

Tranches de vie du SFP

Année 2024



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

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

Olivier CHAMPION

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

Copyright © SFP Polynésie Française, 2024

SFP Polynésie Française

www.sfppolynesie.org

Sommaire

Servir les autres... les plus vulnérables	1
Stagiaire dans l'administration.....	4
Colonisation mentale... quand tu nous tiens.....	8
La double peine	12
Le cadre de travail délabré de certains agents	16
De catégorie B à A sans gain salarial.....	20
Fin de conflit pour le SFP.....	24

Juin 2024

Servir les autres... les plus vulnérables

Chaque matin je me lève bien tôt, comme la plupart d'entre vous ! J'ai une vie de famille et des enfants en bas âge. Comme vous, je cours pour que tout soit prêt et moi aussi je vais à l'école.

Je vais certes à l'école pour y accompagner mes enfants, mais je vais aussi à l'école pour y travailler. Je ne suis pas instit', et pourtant je m'occupe de l'apprentissage de certains enfants afin qu'ils puissent eux aussi espérer une vie meilleure grâce à l'école. Je suis une compensation humaine au handicap.

Je suis un « agent d'éducation pour élèves en situation de handicap ». Ce nom ne vous dit peut-être rien car pendant des années, nous avons été dénommés « auxiliaires de vie scolaire ». Nous accompagnons les enfants en situation de handicap afin qu'ils puissent bénéficier, au même titre que les élèves dits ordinaires, du meilleur apprentissage possible. Celui qui leur garantira une place à part entière dans la société.

Il nous aura fallu plus de dix années de revendications pour être enfin reconnus comme « personnel éducatif ». Nous accueillons ces enfants à l'école et nous favorisons leur intégration auprès de leurs camarades. Nous permettons leur apprentissage dans une école moderne qui a fait le choix de les accueillir... mais qui paradoxalement ne sait pas encore très bien comment les recevoir. Nous les accompagnons dans la découverte de ce monde scolaire qui les prépare à leur vie dans une société qui, elle-même, ne sait pas clairement définir quelle est leur place.

Outre l'accueil, notre rôle consiste en l'accompagnement à l'hygiène, la sécurité, mais surtout et avant tout, à garantir leur instruction. Nous

sommes cette compensation humaine qui permet à ces enfants extraordinaires de suivre une scolarité « normale ». Nous créons du lien là où le handicap l'a rompu. Car oui, le handicap isole ces enfants et leurs familles.

Au fil du temps nous nouons une relation spéciale avec ces enfants si particuliers, et cette relation est un atout pour l'enseignant. Celui-ci n'a pas le temps de se préoccuper de chacun de ses élèves individuellement et encore moins des élèves qui nécessitent le plus d'attention. Personne ne les blâme pour cela. Nous sommes donc le vecteur essentiel d'apprentissage pour ces enfants qui ne peuvent naturellement progresser au même rythme que les autres.

Je ne me contente pas de venir en classe, de faire mes heures et de repartir. J'étudie la situation de ces enfants en dehors de mes heures de présence. Je me documente sur leur pathologie et comment l'aborder. J'essaie de tisser des liens avec les parents pour les mettre en confiance mais aussi pour apprendre d'eux. Car les parents sont les premiers « spécialistes » de leur enfant.

Malgré cela, personne n'est préparé à affronter la vie avec un enfant handicapé. Les parents eux-mêmes découvrent et apprennent. Pour bon nombre d'entre-deux, cette découverte et cet apprentissage dureront toute une vie.

Je suis parfois confrontée à des moments violents, des moments de désespoir, de souffrance, d'incompréhension et d'injustice face au handicap. Pour ces enfants également, il faudra toute une vie pour appréhender leur handicap, l'accepter et se faire une place dans une société qui n'est pas encore tout à fait prête à les accueillir comme ils le mériteraient. Ma présence à leurs côtés dans les écoles est un pas... un seul.

Ma patience, ma relation de confiance, mais aussi ma formation sont mes armes. Malgré tout, j'avoue être parfois dépassée par l'ampleur de la

tâche. En réalité, ce n'est pas le handicap lui-même qui s'avère pesant, mais plutôt les perspectives, ou l'absence de perspectives plutôt, qui découragent. On ne peut s'empêcher de s'interroger sur l'avenir de ces enfants. Nous sommes supposés ne pas nous attacher et prendre de la distance. Comme si ces émotions se contrôlaient. J'ai choisi de travailler avec des enfants, extraordinaires de surcroît, alors oui, je m'attache.

Sans ma présence, ces enfants seraient très vite exclus du cadre scolaire. Ils seraient mis de côté, contraints au silence dans une salle de classe ou alors placés dans des établissements spécialisés. Au pire, ils seraient juste livrés à eux-mêmes. Leur présence dans nos écoles doit permettre à tous les autres enfants de mesurer leur chance. Elle doit aussi permettre de faire évoluer notre regard sur la différence. Je crois fermement en ce projet d'école inclusive qui garantira cette égalité des chances et davantage d'empathie dans les regards et les comportements.

Rappelons que l'exploit d'un enfant est une affaire toute relative. Usain BOLT qui courrait le 100 mètres entre 11 secondes ferait une contre-performance dont la presse ferait sa une alors que le commun des coureurs ne parvient pas à ce chrono. En revanche, un unijambiste qui parviendrait à courir la même distance en 20 secondes accomplirait un véritable exploit... mais cela ne se verrait malheureusement pas.

Je suis fière de me lever chaque matin pour ces enfants. Je suis fonctionnaire et je suis un agent d'éducation pour élèves en situation de handicap.

Juillet 2024

Stagiaire dans l'administration

Voilà quelques mois maintenant, j'ai réussi le concours d'entrée dans la fonction publique. Je suis donc promu au grade de « *stagiaire* » ! La classe...

Avant cela, j'ai fait des études prolongées et me suis exilé quelques années dans l'hexagone. A mon retour au Fenua, j'ai décroché quelques postes ici ou là, mais rien de trop stable. Maintenant, ma carrière est lancée, du moins je l'espère...

Je m'appelle Manuia, prénom d'emprunt évidemment, car je ne souhaite pas ruiner mes chances de titularisation. Dès mon affectation, on m'a immédiatement confié des tâches conséquentes et j'ai rapidement dû m'adapter. Je pensais naïvement que la période de stage servait à apprendre, à se former, à faire en quelques sortes l'apprentissage du métier de « *fonctionnaire* ». Rien de tout cela ! Me voici propulsé dans le vif du sujet sans préparation. J'ai eu droit à quelques journées d'information sur les droits et devoirs du fonctionnaire ainsi que sur quelques aspects de la réglementation, mais rien qui ne concerne véritablement le métier que j'exerce et mon quotidien.

Inutile de parler de mon métier. En l'espèce, j'ai la sensation que ça n'a pas grande importance. Que l'on soit juriste, comptable, ingénieur, secrétaire, simple agent de bureau ou je ne sais quoi, il me semble que tous les « *stagiaires* » sont logés à la même enseigne. Nous sommes placés là où notre hiérarchie le juge nécessaire, ce qui est rationnel. Après c'est la débrouille, ce qui l'est moins.

La débrouille, c'est d'abord trouver quelques collègues sympathiques auprès desquels trouver des réponses à ses questions. Ceux-là, je les ménage, car leur soutien est précieux. Heureusement, nous sommes au Fenua et pas ailleurs, et cela change beaucoup ! Ici, les barrières sont moins hautes et le dialogue plus facile.

Il serait exagéré de dire que j'ai été "*accueilli*" au sens polynésien du mot. J'ai plutôt été "*cueilli*" tout simplement. La rencontre avec mon chef de service a duré 5 mn, on m'a montré mon espace de travail, mon ordinateur, et j'ai vaguement été présenté à quelques collègues. Pas d'organigramme, pas de documentation sur les missions du service... J'ai donc fait sans. C'est dommage, cela m'aurait permis de me repérer et de donner du sens à ce que je fais.

Au début, quelques galères avec l'informatique. J'ai donc patienté que le service de l'informatique intervienne. De toutes façons, j'avais de quoi m'occuper car on m'a immédiatement confié des dossiers en me disant « *tiens, tu vas commencer par t'occuper de ça !* ». Après, tout s'est enchaîné et je n'ai plus vu le temps passer.

Comme toute personne nouvelle dans un endroit j'ai pu constater des choses qui auraient pu être améliorées. Naïvement j'ai fait quelques propositions. Grave erreur ! J'ai vite compris qu'il valait mieux se taire. Ma titularisation est plus importante que tout le reste en ce moment.

Je suis aujourd'hui à moins de trois mois de la fin de ma période de stage et je commence à m'inquiéter. Ma hiérarchie directe a changé. Avant, je pourrais dire que ça se passait bien, mais dans la réalité je n'avais quasiment pas de contact. Là, je sens que maintenant ça coince un peu.

Cette nouvelle hiérarchie se montre tatillonne, en contrôle de tout, et cela contraste avec avant. Les ordres sont donnés sur un ton peu convivial, sans véritables explications. Aurait-on oublié que je ne suis que « *stagiaire* » ? Cette personne me reproche même de communiquer directement avec mes collègues sans la mettre systématiquement en copie

de mes échanges... Depuis, je m'exécute même si je n'y vois pas toujours l'intérêt.

Les règles ont donc visiblement changé mais il n'y a pas eu de réunion pour l'exposer. Du moins, s'il y en a eu une, je n'y ai pas été convié et n'en ai pas été informé. Les autres agents ont aussi senti le changement et visiblement ils accusent le coup. Mais eux sont déjà titulaires alors ça change tout !

J'espérais naïvement des points d'étapes durant ma période de stage, environ tous les trois mois. Apparemment personne ne s'en est soucié jusqu'à présent. J'ai tenté quelques approches sur le sujet mais aucune réaction, pas plus de mon ancienne hiérarchie que de la nouvelle. Je ne sais donc pas si ce que je fais convient ou non. Je ne sais pas si mon comportement correspond aux attentes de ma hiérarchie ou non. Je n'ai eu aucun retour sur la qualité de mon travail.

Je ne sais même pas qui est mon tuteur pour cette période de stage ni même si j'en ai un. Je ne sais donc pas qui fera mon évaluation. Logiquement ce doit être le chef de service, mais je ne l'ai pas rencontré plus d'une heure au total depuis que j'ai commencé. Que va-t-il bien pouvoir évaluer ? Je crains bien d'apprendre du jour au lendemain, sans aucune explication, que mon stage ne s'est pas bien passé et que je ne suis donc pas titularisé.

J'ai donné le maximum. J'ai essayé d'être le plus efficace possible... et c'est peut-être cela qui a créé quelques tensions avec ma nouvelle hiérarchie. De temps en temps j'ai la sensation que cette personne me reprocherait presque d'avoir fait plus d'études qu'elle. Mon diplôme doit la gêner... mon expérience professionnelle passée aussi.

Pourtant, cela pourrait être une opportunité pour le service. Un autre parcours, une autre façon de voir les choses, une autre expérience, c'est toujours une chance, mais seulement pour qui veut la saisir... J'espère en

serrant les fesses que ma titularisation ne reposera pas que sur ce que me renvoie ma hiérarchie directe, sinon c'est retour à la case départ.

C'est dommage que l'administration n'ait pas prévu un protocole d'intégration et d'évaluation qui imposerait, à minima, un tuteur, des points d'étape ou des évaluations tous les trois mois... comme ça, on saurait mieux où l'on va... Si c'est prévu, alors il serait bon que les services le sachent et le respectent.

Je suis stagiaire, et je galère. Non pas professionnellement car avec mon expérience et l'aide de mes collègues j'ai vite pigé. Mais humainement, c'est compliqué car l'absence de vision entretient une incertitude qui pousse irrémédiablement à la faute. J'étais tellement enthousiaste quand j'ai commencé, mais aujourd'hui, je crains pour mon avenir.

Y a-t-il quelqu'un dans l'administration pour se soucier de ma situation et de tous ceux qui vivent plus ou moins la même chose que moi ?

Août 2024

Colonisation mentale... quand tu nous tiens

Je me prénomme "Vetea", *prénom d'emprunt*, et comme de nombreux cadres de notre administration, j'ai fait des études poussées. Il est très loin le temps où une licence suffisait à intégrer la fonction publique. Le concours est de plus en plus sélectif car les candidats sont sans cesse plus nombreux avec un nombre de places régulièrement plus limité.

Clairement, le fait d'être allé bien au-delà de la licence aura été un sacré plus, tout comme l'expérience professionnelle que j'ai acquise dans le privé avant de passer le concours. Aujourd'hui j'ai plus de 20 ans de carrière dans notre administration tout en ayant occupé des postes à responsabilités.

Il y a peu, j'ai entendu Monsieur le Ministre de l'Economie et des Finances justifier le recrutement de *son expatrié* par le fait qu'il n'y avait pas de personnes compétentes sur le territoire. Cette litanie de tous ces ministres et chefs de services qui recrutent *leur expatrié*, je n'en peux plus ! Quelle humiliation faite à tous les agents de notre administration qui ont pour la plupart d'entre eux un parcours universitaire impeccable, des connaissances professionnelles étendues et un lien avec notre Pays qu'aucun expat n'égalera avant des années.

Notre Ministre de l'Economie, comme tous les autres avant lui, ne connaît absolument pas notre administration ni les talents qu'on peut y trouver. Lorsque les « autonomistes » recourent aux expats, on y trouve encore la logique d'une inféodation à l'Etat. Mais lorsque dans un gouvernement indépendantiste on entend la même rengaine, on touche le fond !

Ils sont nombreux les fonctionnaires locaux qui, comme moi, se sentent humiliés par ces personnes transitoirement promues sous les projecteurs et qui viennent, chacune dans leur domaine, nous expliquer que nous n'avons pas de compétences. Monsieur POMARE, comme tous les autres, ne connaît pas notre administration et il ne cherche pas à la connaître. Il va au plus simple et au plus servile... l'expat !

Le fonctionnaire local, lui, est moins malléable. S'il perd son job en ministère, pas de souci, il retourne dans son administration et revient à une vie plus calme. En revanche l'expat, c'est tout un processus pour lui... Et après avoir goûté aux salaires colossaux sans impôt sur le revenu, il est addictive !

Alors on peut lui demander tout ce que l'on veut, il est devenu un véritable mercenaire, comme ces nuées d'anciens fonctionnaires d'état qui ont fini par grenouiller dans notre administration ou dans tous les gouvernements, quelles que soient leurs orientations politiques.

Aujourd'hui, je pense aux jeunes qui viennent de rentrer dans la fonction publique et qui, pour nombre d'entre eux, sont techniquement plus compétents que je ne le suis. Je pense aussi à tous mes amis polynésiens qui se sont exilés en même temps que moi pour poursuivre leurs études, et qui faute de place, sont restés en France, au Canada et même ailleurs dans le monde.

Là où ils vivent, on ne leur a pas dit qu'ils manquaient de compétences... Au contraire, on leur a bien souvent dit qu'ils étaient de très bons profils car non seulement ils étaient techniquement bons, mais qu'en plus, leur état d'esprit joyeux était un atout que les autres n'avaient pas ! Visiblement, nos jeunes ont du talent... mais il n'y a qu'hors du Fenua qu'on s'en aperçoit !

Quand nos politiciens, chefs de services et autres dirigeants, comprendront-ils qu'il existe un grand mythe derrière l'idée qu'un « expat » est meilleur qu'un local ? Les expats... je pourrais en parler des

heures pour raconter tous ce que j'en ai vu et les situations impossibles qu'ils ont souvent créées et laissées. Poussés par leur vénalité, ils ont souvent défendu, soutenu et parfois même organisé des montages illicites.

Alors quand un ministre, un président, un chef de service ou je ne sais quel responsable administratif vient nous expliquer qu'il est « obligé » d'aller chercher un expat parce qu'il ne trouve pas de cadre compétent localement :

Qu'en premier lieu, il définisse avec honnêteté ce qu'il entend par « compétent ».

Qu'en second lieu, il cherche véritablement localement !

Qu'en troisième lieu, il se pose la question du « *pourquoi de moins en moins de cadres locaux de haut niveau sont enclins à travailler dans des ministères ou occuper des postes à responsabilité ?* »

En 1947, un certain Pouvana'a a Oopa avait bloqué le « *Ville d'Amiens* » dans le port de Papeete, afin d'empêcher les « expatriés » du gouvernement français de débarquer au Fenua.

En 2022, Monsieur FRITCH alors Président avait d'une certaine façon fait accoster ce navire avec sa loi d'intégration des FEDA qui leur déroulait même le tapis rouge.

En 2024, Monsieur le Ministre de l'Economie leur tend la passerelle pour qu'ils descendent.

Aujourd'hui, je regarde l'ironie de l'histoire. En 2024 c'est un POMARE en sa qualité de décideur politique qui promeut la supériorité prétendue des Expats. Le 29 juin 1880, c'est un autre POMARE qui céda son poste à un « expat » en lui remettant tous ses pouvoirs... et le Pays par la même occasion. Bien évidemment les circonstances n'étaient pas les mêmes, le rapport de force non plus. Mais il est peut-être pire d'être soumis

idéologiquement à un simple narratif qu'à la force militaire d'une puissance coloniale.

Voilà, je suis un cadre de l'administration avec plus de 20 ans d'expérience, qui comme tant d'autres, se retrouve une nouvelle fois rabaisé, même humilié, par les propos d'un ministre de surcroît indépendantiste, qui ne croît qu'en la compétence des « expatriés ». Comme tant d'autres avant lui, il s'est lui-aussi converti au narratif de supériorité naturelle des « expatriés » sur les résidents. Quel magnifique message pour notre administration et pour nos jeunes en formation...

Septembre 2024

La double peine

Je suis cadre de santé et malheureusement, comme un certain nombre de personnes, j'ai été attrapée par la maladie. Lorsque mon cancer est apparu, ou plutôt lorsqu'il fut détecté, j'ai d'abord pensé que je pourrais continuer à travailler normalement, au moins pendant quelques temps. Cependant, j'ai rapidement dû me résigner.

Au début mon médecin m'imposait des arrêts maladie de quelques semaines, puis est venu le moment où il n'était plus envisageable de continuer à travailler.

Mon médecin a donc demandé que je sois placée en congé de longue maladie, le temps pour moi d'affronter la chimiothérapie, la radiothérapie et tout ce qui se termine en « thérapies ». A priori il s'agissait d'une simple formalité administrative, mon salaire serait maintenu, ce qui me garantissait le financement des études de mes enfants et le remboursement de mes crédits.

Le problème, c'est qu'entre la théorie et la pratique il y a deux mondes. Mon administration a cessé de me payer, la CPS a commencé à me verser des indemnités journalières. Ensuite, il fallait que je transmette chaque mois les justificatifs de mes arrêts et des indemnités journalières que je percevais de la CPS pour entrevoir le paiement du complément de ma rémunération.

Ainsi, à ma situation de santé compliquée est venue s'ajouter une situation financière elle aussi dégradée. Le versement de tous ces éléments doit in fine représenter ma rémunération mais le circuit s'est révélé moins fluide que toutes les perfusions que je subissais. Je n'ai

jamais eu la force de vérifier les totaux. Bien qu'en souffrance physique, mon administration n'avait pas trouvé mieux que d'ajouter des tracasseries financières et administratives.

Pour une personne bien portante, il n'est pas simple de se dépatouiller avec les formalités administratives. Mais lorsqu'on se bat pour sa survie, c'est un effort surhumain qui est demandé. Les personnes qui suivent les dossiers ne se focalisent que sur la réglementation et le respect ou non des étapes. Les délais importent peu pour eux. Mais pour moi dont les pensées étaient tournées sur ma capacité à survivre, je n'avais plus la force d'affronter toute cette tracasserie.

En plus de lutter contre la maladie, il m'a fallu lutter contre le système pour préserver ma rémunération. J'ai dû affronter la banque pour la rassurer, obtenir des délais de paiement, des découverts, et tout cela uniquement parce que lorsqu'on est en longue maladie, l'administration et la CPS n'ont pas trouvé mieux que de créer une usine à gaz. J'ai donc également affronté mon administration, la CPS et tout ce qui apparaît dans le circuit.

Aujourd'hui, avec un peu de recul, je me demande encore pourquoi on ne crée pas un dispositif dans lequel l'administration continue de verser intégralement le salaire des personnes en longue maladie et obtient elle-même le remboursement des indemnités journalières auprès de la CPS. Cela éviterait à toutes les personnes dans ma situation la triple peine de la maladie, des tracasseries administratives et des soucis financiers.

Je fais partie des chanceuses, de celles qui ont vaincu la maladie, du moins pour le moment. J'aime mon travail, j'aime m'occuper des patients, j'aime les accompagner et tout naturellement j'ai tout fait pour reprendre le plus rapidement possible. Pour mon retour dans mon service, il avait été exigé par la médecine du travail des aménagements particuliers. Il ne s'agissait pas d'un confort excessif, mais simplement du minimum pour éviter des fatigues trop importantes.

Ainsi avait-il été demandé un bureau avec climatisation ainsi qu'un siège confortable pour des assises longues. Mais lorsqu'on travaille dans la santé, et notamment à la direction de la santé, votre bien être compte peu. Au diable les recommandations de la médecine du travail, me voilà confinée dans un bureau sans confort, sans clim, avec un siège à faire durcir les fesses. J'ai eu beau faire valoir les recommandations de la médecine du travail, alerter ma hiérarchie, l'empathie semble avoir la taille d'une bactérie dans le milieu de la santé.

J'ai naturellement demandé un temps partiel, soutenue sur ce point par la médecine du travail... malheureusement ma hiérarchie n'a pas accédé à ma demande. J'ai fini par chercher à muter dans d'autres services où j'aurais pu travailler de manière mieux adaptée, mais là encore, ma hiérarchie a fait la sourde oreille. J'ai ainsi vu des postes vacants et adaptés pour ma situation être attribués à des collègues plus jeunes que moi et en parfaite santé. J'ai eu la terrible sensation que du mépris on avait glissé vers une forme de maltraitance. La maltraitance dans la santé publique... quelle ironie !

Devant aussi peu de considération, je ne peux plus avoir d'enthousiasme au travail. Moi qui ai voué mes plus belles années à mon administration, moi qui ai fait l'effort de revenir rapidement, avant même que mon médecin traitant ne le souhaite, voilà le mépris que mon administration a pour moi.

Le pire c'est que je suis loin d'être un cas isolé. A force d'échanger, je m'aperçois qu'elles sont nombreuses les personnes présentant des parcours équivalents... Elles viennent de différents horizons, racontent les mêmes galères, et leur ressenti est globalement le même. Même mépris, même dégoût. Tout cela est connu de longue date, mais il semble que quel que soit l'échelon décisionnel, on s'en moque puisque rien n'évolue.

Voilà, je suis une cadre de santé comme il en existe tant d'autres et peu importe mon identité. Ceux qui me connaissent ou connaissent mon parcours me reconnaîtront. Je suis malheureusement loin d'être la seule à avoir traversé cela. Je ne suis pas la seule à être indignée. Indignée... puis résignée.

Lorsque l'empathie et la considération disparaissent, il est grand temps de s'interroger... surtout lorsque c'est dans le domaine de la santé. Comme le disent certains, « *la santé, pour la garder, il faut la quitter* ».

Octobre 2024

Le cadre de travail délabré de certains agents

Cette fois, je ne serai le relai d'aucune histoire vécue par un des agents de notre administration qui nous l'aurait confiée.

En septembre dernier, je suis allé à la rencontre d'agents qui travaillent dans des services que l'on visite peu. Certains sont à l'extérieur de la zone urbaine, d'autres sont en plein cœur de Papeete. Ils ont malheureusement en commun une vétusté du cadre de travail qui fait honte.

L'image du fonctionnaire qui travaille tranquillement dans son bureau climatisé est bien ternie par les conditions de travail de ces agents. C'est donc en ma qualité de secrétaire général du syndicat de la fonction publique que je vais relayer ce que j'ai pu constater.

J'ai eu honte...

Honte que notre administration et nos dirigeants laissent depuis tant d'années des situations d'hygiène et de sécurité se dégrader ainsi sans s'en soucier. Dans certains bâtiments, il est même miraculeux qu'il n'y ait pas encore eu d'accident mortel. Aussi, pourvu que le miracle perdure.

J'ai été impressionné par toutes ces personnes qui ont conscience que tout cela n'est pas normal mais qui pour autant ne se plaignent pas. Ces fonctionnaires discrets font preuve d'une résilience et d'une acceptation hors du commun.

Ainsi ai-je vu des escaliers tellement rouillés qu'on se demande comment ils peuvent encore tenir, des toilettes pour lesquels on inciterait volontiers nos enfants à se retenir, des bureaux sans clim sous une toiture en tôle, des pièces où l'étanchéité n'est pas garantie et où l'eau ruisselle non loin

des prises de courant. Des câbles qui pendouillent, des dalles de plafond en dessous desquelles on vous invite à ne pas vous asseoir, des sceaux et des serpillères prêts au cas où la pluie viendrait, etc.

Nous avions déjà signalé les dispensaires qui accueillent des personnes déjà en mauvaise santé dans des conditions d'hygiène catastrophiques, lorsqu'ils ne menacent pas, tout simplement, de s'effondrer. Nous avons écrit au sujet de ses locaux supposés héberger nos fonctionnaires mais qui sont en réalité délaissés en raison de leur vétusté absolue.

Lorsque je visite des « bâtiments » du Pays, j'aime faire semblant de me perdre pour mieux comprendre l'endroit et souvent les rapports de force et de pouvoir qui s'y sont instaurés. C'est parlant.

Nos dirigeants sont-ils au courant de ces situations ? Les chefs de service ont-ils relayé ces situations à leur tutelle ? Nos dirigeants se sont-ils déplacés dans ces recoins peu prestigieux de notre administration ?

Comment a-t-on pu en arriver là ? Par quel défaut d'entretien a-t-on laissé ce patrimoine se dégrader ainsi ? Par quel désintérêt et quel mépris laisse-t-on les agents de notre administration travailler dans pareilles conditions ?

J'ai eu la sensation qu'existaient une administration « d'en haut » dont la vie est bien distincte de celle d'une administration « d'en bas ». J'ai eu honte de ce profond décalage de traitement entre fonctionnaires, comme si le travail de certains méritaient des conditions de travail particulièrement "luxueuses" pendant que d'autres ne méritaient que la misère. Et ce "luxe" commence ainsi parfois simplement avec un endroit bien propre, des murs non dégradés, une chaise assez confortable et une clim qui marche.

Et dire qu'à une époque on cherchait comment relancer l'économie à travers le secteur du BTP... alors qu'il suffisait de rénover et remettre aux normes bon nombre de nos locaux administratifs. Ce n'est pas bien

prestigieux, ce n'est pas très visible, ce n'est pas "bling bling", mais au moins cela aurait été particulièrement utile.

Lorsqu'on questionne ces services sur l'existence du Document Unique de Prévention des Risques Professionnels, nous recevons en retour des regards interrogateurs : qu'est-ce que c'est ? Jamais entendu parler ! Y'a pas de ça ici ! Laissons le soin aux ministres de tutelle et aux chefs de service de prendre leurs responsabilités devant les tribunaux si jamais un drame survenait.

Et même lorsqu'on pense être dans un certain "luxe", il n'est pas rare d'y trouver des aberrations. Tel est le cas par exemple de la Direction de l'Environnement (DIREN) qui a été déménagée dans les locaux de l'ancienne vice-présidence, en face du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC). Un beau bâtiment originellement prévu pour accueillir une quinzaine de personnes qui se retrouve aujourd'hui occupé par une trentaine d'agents. Mieux encore, ce bâtiment est désormais destiné à recevoir du public compte tenu des missions de la DIREN.

Dans certains bureaux il a fallu installer des clims portatives avec des tuyaux qui évacuent l'air chaud à travers des fenêtres calfeutrées avec du carton et du tape. Ces clims font un bruit permanent qui à la longue pèse sur les nerfs. L'espace cuisine réglementairement dû aux 30 agents, mesure 2 m² avec un petit évier... Le bâtiment dispose pourtant d'une aile avec un grand réfectoire mais le ministre de tutelle et le Président ont depuis peu décidé de ne le mettre à disposition que de 11h30 à 13h30 ! Cette aile sert de débarras pour entreposer des meubles, des photocopieurs, etc... Ne blâmons pas le directeur qui, comme les agents, déplore la situation et aimerait bien pouvoir récupérer cette aile aujourd'hui inutilisée. Cependant, il semble que dans la logique politique il soit plus important d'entreposer des bureaux et des photocopieurs dans des bureaux climatisés que d'y répartir des agents ! Il n'est pas certain qu'en cas d'incendie tout le monde puisse évacuer à temps en raison des

armoires et des étagères utilisées un peu partout pour tenter de cloisonner les espaces... Ça fait peu sérieux quand on sait que la DIREN délivre des autorisations d'ouverture basées sur le respect des normes de sécurité !

Notre administration dispose de multiples services en charge de tout et parfois de n'importe quoi. Comment se fait-il qu'il n'y ait pas une entité dédiée à l'examen des bâtiments du Pays et qui soit responsable d'un immense programme de rénovation, de mises aux normes, notamment en matière d'hygiène et de sécurité ?

Si nos responsables rechignent à se déplacer, qu'ils mandatent des agents de notre propre administration ! Qu'il en soit tiré un programme de modernisation afin que nos fonctionnaires puissent continuer d'assurer leurs missions dignement, particulièrement lorsqu'ils accueillent du public.

Voilà donc ce que j'ai pu constater et j'en retire une certaine honte. Nous consacrons beaucoup de temps et d'énergie à la relecture de textes, de règlements, au point parfois de s'éterniser sur une virgule, sur une tournure de phrase. Pourtant, avant même la réglementation, des conditions de travail dignes sont parfois absentes et peu de textes s'en soucient !

L'absence de directives, d'initiatives, de contrôles, témoignent d'un mépris qui règne sur les conditions de travail de bien des fonctionnaires. Puisse ce message éveiller nos responsables.

Novembre 2024

De catégorie B à A sans gain salarial

Je suis Assistante Socio-Educative au 6^{ème} échelon. J'exerce depuis 10 ans au sein de la Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité. Je m'occupe chaque jour des laissés pour compte, de ceux qui n'ont plus rien et qui dans leur détresse n'ont plus que nous auprès de qui se raccrocher.

En dix ans mon métier a bien évolué, car la réglementation nous impose régulièrement de nouvelles dispositions. Des possibilités nouvelles s'ouvrent et d'autres se ferment. Je dois être en constante veille de ce qui existe et des textes qui régissent notre métier. Je suis au départ bac + 2, donc cadre B. Cependant, mon quotidien m'a imposé bien des évolutions qui font en sorte que je peux sans difficulté rivaliser aujourd'hui avec des bac + 3, donc des cadres A.

D'ailleurs, peu de temps après ma sortie de formation, celle-ci est passée de deux années post bac à trois. Ce n'est pas pour rien. J'avais déjà bien senti que le programme s'était intensifié, condensé et que l'on tentait désespérément et maladroitement de faire rentrer une formation de trois ans en seulement deux.

Je suis aujourd'hui à la fois rédactrice, comptable, analyste financière, psychologue, chercheuse d'emploi, de logement, de familles d'accueil et de solutions immédiates. Je suis aussi devenue une éponge car je dois absorber la violence quotidienne qui se déverse sur moi de la part de personnes qui, compte tenu de leur détresse, pensent qu'ils ont droit à tout et sans délai. Ce n'est pas par hasard qu'aujourd'hui des agents de sécurité sont présents dans nos services et parfois dans certaines circonscriptions.

Sont-ils nombreux les fonctionnaires qui doivent aller travailler sous protection ? Sont-ils nombreux à rejoindre leur lieu de travail avec parfois la peur au ventre de se prendre un pain comme l'un de mes collègues il y a quelques mois... juste parce qu'il ne trouvait pas de solution immédiate ?

Rédaction de rapports, estimations financières, analyses des situations socio-économiques, psychologie avec ces personnes en détresse, gardienne de jour comme de nuit, car dans ce métier, le temps ne se gère pas comme ailleurs. Lorsque sonne 15h30 dans le service, alors qu'ailleurs bien des agents rentrent chez eux, la détresse continue de frapper à la porte de mon bureau et à sonner sur mon téléphone.

Il n'est pas rare que pour préserver la sécurité d'une femme, d'un enfant je sois amenée à intervenir en dehors de mes heures de travail, sur simple demande d'une autorité qui a conservé mon contact.

Dès 2019 dans l'hexagone, l'administration a reconnu que notre formation et nos compétences relevaient d'un bac + 3 et elle a immédiatement requalifié notre corps de métier en catégorie A avec une substantielle progression salariale.

Cinq ans plus tard, il semble enfin que notre statut de cadre A soit en passe d'être reconnu. C'est une avancée, certes. Le projet de texte propose une nouvelle grille salariale très alléchante pour les nouveaux entrants, mais un mode de reclassement qui n'apportera quasiment aucun changement pour les anciens que nous sommes.

Elle affiche tellement peu de différence que mon reclassement en catégorie A se fera au même indice que celui sur lequel je suis aujourd'hui rémunérée. Je vais donc passer de catégorie B à catégorie A sans aucune reconnaissance salariale ! Oui, vous avez bien lu...

Face à ce projet, je me sens humiliée, méprisée, dégoûtée.

Qui sont ces technocrates qui rentrent paisiblement chez eux le soir sans crainte, qui ont pu penser pareil texte ? Qui sont ceux, aveugles ou imbéciles, qui ont accepté de le soutenir ? Accepteraient-ils, eux, de changer de catégorie pour la gloire ?

Moi, quand je rentre le soir chez moi, je continue à m'inquiéter pour Hereiti qui a 6 ans et que l'on a retirée d'un foyer violent. Je suis soucieuse de Maeva, 27 ans, qui m'a partagé ses moments difficiles car son compagnon est violent. Je ne parviens pas à m'endormir après avoir écouté Moetini, 53 ans, qui a perdu son travail et qui cherche par tous les moyens à éviter que sa famille ne termine dans la rue.

A la fin je m'en moque totalement du fait d'être classée catégorie A, B ou Z. Ce qui compte, c'est que ma rémunération corresponde à mon investissement professionnel et personnel quotidien !

A la Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité, les défections sont nombreuses. Certains démissionnent et d'autres tentent leur chance dans les services de l'Etat qui ouvrent des concours pour des cadres comme moi. La rémunération y est bien supérieure à ce que l'on me propose ici et j'aurai la possibilité de rester au Fenua. Alors comme nombre de mes collègues, je vais tenter de ne plus être considérée comme un larbin ni prise pour une imbécile. Je mettais de l'espoir dans ce texte... j'en retire un goût amer.

Seuls les fonctionnaires tout fraîchement recrutés ces dernières années seront véritablement gagnants dans cette réforme. Eux qui viennent d'intégrer et que je supervise vont d'un seul coup se retrouver presque au même niveau de rémunération que moi ! Tant mieux pour eux, mais totalement démoralisant et démotivant pour les autres. Pour les anciens comme moi, c'est peanuts ! Et dans ma configuration, ironiquement, c'est le jackpot : aucune revalorisation !

Mesdames et messieurs qui avaient proposé et soutenu ce texte et donc cette nouvelle grille salariale, faites en sorte de ne pas me croiser. Je ne tolèrerais ni votre regard ni vos explications vaseuses.

Décembre 2024

Fin de conflit pour le SFP

Notre syndicat avait donc emboîté le pas de la FRAAP et déposé également un préavis de grève. La vingtaine de revendications que nous portions s'articulaient autour de revendications transversales à toute l'administration, de revendications spécifiques à certains cadres d'emploi et d'autres particulières à certains services. Les négociations sont allées bon train et un protocole d'accord a finalement été signé mercredi 11 décembre à midi à la Présidence. Petit tour d'horizon de ce que nous demandions, de ce que nous avons obtenu et pourquoi nous l'avons accepté.

La grève est le symbole d'un échec

Comme nous avons eu l'occasion de l'écrire, le dépôt d'un préavis de grève annonce les prémisses d'un échec potentiel. La loi accorde 5 jours pleins aux négociations pour parvenir à un accord avant que la grève ne devienne effective. Mais au moins, un préavis oblige les parties à se mettre autour d'une table et à discuter... si tant est que l'on ne refuse pas le dialogue.

Depuis un certain temps, à notre demande, se tiennent des réunions de dialogue social. Il s'agit d'une avancée, mais celles-ci sont mal exploitées. Toutes les revendications que nous portions auraient légitimement trouvé leur place dans ces réunions. Malheureusement on y aborde souvent les mêmes points sans les faire avancer ni même les ancrer dans un calendrier.

Notre détermination consistait donc à imposer sur bien des sujets un calendrier serré au gouvernement ainsi qu'à nous-mêmes. Car comme il sera possible de le lire, lorsque nous proposons des avancées, nous allons au bout de notre démarche en proposant d'effectuer le travail à la place de notre administration. Il s'agit de tenir compte de la charge de travail des services ressources et ne pas leur imposer des travaux qu'ils n'ont pas souhaités.

Vous trouverez ci-après en toute transparence une présentation de nos revendications, leur justification et ce que nous avons obtenu.

C'est un peu long j'en conviens, mais c'est écrit relativement gros et espacé ! 😊 Il y avait également une vingtaine de revendications...

Revendications transversales

Constitution d'une entité administrative indépendante en charge du règlement des conflits entre agents de la fonction publique et chefs de services et/ou directeurs d'établissements.



Les conflits entre agents et administration finissent systématiquement devant le tribunal administratif alors qu'ils pourraient être réglés à l'amiable.



Nous avons donc obtenu que la future direction des talents et de l'innovation (DTI) soit dotée d'un bureau de l'inspection de l'administration qui se verra confier des missions de médiation. Un texte sera présenté en ce sens au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'ici juin 2025 pour acter des mesures garantissant l'indépendance et la protection des agents qui assureront ces missions d'inspection et de médiation.

Extension de la protection des lanceurs d'alerte aux fonctionnaires territoriaux.



Aujourd'hui la loi qui protège les lanceurs d'alerte en métropole n'a pas été étendue en Polynésie française. Certains de nos adhérents en ont été victimes.



Nous avons obtenu un accord pour que notre syndicat présente rapidement un texte en ce sens devant le conseil supérieur afin d'étendre ce dispositif au Fenua.

Constitution d'un organisme paritaire destiné à superviser le recrutement des chefs de services et directeurs d'établissements.



La seule discréction de l'autorité politique dans le recrutement des emplois fonctionnels a conduit à des dérives. La loyauté, la docilité et la fidélité ont souvent primé sur la compétence des personnes. Il nous semblait donc important de fixer des garde-fous sans pour autant empiéter sur cette prérogative de l'autorité politique.



Le gouvernement s'est engagé à porter la question aux débats du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP) du 23 décembre prochain et envisage alors de modifier la délibération n°2016-38 APF du 26 mai 2016 relative aux agents publics occupant des emplois fonctionnels. Il s'agirait d'y intégrer la consultation préalable du CSFP qui donnerait alors simplement un avis sur chacune des candidatures, ce que nous souhaitons.

Mise en place d'une cellule dédiée aux conditions d'hygiène et de travail des agents de la fonction publique avec pour missions la planification et la réalisation des travaux de réhabilitation de nombreux locaux administratifs.



Comme nous l'avons publié en septembre 2024, biens des locaux administratifs ne répondent plus aux normes minimales d'hygiène et de sécurité. Les comités techniques paritaires pourraient s'approprier ces dossiers, mais il nous semble préférable d'avoir des regards extérieurs et surtout une cohérence d'ensemble avec une gestion des priorités.



Le gouvernement formalisera une circulaire à l'attention des chefs de services, établissements publics et autorités administratives indépendantes, pour rappeler les obligations applicables en matière d'hygiène et de sécurité. Nous avons ainsi appris que la DMRA porte depuis 2023, le projet du schéma directeur de l'immobilier des services (SDIS). Celui-ci a pour objectif un inventaire de l'état des lieux des bâtiments administratifs avec en ligne de mire un programme de travaux de rénovation et d'entretien. Cet état des lieux sera présenté aux organisations syndicales représentatives au premier trimestre 2025. Il débouchera sur les autorisations de programmes nécessaires pour rénover les locaux du Pays qui méritent de l'être.

Augmenter le point d'indice et surtout inscrire dans la loi l'obligation d'une rencontre annuelle entre syndicats et gouvernement pour débattre de l'évolution de celui-ci.



A ce jour rien n'oblige le gouvernement à discuter avec les représentants des fonctionnaires sur la revalorisation du point d'indice. C'est donc uniquement sous la pression que ces négociations ont lieu, ce qui nous semble incohérent et contreproductif. Nous avons proposé une revalorisation au 1^{er} janvier 2025 pour les catégories C et D avec des négociations plus globales en mars/avril 2025. Cette proposition n'a pas été suivie. Nous le regrettons pour les plus bas salaires de notre administration.



Le gouvernement, s'est engagé à négocier l'augmentation du point d'indice en mars/avril, une fois la réalité du budget 2024 connue. Une proposition de loi du pays modifiant l'article 83 du statut général de la fonction publique sera présentée au CSFP du 23 décembre 2024 pour que des discussions sur le point d'indice soient dorénavant organisées chaque année avec les organisations syndicales représentatives entre le 1^{er} mars et le 30 avril. C'est ce que nous réclamons depuis une année.

Revendications spécifiques à certaines catégories d'agents

Révision des critères de reclassement des agents de catégorie B en A (assistant socio-éducatifs, infirmiers, psychologues, etc.) pour qu'ils bénéficient d'une véritable reconnaissance salariale au moins égale à un échelon.



Les textes qui ont été préparés par une autre centrale syndicale débouchent sur de véritables inepties. Certains agents de catégorie B se retrouvent reclassés en catégorie A sans aucune revalorisation salariale tout en perdant leur ancienneté dans leur échelon d'affectation dans la nouvelle grille. Nous considérons que le changement de catégorie B à A doit être matérialisé par un minimum d'augmentation et l'ancienneté acquise ne doit pas être perdue puisqu'elle est le fruit d'un travail accompli.



Le gouvernement accepte de rouvrir les discussions sur les conditions de reclassement dans le cadre des travaux de la commission idoine du CSFP. Tous les projets de textes portant révision des cadres d'emplois seront de nouveau soumis au CSFP. Ces nouvelles modalités de reclassement seront présentées à la 1^{ère} séance du CSFP de 2025. Le syndicat de la fonction publique se chargera de réaliser les études d'impact financiers. Les données nécessaires pour mener à bien ses études d'impact ont d'ores et déjà été sollicitées.

Suppression de la loi d'intégration des fonctionnaires d'Etat détachés dans notre administration.



Sous le gouvernement précédent, une loi d'intégration sans concours dans notre administration pour les Fonctionnaires d'Etat Détachés dans notre Administration a été votée. Celle-ci crée une discrimination inacceptable avec d'autres catégories d'agents (ANFA, fonctionnaires communaux, etc.). Nous en demandons le retrait pur et simple.



Le gouvernement n'y est pas opposé et l'avis du CSFP sera sollicité le 23 décembre prochain.

Défense d'un statut unique des médecins de la fonction publique.



Aujourd'hui, l'absence de statut unique crée des inégalités de traitement conséquentes entre personnel médical du CHPF et personnel médical de la direction de la santé. Nous avons ainsi appris au cours de ces négociations que le ministère de la santé devrait transmettre au Conseil des Ministres d'ici la fin de l'année, un projet de texte portant création des établissements publics de santé (EPS). Ce texte est voué à mutualiser les moyens, à accorder plus de souplesse dans les embauches et à homogénéiser les conditions d'emploi.



Le ministère de la santé s'est engagé à transmettre les projets de textes à notre syndicat pour analyse et proposition d'amendements afin d'aller dans le sens de l'uniformisation que nous souhaitons. Une réunion de restitution sera alors organisée au 1^{er} trimestre 2025.

Prolongation des catégories B, C et D jusqu'à la pension complète sur la tranche B.



A ce jour, il manque à certains agents de catégories B, C et D, juste quelques mois, voire une ou deux années, pour bénéficier d'une retraite complète sur la tranche B. Nous souhaitons donc la possibilité pour eux d'être prolongés automatiquement pour obtenir la quotité complète sur la tranche B.



Cette proposition sera soumise aux partenaires sociaux dans le cadre de la réforme des retraites qui sera menée par le ministère de la santé en 2025. Les projets de textes qui prévoient notamment une suppression des décotes sur la tranche B seront présentés aux organisations syndicales représentatives de la fonction publique. Une réunion spécifique à la problématique soulevée, sera tenue dans un délai de deux mois entre les ministères de la fonction publique et de la santé, et les organisations syndicales, afin de trouver une issue à cette problématique.

Définition de critères transparents, équitables et objectifs, pour les Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) versées à la Direction des Solidarité de la Famille et de l'Egalité aux Assistant Socio-Educatifs et aux secrétaires et son extension aux psychologues.



Aujourd'hui semble exister un certain flou dans les critères d'attribution des ISS au sein de la Direction des Solidarité de la Famille et de l'Egalité (DSFE). Par ailleurs en raison des conditions de travail particulièrement difficiles des agents de ce service, nous souhaitons que le dispositif des ISS accordé aux travailleurs sociaux puisse être étendu à d'autres catégories d'agents comme les psychologues ou les secrétaires souvent

confrontés à la violence du public qu'ils reçoivent. Pour autant les critères d'attribution sont déjà fixés par la loi (délibération n°97-153 APF du 13 août 1997 modifiée et l'arrêté n°2805 CM du 19 décembre 2022 modifié)

Le gouvernement consent à ce que ce point face l'objet de discussions internes entre notre syndicat et la DSFE. L'opportunité de la création d'une ISS à destination des psychologues de la DSFE sera analysée dans le cadre de la réforme du régime indemnitaire. Transitoirement, les modalités de détermination du plafond d'heures supplémentaires pour ces personnels seront également discutées en interne entre notre syndicat et la DSFE.

 Utilisation complète des postes ouverts par la promotion interne à l'ancienneté et refus de la promotion de personnes ayant occupé des emplois dépendant des autorités politiques.

 Lors de la première session de promotion interne des catégories B en A, bien des agents ont été pénalisés par leurs chefs de services qui n'avaient tout simplement pas remplis les dossiers de leurs agents conditionnant. Ainsi, des postes disponibles n'ont pas été attribués, les agents ne passant malheureusement pas les critères de sélection fixés par la DGRH. Par ailleurs, les textes prévoient que des personnes ayant occupé des postes de chefs de services puissent profiter du dispositif, même s'ils ne remplissent pas les autres critères. Or être chef de service relève d'un choix purement politique. Cette disposition crée donc une discrimination politique que notre syndicat ne saurait accepter.

 Le gouvernement propose de faire un retour d'expérience sur la procédure en cours et d'y associer les organisations

syndicales représentatives de la fonction publique. L'objectif est une amélioration du dispositif avant l'ouverture de la prochaine promotion interne prévue en 2025. Le ministère de la fonction publique se donne deux mois pour analyser la conformité juridique de l'ouverture d'une seconde session de promotion interne des agents de catégorie B à A. Le cas échéant, il proposera au conseil des ministres une modification de la réglementation pour permettre l'ouverture d'une session complémentaire sur cette même année.

Mise en place de mécanismes permanents d'intégration dans la fonction publique pour les ANFA.



Les procédures d'intégration dans la fonction publique ont été ouvertes à quelques reprises il y a presque trente ans. Depuis il ne s'est plus rien passé et certains ANFA souhaitent peut-être rejoindre la fonction publique. Nous considérons qu'une possibilité d'intégration doit leur être ouverte à intervalles réguliers.



Le gouvernement n'y est pas opposé mais souhaite que la question soit d'abord soumise au conseil supérieur du 23 décembre prochain avant de statuer.

Permettre aux personnels du Pays d'occuper des postes d'infirmiers et d'assistants sociaux dans les établissements scolaires du Pays alors qu'ils sont aujourd'hui réservés aux seuls agents de l'Etat par la DGEE.



Les compétences du Pays ne sont pas pleinement exercées. L'état déploie beaucoup d'énergie pour préserver son influence sur des compétences pourtant rétrocédées au Pays.

Nous souhaitons que le Pays se réapproprie pleinement les compétences qu'il détient au profit de nos populations.

Permettre aux Agents d'Education pour Elèves en Situation de Handicap (AEESH) d'être éligibles au concours interne d'adjoint d'éducation.



Aujourd'hui les AEESH sont exclus de cette possibilité qui leur ouvrirait pourtant de vrais déroulés de carrière.

Création d'un corps d'enseignant du 1^{er} degré catégorie A pour les enseignants remplaçants du Pays aujourd'hui payés en catégorie B.



Nous considérons qu'un enseignant remplaçant n'est pas une version dégradée d'un enseignant titulaire. Bien au contraire, puisque ces derniers acceptent des conditions de travail changeantes et instables, une configuration inconnue des agents titulaires. Nous considérons donc légitime que ces agents soient rémunérés à la mesure de la fonction qu'ils occupent.



Le ministère de l'éducation est ouvert à l'étude de ces trois problématiques. Il a émis sans équivoque un avis favorable pour l'éligibilité des AEESH au concours d'adjoint d'éducation. Reste donc à le formaliser dans les textes. Une première réunion de travail se tiendra donc avant le 31 mars 2025.

Valorisation immédiate des anciennetés réelles des catégories A pour les recrutements antérieurs à 2018.

Un texte est en voie d'adoption pour reprendre quasi intégralement l'ancienneté des nouveaux entrants dans la fonction publique. Or jusqu'à ce projet de texte, la réglementation prévoyait simplement des reprises partielles de l'ancienneté (50%), ce dont certains titulaires ont pu bénéficier. Le projet de texte en cours d'adoption serait alors créateur d'inégalité. Au conseil supérieur de la fonction publique, notre syndicat a pu atténuer les effets de cette loi en proposant que l'ancienneté non encore reprise puisse être utilisée pour accélérer les changements de grade des titulaires. Cependant, certains changements de grades reposent sur un examen. En l'état, le texte n'empêcherait donc pas qu'un nouvel entrant pouvant récupérer 15 années d'ancienneté soit classé dans un échelon supérieur à celui atteint par un titulaire depuis 5 années ayant également eu 15 années d'ancienneté avant d'entrer dans la fonction publique. Le titulaire n'aurait eu que 7 années reprises + ses 5 années dans la fonction publique. Le nouvel entrant bénéficierait quant à lui de ses 15 années. Cette situation n'était pas acceptable pour notre syndicat. Nous considérons qu'une loi, même si elle ouvre des droits, ne peut être créatrice d'inégalités.



Le gouvernement consent à ce que notre syndicat propose une modification du projet de délibération. Une telle modification impliquera une nouvelle étude d'impact et un nouvel avis du CSFP. Notre centrale soumettra ses éléments pour le 1^{er} CSFP de l'année 2025.



Prise en compte de l'ancienneté des agents titulaires de catégorie B lorsqu'ils ont exercé en catégorie A, C et D au sein de la fonction publique.

 Aussi surprenant que cela puisse être, aujourd'hui le travail réalisé par des agents de catégorie B sur des postes de catégorie A, C et D ne donne lieu à aucune reprise d'ancienneté.

 Là encore, le gouvernement consent à ce que notre syndicat propose une modification de la réglementation afin que cette reprise d'ancienneté puisse être obtenue. Notre centrale soumettra ses éléments pour le 1^{er} CSFP de l'année 2025.

Revendications spécifiques à certains services ou établissements

Mise en place de Documents Uniques de Prévention des Risques Professionnels (DUERP) dans tous les services et établissement dans un délai de 3 mois comme le prévoit la loi.

Il y a malheureusement eu des morts à la direction de l'équipement et à la direction de la santé. Certes le document unique d'évaluation des risques professionnels n'aurait peut-être pas pu empêcher ces tragédies, mais il aurait sans doute contribué à une prise de conscience sur les risques existants.

 Avec cette prise de conscience, des précautions auraient été prises, des procédures de prudence auraient été adoptées, etc. Enfin, rappelons que ce document est imposé par la loi depuis 2018. Tous les services ne se sont pas pliés à l'exercice et le gouvernement n'a absolument rien fait pour que les chefs de services et directeurs d'établissements se conforment à leurs obligations.

Nous avons obtenu qu'au premier trimestre 2025 un recensement complet des services et établissements du Pays disposant d'un DUERP soit effectué par la direction des talents et de l'innovation. Tous les services et établissements n'en disposant pas auront alors 1 an pour se mettre en conformité avec la loi. Une circulaire sera formalisée afin de communiquer un document unique type. Elle rappellera à l'ensemble des services et établissements, leurs obligations réglementaires en la matière. La circulaire devrait également mentionner les risques juridiques encourus pénallement par les chefs de services et directeurs d'établissements qui ne se conformeraient pas à la loi.



Notre syndicat a clairement annoncé qu'à l'issue du temps imparti aux services et établissements pour se mettre en conformité avec la loi, des procédures judiciaires seraient lancées contre les chefs de services et directeurs d'établissements n'ayant pas respecté leurs obligations.



Libération en urgence au profit de la DIREN de tous les bureaux aujourd'hui utilisés comme entrepôts et rétablir la climatisation dans tout le bâtiment.



Les agents de la DIREN qui sont une trentaine, ont été contraints de déménager dans des locaux prévus initialement pour une quinzaine de personnes. Or 4 bureaux sont aujourd'hui inaccessibles car ils servent de débarras pour des armoires, des photocopieurs, etc. Mieux encore, depuis plusieurs semaines, la climatisation ne fonctionne plus. Des clims portables ont été installées dans certains bureaux, mais elles font beaucoup de bruit sans trop réduire la température. Une belle photo à 38°C a été prise dans la salle de réunion. Le

Service des Moyens Généraux, placé sous la tutelle du Président, a été alerté de la situation par le directeur de la DIREN... Ces conditions de travail sont pour nous inacceptables.

Le gouvernement nous a informé qu'en raison de travaux de rénovations programmés en 2025, les 4 bureaux mentionnés ci-dessus doivent être réservés pour y reloger temporairement certains agents des services de la Présidence. Malheureusement ces travaux s'étaleront sur plus d'une année à compter d'avril 2025. A leur issue, la présidence réengagera la discussion sur l'affectation de ces 4 bureaux. En ce qui concerne la climatisation du bâtiment, les travaux nécessaires au rétablissement de la climatisation centrale seront initiés dans les deux mois.

Bien que nous ayons validé la proposition dans le protocole d'accord, notre syndicat se montre peu convaincu par la proposition du gouvernement. Nous lui avons donc fait savoir que nous déclencherions sans délai un constat d'huissier sur le volume sonore, les températures dans les bureaux et le nombre de m² par agent. Nous ferons également constater les dimensions de l'espace cuisine et repas officiellement attribués au service. Depuis cette menace, le SMG s'active pour remettre en route les climatiseurs. Une menace ne valant que si elle est mise à exécution, notre syndicat provoquera rapidement le constat d'huissier annoncé.



Mise en place de règlements intérieurs à la DAG et à la DEQ sous trois mois, et leurs déclinaisons dans les établissements secondaires déconcentrés (Flottille, circonscriptions, parc à matériel).



À la suite des décès qui sont survenus à la DEQ, mais également compte tenu des conditions de travail de certains établissements liés à la DEQ et à la DAG, nous avons constaté que ces règlements intérieurs n'existaient pas ou trop partiellement. Nous souhaitons que les agents puissent travailler dans un cadre sécurisé et normé. Ces documents une fois validés par le comité technique paritaire, deviendront opposables et contraignants.



La DEQ présentera les notes internes d'organisation de la flottille et du parc à matériel au prochain CTP qui sera réuni avant le 31 mars 2025. La DAG devra finaliser la rédaction de sa note d'organisation en 2025.

Paiement des indemnités décès aux ayants droits des victimes d'accident du travail à la DEQ.



Les familles des agents qui ont malheureusement perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions ne sont pas informées de leurs droits. Rappelons que notre administration prévoit dans le statut de la fonction publique le versement d'indemnités aux ayants droit en cas de décès. Cependant, encore faut-il les réclamer. Malheureusement, ces familles ne peuvent solliciter un droit qu'elles ignorent. Nous souhaitons que notre administration ne se défausse pas de ses responsabilités et de ses obligations auprès de ces familles endeuillées.



La Vice-Présidence et le ministère de la santé se sont engagés à étudier les dispositifs dont pourraient bénéficier ces familles

au niveau de la DSFE et de la CPS en fonction de leur situation particulière et dans le respect de la réglementation applicable.

Le versement des ISS d'encadrement dues à la DEQ et à la DSFE et non versées depuis décembre 2022.

De nombreux agents assument bénévolement pour le moment des fonctions d'encadrement. Pour autant, compte tenu de leurs responsabilités, ces agents devraient réglementairement bénéficier d'indemnités de sujétions spéciales. Nous souhaitons donc que la situation évolue pour eux et que les directions respectives de la DEQ et de la DSFE leur attribuent et leur versent cette prime qu'ils méritent amplement.

La DEQ et la DSFE devront présenter leurs demandes de versement d'ISS d'encadrement au plus tard au 31 janvier 2025 auprès de la DTI pour réexamen. Les propositions qui y seront présentées devrons tenir compte de l'organisation actuelle, c'est-à-dire à la date de signature du présent protocole. La DTI disposera alors d'un délai de 2 mois pour se positionner et produire les arrêtés idoines.

Voilà...

A vous qui nous soutenez, à vous qui nous suivez, à vous qui êtes concernés de près ou de loin, nous vous devions la transparence la plus complète. Comme dans toute négociation, on gagne sur certains points et l'on perd sur d'autres. Le plus compliqué dans une grève est d'en sortir, alors nous avons tout fait pour ne pas y entrer.

Contacts



Site web

<https://sfppolynesie.org>



Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie
française