

Tranches de vie du SFP

Année 2025



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

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

Olivier CHAMPION

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

Copyright © SFP Polynésie Française, 2025

SFP Polynésie Française

www.sfppolynesie.org

Sommaire

De la discrimination.....	1
Conséquence de la dénonciation de la discrimination.....	4
Astreintes à moins de 1 000 balles.....	7
La carte bleue remplace la green card	11
Rythmes scolaires - bis repetita.....	17
La santé en site isolé aux Marquises... ne pas pleurer.....	21
Les annonces alléchantes de la direction de la santé.....	26
Décentralisation ou déconcentration... et nous ?	30
Menacé de mort !.....	34
Les limites du copier – coller.....	40
Administration et handicap	45
Le difficile exercice de la confiance.....	49

Janvier 2025

De la discrimination

Je travaille dans un service du Pays à vocation économique. Ce service exerce notamment des missions de contrôle et pour cela il envoie des agents dans les îles.

Jusqu'à il n'y a pas si longtemps, ces contrôles réglementaires, qui n'ont rien de bien compliqué, étaient effectués par des agents de catégorie B ou C. Compte tenu du caractère spécifique des îles et de l'approche culturelle particulière à adopter dans ces endroits reculés, le service avait pris soin d'envoyer du personnel local, ou bien des agents intégrés de longue date au Fenua.

Mais voilà que depuis quelques temps, un Fonctionnaire d'Etat Détaché dans notre Administration, un FEDA, s'empresse de saisir toutes les opportunités possibles pour effectuer ces contrôles.

Au départ cet agent a été recruté pour ses compétences en matière de formation. Pour autant, ses formations n'ont été ont été délivrées qu'avec une extrême retenue, juste ce qu'il faut pour revendiquer que quelque chose a été fait. Le problème, c'est que la formation ne fait pas beaucoup bouger et la Polynésie est un vaste et beau territoire. Alors, il s'est progressivement formé à la géographie du Fenua en s'orientant davantage vers le contrôle, délaissant la formation pour laquelle il avait été recrutée. Ainsi aujourd'hui prend-t-il soin de planifier des contrôles dans les îles et atolls qu'il ne connaît pas. Lorsqu'un planning propose de revenir sur un endroit qu'il a déjà découvert, il ne s'inscrit pas. En revanche, il est le premier à s'imposer dès lors qu'il s'agit de découvrir un

nouvel espace de beauté... aux frais de l'administration. S'il n'y avait que cela, l'affaire prêterait simplement à sourire.

Mais voilà que pour tenter de conserver un cadre dont notre administration a réussi à se passer pendant des années, notre hiérarchie est en passe de lui attribuer des Indemnités de Sujétions Spéciales au niveau 37, soit 180 000 F.CFP par mois après abattement des 10% !!!

Qu'est-ce qui peut justifier pareil traitement pour un FEDA dont notre administration a parfaitement su se passer pendant des années ? Pourquoi accorder autant de privilèges à une personne dont les compétences en formation sont sans doute légitimes, mais qui n'apporte pas ce pour quoi il a été recruté ? Pourquoi tous les agents qui l'ont précédé sur les mêmes fonctions n'ont-ils jamais bénéficié de la moindre incitation financière ?

Notre administration marche même sur la tête car il est irrationnel d'envoyer un cadre A effectuer ce type de contrôle alors que bien des agents de catégorie B ou C locaux y sont rodés. Comment peut-on après cela nous parler de la nécessité d'une bonne gestion des deniers publics quand on gaspille ainsi la ressource ? Depuis que l'information est connue, je suis démoralisé et abattu, comme bon nombre de mes collègues. Quel mépris, quel manque de considération pour tout le travail que nous avons accompli avant que ce FEDA ne soit recruté !

Avant son arrivée, les contrôles étaient effectués sans difficulté et sans lui, ils le seraient également. Par ailleurs, n'ayant pas encore totalement assimilé la culture locale, il ne participe pas véritablement à la bonne perception de notre administration dans les îles... pour le dire poliment.

Le malaise dans notre administration n'est pas récent. Il est dénoncé depuis au moins quatre ans par le syndicat de la fonction publique qui a largement médiatisé sur ce sujet. Avec le nouveau gouvernement, nous pouvions espérer plus de discernement dans le recrutement des FEDA et une réelle évaluation de leurs apports dans l'administration

polynésienne. Quelle déception de constater que non seulement il n'en est rien, mais qu'en plus, on creuse une inégalité de traitement entre agents d'un même métier.

Difficile d'avoir envie de s'investir professionnellement quand on crée autant d'inégalités de traitement. Le pire c'est qu'après, ma hiérarchie viendra critiquer mon manque de dynamisme, d'initiative, comme celui de mes collègues qui partagent le même sentiment. Je serai sans doute critiqué pour me limiter au minimum dans mon quotidien. Ma direction ne se posera sans doute pas la question du "pourquoi ce changement de comportement" que je ne serai vraisemblablement pas le seul à adopter. A force de créer des inégalités, ne vous étonnez pas que le malaise enfle dans nos services et établissements.

Voilà, je suis un fonctionnaire comme il en existe sans doute bien d'autres confrontés à la même situation que moi. Comme eux vraisemblablement, je suis écœuré et j'avais besoin de l'exprimer.

Février 2025

Conséquence de la dénonciation de la discrimination

Il y a un mois de cela, nous révélions le projet de versement d'Indemnités de Sujétions Spéciales du groupe 37 (180 000 F.CFP par mois) à un FEDA d'un service économique du Pays. Bien évidemment, notre *tranche de vie* est parvenue jusqu'à la cheffe de service qui n'a pas tardé à réagir. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que sa réaction injuste et disproportionnée démontre qu'elle a été prise la main dans le sac et qu'elle s'en serait bien passée...

Au lieu de faire preuve de compréhension vis-à-vis des agents de son service qui ont été lésés et qui le seront davantage dans l'avenir, elle les a convoqués pour une bonne leçon de morale, restreindre pour certains leurs missions (ce qui s'apparente à une sanction disciplinaire déguisée), et par-dessus tout, instaurer un climat de peur et de menace.

Il n'y a eu aucun démenti par rapport à tout ce que nous avançons, ce qui confirme que nos informations étaient parfaitement justes. Ce petit arrangement entre amis impliquant la direction de ce service, se fait-il aussi avec l'aval du ministère de tutelle ? A cette heure nous ne le savons pas. Quoi qu'il en soit, le mal-être au sein de ce service va dorénavant aller grandissant, belle prouesse managériale !

Nos détracteurs en imputeront la responsabilité à notre syndicat ou pire aux agents qui sont pourtant les seules victimes ! Cependant, les vrais responsables de cette situation sont ces « professionnels » du management qui accomplissent en toute connaissance de cause un acte immoral, voire illégal.

A l'injustice légitime ressentie par des agents discriminés par rapport à un FEDA, s'ajoute désormais la crainte de représailles de plus grande ampleur. Y a-t-il des cours de management donnés à nos chefs de services et directeurs d'établissements ? Y a-t-il simplement des cours de bon sens et de rationalité ? Y'a-t-il une tutelle politique pour rappeler que la menace et l'inquisition dans les services sont prohibées ?

Nous avons adressé un courrier au ministère de tutelle de ce service ainsi qu'à celui en charge de la fonction publique. Nous leur avons demandé de clarifier la situation de ce FEDA, et le cas échéant d'invalidier nos informations. Nous les avons également invités à rappeler à l'ordre cette cheffe de service qui selon l'article 5 de la délibération 95-215 mériterait d'être sanctionnée. Et rien...

Le silence auquel nous sommes confrontés se révèle des plus assourdissant. Les Indemnité de Sujétions Spéciales du groupe 37 représentent 180 000 F.CFP par mois en plus du salaire, soit plus qu'un SMIG en bonus chaque mois. C'est donc en quelques sortes un deuxième salaire.

Pour autant, les ISS répondent aujourd'hui à des règles bien plus strictes que par le passé. Elles sont dorénavant subordonnées à un *niveau de responsabilité élevé*, des *compétences ou des aptitudes particulières* mises en œuvre dans l'exercice de la fonction, une *disponibilité spécifique* générée par la fonction occupée et un *surcroît de travail* conséquent. Dès lors, si cette indemnité est si « juste » et « justifiée », il devrait être très simple de l'assumer devant des agents par des critères rationnels qui seraient alors facilement compris de tous. Mais comment justifier une indemnité du groupe 37 pour un agent qui effectue rigoureusement le même travail que bien d'autres qui n'en perçoivent pas ?

A moins que, comme nous le subodorons, cette indemnité soit simplement détournée de son objet et destinée à maintenir le train de vie d'un FEDA qui aurait perdu quelques avantages... Les règles établies par

notre propre réglementation seraient elles ainsi bafouées par un détournement du système des ISS ?

Alors devant pareille situation, il est légitime que les agents qui sont victimes de ce traitement totalement inégalitaire se sentent trahis, salis, humiliés, rabaissés. Pourquoi lui et pas d'autres qui font globalement le même travail ? Pourquoi le favorise-t-on dans le choix de ses destinations de contrôle ?

Il semblait urgent de réformer le régime des primes et indemnités pour atténuer sensiblement les inégalités qui règnent dans notre administration. On a commencé à établir des critères, visiblement décoratifs, puis plus rien. Ce dossier n'a pas évolué d'un iota depuis fort longtemps, à tel point qu'il semble désormais oublié. Visiblement, cela n'empêche pas les "*petites et grandes inégalités*" qui ruinent le quotidien des agents de prospérer. A l'heure où l'on brandit "la contrainte budgétaire" à chaque fois qu'une réforme est proposée, il serait temps de faire preuve de rationalité.

Que l'on ne s'étonne plus de voir le malaise et le mal-être grandir dans notre administration. Ce qui ruine particulièrement le moral, ce sont souvent ces petites décisions quotidiennes injustes, immorales, prises au plus près des agents. Ces petits moments de favoritisme plein de cynisme auxquels on assiste malheureusement impuissant.

Mars 2025

Astreintes à moins de 1 000 balles

Je m'appelle "Turo", *prénom d'emprunt* cela va de soi, et je suis agent de la Direction de l'Équipement. Mon quotidien se déroule loin des bâtiments administratifs, car mon bureau est une petite cabine non climatisée dans un tractopelle. Un arbre tombé sur la route, une rivière qui déborde, un pan de montagne effondré, un camion qui se renverse sur la route, et ce sont mes collègues ou moi que l'on envoie.

J'ai à la base les mêmes horaires que bien des fonctionnaires, le fameux 7h30-15h30. Sauf que pour moi, ces horaires sont essentiellement théoriques et qu'ils s'allongent régulièrement au gré des intempéries et des accidents. J'interviens parfois bien avant 7h30 et souvent le soir, voire la nuit, bien après 15h30. Ce n'est pas tous les jours heureusement, mais c'est assez récurrent. Mon quotidien ne correspond pas vraiment à ce que l'on imagine d'un fonctionnaire assis confortablement dans un bureau climatisé, devant son ordinateur, et qui s'en va dès que 15h30 a sonné.

Mes interventions comprennent des risques. Deux de mes collègues sont morts entre 2023 et 2024 dans l'exercice de leurs fonctions. Dégager une route sous la pluie et / ou sous la menace d'un pan de montagne est loin d'être une activité sans risque. Curer les rivières pendant des pluies torrentielles et lorsqu'elles débordent est loin d'une petite baignade dans la Papenoo par temps calme. De jour comme de nuit, samedis et dimanches comme les jours de semaine, mes collègues et moi nous exposons pour simplifier la vie de nos populations. Nous ne sommes pas les plus visibles, mais nous effectuons le travail.

Depuis le début de l'année, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur pour gérer nos astreintes. Le moins que l'on puisse dire, c'est que les personnes qui ont pondu ces textes n'ont aucune idée des risques que nous prenons. Elles semblent considérer que nos interventions s'apparentent à de petites balades, raison pour laquelle le niveau d'indemnisation est particulièrement bas. Le dédommagement atteint 800 F.CFP pour une nuit en semaine et 900 F.CFP le week-end. Quand il ne se passe rien, on reste planté chez soi le téléphone à portée de main pour moins de 1 000 balles. Mais lorsqu'il se passe quelque chose, on va prendre des risques pour le même montant.

Ce ne sont pas les membres du gouvernement qui interviennent pour dégager les arbres, les pans de montagne, ou les rochers qui bouchent les rivières... Facile pour eux de m'obliger à prendre des risques pour 1 000 balles ! Car oui, la règle est ainsi faite... nous sommes obligés, nous n'avons pas le choix !

Seuls ceux qui habitent un peu loin échappent au dispositif car ils mettraient trop de temps pour intervenir. Mais nous qui vivons au fond de la Tipaerui, de la Mission, de la Fataua, ou entre Arue et Punaauia sommes contraints.

Une intervention, c'est environ 3 ou 4 heures de travail. L'indemnité rapportée au temps de travail représente alors au maximum 300 F.CFP de l'heure ! Je me demande si c'est bien légal de payer des salariés aussi peu, surtout pour un travail supplémentaire réalisé en dehors des heures de travail, souvent la nuit ou le week-end !

Sont-ils nombreux les fonctionnaires payés 300 F.CFP de l'heure pour des heures supplémentaires ? Je suis un agent de catégorie D, donc parmi les plus bas salaires de l'administration. Autant dire que ce qui compte pour moi, ce ne sont pas les deux heures de récupération dont je vais bénéficier pour chaque nuit passée en astreinte... Ce qui compte pour moi c'est de pouvoir offrir un petit plus à ma famille. Le fameux

« *Travailler plus pour gagner plus* » ! Là, ça devient travailler plus pour la gloire. Et quelle gloire ! Mes collègues décédés ont été vite oubliés. Rien n'a particulièrement changé, et on se demande quelles sont les leçons tirées de leur drame.

Lorsqu'une réglementation est établie pour des agents qui prendront des risques, par des personnes qui passent leur vie dans un bureau climatisé, il serait judicieux que celles-ci partagent pendant quelques temps notre quotidien... Qu'elles se lèvent au beau milieu de la nuit, partent sous la pluie, s'assoient dans le tractopelle, et entendent le bruit sourd des cailloux qui heurtent l'engin, le grondement de la montagne qui menace, ou encore les cracs des branches des arbres qui peuvent céder à tout instant.

Qu'elles ressentent ce frisson, cette peur parfois. Après seulement qu'elles viennent nous dire si nos interventions valent 1 000 balles. Qu'elles appellent un dépanneur ou un garagiste la nuit pour tracter ou réparer leur voiture et qu'elles leur proposent 1 000 balles pour leur intervention ! J'aimerais être là pour voir la tête du dépanneur ! Sans aucun doute que le chemin se terminera à pied.

Mea ma, peut-être est-il temps d'avoir un peu de considération pour nous, vous ne pensez-pas ? Vous qui ne serez sans doute jamais dérangés au milieu de la nuit pour pondre en urgence "*une nouvelle réglementation*", ne pensez-vous pas que vous avez poussé le bouchon un peu loin ?

Voilà ! Par mon métier, je suis un fonctionnaire un peu différent des autres agents de l'administration.

Je vis très mal le fait que mes nuits soient aujourd'hui bloquées pour 1 000 balles et d'être parfois contraint de travailler dans des conditions pénibles pendant que les autres dorment paisiblement.

Le travail réalisé en dehors des heures normales devrait être payé comme des heures supplémentaires. Mes collègues et moi avons la mauvaise

sensation que cette nouvelle réglementation vient « *habilement* » contourner l'obligation de rémunération des heures supplémentaires.

Comme quoi dans le secteur public, on est parfois moins bien loti que dans le privé !

Avril 2025

La carte bleue remplace la green card

A grands renforts médiatiques, le gouvernement, et plus spécifiquement la Vice-Présidence en charge du secteur social, a annoncé le mois dernier la distribution de quelques 8 000 cartes bleues « *Fa'atupu* ». Les agents de la Direction des Solidarités, de la Famille et de l'Egalité (DSFE) auront trois mois pour atteindre ce quota. L'objectif est noble, apporter aux plus démunis le bénéfice d'un porte-monnaie électronique à partir duquel la collectivité leur permettra d'obtenir des denrées essentielles dans les points de vente partenaires du dispositif.



Seulement, rien de nouveau sous les tropiques puisque ce dispositif avait déjà été mis en place par la précédente majorité. Voici l'ancienne carte appelée « *'Auti'a* » et qui remplissait précisément les mêmes fonctions. Bien que l'illustration trouvée ne fasse pas apparaître de puce électronique, ces cartes en étaient pourtant dotées comme les nouvelles.



En deux années, les agents de la DSFE ont attribué quelques 400 cartes en respectant les instructions qui leur avaient été données, à savoir une sélection rigoureuse des bénéficiaires au travers d'un minutieux travail d'accompagnement. La mise en perspective de ces 400 cartes en deux ans avec les ambitions de 8 000 en trois mois peut interroger.

Il faut alors se souvenir que la distribution de ces porte-monnaies électronique ne fait pas partie des missions des agents de la DSFE. C'est encore moins leur métier. Attribuer une carte de dépense, c'est aussi s'engager sur son utilisation car il s'agit d'argent public ! Un travailleur social n'est pas un banquier qui accorde un prêt, fut-il non remboursable. Il ne peut donc exiger les mêmes références et les mêmes garanties. L'attribution de la carte repose alors sur une analyse de la situation mais aussi sur une relation de confiance avec les personnes en demande. Le contrôle a posteriori permet quant à lui d'évaluer si cette confiance mérite d'être prolongée dans le temps.

Or pour contrôler, il faut analyser les tickets de caisse potentiellement accessibles via la comptabilité du service. Cela prend du temps, beaucoup de temps, et surtout un temps pris sur le cœur de métier des travailleurs sociaux qui n'est pas du tout celui-ci. Nous avons donc bien du mal à comprendre comment les agents de ce service vont parvenir à distribuer 8 000 nouvelles cartes en trois mois et surtout à les suivre. L'objectif serait-il de les distribuer aux premiers qui se présenteront sans aucune analyse préalable ? Il semble ainsi que les annonces du gouvernement prennent le contrepied des précédentes directives qui s'apparentaient davantage à un travail ciblé des bénéficiaires.

Dans sa communication auprès des agents de la DSFE, le gouvernement semble avoir évoqué des « *freins psychologiques* » des travailleurs sociaux vis-à-vis du dispositif. D'après nos informations, des groupes de travail pourraient même être organisés pour lever ces appréhensions. Le gouvernement fait vraisemblablement fausse route. Les travailleurs sociaux sont juste perdus dans leur métier car attribuer 8 000 cartes en trois mois tout en poursuivant son travail quotidien n'a pas de sens.

Il y a d'abord un virage à 180 degrés dans la "*politique sociale*" entre l'ancien et le nouveau gouvernement. On passe tout de même d'une distribution au compte-gouttes à un "épandage" à grande échelle. Ensuite, il y a la préoccupation morale et éthique des travailleurs sociaux pour la juste

utilisation des deniers publics. Il y a également une appréhension vis-à-vis des dégâts et des violences que peuvent engendrer des distributions mal ciblées ou inéquitables, particulièrement dans certains quartiers.

En toute rigueur, la distribution de ces cartes passe d'abord par l'examen approfondi de la situation de chacun des postulants. Ensuite, il faut veiller au grain car ces cartes n'ont pas vocation à permettre l'achat d'alcool, de tabac ou d'autres biens non-essentiels. Elles n'ont pas non plus vocation à devenir un mode de paiement régulier et quotidien. Elles répondent essentiellement à des situations d'urgence. Il y a donc un important travail pédagogique à réaliser.

Les agents de la DSFE exercent un suivi, car ils ont la lourde charge d'être également ordonnateurs de la dépense ! Même si le dévoiement de la carte n'engage que la responsabilité juridique de son utilisateur, les travailleurs sociaux conservent une responsabilité morale. Ils ne peuvent donc se permettre de voir le dispositif détourné pour des achats moins vertueux, ceux notamment dont les enfants ne bénéficieraient pas.

En suivant 400 familles avec la carte « *'Auti'a* », les agents du service sont déjà noyés dans leur quotidien. Alors comment faire avec 8 000 cartes « *Fa'atupu* » ? La Vice-Présidence compte elle recruter 20 fois plus de travailleurs sociaux pour conserver un ratio acceptable ?

Un audit de 2017 avait souligné la nécessité impérieuse de doubler les effectifs de la DSFE pour assurer correctement les missions qui lui étaient alors dévolues. Et à cette époque il n'y avait pas de distribution et de gestion de ces cartes. Depuis, la situation s'est dégradée et les résultats d'un nouvel audit commandé en 2022 restent malheureusement encore inconnus...

La dépense du dispositif est prise en charge par la Caisse de Prévoyance Sociale via les fonds destinés aux œuvres sociales. Ce sont donc des cotisations sociales qui alimentent le projet. Ces cartes seront rechargées à chaque fois que la personne le sollicitera auprès du service des affaires

sociales. Supposons qu'en moyenne chaque porte-monnaie électronique soit crédité de 30 000 F.CFP par mois. Compte tenu du volume de carte annoncé, nous sommes sur un budget d'environ trois milliards de F.CFP par an. Ce n'est pas rien.

Côté pratique, les demandeurs présentent leur dossier à l'agent des affaires sociales qui en fait l'examen. Si le dossier est accepté, il est alors transmis à la comptabilité du service qui procède à la demande auprès de la CPS. Après son propre examen par la CPS, le dossier repart à la comptabilité de la DSFE avant de retourner vers le travailleur social qui pourra enfin remettre la carte aux familles. Ce circuit est réalisé en une quinzaine de jours dans les meilleures conditions. Cette quinzaine de jours reste un délai très optimiste car dans la grande majorité des cas, il faudra sans doute un mois pour l'obtention d'une carte ou l'ajout de crédits. Ce délai risque d'être un peu long pour une maman en manque de couches ou de lait pour son enfant...

Trois milliards de dépenses injectées dans l'économie, ce n'est pas rien. Bien des commerçants doivent flairer ici une manne providentielle. Jusqu'où accepteront-ils de jouer le jeu ? Seront-ils fermes face à d'éventuels comportements déviants ? Refuseront-ils de délivrer de l'alcool, du tabac ou d'autres bien non essentiels à ces personnes au risque de perdre quelques milliers de F.CFP ? Quelles sanctions encourent-ils en cas d'infraction au dispositif ? Feront-ils preuve de transparence auprès des travailleurs sociaux qui ont l'obligation de s'assurer de la bonne utilisation des deniers publics ?

Car les méthodes pour contourner le dispositif sont faciles à imaginer. Une personne achète de la nourriture avec sa carte, annonce deux secondes plus tard qu'elle n'en a pas besoin, demande le remboursement en espèces, puis achète ce qu'elle veut avec ses liquidités. Pareil comportement est un détournement du dispositif dans lequel le commerçant est complice. Risque-t-il quelque chose ? Le dispositif

prévoit-il qu'en cas de remboursement, le commerçant soit contraint de recharger la carte du montant remboursé et ne jamais restituer d'espèces ?

Pour le dispositif « *'Auti'a* », les commerçants partenaires du dispositif avaient parfois aménagé des caisses spéciales pour leurs détenteurs, en raison notamment du terminal spécifique nécessaire. De facto un grand panneau indiquait l'emplacement de ces caisses. Il en découlait que maladroitement, les bénéficiaires du dispositif étaient stigmatisés. Ainsi à la misère quotidienne s'ajoutait le regard pesant de certains sur leurs conditions. Le nouveau dispositif reproduira-t-il la même erreur de manière démultipliée ? Car entre 400 et 8 000 cartes, la concentration n'est plus la même !

Bien évidemment, nous ne pouvons qu'être satisfaits de voir les plus démunis épaulés par un dispositif d'accompagnement financier. En l'absence d'allocation chômage ou d'un revenu minimum « de survie », ces cartes ont vraisemblablement toute leur place. Cependant, pourquoi remplacer un dispositif qui fonctionne déjà par un nouveau dispositif équivalent et pour lequel la différence de fond est invisible ?

La fabrication de quelques 8 000 cartes à un coût. Par ailleurs, si seulement 400 cartes « *'Auti'a* » ont été distribuées, 8 000 avaient été fabriquées. Près de 7 600 sont donc inutilisées. Ces dernières vont donc être détruites au motif qu'elles ne sont pas bleues, et cela aussi aura un coût ! Pourquoi ne pas avoir simplement amplifié le dispositif existant puisqu'il fonctionnait déjà ? Devant pareille gabegie, le gouvernement a perdu beaucoup de crédibilité sur son affichage d'une gestion saine des deniers publics, celle-là même qu'il brandit à chaque fois qu'une négociation salariale approche.

Le choix d'une carte bien « bleue » n'est-il pas une véritable bourde qui politise un pur dispositif social ? La précédente majorité avait au moins eu la décence de ne pas proposer des « cartes orange ». Les couleurs ne

manquaient pas pour supprimer toute connotation politique. Le bleu n'est donc pas anodin et c'est regrettable.

Par ailleurs, n'est-il pas démesuré de vouloir distribuer 8 000 cartes en trois mois ? Cela ne met-il pas une pression sur des agents déjà dans la tourmente d'un service sinistré ? Nous ne sommes pas dupes, les élections municipales approchent à grand pas. Malgré tout, le rôle des travailleurs sociaux n'est pas de promouvoir une campagne électorale mais bien d'accompagner dignement et avec équité nos populations les plus démunies.

De grâce, mesdames et messieurs les gouvernants, évitez que notre administration ne soit instrumentalisée sur l'autel de vos ambitions électorales. Faites en sorte que l'argent public soit utilisé correctement et pas gaspillé pour des détails futiles.

Mai 2025

Rythmes scolaires - bis repetita

Je m'appelle "Teanini", *prénom d'emprunt*, et je suis agent d'éducation pour élève en situation de handicap. Comme cela a déjà été exposé dans une précédente tranche de vie, je prends en charge des élèves en situation de handicap qui ne peuvent suivre une scolarité normale. J'interviens aux côtés du professeur des écoles afin de trouver la meilleure approche pédagogique pour ces enfants hors normes. Mon temps de présence en classe est donc calé sur celui des professeurs des écoles.

Lorsque les nouveaux rythmes scolaires ont été mis en place, mon temps de présence devant élève a logiquement été diminué. Mais comme je relève de la fonction publique territoriale, mon temps de travail est resté inchangé. Il a donc fallu compléter ces trois heures perdues par semaine avec les enfants. Comme rien n'avait été préparé, on m'a demandé de jouer le rôle d'accompagnatrice lors des activités pédagogiques complémentaires où durant les activités périscolaires. D'une certaine façon, j'ai eu plus de chance que certains collègues à qui on a demandé de faire du ménage, de la garderie, des photocopies ou de l'archivage. Car toutes ces "activités" n'ont rien à voir avec mon métier et encore moins avec ma fiche de poste. Je n'ai pas choisi ce métier pour me retrouver à balayer des salles de classe ou nettoyer des toilettes ! J'ai choisi ce métier pour rendre possible la scolarisation des élèves en situation de handicap en milieu ordinaire et cela s'appelle l'inclusion.

Si mes conditions de travail se sont dégradées cette année, c'est parce qu'il n'y a eu aucune concertation, aucune discussion autour de l'implication des changements de rythmes scolaires. Anciens rythmes, nouveaux rythmes, je n'ai pas d'avis sur la question en tant qu'agent

d'éducation pour élève en situation de handicap. En revanche, sur l'utilisation de ces trois heures par semaines, oui j'ai un avis. Et je m'aperçois que cet avis est globalement partagé par celles et ceux qui font le même métier que moi ! J'ai besoin de formation, de partage de compétences, d'appui dans la création de supports pédagogiques adaptés, de soutien pour l'analyse de ma pratique professionnelle. Je suis Agent d'Education pour Elève en Situation de Handicap (AEESH) et accompagner des enfants en situation de handicap ne s'improvise pas. Si l'objectif de la société est d'inclure sincèrement ces élèves à besoins éducatifs particuliers, il est plus que nécessaire de former le personnel qui les accompagne, enseignants et AEESH.

D'une circonscription à l'autre, d'une école à l'autre, les réactions ont été différentes. Certains de mes collègues ont eu plus de chance que moi en se voyant autorisés à consacrer ces trois heures pour des préparations. Pour autant, tous les agents d'éducation pour élèves en situation de handicap auraient dû être logés à la même enseigne.

J'ai vu l'intervention du ministre de l'éducation sur les ondes de TNTV qui expliquait que le comité technique paritaire avait été réuni début avril, que l'avis avait été donné et que les nouveaux arrêtés avaient été adoptés. Il ajoutait même avec ironie que la concertation était importante et qu'il y était ouvert. Mais où est-elle cette concertation ? Quand a-t-elle eu lieu ? Le fameux comité technique paritaire a été convoqué pendant les vacances scolaires, lorsque personne n'était disponible. J'ai appris que plus de la moitié des représentants du personnel avait demandé son report en raison de leur impossibilité d'y participer. Pour autant l'administration n'a pas tenu compte de cette situation. Elle a maintenu son comité sans se soucier du dialogue. Je suis écœurée par autant de mensonge et de cynisme. Lorsque la concertation est importante, on s'assure que tout le monde est là pour discuter. Je déplore ce manque de considération.

Pourtant, d'après nos représentants, une note de service est en cours d'élaboration pour mieux cadrer nos missions et l'utilisation de notre temps de travail. Cette note négociée entre des personnes compréhensives et ouvertes de notre administration avec des représentants du personnel ouvrait un espoir. Pour que ce document ait une véritable force, il aurait dû être présenté devant ce comité technique paritaire pour y être entériné. Ainsi, nous aurions eu la certitude que nos revendications étaient prises en considération et que tous les fonctionnaires comme moi seraient logés à la même enseigne, quelles que soient leurs écoles ou leurs circonscriptions !

Depuis, j'ai appris que les délais de convocation n'ont pas été respectés, que les documents ont été adressés quelques jours à peine avant ce fameux comité, le tout dans la précipitation la plus complète, justement pour ne surtout pas permettre le dialogue.

Sur un sujet aussi important, il était crucial de nous laisser le temps du partage pour que nous soyons, comme ils aiment à le dire, force de proposition ! Il n'y avait aucune urgence puisque le tribunal administratif a permis de terminer l'année sans changement. Alors quand le ministre déballe des discours aux antipodes de son comportement, il nous prend juste pour des larbins, des abrutis dont l'avis ne compte pas, des moins que rien. C'est humiliant, rageant et désespérant. Et après cela on s'étonne que le dialogue social se tende entre syndicats et administration ?

Après pareille démonstration de force du ministre, je ne peux m'empêcher de m'interroger sur ma place dans le monde de l'éducation. Mon objectif personnel, mais aussi celui de bien de mes collègues je le vois, est de mieux réaliser notre travail.

Si l'Education Nationale a si peu de considération pour moi, quelle chance donne-t-elle à l'inclusion dans le système éducatif polynésien.

Un enfant accompagné, pris en charge, a davantage de chances de se développer favorablement. Un enfant négligé ou mal accompagné risque

probablement de devenir un adulte dépendant et peu épanoui. Ce n'est pas ma représentation de la société inclusive. Cet échec me sera alors attribué alors qu'il résultera de décisions prises par des technocrates sans me concerter. C'est la raison pour laquelle je me bats pour être formée et que je souhaite que ce soit inscrit dans la réglementation !

Comme le ministre s'est empressé de faire les choses sans visiblement respecter les règles, j'espère que les nouveaux arrêtés seront de nouveau attaqués. Et même si ça fait braire tout le monde, j'espère que cette fois la justice administrative ne cherchera pas de nouveaux artifices pour sauver l'administration de ses pratiques immorales et illégales. J'espère qu'elle fera tomber les horaires sans effet décalés, créant ainsi le chaos et qu'elle imposera ce que le ministre est incapable de faire : dialoguer.

Mes collègues et moi voulions que le comité technique paritaire entérine la même utilisation de ces trois heures libérées devant élève de la même façon pour tout le monde ! Pas que cela reste comme aujourd'hui au bon vouloir d'un directeur d'école ou d'une circonscription. Nous souhaitons pouvoir nous retrouver une fois par semaine au sein de nos circonscriptions pour mettre en œuvre ces formations que nous revendiquons, ces moments de partages de compétences.

PS : Quelques jours à peine avant la publication de cette tranche de vie, le ministre en charge de l'éducation, informé de notre nouvelle démarche juridique, a souhaité nous rencontrer. Le ministère a reconnu l'irrégularité des nouveaux arrêtés et a consenti à l'adoption d'une circulaire pour entériner les demandes des fonctionnaires territoriaux impactés par cette réforme. Nous prenons acte et proposerons un accord écrit au ministère. Sans accord, les nouveaux arrêtés seront déférés devant la juridiction administrative.

Juin 2025

La santé en site isolé aux Marquises... ne pas pleurer

Nous m'appellerons "Teura", et je suis soignant aux Marquises. J'ai plein d'attributions dont beaucoup ne figurent pas sur ma fiche de poste. Je n'ai bien évidemment aucun complément de rémunération pour toutes les fonctions que j'assume au-delà de ce pour quoi j'ai été recruté. Je n'ai pas forcément le temps nécessaire pour accomplir toutes les tâches qui s'imposent à moi, alors comme d'autres, je prends sur mes soirs et week-end. En dehors de mes fonctions médicales, j'assume des tâches administratives, je m'improvise aussi réparateur, bricoleur, etc. Je ne suis presque jamais consulté par ma hiérarchie, en revanche, je me retrouve assez souvent dans les premières lignes lorsqu'il s'agit de se faire sermonner par la direction de la santé.

Dans la structure où nous sommes, comme sans doute ailleurs aussi, nous sommes confrontés à des problèmes d'astreintes, de récupérations et surtout de paiements des heures supplémentaires. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'il est souvent difficile de se faire compenser les innombrables heures supplémentaires que nous réalisons en site isolé. Il y a ce que nous réalisons, ce qui est comptabilisé puis ce qui est payé. Et lorsque l'on demande des explications sur ces décalages, on tombe dans l'opacité d'explications brumeuses.

Il m'a toujours été affirmé que je n'avais pas le droit de comptabiliser mes heures supplémentaires. J'ai donc benoîtement obéi. Puis j'ai découvert récemment que les affirmations de ma subdivision ne correspondaient pas à la réglementation. L'esbrouffe a fonctionné puisque je peux estimer à 2 000 le nombre d'heures supplémentaires dont j'ai été lésé depuis ma prise de fonction.

Nos infirmières diplômées d'état sont lésées depuis plusieurs années sur leurs astreintes, sans explication et encore moins d'excuses. Notre subdivisionnaire semble ignorer la bienveillance. Elle adopte souvent un comportement éloigné de celui que l'on est en droit d'attendre dans un cadre professionnel... Cette dernière nous menace de reprendre un poste d'aide-soignante que nous souhaiterions transformer en secrétaire pour gagner en efficacité auprès de nos populations. Car nous enlever des postes ne nous pénalise pas particulièrement à titre individuel. En revanche, cela restreint notre capacité d'intervention auprès des populations. Magnifique sens du service public !

La tâche de secrétariat est immense. Malheureusement nous ne disposons que d'une secrétaire qui s'occupe des évasans et qui fait déjà un grand nombre d'heures supplémentaires... souvent transformées en pur bénévolat par une administration qui oublie ses obligations. Nous disposons pourtant d'une équipe très motivée, qui souhaite rester et s'impliquer. Malheureusement les conditions de travail et l'arrogance de notre tutelle sont telles que nous craignons que, comme bien d'autres, les agents abdiquent et repartent.

Lorsqu'un agent s'intéresse à notre subdivision, c'est à peine si on lui répond. Alors comment attirer du personnel ? Les logements affectés à notre structure ont été abandonnés et ne correspondent pas aux besoins de notre équipe. Il y a huit personnes d'astreinte pour cinq logements, ou plutôt ce qu'il en reste. S'il est devenu difficile de se loger sur Tahiti, il n'est pas simple non plus de se loger aux Marquises. Mais cela intéresse peu notre hiérarchie. Cela n'intéresse pas non plus la commune qui pointe aux abonnés absents. La municipalité n'intervient que lorsqu'elle souhaite le départ d'un personnel soignant. Là, elle sait faire preuve de lobbying.

Sans notre mobilisation, il n'y aurait aucun recrutement aux Marquises, notre administration se révélant totalement passive dans ses recherches. Et lorsqu'elle recrute, les profils ne sont pas adaptés à notre situation.

Verdict, notre administration recrute deux infirmiers sans nous consulter. Le premier n'est resté que 3 jours sur Tahuata et le second 3 mois au lieu d'un contrat espéré d'une année. Sur Tahuata, il n'y a qu'un infirmier ne pouvant couvrir que 50 % de l'île qui se retrouve d'astreinte 24 heures sur 24. Tahuata, c'est 3 burn-out en 3 ans, mais cela ne semble inquiéter personne. Notre tutelle le sait mais elle s'en moque visiblement.

La responsable de subdivision n'est sortie de Nuku-Hiva qu'une seule fois, sans doute forcée par l'inauguration du mammographe. Lors de sa visite, elle n'a échangé avec aucun agent. Cela doit correspondre à des méthodes modernes de management...

Il n'y a aucun budget pour la moindre amélioration. A chaque fois que l'on sollicite l'achat de petits équipements (rideaux, paillasons, etc...) ou a minima un rafraîchissement des peintures, la réponse est la même : « pas de budget » ! J'ai à plusieurs reprises fourni la peinture sur mes propres deniers pour ne pas afficher aux yeux de nos populations une image trop dégradée de notre système de santé.

Nous avons signalé que les secteurs pharmacie et hospitalisation de notre centre médical ne sont pas sécurisés. Les patients peuvent s'y balader librement, parfois en compagnie de leurs familles, avec tous les risques que cela peut représenter. Nos salles ne disposent pas du petit mobilier nécessaire, nous n'avons même pas d'armoire décente et sécurisée pour nos dossiers médicaux ! Nous avons déjà vu disparaître un otoscope et un stéthoscope. Toute information médicale peut être divulguée, tout médicament, à l'exception heureusement des morphiniques peut être volé. Cela ne perturbe personne.

Tout cela a été remonté par écrit. Des notes, des power-points, des documents transmis, mais jamais pris en considération. Peut-être ces documents n'ont-ils même jamais été lus... Notre tutelle sait, mais notre capacité à prendre en charge dignement nos populations semble le dernier de ses soucis.

Notre agent polyvalent désespère. Il a réussi son concours d'intégration mais notre hiérarchie s'est opposée à sa titularisation pour des motifs totalement obscurs. Elle lui a même demandé de muter sur Tahiti, le forçant ainsi à abandonner maison, bateau et voiture. Seule l'intervention de l'ancienne directrice de la santé a sauvé la situation.

Tenez-vous bien, on reproche à notre agent polyvalent de ne rien faire. Mais que peut-il faire lorsqu'on ne lui accorde même pas des vis, des clous, des chevilles, de la peinture, des pinceaux ? Plus horrible encore, il nous est aujourd'hui demandé de le flicker ! Alors pour ne plus être soi-disant pris en défaut, il réalise les travaux d'entretien et d'aménagement de notre structure en payant le petit matériel sur ses propres deniers ! C'est lui qui paye les clous, les vis, car on ne lui accorde aucun financement. Mais comme il doit justifier son activité sous peine de conséquences sérieuses, il paye. Sans doute serait-il opportun de mettre en rapport sa rémunération avec celle de nos responsables...

Récemment, lors du passage du ministre, la subdivision est venue en mission express repeindre les murs sous les yeux incrédules de notre agent polyvalent. Ils ont peint à la va vite sans nettoyer ni poncer. Ils ont placé à la hâte les paillassons que nous réclamions depuis trois ans. Tout cela s'est fait en urgence le dimanche, la veille de l'arrivée du ministre.

Notre prestataire de ménage a vu ses heures de travail réduites. On l'a accusée de faire du mauvais travail sur la base de photos non datées, non circonstanciées. Alors pour "l'aider", on lui a collée une personne qu'elle n'a pas choisie et qui, ô surprise, serait feti'i avec la responsable de subdivision. Le nouveau contrat d'entretien a été rédigé en urgence et on le lui a fait signer à son domicile un dimanche. Quelle efficacité !

Les problématiques de logement sont incomprises et impactent un recrutement déjà rendu difficile par l'attitude de nos hiérarchies. Ainsi, des internes qui devaient découvrir notre lieu de travail ont finalement annulé leur passage car incapables de se loger. Combien de fois ai-je dû

héberger des collègues... Dans le même état d'esprit, je prête régulièrement ma voiture personnelle pour les astreintes. Nous n'avons qu'une voiture de fonction pour deux personnes d'astreinte chaque jour... La liste est longue et pourrait s'étendre presque indéfiniment.

Pour autant, nous sommes toujours là. Nous souffrons, nous démultiplions les heures supplémentaires pour tenter de satisfaire nos populations, mais finalement personne ne s'intéresse à la qualité de notre travail. Personne ne s'intéresse aux soins que nous prodiguons à nos patients. Nous aimons notre travail, nous aimons nos populations, nos patients, et ce sont eux qui nous font tenir. Mais combien de temps encore réussirons-nous à être résilients ? Quand nos populations sont malades, elles vont voir un soignant, pas un administratif !

Compte tenu du management auquel nous sommes confrontés, l'envie d'interrompre notre offre de soins pour une durée indéterminée grandit. Les bouées de sauvetage que représentent notre directrice des soins et la psychologue qui nous suit ne suffisent malheureusement plus aujourd'hui.

Voilà, comme bien d'autres autour de moi, je suis un soignant engagé, motivé, doté d'un grand sens du service public. Mais aujourd'hui je fais partie de cette liste qui s'allonge des soignants exaspérés, découragés et révoltés.

Juillet 2025

Les annonces alléchantes de la direction de la santé

Je m'appelle "Teano", *prénom d'emprunt*, et je suis un simple infirmier parmi tant d'autres au sein de la direction de la santé. J'exerce depuis des années en site isolé dans les îles... même si Tahiti est aussi une île 😊.

J'ai récemment vu passer sur les réseaux sociaux une annonce de recrutement pour des médecins dans les îles. Celle-ci prenait bien soin d'annoncer les niveaux de rémunération, à savoir 40 000 F.CFP par jour en semaine (sans astreinte), 50 000 F.CFP par jour en semaine (avec astreinte) et 75 000 F.CFP par jour en weekend d'astreinte.

Dans les îles, il est fréquent qu'un médecin soit d'astreinte un jour sur deux. Alors, un rapide calcul permet d'estimer une rémunération mensuelle d'environ 1 350 000 F.CFP par mois (quinze jours d'astreinte 750 000 F.CFP et quinze jours normaux 600 000 F.CFP). Salaire très intéressant n'est-ce pas ? En plus, s'ajoute à celui-ci un logement de fonction, alors que demander de mieux ! Seul souci, c'est que cette rémunération est bien au-delà de celle d'un médecin titulaire de la fonction publique.

Dans notre équipe, exerce un médecin titulaire avec des années d'expérience. Ses horaires de travail sont démesurés et il accomplit chaque mois bénévolement un nombre d'heures supplémentaires incalculables. Il s'est forgé au fil du temps une connaissance considérable du contexte ilien. Il est dans une perpétuelle dynamique d'amélioration de la structure et de formation des agents. A l'aube de ses 60 ans, en tant

que médecin titulaire ayant gravi de nombreux échelons, il plafonne autour de 900 000 F.CFP par mois¹.

Notre médecin connaît quasiment tous les dossiers des patients. Il reste humble et soigne chaque personne avec empathie et dévouement. Il témoigne à chacun un intérêt comparable aux membres de sa propre famille. Quant au salaire, il s'en ait peu préoccupé. Il aime juste son travail.

Et les astreintes me direz-vous ? Même s'il était d'astreinte de manière continue 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pendant un mois, il ne pourrait espérer plus que 150 000 F.CFP par mois en plus... l'équivalent de trois jours d'astreinte de l'annonce. Notre médecin a de la chance lui... car il bénéficie d'un logement de fonction. Ce n'est pas le cas de tous les médecins en site isolé.

Cette rémunération des médecins de la fonction publique est ainsi à mettre en perspective de ce qui est promis aux médecins « remplaçants » qui répondront à l'annonce de la direction de la santé. « *On n'attrape pas des mouches avec du vinaigre* » dit le proverbe, c'est certain. Mais de là à créer de tels décalages entre les médecins titulaires et les autres, il y a une sacrée marge.

Notre médecin titulaire ne parviendra jamais à égaler l'excellent contrat proposé dans l'annonce. Certes sa rémunération s'avère très bonne, mais ramenée aux années d'études, aux responsabilités, aux sacrifices en termes de vie privée et aux horaires à rallonge qu'il effectue, on est très loin d'une autoroute de confort et de fortune.

Ce qui m'afflige, ce n'est pas le niveau de rétribution proposé par l'annonce. Celui-ci me semble correspondre à ce que devrait percevoir

¹ Au maximum de l'ancienneté et des grades, un médecin de la fonction publique gagnera 1 010 880 F.CFP par mois.

un médecin en site isolé. Ce qui m'attriste, c'est le décalage entre les deux situations. Car celui qui s'investit sur une très longue période, et qui chaque jour renouvelle la même qualité de soins, réalise un effort bien supérieur à celui qui viendra pour une courte durée. Logiquement un médecin titulaire devrait donc percevoir davantage qu'un médecin recruté sur une courte durée.

Je n'ai absolument rien contre les médecins qui accepteront ce contrat qui leur est proposé par annonce. Je suis convaincu qu'ils seront de bons médecins, compétents, agréables au quotidien et soucieux de l'état de santé de nos population. Je comprends également l'intérêt de proposer des contrats avantageux pour assurer une continuité des soins. Nos îles ont besoin de soignants et il faut tout mettre en œuvre pour attirer des remplaçants. Mais quel message est adressé à notre médecin titulaire ? Pareil écart lui donne-t-il envie de rester ? En fin de carrière, il aurait tout intérêt à démissionner pour accepter le contrat de l'annonce !

Je m'interroge plus largement sur l'impact de telles annonces... Favorisent-elles le recrutement de médecins dans la fonction publique ? Car in fine, nous avons plus besoin de titulaires que de remplaçants... Ne serait-il pas plus judicieux de revaloriser drastiquement les grilles des médecins exerçant dans des sites isolés ?

Cette situation d'amertume pour le personnel de la fonction publique qui œuvre dans la santé en site isolé, je l'étends bien volontiers à tous les corps de métier : médecins, cadres de santé, infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de soins, adjoints de soins. Je l'étends même aux métiers non médicaux qui gravitent autour des soins : secrétaires, gestionnaires, agents polyvalents, femmes de ménage, etc...

Tout ce personnel de la fonction publique au service de la santé qui exerce en site isolé depuis tant d'année n'a jamais reçu la moindre prime de fidélité, sauf à considérer qu'un changement d'échelon tous les 2, 3 ou 4 ans s'assimile à une prime d'assiduité. Je reste cependant dans l'espoir

qu'un jour la fidélité et les contraintes liées aux postes en sites isolés soient mieux valorisées.

Voilà, je suis un simple infirmier en site isolé. Comme bien d'autres j'en suis certain, je vois passer des annonces vouées à rémunérer des personnes de passage à des niveaux de salaire bien supérieurs à ceux des grilles de la fonction publique. Je m'interroge sur la logique de nos dirigeants qui maintiennent des rémunérations limitées pour les titulaires, peinent à recruter et proposent ensuite des contrats mirobolants pour combler les vides. Mea ma, ne serait-il pas plus rationnel d'attirer immédiatement beaucoup de personnel par de meilleures grilles de rémunération ?

Août 2025

Décentralisation ou déconcentration... et nous ?

Je m'appelle "Herenui", *prénom d'emprunt*, et je suis fonctionnaire au sein de la direction de l'équipement. Comme beaucoup j'ai pris connaissance du projet de « décentralisation » administrative par médias interposés, et aujourd'hui je m'inquiète. Quelle est mon avenir et celui de ma famille ? Car j'ai bien l'impression qu'au milieu de toutes ces annonces, comme bien d'autres, je suis un petit pion que certains voudraient bouger sur un grand échiquier. Facile pour eux, mais pour ma famille et moi c'est une toute autre affaire.

Dès mon entrée dans la fonction publique, il y a un peu moins d'une dizaine d'années, j'ai acheté avec mon mari un appartement. Les prix de l'immobilier étaient encore relativement abordables et nous avons obtenu un crédit assez facilement. Si demain l'administration m'impose d'aller vers la presqu'île, mon mari et moi risquons soit de vivre séparés, soit de passer notre temps sur la route avec tous les risques que cela représente.

Imaginons que nous prenions l'option de déménager pour nous établir autour de Taravao, nous vendrons notre appartement, certes avec une petite plus-value, mais même après 15 ans de remboursement, nous n'aurons quasiment payé que des intérêts. Le produit de la vente servira alors simplement à rembourser notre crédit et lever l'hypothèque prise sur notre bien. Seulement les prix de l'immobilier ont tellement progressé que je ne pourrais même plus m'endetter et acheter ! Avec ce bel effet d'annonce, la spéculation sur la presqu'île va aller bon train et les prix vont encore davantage flamber ! Nous pourrions alors anticiper et

acheter maintenant... Mais si par un détour de circonstances, tout ce projet tombe à l'eau, nous aurons tout perdu pour rien...

Ce qui me semble absurde dans ce projet c'est que d'une certaine manière il vient consacrer un télétravail dont l'administration ne veut pas vraiment ! Envoyer loin de Papeete les agents des services qui n'ont pas besoin d'accueillir du public, c'est d'une certaine façon rassembler ce qui peut se faire en télétravail. Paradoxalement le gouvernement a restreint fortement les possibilités de travail en distanciel, raison pour laquelle bon nombre de collègues comme moi-même avons du mal à en bénéficier.

Existe-t-il une étude de base pour savoir précisément où habitent les agents de notre administration et quelles sont nos déplacements, y compris ceux des conjoints qui ne sont pas fonctionnaires ? Sait-on si nous sommes propriétaires ou locataires ? Connait-on la taille de nos logements et surtout notre niveau d'endettement ? A-t-on une idée assez précise de qui pourrait travailler pleinement en distanciel et qui doit impérativement se rendre sur son lieu de travail ? Je n'ai pas vu passer récemment non plus de questionnaire pour savoir qui serait enclin à déménager, à changer de service, de poste pour favoriser ce mouvement...

Il y eut certes une approche en octobre 2024 avec l'enquête « *Déplacements et mobilité professionnelle* » de la DMRA. Mais de mémoire, il n'y eu jamais de retour. Nous ne savons pas combien d'agents publics ont participé à cette enquête et aucun résultat ne fut présenté. Transparence quand tu t'éclipses...

Le danger derrière pareilles annonces, c'est la spéculation et l'anticipation qu'elles provoquent. Car sans remettre en cause la volonté du gouvernement actuel, le projet semble devoir être porté par deux ou trois gouvernements successifs pour aller à son terme. Deux ou trois élections... ça en fait des possibilités de « *on fait* », « *on ne fait pas* » ! On a déjà vu cela tellement de fois avec des tas "d'immenses" projets !

Si l'objectif annoncé est de « *rééquilibrer les inégalités spatiales* », et de réduire la « *congestion routière* », alors ne suffirait-il pas de simplifier et étendre l'accès au télétravail pour bon nombre de fonctionnaires et de salariés du privé ? Ne pourrait-on pas créer d'immenses parking flottants comme cela existe déjà dans quelques villes situées en bord de mer afin de décongestionner le centre-ville de Papeete ? Ne pourrait-on pas dire simplement « stop » au règne de la voiture comme certaines agglomérations l'ont déjà fait avec succès ? Pourquoi faire porter aux fonctionnaires que nous sommes, toute la responsabilité de ces « *inégalités spatiales* » et de cette « *congestion routière* » au point qu'il nous appartiendrait d'y apporter seuls la solution ?

Et je pense maintenant aux usagers du service public, et notamment ceux qui viennent des îles... Ils vont être contents de devoir aller jusqu'à la presqu'île après que l'« antenne de Papeete » leur aura dit que malheureusement la solution à leur problème se trouve... à l'échelon central situé à Papara ou Taravao.

Je suis aujourd'hui à la fois inquiète et amusée. Inquiète, car si je suis contrainte de vendre le seul bien immobilier que j'ai pu acquérir, je risque fort de ne plus avoir les moyens d'en acheter un autre. Mon salaire n'a pas suivi le rythme des prix de l'immobilier. De nos jours, les règles financières imposent un apport que je ne pourrais sans doute pas réaliser. Quant à mon salaire et celui de mon mari, ils ne permettront plus d'acquérir grand-chose dans la configuration actuelle. Inquiète car mon mari qui n'est pas fonctionnaire devra quant à lui continuer à travailler sur Papeete. Dès lors, soit il risquera sa vie sur la route, soit nous risquerons notre couple !

Mais je suis aussi amusée car les immenses projets qui n'ont jamais débouché, nous les collectionnons à Tahiti. La quatre voies jusqu'à Taravao, le village tahitien, etc. Alors je me dis que celui-là pourrait bien s'ajouter aux autres. Les majorités politiques qui se succèdent ont en général un malin plaisir à défaire ce que leurs prédécesseurs ont initié.

Pour autant, je ne suis pas forcément contre la « relocalisation » des services administratifs du Pays. Il y a du sens à se déployer là où il reste de l'espace. Cela permettra peut-être aussi de travailler dans de meilleures conditions. Mais au lieu d'amorcer un mouvement par le haut, peut-être aurait-il été judicieux de l'amorcer par le bas et d'enquêter les fonctionnaires en amont... Car si pour certains le mouvement est peut-être facile, pour d'autres, il est presque impossible. Il ne faudrait donc pas ruiner des vies par pur autoritarisme et idéalisme. La gestion de l'espace n'est pas que l'affaire des agents publics. Au fait, dispose-t-on d'un retour de l'expérience des Fare Ora par lesquels notre administration tente de se positionner au plus près de nos populations ?

Voilà, je suis une fonctionnaire comme il y en a tant d'autres dans notre administration. Ma situation personnelle doit correspondre à celle de bon nombre d'entre nous. De tels effets d'annonces génèrent des inquiétudes qui seront difficiles à apaiser. Je ne sais plus aujourd'hui comment projeter mon avenir. Et moi qui avait choisi la fonction publique pour une certaine tranquillité de vie !

Septembre 2025

Menacé de mort !

Je m'appelle "Arenui", *prénom d'emprunt*, et je travaille dans le social. Depuis quelques jours maintenant, je suis un agent public menacé de mort. Malheureusement, ce n'est ni une blague, ni un propos exagéré. C'est une triste et dure réalité ! Mon seul tort est d'avoir rempli correctement ma mission, à savoir protéger des enfants du comportement violent d'un de leurs parents. La personne en question est multirécidiviste, connue des services sociaux, médicaux et même de police. Mais en l'absence de plainte, elle a continué à faire régner la tyrannie.

Cette personne vit maintenant la frustration de ne plus pouvoir agir violemment avec ses enfants et elle m'en juge responsable. A grands renfort de hurlements et gestes menaçants, elle m'a donc menacé de mort, y compris devant les forces de police. Elle en a même fait une affaire familiale puisque je suis même menacé de l'intervention du « clan » pour me « *faire la peau* ». Et compte tenu du regard de l'individu, de ses gestes, de ses mots et de ses antécédents, il ne plaisantait visiblement pas.

Tahiti est petit. La personne violente en question sait parfaitement qui je suis et où se trouve le service où j'exerce. Elle est même venue me chercher sur mon lieu de travail et je ne dois mon sursis qu'aux forces de l'ordre présentes dans nos circonscriptions. Il sait sans doute où j'habite ou il ne tardera pas à le savoir... car tout se sait à Tahiti. Je suis bien évidemment allé déposer plainte pour alerter la police des menaces qui pèsent sur moi. Mais je suis aussi conscient que s'il se passe quelque chose, la police arrivera trop tard. La loi ne permet pas d'interpeler quelqu'un sur la base de ses "intentions" supposées ou réelles. Le "délit

d'intention" n'existe pas ! Il faut un acte contraire à la loi pour provoquer une interpellation, et la menace de mort n'en fait pas partie. Ma plainte permet une surveillance accrue, mais pas l'interpellation préventive de la personne. J'ai également sollicité la protection juridictionnelle de mon administration, mais il ne s'agit là que d'une protection « administrative ». Elle ne m'épargnera pas un geste violent de la part de l'intéressé.

Cette situation peut paraître extrême à bien des personnes, hélas elle est partiellement devenue le quotidien de tous les agents qui œuvrent dans le social. Ce n'est pas par hasard que depuis quelques années maintenant, un service de sécurité est présent dans tous les locaux reliés à la Direction des Solidarité de la Famille et de l'Égalité (DSFE). Cette sécurité n'est pas non plus arrivée de manière préventive... Elle est une réponse aux violences que ne supportaient plus le personnel.

Dans cette histoire, je ne suis pas le seul à être menacé. La maîtresse d'école qui, avec courage, a prévenu nos services est aussi menacée. Sa vie est donc également en danger. C'est ce que coûte aujourd'hui le fait de se soucier de personnes plus vulnérables que nous-mêmes. C'est ce que coûte aussi le système dans lequel nous vivons.

La personne violente est connue des services sociaux, des services de police, des agents municipaux, des services de santé et cela ne l'empêche pas de continuer librement à se défouler sur ceux qui l'entourent. A ce jour, les victimes n'ont jamais osé porter plainte malgré les interruptions temporaire de travail qui ont suivi ses actes de violence. C'est peut-être là qu'existe une première faille. Pourtant, d'une certaine façon, tout le monde est victime de ce comportement :

- Les services médicaux qui doivent traiter des personnes qui n'auraient jamais dû subir pareil déferlement de violence ;
- Les services sociaux qui consacrent du temps à essayer de mettre des petits pansements sur des plaies béantes ;

- Les services de police et les services municipaux qui sont régulièrement appelés pour intervenir et calmer les situations "tendues" ;
- Les voisins qui supportent de moins en moins les cris, les pleurs et les visages tuméfiés de ceux qui ont été tabassés.

Pour protéger son personnel, et ainsi éviter l'intrusion de personnes violentes et revanchardes, les établissements scolaires pourraient bien à l'avenir se voir doter en permanence d'un service de sécurité. Nous entrerions alors dans un monde où la seule réponse à la violence de quelques-uns serait le déploiement de force de sécurité un peu partout. Est-ce le cadre de vie que nous souhaitons ?

Ce qui me pèse aujourd'hui, c'est que d'expérience, ces personnes violentes qui ruinent la vie de leur entourage et de celle de bien d'autres comme la mienne, sont souvent connues. Elles n'en sont pas à leur "coup d'essai", sans vouloir faire de mauvais jeu de mot. Elles ont en général déjà reçu plusieurs fois la visite des mutoi, de la gendarmerie, des voisins et parfois des services sociaux. Dès la première visite, il est facile de se rendre compte du caractère répétitif des situations violentes et de prédire qu'elles reviendront.

Ces personnes violentes, je ne les juge pas. Mon expérience m'amène à penser qu'elles ont surtout besoin d'aide, d'un suivi psychologique et social. Peut-être que cela en fera sourire certains, mais elles ont en général besoin d'éducation ! Elles ne savent pas comment s'y prendre avec les enfants et leur partenaire. Dans bien des cas, l'exemple auquel elles se réfèrent n'était pas bon. Par ailleurs, personne ne leur a jamais dit qu'elles n'avaient aucune obligation de faire des enfants, surtout si elles n'avaient pas la patience de s'en occuper correctement !

Pour les conducteurs ayant enfreint le code de la route, on propose des stages de sensibilisation, même lorsqu'il n'y a pas eu d'accident. Des associations se sont créées pour épauler les personnes en difficulté avec

l'alcool qui souhaitent s'en sortir. La même démarche pointe le bout de son nez pour les personnes désireuses de sortir de la drogue. Pour l'alcool comme pour la drogue, les autorités publiques financent des centres de sevrage. Paradoxalement, pour la violence qui partage certains traits communs avec les addictions, rien ! Aucun lieu d'isolement et de prise en charge. Aucune démarche.

Ce sont les souffre-douleur que l'on déplace, que l'on isole, alors qu'elles ne sont pas la source du problème. Rien que cette logique revient à culpabiliser les victimes ! Le bourreau peut quant à lui poursuivre tranquillement sa vie (ou presque), jusqu'à ce qu'une victime se risque à porter plainte et aller au bout de sa démarche. Si la condamnation est prononcée, l'individu prendra du sursis et sortira librement, ou au mieux, fera un petit tour par la case prison puis sortira rapidement pour « *bonne conduite* ». En prison il renforcera son caractère et ses pulsions violentes. Echec total de la stratégie !

Pour le travailleur social que je suis, ce sont ces personnes violentes qu'il faut isoler et extraire de leur foyer. Les pouvoirs publics doivent aider les victimes à rester à leur domicile et recouvrer une vie normale chez elles. Quant aux personnes violentes, elles doivent suivre un parcours de réhabilitation ! Elles doivent être confrontées au miroir de leur violence et être amenées à prendre conscience du caractère inacceptable de leur comportement. Elles doivent affronter les dégâts qu'elles provoquent dans leur entourage et souvent sur plusieurs générations.

La proportion de gens violents est-elle plus grande à Tahiti qu'ailleurs ? Je n'en sais rien. Je n'ai pas de statistiques et de toutes façons peu importe. Cette démarche comparative est la pire qui soit car elle conduit souvent à chercher à se reconforter en se disant « *ce n'est pas pire ici qu'ailleurs* ». Une tragédie reste toujours une tragédie de trop.

Ce qui compte, ce n'est pas ce qui est fait ailleurs, mais ce qui devrait être fait ici dans notre contexte culturel. Soyons innovants, créons nos

propres structures, créons nos propres protocoles pour prendre en charge ces personnes. Faisons évoluer nos approches par nos apprentissages. Notre administration dispose de personnes compétentes : psychologues, travailleurs sociaux, médecins, addictologues, forces de l'ordre, etc. Il ne manque plus qu'un lieu sécurisé et par-dessus tout une volonté politique. Pourtant, dans l'ensemble des solutions existent, non pas pour éradiquer cette violence qui existera toujours sans aucun doute, mais au moins pour la réduire.

En premier lieu, il nous faut préserver un partenariat étroit avec les forces de l'ordre, car ce sont elles qui interviennent physiquement. Si l'on persévère dans la logique de sortir les victimes, il faut logiquement davantage de place pour les recevoir. Il faudrait ainsi démultiplier les places d'accueil dans les foyers, pour les enfants comme pour les femmes en général. Mais insistons sur le fait qu'il faudrait moins de place en établissement spécialisé si l'on isolait les bourreaux plutôt que les victimes !

Comme cela a déjà été rapporté dans une précédente tranche de vie, au Fenua, nous en sommes à 70 enfants par travailleur social dédié à l'enfance. Il faudrait donc doubler le nombre de ces agents pour revenir à des normes acceptables.

Ces situations de maltraitance sont en général détectées à l'école, soit par des absences répétées, soit par des bleus qui apparaissent du jour au lendemain sur le corps des enfants. Les enseignants doivent contribuer à ce que la peur change de camp en démultipliant les signalements et les enquêtes qui s'en suivent. La Direction Générale de l'Enseignement et de l'Education doit en ce sens assumer pleinement ses responsabilités. Bien des enfants placés hors de leur foyer violent ne sont pas rescolarisés par craintes de représailles. Certains enseignants menacent d'exercer leur droit de retrait par peur d'être eux-aussi victimes des comportements violents si les enfants sont de nouveau scolarisés.

La justice devrait elle aussi s'interroger. Sans doute devrait-elle faire preuve de davantage de réactivité et de sévérité. Enfin, les agents sociaux constatent une augmentation sensible des problématiques de consommation et de trafic d'ice dans les familles suivies. Il est donc urgent d'élaborer des dispositifs innovants de prévention et de formation sur la violence et l'addiction.

Voilà, je suis un travailleur social menacé de mort, inquiet pour mes proches et moi-même, car je sais qu'une pulsion non maîtrisée peut conduire au pire. Je ne suis pas le premier dans cette situation, je ne serai sans doute pas le dernier. Je ne serai pas non plus le premier à me prendre des coups, et malheureusement je ne serai vraisemblablement pas le dernier non plus. Quant aux décideurs politiques, je n'attends plus rien d'eux. La détresse qui règne au sein de la Direction des solidarités, de la famille et de l'égalité ne provoque aucune véritable réaction, donc ce n'est pas mon petit cas personnel qui viendra changer quelque chose. D'ailleurs cette problématique du danger au travail ne faisait même pas partie des sujets du dernier séminaire organisé par le gouvernement...

Octobre 2025

Les limites du copier – coller

Je m'appelle "Ariihau", *prénom d'emprunt*, et ma situation se trouve aux confins des copier-coller de textes métropolitains. Je travaille au conservatoire où je suis *assistant d'éducation artistique*. Jusque-là, je suis encore dans un cadre que l'hexagone a anticipé et qui s'applique ici. Les instruments de musique que j'enseigne au conservatoire sont nos instruments de musique traditionnels qui n'ont pas d'équivalent dans l'hexagone. Mais là encore, ça s'insère à peu près dans le cadre administratif.

Comme la culture et les traditions restent heureusement fortes au Fenua, il nous faut aujourd'hui former des « *professeurs de musique* ». Et c'est là que les choses commencent à dérapier. Car dans mon cadre d'emploi, il y a des *assistants d'éducation artistique*, des *conseillers d'éducation artistique*, mais point de *professeurs de musique*. Pour autant, c'est à nous qu'il revient le privilège de former ces *professeurs*. Pour toute personnes dotée de bon sens, un « *assistant* » est hiérarchiquement inférieur à un « *conseiller* » qui est lui-même inférieur hiérarchiquement à un « *Professeur* ». Le décors, ou plutôt le fond sonore, est planté.

Il apparaîtra logique pour toute personne rationnelle que pour former des personnes à un certain niveau, il faut logiquement des personnes d'un niveau supérieur. On voit mal un *technicien* former un *ingénieur*, sauf peut-être sur des aspects très pratiques et après une longue expérience professionnelle. On verrait mal également un *comptable* former des *experts comptables*, sauf là encore sur des aspects très spécifiques de la comptabilité. Et une fois encore, on s'attendrait qu'en pareille situation, lesdits formateurs aient une longue expérience professionnelle.

Et pourtant, paradoxalement, le petit « *assistant d'éducation artistique* » que je suis forme les « *professeurs de musique* ». Pour n'importe quel quidam doté un minimum de rationalité, il y a ici comme un bug. Mais pour notre administration, tout va bien, tout est normal. Mes collègues et moi avons donc logiquement demandé que soit organisée une évolution dans nos carrières afin que notre savoir-faire soit reconnu et que nous puissions logiquement devenir des « *professeurs d'éducation artistique* ». Ainsi, devenus "professeurs", il y aurait comme un respect des hiérarchies à former à notre tour d'autres "professeurs".

Nous ne sommes plus à un paradoxe près tant nous y sommes tristement habitués. Ainsi, cela ne gêne visiblement personne d'avoir des *professeurs de sport* expatriés qui viennent apprendre à nos jeunes à faire du va'a. Pourtant les polynésiens que nous sommes, constituons la crème de la crème en matière de rame au point que nous raflons presque toutes les médailles dans toutes les compétitions. On devrait donc s'attendre à ce que nous formions nos jeunes à la rame au collège et au lycée... mais non.

Dans notre cadre artistique, l'administration nous objecte qu'il faudrait aller dans l'hexagone se former. Certes, pourquoi pas ? Mais nous avons beau chercher un professeur de to'ere, de tari parau, de fa'atete, de pahu tupai, nous n'en trouvons logiquement pas sur le sol métropolitain. Comme chacun le sait, les musiciens de ce type d'instrument sont rares, ils n'ont généralement pas de formation académique et les meilleurs se trouvent ici !

Il nous semblerait simple qu'un examen spécifique soit créé au Fenua pour avaliser une formation nous permettant d'accéder au statut de "*professeur*". Les plus anciens et les plus confirmés d'entre nous labéliseraient les plus jeunes. Le problème serait à moitié résolu car il faudrait alors trouver quelqu'un pour labéliser les plus anciens d'entre nous 😊. Mais soit... Comme notre situation ne correspond à aucun

copier-coller hexagonal, notre administration ne parvient pas à nous proposer de solution. Bel exemple de créativité.

S'il y avait un *Heiva de l'administration*, il serait bien monotone devant l'incapacité de celle-ci à produire quelque chose d'original ! Allons-nous ainsi végéter longtemps dans ce vide législatif ? Peut-être faudra-t-il attendre que nos confrères bretons, corses, basques ou auvergnats imposent leurs instruments traditionnels dans l'hexagone pour qu'enfin puisse émerger une solution au Fenua...

Pour autant, il n'y a aucun problème juridique. Notre Pays dispose de toutes les compétences nécessaires pour trouver des solutions. Nous avons le loisir de définir les formations qualifiantes et de les certifier. Notre administration dispose également de la *validation des acquis et de l'expérience* (VAE) qui permet là encore de valoriser nos compétences. Mais à la fin, il ne se passe pas grand-chose. Je pense que c'est simplement parce que personne ne souhaite concevoir un canevas original. Sans doute serait-il opportun que nos dirigeants, nos têtes pensantes, fassent un tour au conservatoire pour y apprendre un peu la créativité !

On finit par en oublier que la culture est là pour nous permettre de penser au-delà de notre petit champ de réflexion. C'est son plus beau cadeau : se confronter à ce que d'autres ont pensé, imaginé, créé et que notre propre cerveau n'aurait jamais pu concevoir. Après, que l'on aime ou pas est une affaire de goût. Mais au moins, nous ressortons grandis de la confrontation avec l'univers culturel par le fait d'être en mesure de penser au-delà de nos propres concepts.

Peut-être est-ce là que se fait la différence entre un *technicien* du droit et un *virtuose* du droit. Développer une capacité à penser les textes législatifs et les mécanismes juridiques au-delà de ce qu'ils sont...

Alors comme beaucoup de mes collègues, nous sommes en recherche de *virtuoses* du droit qui seraient porteurs de solutions. Ainsi pourrions-nous recréer de la cohérence et cesser d'avoir des *assistants* ou des *conseillers* qui

forment des *professeurs*, mais avoir enfin des *professeurs* qui forment des *professeurs* !

Il est vrai qu'il y a trente ans de cela, les rois du copier-coller n'avaient pas pensé plus loin que le bout de leur nez et ils n'avaient jamais anticipé ces situations. Mais maintenant les voilà qui explosent un peu partout. Et au lieu de se dire, « *chouette, un problème qui m'oblige à penser autrement* », on a l'impression que c'est plutôt « *mince un problème que je ne parviens pas à résoudre parce que je ne sais pas penser autrement* » ou pire, « *mince un problème que je ne souhaite pas résoudre parce qu'il m'imposerait de penser autrement* ».

Je pourrais avoir tendance à considérer que tout cela est bien dérisoire, mais l'objectif du statut d'autonomie n'était-il pas de nous permettre de devenir autonomes là où nos particularismes devaient s'exprimer ?

Les parents qui envoient leurs enfants au conservatoire sont très heureux de trouver des *professeurs* qui enseignent la musique à leurs enfants. Pour autant, administrativement nous ne le sommes pas encore. Contrairement aux *professeurs* des collèges et des lycées, nous sommes contraints de nous rendre disponibles lorsque vos enfants sont inoccupés... c'est-à-dire, les soirs jusqu'à tardivement, les mercredis après-midi et parfois même les samedis...

Paradoxalement, cette souplesse que nous accordons au public n'est pas encadrée réglementairement. Elle ne repose que sur la bonne volonté des enseignants du conservatoire. Cette absence de cadre réglementaire satisfait en premier lieu nos dirigeants et notre administration. Elle laisse un flou dans lequel on finit par considérer que tout est possible et tout est normal. Et comme les enseignants du conservatoire sont avant tout passionnés par leur travail, jusqu'à présent ça passe.

Mais depuis quelques années maintenant, l'incertitude commence à peser et elle est venue se heurter à ce fameux paradoxe qui veut que des *assistants* ou des *conseillers* forment des *professeurs*. Notre enseignement serait-il tellement puissant qu'il parvienne à placer nos élèves et étudiants

au-delà même de nos propres compétences ? Il est incroyable que notre administration n'y voie aucun paradoxe.

Alors voilà, je suis un *assistant d'éducation artistique* du conservatoire qui forme depuis des années des *professeurs* mais qui ne parvient pas lui-même à être reconnu à ce niveau. Je suis de ces enseignants qui craignent aujourd'hui de devoir végéter toute une carrière au même niveau, simplement parce que nos têtes pensantes peinent à faire preuve de créativité.

Je leur propose un deal... je les initie à la créativité et en échange elles acceptent de penser en dehors de leurs concepts ! La beauté du to'ere réside dans sa capacité à nous surprendre, à prendre le contrepied de notre intuition. Dès que le rythme semble répétitif, il change et crée des ruptures dans les battement auxquels on s'est rapidement habitué. Amis législateurs, un petit coup de to'ere dans nos textes serait le bienvenu !

Novembre 2025

Administration et handicap

Je m'appelle "Mateata", *prénom d'emprunt*, et je fais partie des travailleurs handicapés. Comme le font les personnes qui intègrent la fonction publique par la grande porte, j'ai passé le concours, j'ai réalisé mon stage de titularisation, puis je suis devenue fonctionnaire. Jusqu'à ce stade, je suis un agent comme n'importe quel autre et c'est clairement ce que je souhaitais. Seulement, à l'issue de mon stage de titularisation, impossible de trouver un poste adapté sur lequel être affectée.

Le service dans lequel j'ai réalisé mon stage a accepté de m'accueillir jusqu'à ma titularisation et je l'en remercie. Malheureusement, il n'a pas souhaité que j'y reste, et c'est là que les difficultés deviennent un cauchemar.

J'ai tout donné durant ma période de stage pour être à la hauteur du poste qui m'avait été confié et effacer le plus possible les difficultés liées à mon handicap. C'est au prix de cet effort que j'ai été titularisée. Et lorsqu'on parle d'effort, ce n'est pas un vain mot. Les difficultés personnelles d'une personne handicapée sont sans doute plus nombreuses, récurrentes et impactantes que celles que traversent bien des personnes valides. Et malheureusement celles-ci viennent s'ajouter, s'immiscer voire interagir avec notre quotidien professionnel. On pourrait presque parler de « *danse* » car quand les unes perdent en rythme, malheureusement les autres leur redonnent de la vitalité.

Je me réjouissais donc de pouvoir intégrer un service ou un établissement du Pays pour y faire carrière. Sauf qu'entre la loi et la réalité, il y a un gouffre. De manière raccourcie, le code du travail impose aux

établissements de plus de 25 personnes de recruter 4 % de personnes handicapées (1 pour 25 agents). Ce pourcentage est abaissé à 2 % pour la fonction publique. Pour l'administration polynésienne, nous devrions donc être un peu plus de 150... Où sont-ils ? vous demandez-vous certainement, car vous n'en avez jamais vu autant, n'est-ce pas ? Dans les faits ils sont quasi inexistantes, car les quotas ne sont pas respectés.

Les règles d'accueil des personnes handicapées ont été fixées par notre administration elle-même. Pour autant, cette dernière ne les honore pas. Non seulement elle ne les respecte pas, mais elle ne fournit aucun véritable effort pour tenter, a minima, de s'y conformer.

Je suis donc "en attente" d'une solution, d'une affectation. Il semble qu'au ministère en charge de la fonction publique on cherche "activement" une solution. J'espère qu'il en est de même pour Madame la déléguée interministérielle au handicap et à l'inclusion.

Il est tout de même extraordinaire que le gouvernement ne parvienne pas à faire respecter la loi à sa propre administration ! Car la loi existe et les sanctions aussi ! Ce n'est pas comme si mon handicap me rendait improductive puisque j'ai été titularisée. C'est juste qu'aucun chef de service ou directeur d'établissement ne souhaite se casser la tête pour mettre en place des conditions matérielles de travail qui répondent à mon handicap.

Lorsque la loi sur l'accueil des personnes handicapées a été votée, cela représentait une avancée morale et matérielle. Cela devait contraindre les employeurs à faire preuve d'inclusion plutôt que de nous marginaliser. C'est dans ce même état d'esprit que l'école est devenue inclusive et ouverte sur les enfants porteurs de handicap. L'école s'est dotée d'assistants d'éducation pour élèves en situation de handicap et cela fonctionne globalement.

On a donc déployé toute une logique pour assister des enfants porteurs de handicap, comme je l'étais, afin qu'ils deviennent le plus autonomes

possibles. Puis quand survient le moment où ils peuvent s'affranchir de l'assistanat et subvenir par eux-mêmes à leurs besoins sans recourir à « l'aumône sociale », les portes se ferment. Même après avoir intégré la fonction publique, les obstacles se dressent.

Ces obstacles ne s'érigent pas par eux-mêmes. Ils surviennent car des personnes les créent. Il leur suffit pour cela de refuser simplement d'ouvrir des possibilités. Il est bien temps d'en finir avec cet état d'esprit qui crée des problèmes là où existent des solutions.

Je suis une fonctionnaire du pays avec un handicap qui ne m'a pas empêché d'être productive et titularisée. Aujourd'hui je suis une fonctionnaire sans perspective car aucun chef de service ou directeur d'établissement ne souhaite visiblement se conformer avec la loi. Pire, je suis une fonctionnaire d'une administration qui ne cherche même pas à s'imposer à elle-même les règles qu'elle a établies.

Alors je suis pessimiste... Pas pour moi, car il appartient à l'administration de me trouver une affectation. Non, je suis particulièrement pessimiste pour tous mes amis handicapés qui pourraient travailler et qui sont abandonnés à leur triste sort parce qu'on a décidé que la loi devait simplement être décorative. La pitié ne sert à rien ! La seule chose qui puisse nous aider, c'est de nous faire une place productive parmi les valides.

Voilà, je suis une fonctionnaire handicapée... ni du cerveau, ni de mes doigts, ce qui me permet de faire du secrétariat et de travailler avec un ordinateur. Alors vous vous demandez certainement quel peut bien être mon handicap pour qu'il soit si difficile de me trouver une affectation, n'est-ce pas ?

J'ai de la chance, je peux me déplacer facilement et je n'ai aucun trouble moteur. Dans la difficulté du handicap, je suis une privilégiée car je peux mener une vie pratiquement normale. En me regardant simplement, il est

bien difficile de savoir que je suis porteuse d'un handicap car... j'ai simplement une déficience auditive.

J'ai volontairement attendu la fin de ce récit pour dévoiler mon handicap car il paraîtra anodin pour tout un chacun. Et pourtant, ce tout petit handicap semble aujourd'hui me fermer les portes de bien des services et établissements du Pays. Vous pouvez alors sans difficulté imaginer ce que peut être le parcours du combattant pour des personnes souffrant d'un handicap plus sérieux que le mien.

PS : Notre syndicat a considéré qu'il n'était pas acceptable qu'un fonctionnaire en possibilité de produire soit ainsi ostracisé par notre administration. Si aucun service ou établissement public n'acceptait de respecter la loi, nous avons officiellement proposé au ministère en charge de la fonction publique, d'accueillir cet agent comme secrétaire au sein de notre syndicat.

Décembre 2025

Le difficile exercice de la confiance

Je m'appelle "Anavai", *prénom d'emprunt*, et je suis cadre technique dans l'un des services du Pays. Mon quotidien doit tristement correspondre à celui d'un bon nombre de cadres dont la direction a oublié les règles de base du savoir vivre, du savoir être, de la modestie, de l'humilité, de la confiance et finalement, du bon sens tout simplement.

En plus des analyses que je produis par mes fonctions, mon quotidien est aussi jalonné de demandes qui m'arrivent généralement en urgence, car s'il y a une chose que l'on ne semble pas connaître dans notre administration ou dans les ministères, c'est l'anticipation et la planification.

Alors comme l'obéissance hiérarchique est une règle pour tout fonctionnaire, je m'exécute. Je mets en suspens la précédente demande, qui elle aussi était urgente, et je m'organise pour répondre à cette nouvelle, en espérant qu'une troisième ne viendra pas se glisser. Inutile de demander un ordre de priorité, car dans ce trait d'humour vaseux qu'ont les hiérarchies qui peinent à organiser le travail, la réponse est toujours la même « *mais tout est urgent* » accompagnée d'un large sourire plein de béatitude.

C'est donc urgent, ça vient de haut, donc un peu d'heures supp le soir et je rends ma copie. Quelques jours plus tard je m'inquiète tout de même de savoir ce qu'il est advenu de cette demande si urgente et importante. La réponse sonne comme une insulte : « *Ah oui, ben finalement non, ils n'en n'avaient plus véritablement besoin* ». OK, j'aurais tendance à dire qu'on ne

m'y reprendra plus, mais malheureusement, les ordres sont les ordres, et c'est la nième fois que cela m'arrive.

Bon, je reviens à mon quotidien et malgré toute mon autonomie professionnelle après 25 années de carrière, j'ai compris qu'avec ma hiérarchie, il faut tout soumettre à arbitrage. Ma hiérarchie n'a pas du tout la même formation que moi, il est donc logique que ses compétences techniques ne soient pas les mêmes que les miennes, mais c'est ainsi, c'est elle qui arbitre.

J'adresse donc mon dossier et sollicite l'arbitrage nécessaire pour poursuivre dans le sens attendu par ma hiérarchie. Un jour passe, puis un autre, un troisième, une semaine. Je relance et je me vois répondre « *Je ne t'ai pas oubliée, je reviens rapidement vers toi* ». Un jour passe, puis un autre, un troisième, une semaine. Je relance de nouveau et quelques jours plus tard j'obtiens un embryon de réponse.

Rien n'est trop clair. On sent que mon interlocuteur a du mal avec le concept. C'est normal, il lui manque la formation technique. Mais bon, je vais m'en accommoder. Je modifie rapidement mon travail en doutant fort du bienfondé des modifications sollicitées et je renvoie.

Un jour passe, puis un autre, un troisième, une semaine. Je relance. Cette fois, ma hiérarchie fixe une réunion "d'arbitrage" avec d'autres agents techniques comme moi. Douterait-elle... Ont aussi été conviées une ou deux autres personnes qui grenouillent davantage auprès de la direction mais dont les compétences techniques sont plutôt limitées... très limitées.

Bilan des courses, les personnes aux compétences techniques poussent pour des modifications qui ramèneraient mon travail dans sa première version. Les "*grenouilleurs*", eux, sont embarrassés... Ils aimeraient soutenir le positionnement de ma hiérarchie mais ils doutent en raison de l'unanimité technique.

Que faire !!! Ouh là là ! Supporter une position différente du boss, c'est courir le risque de sortir du cercle des intimes... mais en même temps, affronter des techniciens qui connaissent leur domaine, c'est prendre le risque de passer pour un imbécile. Alors bien évidemment, comme à l'accoutumée, les "grenouilleurs" optent pour le jeu de l'équilibriste en suggérant « *qu'il y a du bon dans chaque proposition* ». Ah, le faux-cul-isme, ce mouvement tellement en vogue et qui n'apporte rien au débat hormis la stagnation.

Je le sens bien, ma hiérarchie est gênée. Elle n'aime pas être contredite. Alors pour ne pas prendre le risque d'être mise en porte-à-faux, surtout devant des "hautes sphères", elle prend soin de m'écarter de la suite du projet. Elle va seule aux réunions avec les hautes instances, même si *l'imbécile* qui suit le projet et qui devra rendre compte à la fin... c'est moi !

Sans doute est-ce la bonne technique pour me faire porter le chapeau en cas de problème (ou la casquette, c'est plus local, pai !). Et comme Tahiti est un petit village, il m'arrive de croiser untel ou untelle qui participe à ces réunions de "hautes sphères" et qui me raconte tout ce qui se dit dans mon dos et / ou sur mon dos. Grâce à ça, je m'sens tellement en confiance 😊 !

Dans ces réunions de "hautes sphères", on pose des questions souvent techniques, ce qui est rassurant. Et pour y répondre, il faut être un technicien. Comme ce n'est pas le cas de ma hiérarchie, je vois revenir indirectement des séries de questions. Et comme la finesse fait défaut, on me transfère des mails dans lesquels apparaissent des historiques de conversations. C'est ainsi que je mesure à quel point je suis écartée d'un projet que je suis sensée porter. J'ai même été fort amusée en remontant dans les mails de constater qu'un interlocuteur s'étonnait de l'absence de "technicien" du service dans les réunions. Ben oui, c'est ballot...

Bon, à force de sans doute répondre « *oui, mais, euh...* », « *je vais voir* », « *faut étudier* », « *j'ai pas la réponse là tout d'suite* » et de se rendre compte que

ça ne suffisait plus, j'ai fini par être sommée d'accompagner ma hiérarchie dans les "hautes sphères". Et là tout se complique dangereusement ! Ce qui devrait être une pure formalité devient presque un numéro d'illusionniste (ou de clown, c'est selon).

Je ne sais pas ce que mon supérieur a dit sur le projet, puisque je n'ai aucun véritable retour. Je ne dois pas raconter d'ineptie aux personnes présentes afin de ne pas fausser les arbitrages. Et en même temps, je ne peux pas trop contredire mon boss, au risque de froisser celui qui sera mon notateur en début d'année prochaine. Alors, on écoute et l'on observe attentivement pour comprendre d'où vient la fumée, car si c'est le feu, c'est déjà trop tard.

Je finis par comprendre que ce qui a été dit du projet n'est pas véritablement ce que j'en avais écrit... En regardant subtilement dans les papiers de mon voisin, je découvre que le projet que j'avais rédigé a été passablement repris par ma hiérarchie et que cela n'a plus le sens que j'y avais donné. Tiens... c'est étonnant, je n'ai pas été destinataire de cette version signée par... mon boss.

Ça parle, ça parle et d'un seul coup tout le monde me regarde. Je me tourne vers ma hiérarchie qui tente de se montrer rassurante avec un joli discours. Il a dû tellement utiliser ChatGPT qu'aujourd'hui il parle comme l'intelligence artificielle générative. De très beaux mots, de très belles phrases, mais fondamentalement, quelques vérités, des erreurs qui passent sans doute inaperçues pour les non-initiés, et beaucoup de vide bien emballé. Sentant que son discours peine à convaincre, il se tourne vers moi et lance « *Anavai va compléter.* » Et oui... je dois compléter, mais par où commencer ? Comment expliquer poliment que ma hiérarchie n'a visiblement pas tout compris, et encore moins les enjeux ? Comment exposer publiquement que le projet initial que j'avais proposé correspondait visiblement aux attentes de nos interlocuteurs et répondait à leurs interrogations ? Comment également justifier le fait que nous avons pris beaucoup de retard car mes demandes d'arbitrages et mes

relances successives sont tombées dans le vide intersidéral de la galaxie ? Point de Chat GPT à la rescousse !

Alors pour sauver la mise de ma hiérarchie, j'évoque la complexité du sujet, des réponses tardives d'interlocuteurs imaginaires qui ont fait prendre du retard. J'essaye délicatement, mais subrepticement, de faire comprendre qu'existait une première vision du projet qui correspondait à la rationalité de mes interlocuteurs et répondait à leurs questions et... je serre les fesses.

Comme je ne suis pas de la dernière pluie, j'ai pris soin d'apporter ma première version que je fais circuler. Evidemment, certains s'étonnent de ne jamais avoir vu ce document. Mon boss n'a pas l'air de mesurer la situation.

Pour lui sauver la mise j'indique que nous avions au départ pensé cette approche trop simple, raison pour laquelle nous l'avions étoffée, mais sans doute trop. Ma hiérarchie semble respirer de nouveau.

Au sortir de cette réunion, aucun merci, aucune excuse, juste un « *tu apporteras les modifications puis tu m'enverras le document, je le transmettrai moi-même.* »

Je n'ai aucune illusion pour l'avenir, car c'est la nième fois que je suis confrontée à la même situation à peu de choses près. La prochaine fois ce sera donc de nouveau pareil.

Alors voilà, je suis une fonctionnaire de l'administration désabusée et dépitée. Cadre technique, j'ai fait une école d'ingénieur, je suis aujourd'hui dotée de 25 années d'expérience, et comme bon nombre de mes collègues, je peine à trouver la confiance de chefs de services qui n'ont pas les mêmes outils techniques que moi.

Je me demande si lorsqu'elles montent dans l'avion, ces personnes vont voir le pilote pour lui dire « *laissez-moi les commandes, je n'ai pas confiance en vous* ».

Leur fierté les empêche également de reconnaître leurs erreurs et d'avoir un minimum de considération et de reconnaissance pour leurs agents. Je me demande avec sarcasme et ironie *s'il est difficile de faire plus épanouissant comme cadre de travail* 😏 ...

Ce manque de confiance fait perdre du temps, de l'argent et surtout affecte l'image de notre service. Amis de la Direction des Talents et de l'Innovation, ne serait-il pas envisageable de former nos hiérarchies au management avant de les propulser dans leurs fonctions ? Et sans doute faudrait-il leur relire Montaigne qui écrivait dans ses essais (III, 13) « *Sur le plus haut trône du monde, on n'est jamais assis que sur son cul !* » Si cette nécessaire modestie vaut pour un roi, alors ô combien devrait elle s'appliquer pour un simple directeur.



Nous profitons de cette dernière tranche de vie de 2025 pour vous souhaiter d'excellentes fêtes de fin d'année.

PS : Pour ceux qui aurait lu notre précédente tranche de vie, nous vous informons que la personne handicapée dont nous relations la situation a finalement trouvé une affectation dans un des services du Pays. Nous félicitons chaleureusement le chef de service qui accepté de la recruter.

Contacts



Site web

<https://sfppolynesie.org>



Adresses mail

sfppolynesie@gmail.com

secretariat@sfppolynesie.org



Page Facebook

Syndicat de la fonction publique de Polynésie
française