

Février 2026

Des pions sur un échiquier

La gestion humaine dans notre administration est particulièrement inégale. Elle est ainsi car la formation n'a pas été la même pour tous et parce que les profils sont bien différents. Elle est également inégale car ça et là interviennent des personnes qui utilisent leur position hiérarchique comme exutoire à leurs frustrations. Il y a parfois des rancœurs liées à des histoires personnelles et puis, de temps en temps, une jalousie inavouée. Mais quelle qu'en soit la raison, l'autoritarisme dont font preuve certains créent des situations inhumaines et désastreuses sur le plan personnel.

L'histoire dont il est question ce mois-ci ne concerne pas une personne en particulier mais un groupe humain d'une petite entité décentralisée qui œuvre au quotidien pour le bien-être de nos populations. Ces personnes, très majoritairement des femmes, se dévouent chaque jour pour soigner, épauler et soutenir des personnes généralement en détresse pour qui la santé publique reste le dernier ancrage.

Ces fonctionnaires sont rattachées à une entité plus large et, de manière bien pernicieuse, mais peut-être par inadvertance tout simplement, leur fiche de poste n'indique pas l'endroit réel où elles exercent depuis des années, voire des dizaines d'années, mais simplement la grande entité à laquelle elles sont rattachées qui se situe en zone urbaine.

Ce détail qui pourrait paraître anodin est cependant lourd de conséquences, puisqu'il définit leur lieu de travail réglementaire. Dès lors, administrativement, ces personnes sont supposées travailler en zone urbaine

alors qu'en réalité, elles exercent au plus près des populations, dans des zones parfois bien éloignées du centre urbain.

Ce travail excentré satisfait tout le monde, en premier lieu la santé publique qui apporte ainsi son service au plus près des populations. Au fil des années, ces personnes dévouées qui exercent loin du centre-ville, y ont construit leur vie et leurs habitudes. Elles ont cherché logement non loin de leur lieu de travail, leurs enfants sont déposés dans les écoles de la commune, etc.

Certains de ces agents sont en poste depuis plus de vingt ans dans ces entités décentralisées et pourtant, leur fiche de poste continue d'indiquer un rattachement à l'entité mère en zone urbaine. Il est vrai qu'à la base, la santé publique souhaitait une itinérance... mais difficile de construire une vie et de fidéliser les agents lorsque le mouvement est permanent. D'autant qu'il s'impose moins qu'avec les îles éloignées et isolées.



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete



sfppolynesie@gmail.com
secretariat@sfppolynesie.org



Olivier : (+33) 06.48.66.63.68 / Christophe : (+689) 89.73.31.61 / Hervé (+689) 87.26.32.39



<https://sfppolynesie.org>



Syndicat de la Fonction Publique



Jusqu'à présent cela n'a posé aucune difficulté. Lorsqu'un agent exprime un désir de changement, on questionne si d'autres souhaitent permuter. Les mouvements sont naturellement rares et cette disposition satisfait tout le monde.

Puis vint l'autoritarisme d'une personne qui pense jouir d'une toute puissance car, selon ses propres mots, elle a « *été nommée par le directeur de la santé, le ministre de la santé et Moetai BROTHERSON pour être leur responsable* ».

Quand on a la certitude de jouir d'un tel support, il n'y a plus de limites et l'on se croît tout permis. C'est ainsi qu'un agent paramédical qui travaille depuis des années dans un centre de la côte ouest s'est vu imposer de plier bagage **en deux jours** pour rejoindre le centre névralgique en zone urbaine. Insidieusement, il ne s'agirait pas d'une "mutation" ou d'un "changement géographique imposé" puisqu'elle rejoindrait son lieu "officiel" de travail... Sémantique, quand tu nous tiens...

Pas de discussion, pas de négociation, pas de justification rationnelle, juste une pure crise d'autoritarisme. Cette personne qui subit ce désagrément est pourtant fort appréciée là où elle exerce, mais qu'importe.

La cheffe de secteur a fait connaître sa réprobation, mais qu'importe. Le secteur maintient son activité bien qu'en sous-effectifs depuis plus d'un an grâce à l'engagement de chacun, mais qu'importe.

En guise de réponse cette autorité hiérarchique fait savoir qu'elle fera remplacer cette personne "déplacée". On va

donc extraire d'un groupe qui a démontré toute son efficacité une personne hautement appréciée et efficace. Et comme si cela ne suffisait pas, on va la remplacer par une personne nouvelle qui ne connaît pas les rouages et dont l'arrivée créera sans doute un malaise. En termes de rationalité et d'efficacité, difficile de faire pire.

Il s'en suit que la nouvelle a démoralisé tout le monde et cette crise d'autoritarisme n'est pas sans laisser de traces. La responsable du secteur est tellement écœurée qu'elle envisage désormais de s'arrêter prématurément. Les autres membres de l'équipe sont tellement démoralisés qu'il n'y aurait aucune surprise à voir les arrêts maladies déferler. Quant à la principale intéressée que l'on souhaite "muter d'office", sans explication, et en dépit du respect des règles administratives, elle est tellement effondrée qu'elle est tétanisée.

Cet agent paramédical est une maman célibataire qui se démène chaque jour pour concilier ses vies personnelle et professionnelle. Cette hiérarchie intermédiaire qui tente de briser son équilibre le sait parfaitement. **Sa démarche est donc tout à fait intentionnelle.** Elle veut briser cet équilibre et sans doute ressentir le plaisir qu'apporte cette petite vengeance toute personnelle.

Pour agir ainsi, cette personne ne s'appuie pas sur des faits, mais sur des rumeurs propagées par *la femme qui a vu la femme qui a vu la femme qui pense avoir vu un ours*. La vérité importe peu et les faits importent peu lorsque l'on tient à portée de mains une



petite revanche qu'on espérait depuis longtemps.

Alerté, notre syndicat a immédiatement réagi et informé le chef de service de ce qui se tramait. Bien évidemment, il n'était pas au courant, même si administrativement, il était pourtant le seul à pouvoir décider de pareille mutation.

Sa réaction a été exemplaire et nous l'avons tout spécialement remercié. Ce chef de service a immédiatement pris le problème en main, s'est déplacé de son bureau de Papeete jusque dans la zone géographique où exerce ce petit groupe. Il a interrogé les principales intéressées, il a agi avec humanité et compréhension. Sans une telle réaction les désastres seraient aujourd'hui plus conséquents.

Très vite après avoir écouté les uns et les autres et sollicité des explications, il a compris l'abus d'autorité et imposé qu'aucun changement n'intervienne. Pareille réaction est devenue suffisamment rare pour être soulignée. Pour autant, la situation de sous-effectif chronique n'est pas réglée et l'équipe s'épuise...

Quant à cette hiérarchie intermédiaire qui recherchait sa petite vengeance, n'ayant pu l'obtenir sur la mutation, elle cherche désormais à la concrétiser en refusant les congés de notre pauvre agent paramédical sur la base de motifs fallacieux et non réglementaires. Tout cela relève du harcèlement...

Tristement, cette situation n'est pas un cas isolé. Nous défendons en ce moment

d'autres agents, dans d'autres services, qui sont confrontés aux mêmes agissements. Malheureusement, tous les chefs de service ou directeurs d'établissement n'ont pas la même manière de réagir que dans le cas présent.

La mutation d'office est un acte disciplinaire lorsqu'elle ne relève pas d'une nécessité majeure pour le service. Car il peut arriver que la présence d'une personne perturbe suffisamment le service pour que sa mutation soit le seul moyen de rétablir un équilibre. Cela devient *une mutation dans l'intérêt du service* où l'on privilégie alors le fonctionnement du groupe. Au service de démontrer que la présence de cette personne, son comportement et son absence de travail en général, détériorent le fonctionnement collectif. Dans le cas présent, nous en sommes bien loin...

Les agents ne sont pas des pions sur un échiquier que l'on peut bouger à sa guise. *Médecin en E7, secrétaire en F6, infirmière en B3 et agent paramédical en D4, ça ne marche pas !* En l'espèce, difficile de plaider la nécessité de service lorsqu'il s'agit de muter une personne fort appréciée à la fois humainement et professionnellement.

Difficile également de plaider la nécessité organisationnelle lorsque la personne déplacée est remplacée par une personne exerçant le même métier et présentant le même profil, mais avec moins de repères et d'automatismes. Dans un cadre disciplinaire, il y a des règles à suivre, une procédure à respecter. Dans le cas présent, rien de tout cela...



Le pouvoir disciplinaire ne se propage pas très loin dans notre administration. Le Président de la Polynésie française qui détient l'autorité sur l'administration, le délègue à ses ministres. Ces derniers le délèguent ensuite aux chefs de services placés sous leur tutelle, **et ça s'arrête là !**

Cette hiérarchie intermédiaire qui s'est considérée investie d'un pouvoir suprême, n'avait donc aucune autorité réglementaire pour décider du sort d'un agent, même placé sous sa responsabilité. Elle pouvait proposer une disposition à son chef de service, mais elle ne pouvait pas décider de modifier ainsi et aussi brutalement son lieu de travail.

Pour l'heure, l'événement connaît un dénouement relativement favorable grâce à l'intervention du chef de service. Tristement, nous pouvons dire que la situation de sous-effectif efficace est préservée. Toute l'équipe aurait au contraire apprécié un renfort attendu depuis plus d'un an... Mais bon. Malheureusement, dans bien des cas, il y a un avant et un après.

Avant, il y a des agents épanouis qui ne comptent ni leurs heures ni l'énergie qu'ils

déploient pour faire fonctionner leur structure.

Après, il y a des agents qui ont pris conscience de la fragilité de leur situation et du fait que du jour au lendemain, un ou une petite autocrate peut tout leur retirer.

Et même s'ils sont dans leur bon droit, ils ont compris qu'il leur faudra lutter pour le faire reconnaître et être rétablis dans leurs fonctions.

Dans le cas présent, la démarche de cette hiérarchie intermédiaire est une faute professionnelle qui pourrait, et devrait, être sanctionnée.

Cependant, cela renvoie à un problème récurrent de notre administration. Avant de positionner un agent sur un poste d'encadrement, peut-être serait-il judicieux de le former et de lui rappeler certaines règles. Si bien des choses ne relèvent, a priori, que du bon sens, d'autres méritent d'être apprises. Quant au bon sens, voilà bien longtemps que l'on a compris qu'il n'est pas inné ! Alors, peut-être aussi faudrait-il aussi l'enseigner au lieu de le considérer comme acquis.

Dépôt légal

N°02 - Février 2026

Editeur : Syndicat de la Fonction Publique

Responsable de la publication

Le secrétaire général, Olivier CHAMPION

Périodicité : Mensuelle

Dépôt légal : Mars 2026

N°ISSN : En cours

Copyright : © SFP Polynésie française

Très cordialement,



Olivier Champion
Secrétaire général

Nous vous rappelons que nous sommes à votre disposition pour tout problème que vous pourriez rencontrer, que vous soyez affilié(e) ou non à notre centrale.