

## Juin 2026

# CHPF, Agents en déprime

*Une nouvelle fois, il n'y aura pas un récit, mais des récits. Des histoires qui ont en commun de se dérouler au CHPF. Des histoires qui ont aussi en commun de trouver leur source dans une gestion des ressources humaines que nous qualifierons poliment « d'inadaptée ». Si les responsables de l'hôpital ne changent pas d'approche, les recrutements risquent d'être de plus en plus compliqués. Nous disposons de tellement de récits que nous les avons répartis sur deux tranches de vie. Celle de ce mois de juin et celle du mois de juillet à venir (sauf urgence particulière). Les identités des personnes dont nous relatons les déboires sont bien évidemment dissimulées derrière des prénoms d'emprunt.*

### Anne

Je m'appelle *Anne*, et comme un certain nombre de mes collègues ici, j'ai été informée par mon réseau dans l'hexagone que le CHPF recherchait une infirmière spécialisée. J'étais alors en fin de contrat sur mon poste dans un hôpital de province et je me suis dit, pourquoi pas tenter l'aventure pendant quelques mois.

Pour mieux faire mon métier, j'estime important de s'imprégner de ce qui se fait ailleurs, dans un autre cadre, avec des moyens différents et des approches elles-aussi différentes.

Contrairement à certains préjugés, je ne suis pas venue pour l'argent. Certes les nouvelles grilles sont relativement avantageuses, mais le niveau des prix en Polynésie me ramène à un pouvoir d'achat inférieur à celui que j'avais dans l'hexagone. Cette différence est encore plus

notable car je viens de province et non de Paris où les loyers sont exorbitants comme ici. L'opération n'est donc pas particulièrement « rentable » pour moi. Cependant, à titre personnel et humainement, elle n'a pas de prix ! J'aspirais essentiellement à une vie différente, à me confronter à de l'inconnu, à une atmosphère de travail plus sereine et décontractée.

Lorsqu'on vient de loin et sans attache en Polynésie française, on prend un minimum de précautions. On s'assure de la rémunération et des conditions de travail. Le CHPF m'avait assuré financer mon déplacement et mon logement sur mes premiers jours d'installation, le temps pour moi « d'atterrir » et de prendre mes marques pour trouver une location.

Si mon billet d'avion a bien été payé, à l'arrivée, point de logement... Dans un



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

premier temps, j'ai donc été contrainte de me payer l'hôtel, puis de bénéficier de la solidarité de mes collègues car budgétairement je ne pouvais pas continuer ainsi. Lorsque j'ai sollicité le remboursement de mes frais, on m'a expliqué que ce n'était pas possible. J'ai récemment appris qu'existait une aide financière, mais par je ne sais quel truchement, je n'en ai pas bénéficié et on ne m'en a pas parlé avant. Ainsi, je suis rentrée très vite dans le vif du sujet. La gestion humaine semble donc à géométrie variable.

Avant même mon arrivée les tensions avaient débuté car le CHPF voulait m'imposer un indice de rémunération inférieur à celui auquel je pouvais prétendre. Il m'avait fallu batailler pour obtenir gain de cause et rappeler que mon ancienneté professionnelle me garantissait un meilleur positionnement que celui proposé.

Je suis en poste depuis plusieurs mois et le moins que je puisse dire, c'est que les conditions de travail sont loin d'être aussi fantastiques que je l'espérais. Les tensions sont nombreuses et elles ont très souvent pour source une hiérarchie qui n'a pas compris l'importance d'une approche humaine et impartiale. Là où le simple bon sens devrait dominer, viennent souvent se greffer des querelles inutiles souvent fondées sur l'orgueil et l'ignorance de ce que nous faisons réellement.

En haut lieu on prête l'oreille à des narratifs présentés par des intermédiaires qui tentent souvent de couvrir leurs manquements. Alors, sans se soucier de la réalité des faits, la direction critique le comportement des agents qui réalisent les soins dont le public a besoin. Cependant, pour définir une organisation dans un hôpital, sans doute est-il préférable de partir du point de vue de ceux qui sont au plus près des malades plutôt que d'imposer par le haut des schémas organisationnels voués à l'échec.

### Titaina

---

Je m'appelle *Titaina* et j'exerce depuis des années. Le travail que nous faisons est physiquement épuisant et il n'est pas sans laisser de trace dans notre vie familiale. Les soins doivent être effectués 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Pour tenir ce rythme, nous sommes soumises à des gardes et des astreintes. La garde est effectuée au CHPF, l'astreinte est faite chez soi en dehors des horaires de travail, le téléphone à la main de jour comme de nuit. Un appel et nous devons rappliquer sans attendre.

Certes nous sommes dédommagées pendant ces astreintes, mais au bout d'un moment on se rend compte que l'argent n'est pas tout et que le temps est précieux. Il est d'autant plus précieux quand on prend de l'âge et qu'autour de soi on entend parler d'untel ou d'unetelle qu'on a bien connu(e) et qui, en raison de la

maladie, n'aura pas la chance de profiter de sa retraite. En plus, ce régime des astreintes n'a pas été revu depuis très longtemps...

Par facilité sans doute, notre cadre de santé a pris l'habitude de nous laisser nous organiser. Avec mes collègues, voilà des années que nous nous concertons avec abnégation pour qu'il ne manque jamais personne dans le tableau des astreintes. Et pour cela, nous avons parfois pris beaucoup d'astreintes au détriment de notre liberté et de notre vie de famille. Puis arrive ce moment où les mêmes agents qui se dévouent sont fatigués et il devient de plus en plus difficile de remplir ce fameux tableau d'astreintes.

Face à cette difficulté, notre cadre de santé se sent démunie. En haut lieu, par je ne sais quel mécanisme de pensée, on est persuadé que certaines parmi nous phagocytent ces astreintes et iraient même jusqu'à intimider certains collègues afin qu'ils ou elles renoncent à en prendre !!!

Visiblement, dans leur réflexion, seul l'argent compte. Alors bien évidemment, avec pareille logique le problème vient de quelques agents et particulièrement de celles et ceux qui ont assumé le plus d'astreintes.

**Mais si certains courraient tant après l'argent, il n'y aurait aucun problème pour remplir les tableaux d'astreinte mea ma ! Soyez cohérents !**

S'il y a un problème aujourd'hui pour remplir ces fameux tableaux, c'est que l'argent n'est pas tout ! C'est que contrairement à ce qu'on pense "en haut lieu", les mêmes personnes qui se sont jusqu'à présent dévouées sont épuisées.

Pourquoi le cadre de santé qui doit normalement organiser notre emploi du temps ne remplit-elle pas elle-même ce tableau d'astreinte en répartissant l'effort équitablement ? A-t-elle peur que certains ou certaines se plaignent d'être de garde ou d'astreinte ? A-t-elle peur de faire le métier pour lequel elle est payée, à savoir organiser le travail ?

En attendant, dans les hautes sphères du CHPF, on persiste dans son ineptie et on reporte la responsabilité des difficultés sur le personnel soignant au lieu de s'interroger sur les responsabilités des hiérarchies intermédiaires.

### Tiare

Je m'appelle *Tiare*, et je suis fonctionnaire titulaire. Je travaille dans un service du Pays et après de nombreuses années sur le même poste, j'ai cherché à m'oxygéner professionnellement. En cherchant sur Aravihi, la plateforme des emplois disponibles dans l'administration, j'ai identifié quelques postes au CHPF. Avant de déposer formellement ma demande de mutation, je me suis donc informée sur les postes vacants qui avaient attiré mon attention.

Pour le premier, on m'a répondu qu'il s'agissait d'une erreur de mise à jour sur Aravihi car le poste n'était a priori plus disponible. Quant au second, on m'expliquait qu'il était « réservé ». N'ayant aucune connaissance de cette disposition, j'ai demandé ce qu'était un poste « réservé ». On m'a alors répondu qu'il y avait actuellement un agent non titulaire sur ce poste et comme il allait présenter le concours, le poste était bloqué au cas où il réussirait. Pourtant, la plateforme Aravihi affiche en grand que les postes vacants sont attribués en priorité aux agents titulaires !

J'ai donc contacté mon syndicat pour savoir si cela était réglementaire. On n'est jamais à l'abri d'une surprise avec nos textes 😊. J'ai ainsi eu confirmation qu'il était totalement illégal de « réserver » des postes. J'ai donc rappelé mon interlocuteur qui m'a alors indiqué que le poste n'était pas véritablement « réservé » mais plutôt « bloqué » pour le concours. Bel exercice de sémantique pour aboutir à la même réponse !

J'ai donc une nouvelle fois sollicité mon syndicat qui m'a confirmé la totale illégalité de la pratique. Aucun poste ne peut être « bloqué » pour quelque raison que ce soit lorsqu'un titulaire souhaite muter dessus. Il peut être « bloqué » pour empêcher le renouvellement d'un contractuel lorsque les concours approchent. Cependant, il ne peut pas être « bloqué » à la mutation pour un titulaire. Au concours, les lauréats prennent les postes qui restent vacants,

mais les titulaires sont systématiquement prioritaires sur toutes les mutations.

Des petits arrangements entre amis s'effectueraient-ils au CHPF pour préserver les postes d'agents qui passent le concours ? Ne tenterait-on pas ainsi de contourner le principe même de tout concours, à savoir que le meilleur doit pouvoir choisir son affectation ?

Pire, on considère apparemment que les titulaires sont des candidats de seconde zone qui doivent passer après certains contractuels. La pratique est visiblement connue et la direction ne paraît pas très motivée pour s'y opposer. En définissant une liste de postes « bloqués », n'y participe-t-elle pas activement de manière indirecte ?

Ainsi, avant même que je fasse acte de candidature, les portes se ferment. On me fait comprendre qu'il serait judicieux que je postule ailleurs, peut-être dans un autre service du CHPF, sur un autre poste... Comment avoir envie de poursuivre une activité dans un cadre qui affiche un tel manque d'impartialité ?

## Laura

Je m'appelle *Laura*, et comme *Anne*, j'ai été recrutée depuis l'hexagone pour travailler quelques mois au CHPF. Comme cela m'a été demandé, j'ai transmis tous les documents susceptibles de justifier de mon ancienneté afin de déterminer mon grade et mon échelon d'affectation. J'ai agi en

toute transparence, et en toute confiance j'ai transmis sans les consulter les attestations produites par l'hôpital où j'avais exercé. J'ai ainsi travaillé pendant plusieurs mois jusqu'à ce que le CHPF me propose une prolongation de contrat. Dans un premier temps j'ai répondu favorablement. Puis, en préparant ce nouveau contrat, le CHPF s'est aperçu qu'il avait commis une erreur de positionnement sur mon contrat initial.

Au lieu d'être recrutée à l'échelon 3, j'avais été placée à l'échelon 5. Il découlait de cette situation que j'avais été « trop » rémunérée pendant des mois et qu'il fallait donc que je rembourse. Si j'avais commis une erreur, ou pire, si j'avais menti sur les documents que j'avais transmis, j'aurais accepté la sentence, me considérant prise la main dans le sac.

Mais en l'espèce, n'ayant aucune connaissance de la réglementation locale, j'ai simplement remis des documents qui ont été analysés par le personnel du CHPF sans que je dise quoi que ce soit. Et c'est bien le CHPF qui a pris ses décisions. Le problème c'est qu'à la sortie la note est salée et tout s'est fait sans tact ! Deux échelons pendant neuf mois ça fini par faire plus de 600 000 F.CFP de soi-disant « sur-rémunération » !

Au début je me suis dit, il doit y avoir prescription, car au bout d'un certain temps les droits des agents sont normalement réputés acquis. Mais il semble que le Pays ait élaboré une arme de

protection massive : **le code des finances publiques mis à jour en septembre 2025 !**

Dans ce code, il paraîtrait que l'administration a le droit de récupérer l'argent qu'elle aurait trop versé, même quand elle est à l'origine de l'erreur. Existeraient quelques exceptions, raison pour laquelle je suis aujourd'hui devant les tribunaux, mais le CHPF s'en moque bien.

L'hôpital reconnaît qu'il a commis une erreur, mais il s'en moque. J'ai ainsi reçu un mail me demandant de payer 500 000 F.CFP sous huit jours, le CHPF ayant déjà prélevé le reste sur ma dernière fiche de paye sans me prévenir.

Aucune démarche amiable, aucune explication sur les sommes soi-disant dues. Non, juste un commandement de payer. Ainsi le CHPF peut faire toutes les erreurs qu'il veut. À tout moment, il peut les réparer sans que les personnes responsables n'en assument les conséquences.

En reprenant les fiches de payes avec mon syndicat, nous pensons qu'existeraient potentiellement des doutes sérieux sur la somme réclamée par le CHPF. Nous avons adressé notre analyse, espérant avoir ainsi également des explications... mais rien, juste une feuille qui rappelle des montants sans les justifier. Et puis, un nouveau rappel de commandement de payer.

Pire encore, j'avais déposé près de trois semaines de congés qui avaient été validées. Comme j'ai refusé de prolonger

mon contrat, j'espérais que le CHPF me les rémunère sans que je sois contrainte de les réclamer. Mais apparemment, il n'y a pas de petites économies pour l'hôpital. Me voilà maintenant contrainte de faire des démarches pour obtenir simplement le paiement de mon dû ! Et je me doute bien qu'une fois encore, le CHPF me retiendra l'argent, considérant qu'il peut récupérer un peu plus de son « trop » versé...

A court terme le CHPF doit certainement crier victoire. Mais à long terme, il oublie qu'il peine déjà à recruter et que ces recrutements se font la plupart du temps via des réseaux et non des annonces. Et lorsqu'il y a annonces, celles-ci sont

relayées par des réseaux. Or ces réseaux commencent à être gorgés d'histoires relatant des problèmes avec le CHPF, un peu comme la mienne. Lorsque le nom « CHPF » est évoqué, une alerte rouge commence à sonner. A long terme, si l'hôpital peine à recruter, n'est-ce pas la santé des personnes qui en patira ? Sauf à être un véritable fumiste, ne travaille-t-on pas mieux dans un cadre bienveillant où l'humain est une préoccupation importante ?

*A suivre...*

Très cordialement,

Olivier Champion

*Secrétaire général*

#### Dépôt légal

**N°06 - Juin 2026**

**Editeur :** *Syndicat de la Fonction Publique*

**Responsable de la publication**

*Le secrétaire général, Olivier CHAMPION*

**Périodicité :** *Mensuelle*

**Dépôt légal :** *juillet 2026*

**N°ISSN :** *3100-1173 - 3129-3778*

**Copyright :** *© SFP Polynésie française*

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.