



**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

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

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DU SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE
JEUDI 30 AVRIL 2026 A 16H30
AMPHITHEATRE DE LA DGEE à PIRAE**

BILAN MORAL ANNEE 2025

1 Une année électorale






L'année 2025 était une année électorale où le syndicat jouait ses heures de décharge d'activité dans un cadre plus concurrentiel que les années précédentes. Jusqu'en 2024, seules 4 centrales avaient franchi la barre des 5 % aux élections des Commissions administratives paritaires ouvrant un accès au Conseil supérieur de la fonction publique et aux heures de décharge d'activité.

Lors du scrutin de 2024, une cinquième organisation syndicale a fait son apparition (la FISSAP). Les heures de décharge syndicale sont donc aujourd'hui partagées entre 5 centrales. Ce partage est effectué en deux temps :

- 25 % du quota global est partagé équitablement entre les centrales représentatives
- Les 75 % restant le sont au prorata des résultats obtenus lors des élections des Comités techniques paritaires.

Pour ce scrutin de 2025, le SFP a pu déposer 6 listes : ARASS, CAPF, DSFE, DGEE, DSP et CHPF. Deux listes étaient relativement inattendues pour le SFP, celles de l'ARASS et du CAPF. La liste du conservatoire l'était encore davantage que celle de l'ARASS car elle est presque née du hasard. Pour autant, dans chacun de ces services ou établissements, nous parvenons à siéger pour une première entrée.

Nous sommes devenus la plus importante représentation syndicale au sein de la Direction Générale des Enseignements et de l'Education ainsi qu'à la Direction des Solidarités de la Famille et de l'Egalité. Ce score est le fruit d'un travail de plusieurs années mené par des sections syndicales actives et dynamiques. Les résultats dans ces deux services témoignent de l'efficacité d'une appropriation par les agents eux-mêmes de leurs problèmes en ce fédérant par le biais d'une section syndicale. Notre syndicat apporte ensuite son soutien politique et technique aux représentants. Soutien politique car nous siégeons au Conseil Supérieur de la Fonction Publique et nous pouvons donc orienter et pousser certains textes. Soutien technique car nous apportons l'expertise juridique qui fait naturellement défaut à des agents dont ce n'est pas le métier.

-  <https://sfppolynesie.org>
-  BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete
-  Secretariat@sfppolynesie.org
-  +33(0)6 48 66 63 68 (Olivier) - 89 73 31 61 (Christophe) - 87 26 32 39 (Hervé)
-  Syndicat de la Fonction Publique de Polynésie française

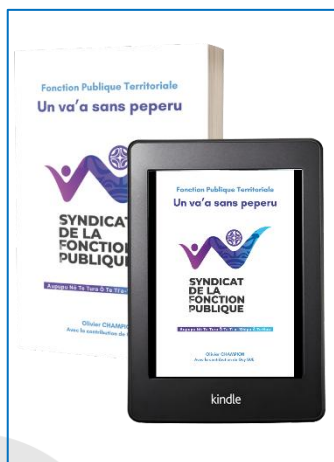


Nos colistiers de la Direction de la Santé Publique ont permis d'y faire le meilleur score jamais encore obtenu par notre syndicat. Cela témoigne d'une implantation durable qui pourrait s'étoffer encore par la création d'une section syndicale spécifique à ce service. Le score de la FISSAP (8 %) pourtant très implantée dans la santé interroge. Sans doute ce syndicat a-t-il payé ses déclarations à quelques semaines du scrutin sur l'évolution du statut des infirmiers et infirmiers spécialisés.

Le CHPF de son côté reste une énigme tant le taux de participation y est faible (25 %) et la FISSAP y confirme a priori sa suprématie. Cependant, dans ce scrutin que nous considérons comme douteux, avec un taux de participation bien faible, difficile de connaître la répartition réelle des forces syndicales. Cette élection du Comité technique paritaire du CHPF soulève des interrogations par la faible publicité faite par le bureau des ressources humaines de l'hôpital. Visiblement, les agents ont été peu informés de leurs droits et devoirs et peu de démarches ont été réalisées pour inciter au vote anticipé par correspondance... Un recours a été déposé auprès du tribunal administratif pour tenter d'obtenir l'annulation du scrutin en raison de son insincérité. Le verdict n'est pas attendu avant la fin 2026. Les résultats complets sont présentés en annexe du présent document.

2 Informer et communiquer

1.1 Le Va'a sans Peperu



L'année 2025 a été marquée par la publication du livre que nous annonçons depuis plus d'un an. Pour rappel, nous avons pendant longtemps négocié avec une maison d'édition locale qui s'était dans un premier temps engagée à éditer l'ouvrage avant de se rétracter. Nous avons donc perdu une année avant de se lancer dans l'autoédition. Pour cela nous nous sommes appuyés sur deux personnes : une spécialiste de l'autoédition et une correctrice pour relire et proposer des améliorations dans l'ouvrage.

Le livre est donc aujourd'hui en vente sur Amazon, mais les frais de port sont malheureusement dissuasifs car ils représentent plus de la moitié de l'achat.

Nous avons donc financé nous-même l'importation de plus d'une centaine d'exemplaires qui sont en vente au prix de 1 100 F.CFP. Nous ne cherchions pas la vente par Amazon, mais simplement la possibilité de le voir imprimé et livré en Polynésie française.



1.2 Les réunions publiques

En 2025, le rythme des réunions publiques s'est globalement restreint. Christophe n'a pas pu maintenir la cadence qu'il s'était imposée en 2024 et cela se comprend. Malgré tout, en raison des élections des CTP, le rythme s'est de nouveau intensifié au mois d'octobre.

Le nombre de participants à ces rencontres est très variable. Nous avons fait des réunions avec une seule personne, mais aussi des réunions avec une quarantaine d'agents.

Jusqu'à ce jour, nous avons refusé de fonctionner comme bien d'autres syndicats qui tiennent chaque mois une réunion syndicale à laquelle sont conviés tous les agents de la fonction publique qui le souhaite. Nous avons jugé qu'en regroupant des personnes dont les problématiques personnelles étaient très différentes, nous ne parviendrions à en résoudre aucune. Nous avons donc privilégié l'approche par service.

Ce choix stratégique mérite peut-être d'être remis en question en raison de l'attractivité que représentent ces réunions mensuelles. Elles créent un contact que ne permettent pas nécessairement nos visites de services. Le conseil d'administration sera amené à se prononcer sur la feuille de route donnée au bureau et notamment à ses permanents.

1.3 Nos publications

En 2025, nous avons maintenu notre rythme de publication. Nous avons diffusé 12 lettres mensuelles et 12 tranches de vie qui représentent quasiment deux ouvrages d'une centaine de pages chacun au format A5.

Ce rythme de publication nous a permis de toucher davantage de personne chaque mois. Nous avons désormais plus de 2 700 personnes qui nous suivent régulièrement sur les réseaux sociaux, très majoritairement des femmes âgées entre 25 et 45 ans.

Les « Tranches de vie » représentent les écrits qui fonctionnent le mieux sur les réseaux sociaux. Celle intitulée « *Menacé de mort* » a totalisé à elle-seule plus de 122 000 vues ! Celle sur « *la santé en site isolé aux Marquises* » représente près de 60 000 vues et celle consacrée aux « *limites des copier-coller des textes hexagonaux* » fait un peu plus de 16 000 vues. Ces chiffres sont à mettre en perspective des 280 000 habitants du Fenua dont près de la moitié sont mineurs.

1.4 Les newsletters

En 2025 nous avons introduit le concept de newsletters qui ciblent des publics particuliers. A chaque public sa newsletter. Le concept semble plutôt bien fonctionner et les trois que nous avons par exemple diffusées au sein de la DSFE pendant la période électorale des CTP ont peut-être contribué à faire du SFP la première force syndicale au sein de ce service.



Nous avons ainsi des newsletters destinées aux agents de la DSFE, aux agents de la DGEE, à nos candidats des CAP et à ceux des CTP. Une dernière, moins régulière, est adressée aux membres du Conseil d'administration. Exceptée cette dernière, toutes ces newsletters sont également publiées sur notre site internet.

1.5 La diffusion

Fin 2024, nous touchions environ 1 700 personnes sur les réseaux sociaux et cela représentait une progression de 15 % par rapport à 2023. En 2025, nous touchons deux fois par mois environ 2 700 personnes, soit une progression voisine de 60 % entre 2024 et 2025. Notre communication s'est donc sensiblement accrue au cours de cette année.

Les mailings se poursuivent en parallèle et là encore, le nombre de personnes touchées augmente, mais pas au même rythme que sur les réseaux sociaux. Cette année nous avons dû ajuster une grande partie des adresses mail que nous avons au fameux « administration.gov.pf » qui devient la règle.

Depuis la fin de 2025, nous connaissons quelques déboires avec les adresses « yahoo.fr » ou « yahoo.com » qui réclament un certificat spécial pour délivrer nos mails. Nous travaillons à régler ce problème.

2 La défense des intérêts des agents publics

2.1 Du dialogue au rapport de force

Les rapports se sont tendus avec le ministère en charge de la fonction publique, comme avec la DTI semble-t-il. Pourtant, nous avons systématiquement privilégié une approche constructive, basée sur la discussion et l'argumentation. Cependant, survient de plus en plus tôt maintenant le point de rupture où nos arguments buttent sur des considérations politiques.

Par ailleurs, le ministère actuel ne semble pas échapper au syndrome du donjon par lequel il perd progressivement pied avec la réalité que tout un chacun peut observer. Dans cette configuration il devient de plus en plus difficile de poursuivre des discussions rationnelles uniquement fondées sur des arguments.

Les premières tensions sont nées du constat que le gouvernement balayait d'un revers de la main ses propres engagements pris dans le protocole de sortie de grève. Nous l'avons dénoncé et cela n'a pas été accepté. Du haut du « donjon » nous avons été perçus comme exagérant. Mais c'est au dernier trimestre 2025 que les choses se sont plus particulièrement détériorées.



Nous avons dénoncé un calendrier électoral certes légal, mais totalement dénué de sens pour les CTP. Nous avons ensuite dénoncé la connivence du ministère avec la CSTP FO et A Tia I Mua lorsque ces deux centrales ont exigé et obtenu de l'autorité publique, l'interdiction des logos sur les candidatures individuelles à 10 jours de la clôture du scrutin. Enfin, pour faire plier le gouvernement qui refusait de réformer en une seule fois tous les statuts des infirmiers, nous avons fait intervenir des représentants politiques de l'opposition pour dénoncer l'ineptie. Cela a payé puisque les statuts de tous les infirmiers y compris IADE et IBODE que nous défendions ont été révisés pour leur grille de rémunération fin décembre 2025.

Mais ces rapports de force laissent des traces. Ainsi, le ministère s'est targué d'un courrier à l'ensemble des organisations syndicales pour dénoncer des attaques considérées comme injustifiées, notamment à l'encontre des agents de la DTI. Pour notre part, nous n'avons jamais critiqué le travail des agents de ce service, bien au contraire. Cependant, il semble que certains de nos écrits les aient froissés. Nous avons adressé un message pour présenter nos excuses dans la mesure où nous aurions, sans le souhaiter, affecté certaines personnes. Ne n'avons pas obtenu la moindre réaction à notre message.

2.2 La cécité gouvernementale : l'exemple du social

Lors d'une rencontre avec le ministère, nous avons relayé la désapprobation des agents des services sociaux vis-à-vis des réformes de statuts des assistants socio-éducatifs et des conseillers socio-éducatifs. Le ministère de son côté campait sur ses positions, considérant une très grande satisfaction du personnel, conforté en ce sens par les discours de la CSTP-FO.

Nous avons donc proposé d'organiser une réunion publique au sein de la direction des solidarités, de la famille et de l'égalité et d'y convier une conseillère technique du ministère. Lors de cette rencontre pour laquelle nous avons volontairement dissimulé la présence du ministère, plus d'une quarantaine d'agents étaient présents. La conseillère technique n'a pu que constater la grande opposition des agents à la réforme de leurs statuts, la modification des grilles et par-dessus tout, les modalités de reclassement jugées non conforme à leurs souhaits. Par ailleurs, le projet de réforme prévoyait bien d'autres choses, notamment sur la formation, qui ont été complètement écartées.

Pour autant, le ministère reste totalement persuadé de la satisfaction globale des agents. Notre syndicat a beau être majoritaire dans le social, notre démonstration a eu moins d'impact que le discours de la CSTP-FO dont la représentation s'effrite considérablement dans ce secteur. Il est toujours plus agréable d'écouter ce que l'on souhaite entendre plutôt que des propos contraires...



2.3 Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Notre participation au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique demeure très active. Nous ne participons à aucune réunion sans avoir préalablement analysé les projets de textes qui nous sont soumis. Ces analyses sont écrites et communiquées au ministère de la fonction publique avant chaque rencontre par respect pour nos institutions.

Le travail au sein du CSFP s'est aujourd'hui doublé d'un travail dans des commissions spécialisées. En effet, le gouvernement a créé trois commissions spécialisées au sein du Conseil supérieur de la fonction publique pour y analyser les textes en amont. Nous avons proposé à des personnes que nous jugeons mieux placées que nous (Christophe et moi) pour y participer et avec beaucoup de générosité, elles ont accepté.

Nous avons participé à toutes les réunions de 2025 sans exception, même en visio-conférence depuis l'hexagone. Nous demeurons à l'origine de nombreux amendements et projets de textes. Et comme en 2024, le programme de réforme progresse très lentement. Moins des $\frac{3}{4}$ des textes prévus ont été examinés en 2025.

3 Le lien avec les autres centrales syndicales

Lors de l'assemblée générale de 2025 faisant la synthèse de 2024, nous avons questionné l'assemblée générale sur de possibles alliances avec deux autres syndicats : la FISSAP et la FRAAP. Nos valeurs et nos méthodes sont trop éloignées de celles de la CSTP-FO et d'A Tia I Mua pour entrevoir un quelconque partenariat avec ces dernières.

Nos adhérents avaient alors globalement rejeté ces possibles rapprochements. Pour la FISSAP, nos adhérents avaient considéré illisible leur positionnement. Quant à la FRAAP, l'attitude de ses responsables avait été jugée à la fois trop extrême et politiquement partisane. Nous avons donc fait connaître ce positionnement auprès de chacun de ces syndicats.

Pour autant, cela n'empêche pas des travaux communs lorsque nos intérêts sont convergents. Cette approche commune est compliquée avec la FISSAP dont le positionnement sur certains dossiers reste animé d'une logique qui nous échappe, comme sur la réforme du statut des infirmiers et infirmiers spécialisés. L'approche est plus facile avec la FRAAP, bien que nous ne partageons pas systématiquement les mêmes points de vue.



3.1 Défendre

L'année 2025 a été riche en procédures, notamment des procédures individuelles. Nous avons d'ailleurs consacré une lettre mensuelle sur le sujet en espérant que les décisions obtenues puissent servir à d'autres agents. Nous conservons quelques contentieux en suspens, notamment :

- Le scrutin du CTP du CHPF que nous considérons comme insincère ;
- L'obligation de retirer nos logos sur les candidatures individuelles à 10 jours de la clôture du scrutin du CTP ;
- L'annulation de l'arrêté 855 CM par lequel le pays a mis à disposition de certains syndicats des ANFA comme s'ils bénéficiaient de décharges d'activité réservées aux fonctionnaires ;
- Des situations individuelles, comme le versement des ISS à la Direction des Solidarité, de la Famille et de l'Équité ou des indemnités jamais versées à certains agents.

3.2 Fédérer

Notre syndicat a connu en 2025 l'affiliation du Syndicat des Infirmiers de Bloc Opératoire Diplômés d'Etat (IBODE).

Comme pour leurs confrères IADE, nous avons œuvré pour l'évolution de leur statut, et notamment une meilleure grille salariale. Ces agents de formation BAC + 5 peinaient à être reconnus à leur juste niveau. Profitant de la réforme du statut des infirmiers, nous avons orchestré un fort lobbying pour que le statut des infirmiers spécialisés soit également réformé. C'est chose faite, mais seules les grilles ont été révisées.

Il reste donc d'importants sujets sur lesquels faire progresser ces statuts, et notamment la formation.

4 Perspectives pour 2027

4.1 Les formations syndicales

Nous allons élaborer un programme de formations syndicales avec un objectif ambitieux. Nous ne souhaitons pas proposer des réunions mensuelles aux agents publics sans qu'un véritable programme ait été défini et que celui-ci soit communiqué en amont.

Nous préférons que les agents publics se déplacent dans ces réunions mensuelles non pour simplement échanger, mais surtout pour apprendre et comprendre. Le programme est en cours d'élaboration et il sera présenté rapidement.



4.2 Anticiper les changements à venir

A la fin de l'année 2026, Christophe devrait mettre fin à sa décharge d'activité et reprendre un poste dans l'administration. Bien que cette perspective soit dans plusieurs mois, elle doit être immédiatement anticipée et préparée.

Il nous faudra donc définir le profil de la personne à coopter pour reprendre les dossiers et maintenir une activité syndicale forte.

4.3 Structurer

Le départ de Christophe nous contraint à mieux nous structurer, à la fois sur le plan administratif et logistique. Le Conseil d'administration sera particulièrement sollicité sur cette perspective en 2026.

Tels sont les éléments qu'il était possible de porter à l'attention des adhérents pour le compte de l'activité 2025.

Le secrétaire général

Olivier CHAMPION



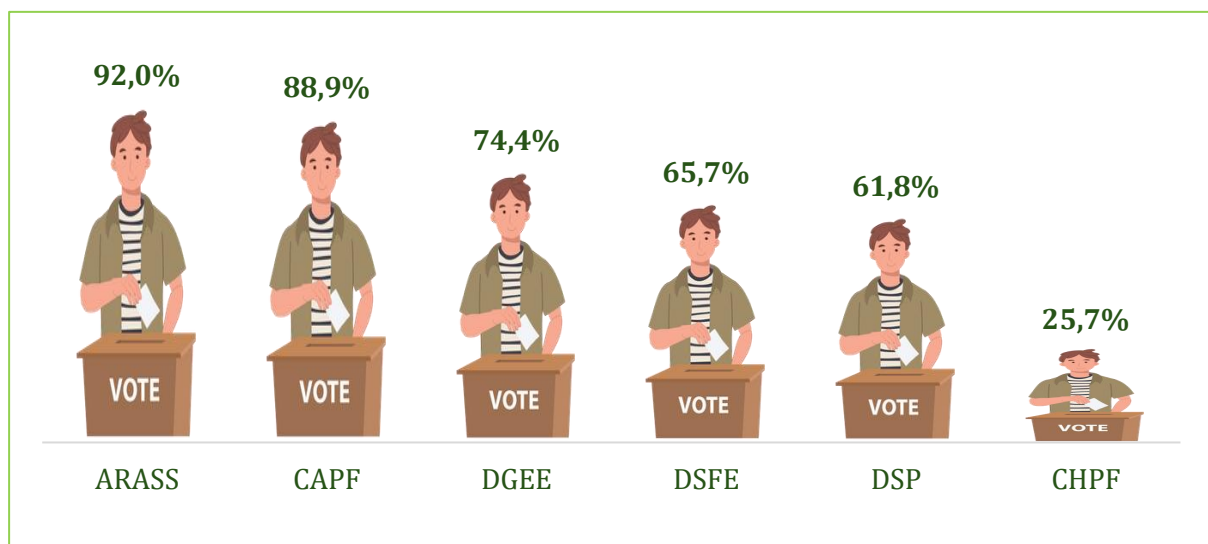


**SYNDICAT
DE LA
FONCTION
PUBLIQUE**

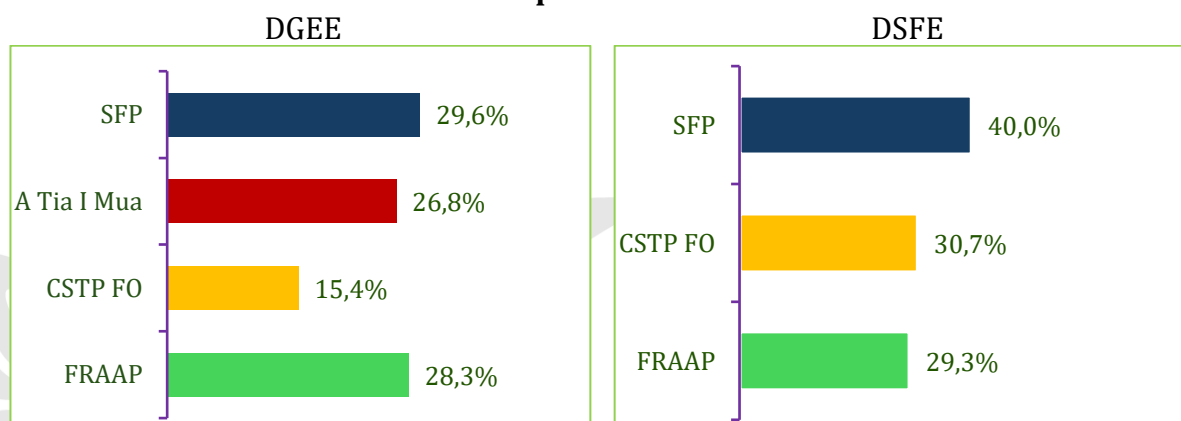
Aupupu Nō Te Tura Ō Te Ti'a-'Ohipa Ā Te Hau

CTP 2025 Compte rendu

Taux de participation dans les services et établissements où le SFP était présent



Résultat des scrutins où nous étions présents



<https://sfppolynesie.org>



BP 42 105 - 98 713 Fare Tony Papeete



Secretariat@sfppolynesie.org



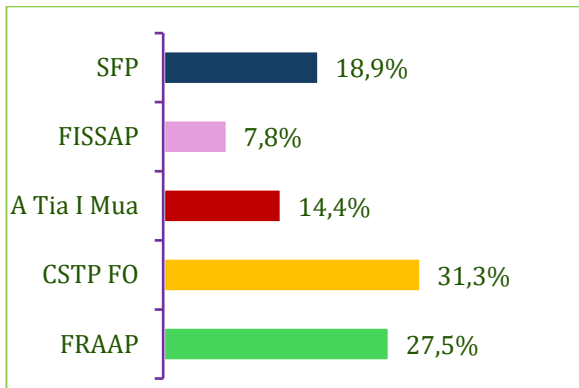
+33(0)6 48 66 63 68 (Olivier) - 89 73 31 61 (Christophe) - 87 26 32 39 (Hervé)



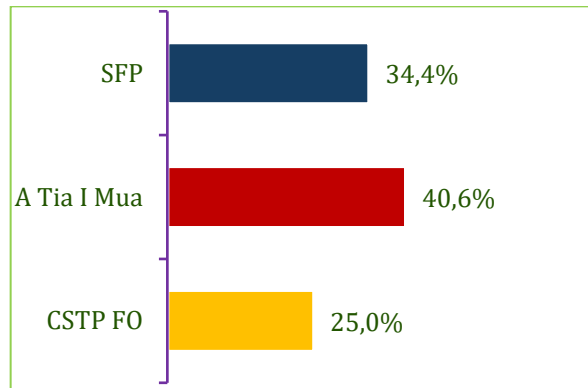
Syndicat de la Fonction Publique de Polynésie française



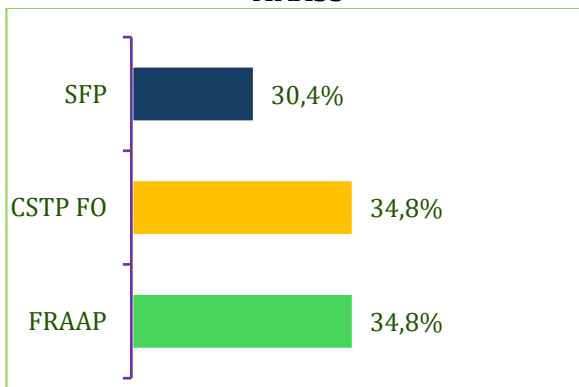
DSP



CAPF



ARASS



CHPF

