohérence des politiques publiques, nécessité d'être imprégné du contexte local, et surtout exigence d'une vision d'ensemble font qu'il paraît délicat de déléguer pareille compétence. Les collusions entre entités privées sont par ailleurs plus faciles qu'entre entités publiques et privées. Quoi que... 

Pourtant, il existe actuellement plusieurs entités privées dans le domaine de la planification/régulation. Nous en avons dénombré au moins quatre dans le domaine sanitaire et social et celles qui œuvrent dans le domaine sanitaire se connaissent parfaitement... tout en étant normalement "concurrentes".

Que serait alors un régulateur sans un pouvoir de sanction ? Certains services impliqués dans la régulation n'ont pas obtenu le transfert de pouvoirs de sanctions. Parfois, le législateur n'a pas pris en considération, y compris dans les textes réglementaires eux-mêmes, les contraintes techniques, financières ou géographiques. Il en découle ainsi des contrôles quelques fois impossibles ou inopérants.

C'est paradoxal car la sanction est l'unique arme du régulateur. La « pédagogie » a déjà montré toutes ses limites auprès d'acteurs pour qui la fin justifie généralement les moyens. On régule... sans trop réguler. C'est un peu comme se mettre la main devant les yeux pour ne pas regarder tout en écartant les doigts.

## **Ne pas faire les choses à moitié**

« *Si vous ne prenez pas le changement en main, il vous prendra à la gorge.* » Cette situation attribuée à Winston CHURCHILL en dit long. Elle traduit surtout l'importante de ne pas faire les choses à moitié.

Or aujourd'hui, il apparaît que certaines missions de régulation ne sont pas couvertes par notre administration. Dans bien des cas, les services potentiellement concernés ne disposent pas des moyens nécessaires pour rendre effective une véritable politique de régulation.

Finalement, l'autorité gouvernante souhaite-t-elle une autorité qui régulerait véritablement, au point d'entraver certaines libertés prises par nos dirigeants ?

La collectivité retirerait indéniablement des bénéfices à l'émergence d'une autorité administrative indépendante de régulation avec de véritables pouvoirs de sanctions. L'autorité politique, quant à elle, a certainement de quoi le redouter. C'est là que le bât blesse !

Juin 2025

## Ayden, une réflexion loin des passions

Un terrible drame s'est produit au mois de mai avec la mort violente de la petite Ayden. Celle-ci était placée chez « des tiers dignes de confiance » supposés la protéger des violences qu'elle connaissait déjà dans sa famille biologique.

Dès cette information rendue publique, la vindicte populaire s'est lâchée sur les réseaux sociaux avec cette pulsion presque naturelle de rechercher et de désigner sans délai des coupables.

Nous avons préféré rester silencieux et prendre un peu de recul pour ne pas penser dans l'émotion.

### **Le travailleur social, un coupable idéal**

Très vite les travailleurs sociaux ont été désignés, considérant qu'ils avaient faillis dans leur mission. Le Président du Gouvernement reconnaissait lui aussi « des carences », sous-entendant potentiellement une erreur des services sociaux.

Dans ce contexte, les agents de la Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité (DSFE) ont immédiatement été pointés du doigt. On est ainsi venu porter à leur encontre des accusations graves, sans enquête, sans analyse, alors qu'ils sont totalement sous le choc.

Ceux qui se répandent sur les réseaux sociaux, ceux qui s'expriment sous le coup d'une légitime colère, n'ont visiblement aucune idée de ce qu'est devenu le quotidien de ces agents très particuliers de la fonction publique.

Ces derniers mériteraient pourtant d'être écoutés. Ils sont suffisamment intelligents, sensibles et professionnels pour faire eux-mêmes leur autocritique. Leur silence et leur retenue dans ce drame en disent long sur leur ressenti et leur professionnalisme.

Ceux qui rejoignent chaque jour leur poste de travail sont passionnés, et ce drame les a ébranlés, bien davantage que d'autres qui vocifèrent simplement.

## Une communication maladroite

Les conditions de travail de ces agents sont devenues telles depuis des années que l'éventualité de cette tragédie était dans leur tête depuis bien longtemps. Ils le redoutaient, voire le pressentaient.

Dans l'hexagone, quelques 381 000 enfants sont aujourd'hui suivis par environ 35 000 travailleurs sociaux dédiés spécifiquement à l'enfance. Cela représente onze enfants par travailleurs sociaux. En Polynésie française, contrairement aux annonces de Madame la Vice-Présidente, nous n'en sommes pas à 20 enfants par travailleurs sociaux, mais à plus de 60 ! Six fois plus ! Cela aurait pu constituer une première alerte pour nos dirigeants, mais visiblement non. Lorsque Madame la Vice-Présidente tente de minimiser la réalité dans un tel moment de crise, il y a de quoi s'alarmer et s'inquiéter.

Le gouvernement a d'abord déclaré que le problème n'était pas dans le nombre de travailleurs sociaux puisque « il y avait eu une visite en avril » ! Devant pareille ineptie, Madame la Vice-Présidente en charge du social a fini par concéder qu'effectivement, notre administration est sous-dotée en travailleurs sociaux. Elle a reconnu que dans l'hexagone chaque travailleur social suit en moyenne une trentaine de dossier, alors qu'en Polynésie française, le même travailleur social en suivrait une centaine !

Même si ces chiffres ne sont pas tout à fait corrects, ils dressent, de l'aveu même de Madame la Vice-Présidente, un constat d'échec.

Il y eut aussi ces petites phrases maladroites comme « Il faut être plus rigoureux. [...] il y a eu une faille quelque part », « Il y a un trou dans la raquette ». Chacune d'entre elles, sans le vouloir certainement, pointaient vers les travailleurs sociaux. Un tel cafouillage en termes de communication en dit long sur la difficulté de regarder les choses en face.

Voilà des années que la DSFE est en sous effectifs et le crie sous tous les toits. Mais la caravane passe... Depuis plus de deux ans maintenant, notre syndicat se montre très actif sur ce sujet. Nous avons obtenu les Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) pour les agents de la DSFE afin de rendre leurs postes un peu plus attractifs. Contrairement aux déclarations de Monsieur le Président, ces indemnités n'ont pas été « augmentées », elles ont été créées sous notre impulsion pour endiguer l'hémorragie de travailleurs sociaux.

Nous y avons également négocié leurs conditions d'octroi et le régime des astreintes. La volonté politique est si faible et notre administration est si lente que ces ISS actées depuis près d'une année n'ont toujours pas été versées aux agents !

Nous avons écrit un nombre incalculable de fois sur le sujet pour marteler le manque de travailleurs sociaux. Puis vint la tragédie...

Le sous-dimensionnement de la DSFE est un choix politique dont les travailleurs sociaux ne portent pas la responsabilité.

Les dernières déclarations de Madame la Vice-Présidente annonçant la création de 20 postes sonnaient comme un espoir. Mais voilà qu'il s'agit visiblement de transformer 20 postes de catégorie B en catégorie C. Or les conseillers socio-éducatifs et les assistants socio-éducatifs sont tous désormais des agents de catégorie A ! Alors comment combler le manque de travailleurs sociaux avec 20 postes de catégorie C ? Le gouvernement

va devoir se livrer à de multiples contorsions pour expliquer comment faire rentrer un énorme pavé dans un petit cercle...

## **Un cadre de travail dégradé**

L'administration n'arrive plus à attirer de travailleurs sociaux. Le rythme de travail est devenu démesuré en raison du nombre de cas suivis par agent. Les rémunérations sont dérisoires au regard des années d'études nécessaires pour l'obtention des diplômes. La violence et la misère quotidiennes sont devenues telles, que beaucoup abandonnent ou refusent ce métier.

Ceux qui tentent l'aventure ne restent pas bien longtemps. Les arrêts maladie s'enchaînent non par fénéantise comme le pensent certains, mais par épuisement.

Depuis quelques années, en raison de violences accrues contre les employés, la direction a été contrainte de déployer des agents de sécurité dans l'immeuble Te Hotu qui abrite le service central ainsi que dans toutes les circonscriptions ! Une telle obligation aurait légitimement dû déclencher une prise de conscience ! Mais là encore, rien.

## **Prendre un peu de recul**

Dans ce monde où l'immédiateté de tout est devenue la règle, peut-être est-il judicieux de rappeler que les travailleurs sociaux n'arrivent qu'en bout de chaîne, lorsque tout le reste du système s'est montré défaillant.

Pour la petite Ayden, la famille biologique fut la première défaillance, le cadre législatif qui encadre l'examen « des tiers dignes de confiance » fut la seconde, la surcharge de travail par travailleur social fut la troisième, ces fameux « tiers dignes de confiance » la quatrième, l'école la cinquième et l'absence de circuit organisé entre tous ces protagonistes la sixième.

La personne qui a choisi « les tiers dignes de confiance » de la petite Ayden a nul doute réalisé son travail correctement et consciencieusement, n'en déplaise à beaucoup. Elle a certainement dû arbitrer ce placement dans l'urgence... comme d'habitude. La famille d'accueil devait en apparence cocher tous les critères favorables... comme d'habitude. Puis le flot de dossiers quotidiens n'a pas permis d'assurer le suivi minutieux nécessaire... comme d'habitude. Et sans aucune alerte de l'école, les travailleurs sociaux ont considéré que tout allait bien... comme d'habitude.

Peut-être existe-t-il d'autres responsables, aujourd'hui plus discrets, ou malheureusement dans le rang des accusateurs.

La défaillance de la famille biologique et celle « des tiers dignes de confiance », révèlent dans ces cas de souffrances subies par les enfants, la faillite de « La famille » en tant qu'institution.

Il n'est jamais rappelé, ni par les pouvoirs publics, ni par les églises, qu'il ne faut jamais faire plus d'enfants que l'on est capable d'en assumer affectivement et financièrement.

Un enfant est une responsabilité de toute une vie. Aussi, sans doute serait-il judicieux de répéter qu'avoir un enfant n'est pas une obligation. D'insister sur le fait qu'avant l'arrivée de cet enfant, toutes les conditions d'accueil doivent être remplies au sein de la famille : suffisamment d'argent, suffisamment d'énergie, suffisamment d'espace, suffisamment de temps pour s'en occuper et par-dessus tout, suffisamment de patience, d'amour et de tendresse à donner. Car de la patience il en faut et beaucoup !

Dans nos pays démocratiques, la loi ne peut interdire d'avoir des enfants. Cependant la naissance d'un enfant doit relever d'un acte désiré et non d'une fatalité.

Pour l'anecdote, fut une époque en Angleterre où il fallait l'autorisation du roi pour avoir un enfant. Lorsque cette autorisation était donnée, le couple pouvait afficher fièrement sur la porte de sa maison « Fornication Under Consent of the King » (Relations sexuelles sous le consentement du Roi) dont les initiales sont à l'origine du mot « Fuck » que nombre de personnes utilisent. Ce n'est pas un trait d'humour, vérifiez par vous-mêmes.

Cette contrainte a disparu et aujourd'hui, fort heureusement, les femmes sont libres de disposer de leur corps comme elles l'entendent. La contraception existe, elle est libre et financièrement accessible.

La pilule du lendemain existe et se délivre gratuitement (une pensée pour le Professeur BAULIEU qui en est le père et qui vient de décéder). L'avortement médicalisé est libre d'accès, et n'en déplaît à ses détracteurs, mieux vaut un avortement plutôt qu'un enfant qui naîtra dans un cadre où il n'est pas attendu et donc soumis à cette première violence affective qui augure souvent celles physiques à venir.

La violence familiale ne connaît aucune frontière sociale, culturelle ou ethnique. Il faut donc couper court aux habituels clichés. Les enfants soumis à la violence de leur famille, on les trouve malheureusement partout : chez les riches comme chez les pauvres et dans toute la diversité que compte notre civilisation.

## Accepter sa part de responsabilité

Alors, plutôt que de désigner publiquement des coupables sans procès, chacun doit peut-être faire avant tout son auto-critique et assumer sa part de responsabilité.

Il y a les pouvoirs publics et les églises qui promeuvent souvent la natalité au lieu de rappeler les parents et les futurs parents à leurs responsabilités. Peut-être est-il temps de réfléchir au système d'allocation familiale afin

que l'aide financière aux enfants ne soit jamais un critère dans la décision d'avoir un enfant.

Il y a aussi chacun d'entre nous qui entend les pleurs, les cris, se retrouve témoin d'actes de violences et qui avec une grande lâcheté n'intervient pas et ne dit rien pour ne pas faire d'histoires ou ne pas en avoir.

Il y a également l'école et la vigilance qui devrait être rappelée aux enseignants avec peut-être une obligation légale de signalement comme cela est déjà le cas dans certains pays. Les enseignants ont déjà cette obligation morale de signaler les situations suspectes ! Mieux vaut une enquête sociale pour rien, qu'une absence d'enquête qui débouche sur une tragédie.

Il y a de nouveau les pouvoirs publics qui considèrent qu'un travailleur social peut parfaitement faire son métier correctement en suivant plus de 60 enfants à la fois. Ainsi, 60 enfants pour 169 heures par mois, cela représente moins de trois heures par mois pour chacun d'entre eux. Nous mettons tous ceux qui vocifèrent sur les réseaux sociaux au défi de faire mieux dans ces conditions.

Ainsi, il n'y a pas « un trou dans la raquette » mais « des trous dans des raquettes ».

## Quelle politique sociale ?

Augmenter le nombre de travailleurs sociaux pour palier le nombre grandissant de foyers en ayant besoin est un cercle vicieux.

La misère est multiple. Elle est en premier lieu financière puisqu'un tiers des habitants vivent en dessous du seuil de pauvreté. Elle est aussi parfois intellectuelle, affective, culturelle, morale et elle peut toucher chacun d'entre nous. Pour la combattre, encore faut-il la détecter au plus tôt.

On pense bien évidemment à l'école où l'on a laissé l'Etat dérouler le seul modèle qu'il connaît, à savoir le sien, celui de l'hexagone. Pourtant la Polynésie française est compétente en matière d'éducation et de programmes scolaires depuis une trentaine d'années. Elle n'a visiblement pas encore pris la mesure de ses compétences, et ne conçoit toujours pas un système éducatif calé sur son cadre socio-culturel... Pourtant culturellement le Fenua ce n'est pas la France !

Peut-être y a-t-il là une première réflexion à avoir pour combattre les misères intellectuelles, affectives et culturelles.

Fut une époque où le tissu associatif dédié au social était dynamique. Des travailleurs sociaux de notre administration étaient affectés au sein de ces structures associatives pour réaliser leur accompagnement social au plus près des populations.

Mais un jour, un chef de service ou un ministre, décida que ce n'était plus possible. Ces travailleurs sociaux furent rapatriés au sein des affaires sociales et le travail de proximité qu'ils réalisaient fut confié à d'autres, souvent moins expérimentés, voire dénués de toute formation sociale.

Là encore, peut-être serait-il judicieux de se poser de judicieuses questions ? Certaines de ces associations assument une bonne part de leur budget et rémunèrent des personnes en grande précarité tout en assumant un accompagnement social.

Ayant présidé l'association Te U'I Rau à Faa'a pendant des années, j'ai pu mesurer la force du tissu associatif et surtout le lien spécial qu'il sait établir avec les usagers qui en ont besoin.

Plutôt que de dépenser des sommes considérables dans des projets souvent dénués de sens, peut-être y aurait-il un intérêt dans le cadre de la politique sociale à réorienter ces sommes vers ces associations tout en y déployant des travailleurs sociaux de notre administration.

## Un pessimisme de rigueur

Ce drame ne servira à rien car malheureusement aucun changement n'interviendra. Soyons lucides. Les travailleurs sociaux ne le savent que trop. Une fois l'émotion et les discours passés, chacun oubliera, reviendra à ses habitudes... jusqu'au prochain drame.

Comme à chaque tragédie de ce type, les travailleurs sociaux y laissent une part d'eux-mêmes. Car contrairement aux autres, chacune de leur journée de travail les plonge dans un quotidien qui leur rappelle la petite Ayden.

Qu'elle repose en paix, qu'une enquête minutieuse soit faite et que justice soit prononcée. Quant aux autres, qu'ils s'interrogent sur eux-mêmes, se remettent en question. Qu'ils lisent ou relisent « Pina » de Titaua PEU. Ils comprendront qu'en 2016, l'horreur était déjà là, décrite avec minutie et elle n'était pas qu'un roman.

Juillet 2025

## Les engagements du gouvernement... n'engagent que ceux qui y croient

En décembre dernier, notre syndicat a signé un protocole de sortie de grève par lequel le gouvernement s'engageait sur un certain nombre de dossiers.

Sept mois plus tard, force est de constater que même une signature du Président du gouvernement n'a pas forcément valeur d'engagement...

### Sur les reclassements

Comme nous l'exposions dans notre tranche de vie de décembre 2024 consacrée à notre protocole d'accord<sup>2</sup>, certains cadres d'emploi sont passés de catégorie B à A à la faveur d'un niveau d'études requis atteignant ou dépassant aujourd'hui la licence.

Les projets de textes les concernant prévoyaient alors un reclassement dans les nouvelles grilles « *à échelon immédiatement supérieur ou égal avec perte de l'ancienneté acquise* ». Cette méthode ne favorise que les nouveaux arrivés, car pour les plus anciens, la reconnaissance salariale de ce changement est loin d'être au rendez-vous. Dans certains cas, elle est même inexisteante. Si l'on ajoute à cela la perte d'ancienneté acquise dans l'échelon, ce qui devrait être une progression devient une régression.

La CSTP-FO et A Tia I Mua soutiennent très largement la position du gouvernement au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique. La

---

<sup>2</sup> <https://sfppolynesie.org/?p=3385#more-3385>

voix de la FISSAP est peu audible, et nous tentons de faire front avec le soutien de la FRAAP.

La représentante de la CSTP FO avait même lancé très sérieusement lors de l'adoption des textes en CSFP : « *l'important est la reconnaissance psychologique du passage de catégorie B à A* ». Nous laissons aux principaux concernés, et plus particulièrement aux psychologues, premières victimes de la méthode, le plaisir d'apprécier pareille ineptie.

Nous avions défendu le principe que l'ancienneté acquise est le fruit d'années de travail et qu'elle n'a pas à disparaître sous prétexte d'un changement de catégorie B à A. Par ailleurs, nous proposions que la méthode de reclassement se fasse sur la base d'une table de passage entre ancienne et nouvelle grille afin de garantir un minimum de progrès salarial pour tous, et consacrer ainsi le véritable changement de niveau. Nous avons transmis nos propositions en janvier 2025 accompagnées des études d'impacts financiers.

Le gouvernement n'a jamais considéré nos travaux et aucune discussion n'a eu lieu sur le sujet... bref le mépris le plus complet. Aujourd'hui sans autre forme d'échange, le gouvernement revient à la charge pour maintenir son cap, à savoir faire passer des agents de catégorie B à A sans véritable changement salarial. Seul petite ouverture, une conservation partielle ou totale de l'ancienneté. Cela sonne presque comme une insulte. Pour garantir un satisfecit, les conseillers techniques ont choisi quelques rares situations fort avantageuses dans la réforme annoncée (soit en tout début soit en toute fin de carrière). Mais pour le plus grand nombre, la douche sera froide.

Le ministère en charge de la fonction publique avait évoqué un séminaire courant juillet pour remodeler les cadres d'emplois et les grilles de rémunération. Visiblement, nul besoin d'échanges.

Les dangers de la méthode sont multiples. Tout d'abord, l'absence de concertation sur nos propositions vient rompre un dialogue social déjà

tendu. Quant aux reclassements eux-mêmes, ils vont créer de nombreuses frustrations dans des professions déjà sous tension comme les infirmiers, les infirmiers anesthésistes, les infirmiers de bloc opératoire, les psychologues, les conseillers socio-éducatifs et les agents socio-éducatifs. Ça fait du monde !

Ensuite, considérer qu'un catégorie A n'a pas à gagner bien davantage qu'un catégorie B revient finalement à abaisser les grilles de rémunération et à dévaloriser la valeur des études et des savoirs.

A force de faire pression sur les grilles de rémunération pour les maintenir à des niveaux relativement bas au regard des professions associées, on risque de ne plus attirer grand monde dans l'administration. Notre fonction publique peine aujourd'hui à recruter des ingénieurs, des informaticiens, des travailleurs sociaux et du personnel de santé. La réforme risque de provoquer le départ de ces agents vers d'autres horizons (le privé ou la fonction publique d'Etat).

Comble de l'absurdité, comme nous le relations dans notre dernière tranche de vie, l'administration en vient à publier des annonces pour recruter du personnel temporaire où le niveau de rémunération est très supérieur à celui des grilles actuelles.

Notre fonction publique est aujourd'hui malade de ses inégalités et de ses inepties. Ajouter des réformes iniques ne fera qu'amplifier le mal-être qui gangrène notre administration.

Aujourd'hui, l'absence totale d'échange autour de nos propositions et l'obstination du gouvernement de maintenir des méthodes de reclassement ineptes sur le plan moral, risquent de provoquer la grogne des principaux intéressés... et ils sont nombreux.

Si ces derniers décident de partir en grève faute d'écoute et de décisions moralement justes, il ne faudra pas y chercher la manipulation des syndicats.

## Le cadre de travail des agents publics

### Locaux vétustes

Nous demandions qu'un audit soit fait sur les locaux exploités par l'administration pour y placer ses agents et qu'un programme de réhabilitation soit lancé dans les meilleurs délais. Cette demande résultait de différentes visites effectuées par nos soins ayant révélé des conditions parfois inacceptables. Le gouvernement devait agir à l'horizon du 1<sup>er</sup> trimestre 2025... il n'a rien fait pour le moment. L'immense projet de déconcentration administrative pourrait résoudre partiellement ce problème, mais verra-t-il simplement le jour ? Un changement politique aux prochaines élections territoriales pourrait parfaitement remettre en question cette orientation.

### Règlement amiable des conflits

Une entité placée au sein de la DTI devait permettre le règlement de certains conflits amiables. Si la coquille a été créée dans l'organigramme de la DTI, elle est totalement vide. Aucun agent n'y est affecté et aucun cadre protecteur n'a été adopté pour ces derniers. Ce cadre est essentiel car il faut éviter toutes formes de représailles de la part d'un chef de service qui se verrait sermonné pour avoir enfreint la réglementation. Un projet semble dans les tuyaux, mais vu la lenteur législative et l'absence d'agents affectés, on se demande bien ce qu'il adviendra.

### Possibilité d'intégration des ANFA

Nous réclamions également la mise en place d'un dispositif d'incorporation régulier des ANFA dans la fonction publique. Si le gouvernement semble déterminé à favoriser l'intégration des agents de la fonction publique d'Etat dans notre administration, il ne semble pas prompt à favoriser celle de nos confrères ANFA. Pourtant tout le monde

s'accorde sur la nécessité d'accélérer l'émergence d'une fonction publique à statut unique. Pourquoi tant de réticence à laisser les ANFA intégrer la fonction publique alors qu'il semble urgent de faciliter l'entrée des fonctionnaires d'Etat ?

## Quelques progrès tout de même

Nous demandions que la loi à venir sur la reprise d'ancienneté, plus favorable que la précédente, ouvre une possibilité de rattrapage pour ceux déjà en poste. Cette demande semble acceptée mais le gouvernement souhaite une étude d'impact que nous nous sommes proposés de réaliser. Seul problème, il n'y a aucun moyen d'identifier les agents pouvant en bénéficier ainsi que l'ancienneté qu'ils pourraient revendiquer.

Seule référence, lors de la précédente loi permettant le rattrapage d'ancienneté, la direction du budget et des finances n'avait même pas jugé nécessaire un collectif budgétaire tant l'impact financier était minime... Espérons que le dossier avance même sans cette étude impossible à réaliser faute d'information.

Pareils bilan et mépris signent aujourd'hui une rupture du dialogue social dont seul le gouvernement porte la responsabilité.

## Circuit législatif... une usine à gaz

Le circuit législatif des textes de loi relatifs à la fonction publique consiste normalement en un avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), puis une transmission du conseil des ministres vers le Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel pour avis, puis un passage devant l'assemblée. Par nature, il s'agit déjà d'un parcours du combattant.

Mais le gouvernement a créé trois commissions en amont du Conseil Supérieur de la Fonction Publique : une commission de la filière santé, une commission du statut général et une commission des cadres d'emploi. Les projets de textes y sont normalement arbitrés pour simplifier leur passage devant le CSFP.

Malheureusement ces commissions ne se réunissent pas très souvent et la méthode de travail manque d'efficience. Sur ce dernier point, difficile de blâmer uniquement le gouvernement car bien des organisations syndicales viennent dans ces commissions sans avoir pris le temps d'analyser les textes. Elles les découvrent donc en séance et ça patauge donc un peu.

Derrière ces commissions, l'idée est pourtant noble. Il s'agit de mettre autour de la table des interlocuteurs concernés par les projets de textes qui ne siègent pas forcément au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Cependant, c'est une couche supplémentaire sur un mille-feuille déjà bien garni. Sans compter que les arbitrages de ces commissions ne sont pas forcément conformes aux souhaits du gouvernement... Il s'en suit alors une prolongation des débats en CSFP.

Nous avons proposé que les projets de textes soient envoyés aux organisations syndicales deux mois avant la tenue des conseils supérieurs de la fonction publique avec un délai de trois semaines pour retourner une analyse écrite. Les éléments seraient alors compilés par la DTI qui transmettrait ensuite la synthèse au gouvernement et aux organisations syndicales. Quinze jours avant la tenue du CSFP, les arbitrages du gouvernement seraient renvoyés par écrit aux organisations syndicales afin que lors du CSFP, le débat ne porte que sur les zones de désaccord. Malheureusement notre voix n'a visiblement pas porté...

## Difficiles postures syndicales...

Ces dernières semaines ont été marqués par des mouvements sociaux relativement tendus.

La population dans sa très grande majorité a très mal vécu les possibles blocages liés aux préavis de grèves de la FRAAP. Les fonctionnaires semblent eux-aussi avoir boudé l'appel à la grève tant la mobilisation était faible.

Davantage en période électorale, les organisations syndicales cherchent à exister, cela se comprend. Il est parfois difficile de trouver le chemin le plus approprié pour rappeler aux agents publics que l'on est présent !

L'action syndicale est souvent périlleuse. Elle ne peut être efficace sans le soutien de la population dans son ensemble. Et pour obtenir l'assentiment de nos concitoyens, il faut non seulement des revendications justes, mais également une approche consensuelle. Sans cette légitimité populaire, ce sont les entités syndicales elles-mêmes qui risquent l'affaiblissement.

Il est toutefois bon de rappeler à bien des détracteurs de la grève que les grandes avancées sociales, comme les congés payés, le SMIG, l'illégalité du travail des enfants ou la semaine de 39 heures ont été obtenus grâce à d'intenses et longs mouvements sociaux.

La volonté du premier ministre du gouvernement français, Monsieur François BAYROU, de revenir sur certains jours fériés pour soi-disant réaliser d'hypothétiques économies, montre à quel point la vigilance et la mobilisation doivent cependant rester grandes.

Août 2025

## Délocalisation d'une partie de la fonction publique

Le gouvernement vient d'annoncer un immense plan de « *décentralisation* » de notre administration. S'il est mené à son terme, il s'agira d'un changement profond dans notre organisation.

La dernière *Tranche de vie* que nous avons publiée restituait à chaud la réaction d'une de nos adhérentes. Prenons maintenant un peu de hauteur sur ce projet ambitieux dont les motivations réelles semblent difficiles à cerner.

### **Déconcentration, décentralisation, délocalisation ?**

Plusieurs termes peuvent désigner des mouvements dans l'administration. Le gouvernement a choisi celui de « *décentralisation* », sans doute à tort.

#### **La déconcentration administrative**

La déconcentration administrative vise à déployer des autorités administratives représentant les services du Pays dans d'autres circonscriptions que Tahiti. Ce chemin fut déjà emprunté par notre administration notamment dans le domaine de la santé et de l'agriculture. Une "*déconcentration*" de tous les services du Pays aurait un coût exorbitant pour peu de sens.

Plus récemment, le déploiement des « *Fare Ora* » constitue aussi une démarche de "déconcentration" dans laquelle le Pays tente de rapprocher certains services du Pays des usagers.

Avant même l'initiative du Pays, nous avions clairement décrit cette possibilité qui nous semblait une bonne approche. Nous préconisions une convention entre le Pays et les communes pour que des agents communaux soient formés et servent de relai pour simplifier certaines formalités administratives.

Nous proposions même il y a peu, le déploiement de bornes informatiques dans les communes et communes associées permettant la prise de rendez-vous en visio-conférence avec des agents du Pays.

Sur un territoire aussi vaste que l'Europe avec d'importantes contraintes, il est vain de chercher à reproduire ce que d'autres Pays font. Il faut se montrer innovant.

Même si ce projet des *Fare Ora* nous semble prometteur pour rapprocher usagers et administration, il n'est pas sans obstacle. Car pour être efficaces, ces *Fare Ora* ne peuvent être de simples "boîtes postales".

En premier lieu la démarche repose sur des connexions internet stables et assurées avec un bon débit. Cependant, bien des communes ou communes associées, notamment aux Tuamotu et aux Marquises ne bénéficient pas de ce service.

En second lieu, les agents communaux effectuant ce relai doivent assimiler un très grand nombre de connaissances en matière de démarches et de dispositifs administratifs. La masse d'informations est souvent lourde pour une seule personne.

Enfin, existe aussi le risque d'une emprise accrue des Tavana sur leur population, particulièrement dans les îles à faible densité de population ou éloignées de Tahiti.

## La décentralisation

La décentralisation, terme choisi par le gouvernement, consiste en réalité en un transfert de compétences et de ressources du pouvoir central vers des collectivités territoriales. C'est ce que l'Etat a fait avec les communes au travers du Code Général des Collectivités Territoriales. Traitement des ordures, des eaux usées, fourniture d'eau potable aux usagers, entretien de la voirie, etc., autant de compétences que l'Etat a transférées aux communes en leur accordant une dotation de fonctionnement.

Comme chacun l'aura compris, le projet du gouvernement ne correspond ni à de la *déconcentration* ni à de la *décentralisation*.

Il s'agit en réalité d'un simple projet de « *délocalisation* ».

## Quel problème pose la localisation actuelle de l'administration ?

Maintenant que nous avons mieux « nommé » le projet du gouvernement, essayons de comprendre son pourquoi.

Le gouvernement avance ses arguments comme *une zone urbaine de Papeete saturée, asphyxiée et paralysée par la congestion routière*. Il évoque également *le manque de foncier, le coût du logement* ainsi que « *les inégalités spatiales* » qu'il définit comme les inégalités d'accès aux infrastructures publiques. « *Les habitants perdent en moyenne deux heures par jour dans les bouchons pour rejoindre les centres d'activités.* »

Ironiquement, sur ce dernier point, il n'y a aucune "inégalité" spatiale puisque toute personne qui converge vers Papeete perd deux heures dans les embouteillages ! 😊

Les agents de la fonction publique seraient-ils responsables de la saturation de la zone urbaine ? Les agents de la fonction publique seraient-ils également responsables des embouteillages ?

L'administration dans sa globalité serait-elle responsable de ces "inégalités spatiales" ? A ces trois questions le gouvernement semble répondre par l'affirmative puisque sa solution réside dans la délocalisation des services du Pays. Certes, il annonce vouloir déclencher une dynamique dans le secteur privé, mais c'est bien du côté de l'administration qu'il cherche en premier des solutions.

Paradoxalement, le nombre d'agents de la fonction publique qui convergent vers Papeete n'est pas très conséquent par rapport à toute la population qui s'y déplace.

De plus, les « zones industrielles » sont toutes situées dans des vallées étroites qui par essence constituent des goulots d'étranglement difficilement accessibles. Accessoirement, elles sont en bordure de rivière ce qui n'est pas optimal pour l'environnement. Outre les véhicules des travailleurs, ces zones industrielles imposent le déplacement d'énormes camions parfois lourdement chargés, le plus souvent depuis et vers le port de Papeete.

A Papeete, le volume de parkings disponibles n'a pas forcément suivi l'évolution de la quantité de véhicules qui convergent quotidiennement vers l'agglomération.

Ainsi, la saturation de Papeete, et plus largement de la zone urbaine, ne semble en aucun cas la résultante de notre administration. Elle est davantage le fruit d'une absence de planification et de choix d'urbanisme dans lesquels des autorisations de constructions conséquentes ont été accordées, constructions dont la rationalité est parfois douteuse. Démultiplier les logements dans des fonds de vallée desservis par une unique petite route sur laquelle viennent converger tous les habitants pose question... Mais bon !

L'absence d'un système de transport en commun disposant d'un chemin dédié et respectant des horaires est aussi une contrainte. Mettre de plus en plus de bus sur une route congestionnée davantage la circulation mais

ne la fluidifie pas. Là encore, la solution aux transports en communs sur un espace confiné comme une île, réclame une approche innovante et non un copier-coller de ce qui se fait dans des zones continentales.

## **Un projet qui porte sur la relocalisation d'environ 1 500 agents**

L'annonce du gouvernement indique qu'il s'agit de délocaliser 22 services et six ministères totalisant 1 500 postes de la fonction publique territoriale. Que représentent 1 500 postes sur les 8 000 que globalise la fonction publique ?

Est-ce véritablement la délocalisation de 20 % des effectifs de la fonction publique qui va mettre fin à la saturation de Papeete ? Pardonnez-nous d'en douter.

Quant aux ministères délocalisés, ils apprécieront sans doute les kilomètres et les embouteillages pour participer aux réunions du gouvernement à Papeete ou défendre leurs textes à l'assemblée. Le bilan carbone risque ainsi d'en prendre en coup.

## **Encombrant partage de compétences entre Pays et communes**

Le Pays ne peut intervenir sur les compétences des communes en matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire. Le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) a relativement bien défini les zones d'intervention de chacun.

Pour autant, la saturation de la zone urbaine est un problème dont la solution ne se trouve pas qu'au sein des communes situées entre Mahina et Punaauia. Entrevoir le déplacement progressif de populations et d'entreprises jusqu'à la presqu'île n'est pas sans conséquences pour ces dernières.

Cela signifie fournir plus d'eau potable et en traiter davantage. C'est aussi plus d'ordures ménagères à collecter et d'écoles à entretenir. Autant de compétences dévolues à des communes dont les budgets sont aujourd'hui modestes.

L'île de Tahiti compte moins de 200 000 habitants, ce qui en fait une agglomération comparable à Saint-Etienne, Toulon ou Reims. Nous sommes donc bien loin des grandes villes hexagonales.

L'enchevêtrement de compétences entre le Pays et les communes est sans doute un obstacle dans la bonne gestion de l'espace sur l'île de Tahiti. Le copier-coller du CGCT hexagonal pour la Polynésie française démontre ici toutes ses limites.

L'organisation administrative de l'île de Tahiti et son découpage en 12 communes (21 communes ou communes associées), démultiplie les obstacles et sources d'oppositions à tout projet global d'urbanisme.

## **Pourtant, c'est bien d'un projet global et cohérent dont l'île de Tahiti a besoin.**

Le gouvernement a pris la décision d'exploiter les leviers dont il dispose, mais cela sera-t-il suffisant, y compris pour insuffler une dynamique dans le secteur privé comme il le suggère ?

Les communes de Papeete, Pirae ou Faa'a laisseront-elles partir leurs zones industrielles qui financent une partie de leurs budgets via les patentnes ? Certainement que non, car rien n'est prévu à ce jour pour compenser cette perte. Les entreprises elles-mêmes joueront-elles la carte de la délocalisation sachant que plus elles s'éloignent du port de Papeete plus les frais d'acheminement de leurs containers sont élevés ? Là encore, le doute s'installe.

Il faudrait des incitations fortes pour déclencher pareil mouvement.

## Cependant, relocaliser les services administratifs a du sens

Depuis des années, bien des services du Pays sont devenus difficilement accessibles aux usagers faute de parkings. Ils sont même parfois difficiles d'accès à leurs propres agents 😊. Par ailleurs, le pays continue de verser des loyers considérables pour loger ses services et ministères, à tel point qu'il a parfois déjà payé deux fois la valeur des immeubles qui abritent ses locaux.

Ne soyons pas naïfs, la localisation de certains services s'est révélée le moyen de garantir de grosses rentabilités à des promoteurs de la place très en amitié avec nos gouvernants. Mais depuis des années, les gouvernements se sont succédé sans pour autant chercher à rationnaliser la gestion des deniers publics.

Notre syndicat a proposé au gouvernement d'exploiter tout l'espace de l'ancien hôpital Mamao pour en faire une immense cité administrative aux normes hautes qualités environnementales avec un SWAC dédié pour réduire la facture énergétique (climatisation par utilisation de l'eau de mer puisée en profondeur).

Le regroupement des services administratifs simplifie les formalités des usagers, fluidifie la circulation des individus entre services et permet d'insuffler des synergies. Accessoirement cela met fin au paiement de loyers exorbitants et restitue de précieux m<sup>2</sup> pouvant être reconvertis.

Pareille cité administrative pourrait parfaitement être envisagée ailleurs qu'à Mamao, mais sa localisation, loin de Papeete, pénaliserait sans doute les usagers du service public. Cependant, un tel projet aurait du sens pour les agents publics. Mais il ne s'agirait pas d'éparpiller les services sur plusieurs site loin de Papeete...

## **Sans véritable sens, point de succès**

Le désengorgement de la zone urbaine n'est pas le problème des fonctionnaires car ils ne sont pas responsables de la situation. Contraindre 1 500 d'entre eux (volontaires ou non) à se délocaliser au seul motif de réduire les flux vers Papeete n'a donc quasiment pas de sens pour les agents publics eux-mêmes.

Cela peut sans doute simplifier la vie de certains, qui iront par exemple de Punaauia vers Papara ou Taravao, mais pour les autres, cela risque d'être bien différent.

Le projet évoque par exemple le déplacement d'un certain nombre de services vers Taravao, nous doutons fort que les fonctionnaires qui habitent la côte-est ou Moorea apprécient ce changement. Dès lors, la délocalisation risque de sonner comme une punition ou une incitation à la mutation.

## **Et le télétravail ?**

Déplacer 20 % des effectifs de l'administration revient sans doute à déplacer autant de fonctionnaires qui pourraient travailler en distanciel. La différence c'est que le télétravail ne coûte pas grand-chose à l'administration !

Il y a donc comme un paradoxe à avoir adopté des délibérations très restrictives sur la mise en place du télétravail dans l'administration et s'alarmer de l'engorgement de la zone urbaine.

Comme nous l'avons abondamment dénoncé, les délibérations liées au télétravail contiennent tous les ingrédients pour systématiquement refuser le dispositif aux agents publics. Nous le constatons régulièrement en étant saisis par des fonctionnaires qui ne parviennent pas à obtenir la jouissance de ce droit par leur hiérarchie.

Peut-être que pour réduire le flux de déplacements vers Papeete, il serait déjà judicieux d'assouplir les règles du télétravail et d'éduquer les hiérarchies réfractaires à son utilisation.

Seulement cela passe par un véritable projet de société dans lequel le déploiement de la fibre optique et sa mise à disposition à des prix abordables relèvent d'un choix gouvernemental. Laisser les opérateurs déployer ce réseau au gré des seules demandes des usagers revient à soumettre sa politique au bon vouloir des prestataires d'internet.

Nous espérons d'ailleurs que le gouvernement a déjà prévu que la fibre soit installée partout où il planifie d'y localiser ses services administratifs... sinon la régression pourrait-être en marche !

## Septembre 2025

### Séminaire sur la fonction publique, qu'attendre ?

Le séminaire du gouvernement sur la réforme de l'administration s'est donc tenu du 1<sup>er</sup> au 3 septembre 2025. Retour sur cet événement dans lequel certains ont placé beaucoup d'espoir, sans doute trop.

#### **Le projet « peperu »**

Tout y était ! Discours d'ouverture, thématiques, tables rondes, ateliers, modérateurs et participants. L'organisation était bien huilée et a priori tout s'est bien passé.

En premier lieu notre syndicat est profondément amusé du nom choisi pour ce séminaire puisque depuis 2024 Madame la Ministre de la fonction publique dispose entre ses mains d'un premier jet du manuscrit de notre livre intitulé « *Un va'a sans peperu* ». Nous félicitons donc le ministère de la fonction publique pour son plagia !

Ce séminaire n'est pas la première manifestation du genre. Nous avions connu les *assises de la fonction publique*, les *projets de performance et d'innovation de l'administration*, les *semaines de l'innovation publique*, etc... Depuis des années, les fonctionnaires sont conviés à participer à des grandes réunions pour discuter de l'avenir du service public... et puis rien.

Pour un très grand nombre de participants, le séminaire qui vient de s'achever sonne déjà comme un nouveau coup de com' dont il ne ressortira pas grand-chose. Méfiance !

Malgré tout, la très grande majorité des agents que nous avons sondés sont sortis profondément déçus, désabusés, en se disant qu'on ne les y

reprendrait plus. Mais si mais si, ne soyez pas si certains, la dernières fois vous disiez déjà la même chose et pourtant vous êtes revenus 😊.

## De quoi a-t-on discuté ?

Ces trois jours de séminaire s'articulaient autour de trois thématiques :

- La transformation des organisations ;
- La réforme des cadres d'emplois ;
- La refonte du régime indemnitaire.

### La transformation des organisations

Le titre rappelle indéniablement le vocable utilisé dans les grands coups de com' où l'on n'aborde rien de véritablement précis afin d'ouvrir la porte à bien des digressions et ne surtout pas aborder les vrais sujets. Car les « organisations » sont nombreuses dans notre administration.

Il y a celles relatives à la représentation des agents dans la fonction publique, il y a celles relatives aux services et établissements du pays, il y a celles relatives aux carrières des agents, il y a celles internes aux services, et il y a celle, sans doute primordiale, relative au dimensionnement de notre administration et sa sphère d'intervention... C'est sans aucun doute celle-ci que visait cette thématique. Pour autant, la cible a-t-elle été atteinte ? De ce que nous en savons, pas vraiment.

### La réforme des cadres d'emplois

Comment réduire les cadres d'emploi dans notre administration et harmoniser les grilles de rémunérations ? Vaste sujet, sans doute trop vaste. Les métiers dans notre administration sont bien nombreux et il est rare qu'un agent connaisse véritablement ce que font ses collègues

exerçant dans des services ou établissements différents du sien. Comment juger, comment arbitrer ? En allant au-devant des agents dans les services et établissements du Pays, j'ai pu mesurer à quel point bien des fonctionnaires ignorent les conditions de travail de leurs collègues. Or pour parler sereinement des cadres d'emploi, il faut les connaître...

Il est une nouvelle fois surprenant que notre administration ne fasse pas appel au référentiel des métiers qu'elle a elle-même établi. De nos jours, les chefs de services ou directeurs d'établissements ne cherchent plus des cadres A, B, C ou D. Ils cherchent des secrétaires, des comptables, des juristes, des infirmiers, des, médecins, des psychologues, etc...

Pourquoi ne pas exploiter les niveaux universitaires et établir des grilles de rémunération servant d'étalonnage selon que les agents sont Bac + 8, Bac + 5, Bac + 3, Bac, Brevet des collèges et malheureusement, sans diplôme. Et sur la base de ces grilles étalons, pourquoi ne pas appliquer des coefficients pour tenir compte des contraintes et des tensions qui pèsent sur les métiers ? Cela aurait le mérite de couper court aux inégalités de traitements à niveaux de formation équivalents, dont les raisons sont souvent obscures.

### La refonte du régime indemnitaire

De quelles indemnités parle-t-on ? Des indemnités de sujétions spéciales ? Des indemnités accordées aux organismes financiers ? Chacune d'elles repose sur des spécificités particulières et on ne les réforme pas de la même façon.

Les débats ont visiblement donné lieu à des monologues, les uns défendant leur pré carré, les autres tentant d'argumenter pour que soit mis fin à ce qu'ils perçoivent comme des priviléges. In fine, il n'est pas ressorti grand-chose de ces échanges et c'est tout à fait normal.

Seul rappel important, bien des agents sont aujourd’hui endettés sur la base de leur rémunération incluant leurs primes. Supprimer ou réduire leurs primes, c'est prendre le risque de les faire basculer au-delà des 30 % d'endettement. Pour autant, la réforme des régimes indemnitaire est inéluctable pour ramener progressivement de l'équité dans notre administration.

## De la méthode

Certain dirons qu'il est bien d'écouter les agents avant de prendre des décisions. Seulement, ne se sont déplacés que ceux qui le pouvaient et qui avaient conservé un brin de motivation. Les places étaient également limitées, donc il fallait être particulièrement réactif. Notre administration comptant près de 8 000 agents, ce n'est qu'une minorité qui a pu faire entendre sa voix. Par ailleurs, bien des agents des catégories C et D ne participent pas à ces débats et c'est bien dommage.

Ces séminaires dans lesquels ont mis sur la table des sujets en discussion ne mènent en général pas à grand-chose. Pour véritablement faire avancer les réformes, il faut une vision que l'on prend le risque d'exposer et l'on débat dessus.

Ici, point de vision présentée. Des discussions sur des thèmes, des retours d'expérience, et il y a donc peu à attendre d'un séminaire dans lequel chacun arrive avec SA vision et repart avec SA vision parfois légèrement modifiée par des arguments auxquels elle ou il a été sensible.

A l'issue de ce séminaire devait être rapidement rendue publique une « synthèse »... nous l'attendons toujours. Cette synthèse correspondra-t-elle aux échanges qui se sont déroulés ? Ce n'est pas certain mais ne faisons pas de procès d'intention.

Le gouvernement a annoncé la nomination d'un groupe d'experts dont la mission consistera à proposer des réformes. Pourquoi pas. D'après nos

informations, ces experts sont parmi les plus anciens cadres de notre administration. Nous allons donc demander à des personnes en fin de carrière d'organiser une administration dans laquelle ils n'évolueront plus dans quelques années.

En revanche, les nouveaux venus devront réaliser leur carrière dans un cadre pour lequel ils n'auront pas eu droit au chapitre. N'y aurait-il pas comme un décalage ?

Après trente années dans l'administration, je connais la plupart de ces experts et je me doute qu'ils se plient à l'exercice avec plus ou moins de résignation. Je n'ai aucun doute sur leurs compétences, mais leur esprit est sans doute trop « formaté » par l'univers dans lequel ils ont évolué pendant toute leur carrière. Pour penser neuf, il faudrait peut-être des ingénus, et pourquoi pas, des personnes totalement extérieures au monde de l'administration.

Interrogée sur cette absence de novices dans le groupe d'experts, une conseillère technique du ministère en charge de la fonction publique nous a garanti que des groupes de travail seraient organisés incluant des « jeunes ».

Nous venons donc de faire un séminaire avec des groupes de travail puis nous nommons un groupe d'experts qui à son tour organisera des groupes de travail. Soit...

## **Et si tout cela n'était que diversion**

Nous ne serions pas surpris que le gouvernement ait une idée de certaines réformes et qu'il brandisse ce séminaire pour tenter de faire avaler une pilule à venir.

Si tel est le cas, le danger est important. Au sentiment d'inutilité de ce séminaire, risque de se greffer une colère légitime de la part des participants qui se sont livrés avec honnêteté et sans arrière-pensée. Ils

comprendront avoir été instrumentalisés pour justifier une réforme qu'ils ne cautionneront peut-être pas. Nous espérons que le gouvernement ne s'est pas inscrit dans pareille démarche. Pour autant nous sommes inquiets et en alerte...

## Octobre 2025

### Elections des CTP : difficile d'élever le débat

En ce mois d'octobre 2025, le gouvernement a lancé le processus électoral des comités techniques paritaires.

Tous les efforts que nous avons déployés pour faire entendre raison sur le calendrier à mettre en place ont été vains. Nous retombons dans la même ineptie qu'au précédent scrutin.

Tout cela est bien évidemment sans compter les bassesses des uns et des autres. Il y a donc de quoi désespérer.

## Donner du sens

Tel est le cheval de bataille de notre syndicat. Donner du sens à ce que l'on fait et à l'engagement que prendront les candidats. Prendre le temps d'expliquer les enjeux, de répondre aux questions. Prendre le temps d'expliquer notre singularité, nos prises de position et de les justifier.

Par cette démarche, nous souhaitons faire en sorte que les agents de la fonction publique qui se présentent aux élections des comités techniques paritaires soient préparés et investis. Nous ne souhaitons pas que leur engagement ne soit qu'une signature. Nous privilégions ainsi l'adhésion à nos convictions.

Nous refusons d'agir comme bien des syndicats qui font signer des formulaires de candidature sans même expliquer aux agents de quoi il s'agit. Parfois ces derniers n'annoncent même pas aux agents que leur signature les rend candidats !

La défiance de bien des salariés à l'écart des syndicats est malheureusement souvent justifiée. Les échanges récents autour des prises de positions de la CSTP FO et de la FISSAP au sujet de la révision des cadres d'emplois des infirmiers en est un exemple parfait.

Tristement, nos politiques encouragent indirectement bien des dérives, car en imposant seulement trente jours entre l'annonce des modalités de scrutin et le dépôt des listes, il n'est plus lieu de faire de la pédagogie.

Les plus roublards s'en sortiront car ils avaient déjà récupéré bien des signatures sans même connaître les modalités d'engagement. La pédagogie n'est pas leur truc, ils sont dans l'efficacité électorale, quel qu'en soit le prix... et in fine c'est eux qui ont sans doute raison.

## Retour sur l'historique de ce scrutin

Nous avions de longue date demandé que soit respecté un délai conséquent entre l'annonce des modalités du scrutin et le dépôt des listes, à l'instar de ce qui avait été fait pour les élections des commissions administratives paritaires.

Le ministère en charge de la fonction publique nous avait alors promis les textes pour le mois de juin avec des élections en décembre... soit un dépôt des listes en octobre. Ce calendrier nous convenait parfaitement car entre juin et octobre, cela laissait quatre mois.

Sauf que... Les arrêtés fixant les modalités du scrutin ont été pris le 27 septembre 2025 puis communiqués le 30, sans que soit modifiée la date des élections. C'est donc une nouvelle fois dans la précipitation que ces élections sont organisées, comme cela avait été le cas en 2021 et nous l'avions alors dénoncé.

L'ancienne ministre en charge de la fonction publique avait le plus grand mépris pour les organisations syndicales. Nous n'avions donc pas été surpris de la façon dont elle avait bâclé l'organisation du scrutin.

Mais avec la ministre actuelle en charge de la fonction publique, la situation a de quoi surprendre. Pourtant, d'après nos informations, les projets d'arrêtés pour ces élections avaient été transférés tôt par la Direction des Talents et de l'innovation (DTI). Le calendrier initial aurait donc pu être respecté.

Comment des textes a priori déposés avant le mois de juin ont-ils végété jusqu'à fin septembre ? Et pourquoi en pareille situation, Madame la Ministre en charge de la fonction publique n'a-t-elle pas déplacé la date du scrutin pour garantir un délai suffisant entre annonce et dépôt des listes ? Elle seule en maîtrise les raisons...

Si nos informations sont inexactes et que la DTI a transmis les éléments très tardivement, alors nous présentons nos excuses au ministère et nous interrogeons sur l'efficacité de la DTI.

## **Un gouvernement sous influence !**

Le 21 octobre, coup de théâtre ! Lors d'une réunion concernant l'organisation du scrutin, les secrétaires généraux de la CSTP FO et d'A Tia I Mua ont exigé qu'aucune candidature individuelle ne puisse arborer le logo du syndicat pour lequel les agents se sont engagés !

La demande est pernicieuse à 10 jours de la clôture du dépôt des listes. On ne vient pas changer ainsi les règles en cours de processus électoral. Leur objectif était simple, tenter de faire annuler les listes des autres centrales ! Car la technique de ces deux syndicats semble bien ficelée depuis des années.

D'après nos informations, ils courrent de services en services très longtemps avant que les modalités d'élection ne soient connues. Ils font signer des "*papiers*" aux agents sans véritablement leur dire de quoi il s'agit. Et bien évidemment, pour ne pas attirer l'attention, les documents n'arborent aucun logo pour demeurer le plus discrets possibles et tenter

de passer pour de simples "*documents administratifs*", voire des "*pétitions pour améliorer les conditions de travail*".

C'est ainsi que lors des élections des commissions administratives paritaires de 2024, certains de nos adhérents se sont retrouvés sur des listes d'autres centrales sans jamais avoir voulu candidater. Mais ils avaient apposé leur signature sur un "*document*" sans trop savoir de quoi il s'agissait. Nous conservons bien précieusement leurs témoignages...

Lorsqu'un document présente de manière très visible une charte graphique, cela interpelle ! On comprend tout de suite qu'on est en train de s'engager pour un syndicat. Et c'est bien ce que nous recherchons pour que tout soit transparent entre les agents et nous.

Ces deux syndicats se sentent-ils tellement menacés pour en arriver à pareille bassesse ?

La réglementation n'impose rien en matière de signalétique, et c'est bien dommage ! Elle devrait en toute logique rendre obligatoire la présence d'une charte graphique non ambiguë sur les formulaires de candidature. L'Arrêté n°1658 PR du 5 août 2025 comprenait en son annexe 2 un modèle de candidature qui venait préciser les informations obligatoires à faire figurer. En aucun cas l'arrêté ou son annexe n'interdisaient d'ajouter des logos.

Si la CSTP FO et A Tia I Mua avaient pu démontrer l'illégalité d'une signalétique sur les candidatures individuelles, nous aurions pu l'entendre, présenter nos excuses et assumer notre imbécilité. Mais leur revendication était un pur acte d'opportunité : que le plus roublard gagne !

Et le pire advint... Au lieu de rappeler à ces deux centrales qu'on ne change pas les règles en cours de scrutin, le ministère en charge de la fonction publique et la Direction des Talents et de l'Innovation par l'intermédiaire de sa directrice ont accédé à leur demande !

Cette soumission aux dictats de la CSTP FO et d'A Tia I Mua est pour nous inacceptable ! Elle constitue le second épisode après celui des CAP où des listes de ces deux syndicats auraient dû être invalidées selon la réglementation. Mais par un grand tour de passe-passe, l'administration était venue les sauver.

Cette fois la majorité des représentants syndicaux siégeant au CSFP se sont opposés au changement de règle. La majorité aurait donc dû l'emporter.

Cette capacité à accepter des exigences dénuées de fondement légal, au seul but d'exclure les autres syndicats, ne grandit pas l'action du gouvernement. Elle cautionne juste les pratiques les plus crasses du syndicalisme. Il n'est pas étonnant ensuite que les salariés délaisse et décrient les syndicats.

La décision du gouvernement soulève bien des interrogations... Que s'est-il réellement joué pour que la Ministre en charge de la fonction publique cède sur un simple coup de fil à pareille exigence ?

Notre syndicat a également dû affronter la pression exercée par d'autres centrales sur certains de nos candidats afin de les pousser à renoncer. Nous avons également été confrontés à une directrice adjointe, fidèle soldate de sa centrale, qui a usé de tout son poids hiérarchique pour empêcher que les agents se portent candidat sous notre bannière... C'est beau le syndicalisme pratiqué ainsi !

## **Un calendrier qui n'est pas sans conséquences**

Si les syndicats ont respecté les textes et le calendrier comme nous l'avons fait, aucune candidature n'était possible avant le 27 septembre, une fois la liste des CTP officiellement définie avec le nombre de candidats à proposer et la date du scrutin clairement établie.

Il y a 46 comités techniques paritaires qui doivent être pourvus pour 62 services ! Pour qu'un syndicat soit présent dans tous les comités techniques paritaires, il doit recueillir pas moins de 1 048 candidatures (524 titulaires et 524 suppléants). En trente jours, cela signifie 35 candidatures par jour, samedis, dimanches et jours fériés inclus. La belle affaire !

A organiser ainsi ces élections, certains services ou regroupements de services risquent de se retrouver sans comité technique paritaire élu. Quel succès ! Conformément à la règle, les représentants seront alors tirés au sort.

Plus "amusant" encore, la liste définitive des électeurs ne sera connue que le 31 octobre... Or c'est elle qui fait foi pour le nombre de candidats à proposer.

L'annexe 1 de l'arrêté qui fixe le nombre de candidats par CTP est « théorique » et provisoire. Mais c'est la seule information dont disposait les syndicats pour se préparer.

Or il se trouve par exemple qu'au Secrétariat général du gouvernement on dénombre provisoirement 50 agents. Pour cet effectif, il faut 6 candidats pour constituer une liste. Mais si par hasard on dénombrait 51 électeurs... les listes devraient compter 8 candidats.

La date de dépôt des listes est fixée au 31 octobre... date où sera figé le corps électoral et donc le nombre exacte de candidats par liste. Seulement au 31 octobre, plus aucun syndicat ne pourra modifier ses listes.

Si le Secrétariat général du gouvernement parvenait alors à découvrir un 51<sup>ème</sup> électeur, les listes déposées ne seraient pas conformes à la réglementation et pourraient être juridiquement invalidées devant le tribunal administratif...

A l'inverse, en "théorie" il y a 101 agents à l'Institut de la jeunesse et des sports de la Polynésie française, soit des listes de 10 candidats. Mais pour 1 candidat de moins, il faudrait des listes de 8 candidats.

En "théorie" il y a 25 agents au Service du patrimoine archivistique et audiovisuel ce qui permet à ce service de jouir d'un comité technique paritaire autonome. Mais pour 1 électeur de moins, ce service serait contraint de cohabiter dans un CTP central.

Des situations limites comme celles que nous venons de présenter il y en a d'autres : Direction des solidarités de la famille et de l'égalité, Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles, Direction de l'aviation civile, Direction de l'agriculture, etc.

Pour toute personne rationnelle, il aurait été logique :

1. De figer dans un premier temps le corps électoral ;
2. D'en faire découler la liste des CTP avec le nombre réel de candidats à présenter ;
3. Une fois le décor planté, il était possible de fixer une date de dépôt des listes puis une date d'élection avec plusieurs mois d'écart entre les deux.

Comme il y a quatre ans, cet enchaînement a été planifié à l'envers.

## Les enjeux de ce scrutin pour les agents publics

Comme la majorité des personnes qui nous lisent le savent, les comités techniques paritaires se positionnent sur tout ce qui relève de l'organisation des services ainsi que sur les problèmes d'hygiène et de sécurité. Les élus y ont logiquement des missions d'inspection de tous les locaux dépendant de leur comité. Ils doivent aussi pouvoir s'inquiéter des accidents du travail et déclencher des enquêtes pour en définir clairement les raisons. Bref, leurs missions sont vastes.

Pour les accepter pleinement, il faut avoir pris le temps de les connaître, ce qui relève de la responsabilité des syndicats. Et cela prend du temps...

Pour les assumer pleinement, il faut être formé à sa mission, ce qui dépend aussi de l'implication des syndicats. Cela pourrait aussi faire partie d'une mission de formation de notre administration. Peut-être en ira-t-il ainsi une fois les résultats connus.

## Les enjeux de ce scrutin pour les syndicats

Pour les syndicats, l'enjeu du scrutin est crucial puisque se jouent les heures de décharge d'activité. Ces heures de décharge servent à mettre à disposition des syndicats des agents publics afin qu'ils participent activement aux débats qui ont lieu sur l'organisation et la réglementation entourant notre administration. C'est la théorie...

Cependant, pour bien des syndicats intervenant dans le privé comme dans le public, ces heures de décharge permettent d'avoir des permanents syndicaux issus de l'administration qui œuvreront ensuite pour le secteur privé. Car une bonne représentation dans le secteur privé rapporte beaucoup d'argent sonnant et trébuchant...

En ce sens, il y a comme un dévoiement des facilités données par notre administration pour défendre les droits des agents publics. Nous ne sommes pas concernés puisque notre champ d'intervention se limite à l'administration publique territoriale.

Plus un syndicat recueille de suffrages et plus le volume d'heures de décharge d'activité dont il jouit est important. La course aux candidats est donc déterminante.

Ainsi, les règles d'attribution des heures de décharges renferment en elles-mêmes des effets pervers sur la façon de pratiquer le syndicalisme.

Une façon d'atténuer sensiblement ces dérives est de jouer sur les délais : garantir un temps conséquent aux organisations syndicales entre l'annonce des modalités électorales et le dépôt des listes.

En choisissant de restreindre ces délais à leur minimum réglementaire, le gouvernement actuel n'a fait qu'accentuer ces effets pervers. Le chemin est donc non seulement long, mais jonché d'obstacles pour rehausser le débat et tenter de redonner du lustre au syndicalisme !

## La constitution potentiellement bafouée...

Notre syndicat a obtenu que le corps électoral soit élargi à tous les agents sous contrat de plus de trois mois dans l'administration. Nous avions tenté de faire valoir que les conditions d'organisation d'un service ainsi que ses règles d'hygiène et de sécurité ne pouvaient différer d'un agent à un autre au sein d'un même service au motif que certains seraient fonctionnaires territoriaux, agents du corps de l'état pour la Polynésie française (CEAPF), agent détaché et même ANFA. Nous souhaitions donc que tous les agents, quel que soit leur statut, participent aux mêmes CTP.

Si la délibération a élargi le corps électoral aux agents non-titulaires, elle n'est pas allée au-delà. Il en découle que dans certains services disposant notamment d'un petit nombre d'agents ANFA, ces derniers ne seront représentés par... personne !

Or le préambule de 1946 de la Constitution française est sans appel sur le droit de tout salarié à participer à la détermination de ses conditions de travail par le biais de représentants choisis.

Le fait que certains agents soit exclus du corps électoral crée une rupture de droit contraire à la constitution. Ces agents ne sont de facto représentés par personne. Seuls les services et les établissements publics où le nombre d'ANFA est au moins égal à 11, permettent

réglementairement à leurs agents ANFA d'être représentés dans un comité qui leur est dédié.

Dans ces services ou établissements, on peut alors aboutir à des situations surprenantes où certaines règles d'organisation, d'hygiène ou de sécurité s'appliquent à des ANFA et pas aux fonctionnaires ou inversement ! Notre administration est riche en imagination lorsqu'il faut faire compliqué et ubuesque.

## La présence du SFP

En toute transparence, nous sommes parvenus à déposer des listes dans les services et établissements suivants :

1. Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale (ARASS)
2. Direction Générale de l'Education et des Enseignements (DGEE)
3. Direction de la santé (DS)
4. Centre Hospitalier de la Polynésie française (CHPF)
5. Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité (DSFE)
6. Conservatoire Artistique de la Polynésie française (CAPF)

Novembre 2025

## Quelques décisions de justice importantes

Comme certains de nos lecteurs le savent, notre syndicat se présente régulièrement devant la justice pour tenter d'obtenir l'annulation de décisions prises par le gouvernement.

Il nous arrive d'attaquer seul, mais dans bien des cas, nous exploitons les situations individuelles d'agents afin d'obtenir des décisions d'une portée plus générale. Lorsque nous ne pouvons pas intervenir directement par défaut d'intérêt à agir, nous rédigeons les mémoires pour le compte de nos adhérents lésés par notre administration. Voici quelques décisions récentes qui pourraient en intéresser certains...

### **Le paiement des indemnités de formateur occasionnel**

Nous avons été saisis par l'une de nos adhérentes du fait que la Direction des Talents et de l'Innovation refusait de lui payer ses indemnités de formatrice occasionnelle. Le motif invoqué par la DTI était que, selon sa propre appréciation, l'agent en question n'avait pas fait de la formation, mais simplement de l'accompagnement. Selon les juristes de la DTI, l'accompagnement ne donnerait pas lieu à indemnisation, contrairement à la formation.

Le problème est que cette notion d'accompagnement n'existe pas dans la réglementation. Ce jeu sémantique visait exclusivement à ne pas payer les formateurs pour leur travail.

Dès lors, nous avons porté cette iniquité devant le tribunal administratif de Papeete. Bien évidemment, la justice administrative n'a pu que

constater l'absence de base légale à l'interprétation de l'administration et donner raison à l'agent que nous défendions.

Dès lors, si l'administration vous a refusé le versement d'indemnités de formation sous prétexte que vous n'auriez fait que de l'accompagnement, rapprochez-vous de notre syndicat afin que nous vous aidions à faire respecter vos droits.

Si vous craignez que les délais soient dépassés pour un éventuel recours, sachez qu'il existe des possibilités pour obtenir la réouverture de votre dossier. N'hésitez donc pas à nous contacter...

## **L'intégration d'anciens agents publics détachés dans notre administration**

Notre administration a considéré que les anciens agents publics qui intégraient notre administration par concours devaient recommencer en bas de l'échelle. Si intellectuellement nous pourrions accepter cette interprétation, ce n'est pas ce que prévoient nos textes.

C'est ainsi que deux agents remplissant ces conditions se sont retrouvés considérablement lésés financièrement au moment de leur intégration.

Nous leur avons suggéré de porter l'affaire devant le tribunal administratif de Papeete, considérant qu'ils devaient être placés à un indice maintenant, a minima, leur ancienne rémunération dans la fonction publique.

En première instance, la juridiction administrative de Papeete les a déboutés de leur requête sur la base de motifs juridiques fort "surprenants". Nous les avons alors poussés à faire appel de cette décision devant la cour administrative d'appel de Paris. Résultat... changement complet de jugement.

Notre administration a été condamnée, considérant que les agents issus d'une autre fonction publique<sup>3</sup> ou Agent Non-Fonctionnaire de l'Administration (ANFA), intégrés à l'issue d'un détachement dans notre administration devaient, a minima, conserver leur niveau de rémunération même durant leur période de stage.

Malheureusement, cette décision intervient tardivement. Les deux agents en question ont préféré poursuivre leur carrière ailleurs pour ne pas trop perdre en rémunération.

Même si cette action en justice a été menée sous notre impulsion, ces deux courageux agents ont créé une jurisprudence dont la portée est assez large. Leur récompense personnelle est d'être indemnisés des rémunérations dont ils ont été lésés. Cependant, ils ont ouvert la porte à l'examen des situations individuelles de tous les agents qui avaient été recrutés dans les mêmes conditions qu'eux et qui avaient pris l'option de rester en poste, malgré l'abattement financier qu'ils subissaient.

C'est ainsi qu'un certain nombre de fonctionnaires ont vu leur situation réexaminée par la Direction des Talents et de l'Innovation sur la base de ce jugement. Nous avions diffusé l'information sur les réseaux sociaux, mais nous pensons que certains agents n'ont pas eu accès à cette décision de justice.

Donc si vous êtes dans cette configuration, là encore interpellez-nous afin que nous vous aidions à faire valoir vos droits.

## Les nominations fictives...

L'ancien gouvernement avait procédé à la nomination d'une lauréate du concours en qualité de cheffe de service. Pour cela, notre administration

---

<sup>3</sup> Fonction publique communale, assemblée de la Polynésie française, Contrat d'Expatrié dans l'Administration de la Polynésie française (CEAPF), etc...

avait procédé à un montage juridique des plus élaboré, allant même jusqu'à procéder à sa nomination fictive un samedi qui, comme chacun sait, n'est pas un jour ouvré dans notre administration.

Notre syndicat avait alors déféré cette décision devant le tribunal administratif, en rappelant notamment qu'un lauréat d'un concours doit réellement occuper ses fonctions et non travailler sur un emploi politique. Car cerise sur le gâteau, notre administration avait pris soin de bloquer le poste de fonctionnaire de l'intéressée au cas où le gouvernement mettrait fin à son emploi politique.

Cette personne aurait dû choisir : servir la population comme fonctionnaire ou servir l'autorité politique sur emploi fonctionnel avec tous les risques que cela comportait.

La juridiction administrative de Papeete ne pouvait que constater l'illégalité de la situation et faisait donc tomber la nomination fictive de l'intéressée comme fonctionnaire...

Bien évidemment, cette personne n'a pas accepté la décision du tribunal administratif de Papeete et s'est pourvue en appel à Paris. Le rapporteur public à Paris a conclu dans le même sens que la juridiction de Tahiti et le jugement devrait donc être confirmé en appel.

Ce qu'il y a d'intéressant dans ce jugement, c'est qu'à force de creuser, nous nous sommes aperçus que d'autres chefs de services, dont certains en exercice, ont connu le même parcours...

Aussi, afin que nos dirigeants politiques soient dissuadés de poursuivre dans cette voie sans issue, nous attendons impatiemment le jugement définitif de la cours d'appel de Paris.

Car sur la base de ce jugement pour lequel il ne devrait pas y avoir de pourvoi en cassation, nous envisageons de contester toutes les nominations relevant des mêmes abus.

D'autant que la justice est venue rappeler dans son jugement que « Le juge de l'excès de pouvoir, saisi d'un recours dirigé contre un acte nul et non avenu, est tenu d'en constater la nullité à toute époque ». Et là encore, cela ne devrait pas être sans conséquences financières pour ceux qui ont utilisé ce mécanisme illégal pour aller pantoufler sur un poste de fonctionnaire une fois démis de leur fonction de chef de service ou de directeur d'établissement public par le gouvernement.

## **La reconnaissance par la justice d'un harcèlement moral dans notre administration**

La justice administrative vient également de condamner notre administration pour avoir laissé perdurer des faits de harcèlement contre un agent de notre administration. Le dossier aura certes mis près de trois années à aboutir, mais en matière de harcèlement moral les faits sont souvent difficiles à établir. En l'espèce le comportement harceleur était parfaitement démontré, comme l'a mentionné le jugement, et deux rapports distincts venaient en complément les confirmer.

Pour autant notre administration, et notamment le chef suprême de notre administration en la personne du Président du Pays, peinent à prendre la mesure de ce jugement et notamment les conséquences disciplinaires vis-à-vis de l'auteur des faits.

La personne dont le comportement harceleur a été reconnu par la justice est fonctionnaire de notre administration. En toute rigueur elle devrait donc être poursuivie pour faute grave.

Dans ce dossier, si un seul requérant a pour l'heure porté l'affaire en justice, les rapports évoquent un comportement répété à l'encontre de plusieurs agents.

Nous ne sommes donc pas dans un problème de personnes, mais dans un management délibérément violent et humiliant qui n'a pas sa place

dans notre administration. Pareil comportement répété mériterait donc la plus sévère des sanctions, mais pour l'instant, il ne se passe rien.

Notre syndicat a interpellé le Président du Pays pour lui demander d'agir sans délai. Notre demande est à ce jour sans réponse...

## **Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) et encadrement**

Toute personne en situation d'encadrement d'au moins 4 agents peut réclamer l'attribution d'Indemnités de Sujétions Spéciales. En effet, ces indemnités sont liées aux fonctions occupées et dues de plein droit pour les postes d'encadrement avec un minimum de 4 agents sous leur responsabilité.

Par ailleurs, il y a plusieurs mois de cela, nous avons obtenu une décision de justice contre un chef de service qui utilisait ces ISS comme des primes incitatives de rentabilité.

La justice est venue lui rappeler que les ISS ne sont nullement des primes de performance et qu'elles sont uniquement liées aux fonctions occupées.

Nous profitons de cette lettre mensuelle pour informer nos lecteurs que l'arrêté 2805 CM du 19 décembre 2022 encadrant l'attribution des ISS a été modifié par l'arrêté 2264 CM du 17 novembre 2025. La version consolidée est désormais disponible en ligne sur Lexpol<sup>4</sup>.

Les grands changement portent sur la révision annuelle des ISS au moment de la notation et sur un mécanisme de détermination du niveau d'ISS qui coupe court à l'arbitraire et à la partialité.

---

<sup>4</sup> [Cliquer sur le lien](#)

## Une autre voie que la justice administrative

Ainsi, bien des dossiers qui échouent devant la justice administrative pourraient suivre un tout autre parcours, plus consensuel, et notre syndicat en a déjà dressé les grandes lignes. Si le gouvernement avait respecté ses engagements, cette solution devrait déjà exister. Explications...

Dans le protocole d'accord de sortie de grève que nous avons signé fin 2024, nous avions "normalement" obtenu que notre administration soit dotée d'une cellule en charge de la résolution amiable des conflits.

Nous considérons préférable de laisser une porte ouverte à la conciliation au travers d'une cellule si possible indépendante, capable de dire aux agents, comme aux chefs de services, qu'ils ne respectent pas la réglementation, et qu'à ce titre, ils sont en faute.

Cette cellule aurait alors les moyens de résoudre amiablement les conflits avant qu'ils n'échouent devant les tribunaux. Nous avons même proposé des aménagements spécifiques pour que les agents de cette cellule soient protégés juridiquement afin d'éviter les retours de bâton politique.

Bien des procédures devant la juridiction administrative pourraient ainsi être évitées à la satisfaction de tous. Gain de temps, d'énergie, et surtout, si le travail est fait avec justesse et justice, regain de confiance en son propre cadre de travail.

Car aller devant la juridiction administrative est déjà affirmer une rupture avec son employeur. Dans bien des cas, quel échec pour notre administration ! Mais il est visiblement urgent de ne rien entreprendre en ce sens.

## La doctrine du conflit systématique

Difficile de penser que notre administration ne sait pas ce qu'elle fait avec ses agents, et nous nous limitons à ce seul aspect des conflits administratifs.

Lorsqu'elle agit de manière non réglementaire avec ses agents, elle le sait.

Lorsqu'elle refuse des droits à des agents sous des motifs fallacieux, elle le sait.

Lorsqu'elle s'aplatit devant des sollicitations politiques pour accorder des avantages illégaux à certains, elle le fait en pleine connaissance de cause.

Il y a donc bien une doctrine qui consiste à systématiquement léser les agents.

Avec sarcasme, notre administration considère qu'un grand nombre de personnes lésées renonceront par lassitude à contester devant la juridiction administrative. Elle parie également sur le fait que certaines décisions ne seront jamais contestées ou passeront inaperçues. Et ce calcul s'avère relativement juste. Tristement...

Elle considère aussi que la juridiction administrative est extrêmement compréhensive avec ses agissements, sauf quand ils constituent des violations manifestes d'une règle de droit. De fait, il n'est pas rare que des jugements de première instance, favorables au gouvernement, soient renversés en appel à Paris.

Le cas des deux fonctionnaires qui avaient réussi le concours d'attaché et qui se sont vus rétrogradés illégalement au salaire le plus bas de leur grille en est le parfait exemple.

Ainsi, ne pas organiser de filière de résolution non contentieuse des conflits est bien une doctrine jugée efficace par nos dirigeants.

Oui, ils la soutiennent car avant d'aller devant la justice administrative, nous épuisons toutes les voies de recours comme les recours gracieux et

hiérarchiques. Ministères, Présidence, tous les décideurs sont informés du conflit à venir et la réponse que nous obtenons à ces démarches préalables est toujours la même : un méprisant silence.

Pour qu'elle s'érigé ainsi en règle, cette doctrine du conflit systématique doit certainement permettre à notre administration de faire « des économies ». Pourtant, au regard du budget global de notre administration, les condamnations relatives aux agents publics ne représentent pas même le millième, voire le dix-millième de son budget.

Alors ouvrons une autre perspective... Ce que notre administration et nos dirigeants qualifient « d'économies » est en réalité de l'argent volé aux agents.

Le refus de verser des indemnités ou des heures supplémentaires est du vol. Le fait de ne pas attribuer aux managers leur ISS de responsabilité, est du vol. Le refus de rémunérer à leur juste niveau des agents est du vol.

Même si officiellement cela est couvert sous le vocable pudique de : « maîtrise de la masse budgétaire », cela n'en demeure pas moins du vol... du vol en col blanc.

Le refus du ministère en charge de la fonction publique de faire éclore cette cellule de règlement des conflits que nous proposons, témoigne de la persistance de cette doctrine.

Il est grand temps de changer de paradigme car même après une victoire devant les tribunaux, l'amertume reste grande. Il n'est souvent plus question de faire preuve de zèle pour les agents qui ont emprunté ce chemin.

Pour n'importe quel salarié, constater que son employeur a tenté délibérément d'empêtrer sur ses droits est fortement désagréable. Quand en plus, il s'agit de la puissance publique dont l'objectif n'est pas le profit mais la satisfaction des usagers, il y a de quoi être particulièrement amère.

Début septembre 2025 se tenait un séminaire sur la fonction publique dont l'un des thèmes était « La transformation des organisations ». Il reste encore visiblement bien du travail !

# Décembre 2025

## Notre administration

Le dernier conseil supérieur de la fonction publique s'est tenu mi-décembre. A cette occasion, la Direction des Talents et de l'Innovation a présenté quelques chiffres clefs sur notre administration, des informations assez éclairantes pour certaines qu'il convient de commenter. Certes les données exposées remontent à fin 2024, mais compte tenu de leur caractère structurel, elles évoluent peu et lentement au cours du temps.

Lorsque certains en retirent visiblement des satisfécits, nous aurions tendance à nous montrer globalement inquiets dans certains cas. Comme quoi, une même information peut conduire à des regards bien différents.

### **Des effectifs globalement stables**

Entre 2023 et 2024 (derniers chiffres disponibles), les effectifs dans la fonction publique sont globalement restés stables (+ 1,4 %). Ce constat semble satisfaire le ministère, alors que nous y voyons une dangereuse sclérose.

Notre administration est réputée pléthorique et intervenir dans des secteurs où elle ne devrait pas. Par conséquent, une politique active de restructuration consisterait à ne pas remplacer les personnes placées en retraite et à repositionner les effectifs restants pour progressivement abandonner les secteurs trop éloignés de la sphère administrative.

Par cette démarche, notre administration reviendrait progressivement, sans heurt et sans conflit social, à un juste dimensionnement.

Cette constance des effectifs, et pire sa légère progression, démontre que le dimensionnement de notre administration n'est visiblement pas une considération pour nos dirigeants. Au lieu d'insuffler ce nécessaire processus de restructuration, ces derniers s'évertuent à reproduire la sphère administrative à l'identique d'année en année, alors qu'elle est structurellement bancale.

Certes le nombre de Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration (FEDA) a été divisé par deux sur la période, mais leur intégration facilitée dans notre administration les faits mécaniquement basculer du côté des fonctionnaires. Leur disparition est donc purement artificielle.

Plus intéressante encore est la progression des agents en situation de précarité dans notre administration : + 11 % pour les agents non titulaires sur des postes budgétaires et + 34 % pour les agents non titulaires hors postes budgétaires. Cette tendance est inquiétante car elle s'inscrit dans un discours politique qui vise à précariser la fonction publique. Il y a donc une triste cohérence entre les annonces et les actes. Cette tendance a de quoi inquiéter les organisations syndicales...

Point extrêmement positif à mettre en lumière dans cette présentation de la DTI, notre administration compte environ 125 travailleurs reconnus en situation de handicap. Ce nombre est bien supérieur à la visibilité qui leur est accordée. Nous avons donc suggéré que la Direction des Talents et de l'Innovation mette en valeur ces femmes et ces hommes que nous voyons finalement peu.

Notre administration y gagnerait à médiatiser les portraits de certains d'entre eux afin de fragiliser la barrière que leur situation représente en termes de recrutements. Démontrer qu'ils produisent sans aucune difficulté, pourrait inciter les chefs de services ou directeurs d'établissement encore réfractaires à tenter l'expérience. Et contrairement à certaines idées reçues, la moitié de ces travailleurs

handicapés émarge sur des postes de catégorie A et B. Il y a donc de la compétence et de la matière grise à promouvoir.

## Place aux femmes !

Messieurs, tenez-le pour dit, les femmes sont largement majoritaires dans notre administration. Elles représentent 60 % des effectifs et ne sont minoritaires que parmi les catégories D.

Ce phénomène risque de s'accentuer dans les années à venir, car la pyramide des âges de notre administration illustre la prédominance féminine dans les jeunes générations de fonctionnaires. Il en va de même pour les concours, où les femmes sont plus nombreuses à la fois comme candidates et lauréates.

Les femmes sont également plus mobiles que les hommes dans notre administration. Elles changent de poste plus facilement que leurs confrères masculins, que cette mobilité soit intra service ou extra service. Elles affichent donc une plus grande flexibilité et adaptabilité que les hommes.

La tendance est la même pour les postes d'agents non titulaires qui sont essentiellement occupés par des femmes. Sans que nous ayons les chiffres pour le démontrer, sans doute affichent-elles de meilleurs niveaux scolaires ou universitaires ainsi qu'une plus grande détermination que leurs concurrents masculins.

Même dans les fonctions syndicales, les femmes sont prédominantes. Ce sont elles qui siègent majoritairement dans les instances représentatives. Leur prépondérance est très significative dans les Commissions Administratives Paritaires, mais elle est bien moindre pour les Comités Techniques Paritaires.

Elles se montrent également plus dynamiques que les hommes pour la formation. Cet état d'esprit positif et proactif vis-à-vis de l'accroissement

des connaissances contribue certainement à renforcer leur position dominante dans l'administration. Il n'y a qu'une chose à dire : Félicitations mesdames !

## Une ribambelle de petits services

Notre administration compte 62 services ou établissements publics. Pourtant, près de 60 % des agents publics ne sont employés que par quatre (4) d'entre eux. Cela en dit long sur la floppée de services de petite taille présents dans notre administration dont les coûts structurels sont importants au regard de leur volume d'activité.

Certains regroupements paraîtraient naturels, comme toutes les circonscriptions des archipels qui pourraient être rassemblées au sein d'un seul et même service avec des départements distincts pour chaque zone géographique. La délégation pour le développement des communes pourrait même y être rattachée.

Ce fut le cas à une période, mais des considérations bassement politiques sont malheureusement passées par là. Ce regroupement aurait le mérite de favoriser des synergies et de permettre au personnel d'être moins en tension. Par ailleurs, une seule directrice ou un seul directeur coûterait bien moins cher que 4 ou 5 aujourd'hui.

Notre administration intervient dans des secteurs qui devraient être dévolus au privé. Peut-être serait-il temps de s'en soucier et d'entamer cette transition qui s'étalera sur de nombreuses années.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné à plusieurs reprises, il existe des établissements publics qui font doublons avec certains services, là encore, pour de pures considérations politiques.

Des évidences de ce type, il y en a beaucoup lorsqu'on examine la répartition des services et des établissements publics. Aussi, ce qui semble manquer avant tout, c'est une réelle volonté politique.

Regrouper des services est techniquement rapide. Humainement cela requiert de la préparation, mais ce n'est pas une histoire de 30 ans à l'image du statu quo qui perdure depuis la création de la fonction publique.

Paradoxalement, nous sommes soumis chaque année aux mêmes constats et aux mêmes discours sur la mauvaise structure de notre administration... Difficile donc d'imaginer que nos dirigeants ne savent pas.

Et il n'y a pas besoin d'une nième étude ou d'un nième séminaire pour comprendre la nature des décisions à prendre. Il faudrait juste une volonté d'action.

Il est certain qu'une telle restructuration risque de faire grincer des dents car tout changement provoque des appréhensions et des crispations. Cependant, plus elle est démarrée tôt et plus elle peut être maîtrisée en douceur et sans trop de heurts.

Il n'est pas bien compliqué de comprendre que dans un service d'une dizaine de personnes, le départ potentiel de la seule secrétaire provoque des inquiétudes. Le maintien de son poste est donc crucial. Mais dans un service d'une quarantaine de personnes avec trois secrétaires, le départ de l'une d'entre elles soulève moins de difficultés.

Il existe donc un lien entre le nombre de services et établissement, leurs effectifs et la capacité de notre administration à mieux dimensionner le nombre d'agents publics.

## **Peu de concepteurs et beaucoup d'exécutants**

A titre liminaire, précisons que l'emploi des termes concepteurs et exécutants est tiré de notre administration. C'est elle-même qui a défini les catégories A comme des concepteurs, en opposition aux autres

catégories (B, C et D) davantage considérées comme des exécutants. Il n'y a donc aucune vision péjorative de notre part.

D'ailleurs, un certain nombre de postes à responsabilité (concepteurs), sont occupés par des agents de catégorie B, C, voire D !

Une fois clarifiée ces termes, une autre caractéristique structurelle de notre administration est sa très forte proportion d'agents exécutants. Les agents de catégories B, C et D représentent plus de 80 % des agents publics. Les catégories A qui ont normalement ce rôle de concepteurs sont donc très minoritaires.

Ce point a été fort critiqué par la chambre territoriale de la cour des comptes avec pour recommandation, une évolution très sensible de leur proportion. A titre de comparaison, plus de la moitié des agents dans la fonction publique d'Etat sont de catégories A.

Cette situation n'est pas sans poser de difficultés pour le fonctionnement même de notre administration. Dans un environnement qui réclame à juste de titre plus de réactivité, d'analyses techniques pointues ou de réponses sophistiquées, la faible proportion de catégories A se révèle un handicap.

La situation est même parfois aggravée lorsque certains chefs de services confient à des cadres A des tâches qui pourraient parfaitement être dévolues à des catégories B. Des agents supposés être concepteurs se retrouvent alors employés comme de simples exécutants.

Dans un cadre budgétaire contraint, il ne sera pas possible d'accroître la proportion d'agents de catégories A sans une véritable restructuration de notre administration. Pour cela, il faut une vision, un projet, un chemin, mais aussi de la patience.

Seuls les départs en retraite d'agents de catégories B, C et D permettent potentiellement de modifier notre administration sur le plan structurel. Schématiquement, les départs en retraite de deux cadres B ou trois cadres

C, voire quatre cadres D devraient permettre le recrutement d'un cadre A.

Ce n'est que dans un environnement bien planifié avec des objectifs clairs que cette transition est possible. Autant dire qu'avec une administration qui se reproduit à l'identique d'année en année, il n'y a aucun changement à attendre.

## **L'état de santé psychologique de nos agents**

Les difficultés de santé proviennent de bien des facteurs : la génétique, le mode de vie, l'exposition aux substances nocives, aux dangers, etc. Mais au-delà de ces facteurs très « matériels », existent aussi des facteurs psychologiques comme le stress que notre corps finit par somatiser.

Depuis deux ou trois ans maintenant, la Direction des Talents et de l'Innovation a mis en place une cellule psychologique à l'écoute des agents publics. Au départ, il n'y avait qu'une seule psychologue, mais en raison de l'ampleur de son travail, une seconde a été recrutée.

Une centaine d'agents s'est déplacée pour consulter ces professionnelles, et un quart d'entre eux a bénéficié d'un suivi régulier.

Certes, 100 personnes sur les 8 000 que compte notre administration, ça ne fait guère qu'un peu plus de 1 %. Une goutte d'eau, diront certains. Pour autant, sans qu'aucune publicité n'ait été faite, il est déjà tragique d'en être là !

Un peu plus des deux-tiers de ces consultations sont provoquées par une souffrance au travail, que celle-ci soit la conséquence d'un management trop agressif ou d'un harcèlement moral voire sexuel. Le reste concerne des problèmes de carrière et de réorientation.

## Travail législatif et réformes à venir

Sur les 24 textes envisagés au calendrier législatif de 2025, seuls 16 ont été étudiés, les autres faisant l'objet d'un report en 2026. La création de commissions spécialisées en amont du conseil supérieur de la fonction publique a malheureusement rallongé le processus législatif.

Difficile de porter un regard satisfaisant sur ce constat tant les fonctionnaires sont en attente de changements.

Heureusement que les organisations syndicales avaient imposées par le règlement intérieur du Conseil supérieur de la fonction publique, le maintien de quatre réunions annuelles, en lieu et place des deux prévues statutairement.

Si comme nous, vous aviez des interrogations sur ce qu'il advenait du séminaire de septembre 2025, ce bilan de l'année écoulée a été l'occasion de quelques annonces.

Sachez que le gouvernement envisage « une grande réforme de notre administration ». Nous ne savons pas laquelle, nous ne savons pas comment, nous ne savons pas quand, mais elle est annoncée. Une communication en ce sens est visiblement prévue auprès du conseil des ministres à l'horizon du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

D'après les bribes d'information qui ont été lâchées, il s'agirait apparemment de réviser l'ensemble des cadres d'emploi pour en réduire le nombre, uniformiser les grilles de rémunération, mais également réformer les régimes indemnитaires dans leur globalité.

Nous sommes à la fois vigilants et dans l'expectative car beaucoup de choses semblent se faire dans le plus grand secret. Ainsi il nous a été rapporté que le "groupe d'experts" nommé par le gouvernement semble avoir mené de nombreux entretiens et qu'il en aurait accouché d'une feuille de route.

Nous sommes fort surpris que ce groupe d'experts n'ait jamais jugé opportun de rencontrer les organisations syndicales représentatives pour partager une vision.

Le gouvernement semble également vouloir modifier considérablement le mode de représentation syndicale dans l'administration. Il semble s'orienter vers l'organisation d'un seul scrutin duquel découlerait les nominations des représentants en Commissions Administratives Paritaires et en Comités Techniques Paritaires. Les maigres informations transmises ne permettent pas d'en savoir davantage.

Cependant, entre la réflexion et l'action il peut s'écouler beaucoup de temps et les projets connaissent de forts changements. Ainsi, nous attendons toujours la restitution du séminaire de septembre 2025 qui devait intervenir avant la fin décembre. Heureusement, l'année n'avait pas été précisée... 😊

# Contacts



## Site web

<https://sfppolynesie.org>



## Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



## Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie  
française