



- EI MAA TAPU FENUA ITI
- EI FAITO ITE MAITAI NO TE TAATOAA
- EI MAA OHIPA PAPU

- UNE TERRE
- UNE EDUCATION
- UN EMPLOI

Papeete, le 29 avril 2019

PROPOSITIONS D'AMELIORATION DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

1- Modification des textes sur les élections CAP et CTP

L'expérience des élections passées témoigne des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des opérations électorales qui génère une charge financière importante pour le budget de la collectivité.

Ces difficultés sont tout d'abord d'ordre juridique. En effet, l'écriture des textes qui n'est qu'un copié collé parcellaire des textes métropolitains laisse beaucoup de place à l'arbitraire, à des interprétations variées et à des conflits inutiles.

Elles sont aussi d'ordre managérial. A ce titre, l'absence d'uniformité dans l'application est source de traitement inégal, préjudiciable à la démocratie sociale. Elle peut aussi conduire, aidée par l'isolement géographique de certaines entités administratives à une négation du droit électoral.

Le détail de toutes ces difficultés a été relaté dans nos interventions lors des débriefings successifs après les différentes élections des CAP et CTP et ce, depuis leur mise en place.

Afin de remédier à cette situation, il est proposé de mettre en place des élections par voie électronique pour s'inscrire dans l'ère des NTIC que l'administration de la Polynésie ne peut ignorer.

Ainsi, les agents de la fonction publique peuvent se voir attribuer un code personnel leur permettant d'accomplir leur devoir, soit de leur poste de travail ou d'un poste de travail dédié à cet effet par l'administration et ce, dans toutes les îles de la Polynésie française.

Il est certain que cette méthode impose la mise en place d'un programme informatique performant et sécurisé.

De plus, le dispositif réglementaire actuel doit être revu et corrigé pour tenir compte de cette nouvelle donnée.

2- Création d'un texte relatif au don de congé au profit des personnes touchées par les évènements.

Les agents relevant de la fonction publique qui accompagnent un ascendant ou un descendant évané à l'étranger et ayant épuisé leurs congés annuels, peuvent demander le bénéfice de ce dispositif.

Ce dispositif permet aux agents de la fonction publique de volontairement faire don de congés dans la limite des 5 jours par année, sous couvert de l'anonymat.

La décision octroyant le bénéfice de jours de congés doit être soumise préalablement à la CAP concernée.

Ce dispositif vise en priorité les agents de petites catégories.

Ces jours de congés donnés doivent être traduits par l'administration en valeur (en rémunération brute + cotisations patronales incluses)

Il en va de même pour l'octroi qui doit être traduit en valeur (en rémunération brute + cotisations patronales incluses)

Ce procédé peut paraître fastidieux pour les services financiers mais un programme informatique bien conçu peut gérer facilement le traitement de ces dons de congés.

3- Modification des textes liés à la décharge d'activité

Les demandes de décharge d'activité au profit d'une organisation syndicale relèvent aujourd'hui d'un vrai parcours du combattant. En effet, et c'est compréhensible, même si c'est répréhensible, à chaque demande, le service servant se trouve lésé par un départ d'un agent mais pas de la charge de travail qui lui incombe. De ce fait, tous les chefs de service prennent des décisions défavorables et mettent tout en œuvre pour bloquer le départ de l'agent.

Afin de sortir de cet imbroglio, il convient de mettre en place un système permettant de rendre ce droit de décharge d'activité un droit effectif et non fictif.

Pour ce faire, la création d'un centre d'activité pourrait satisfaire les parties prenantes en veillant au respect des droits des agents en décharge d'activité et du bon fonctionnement du service public.

4- Refonte du système indiciaire de l'administration de la Polynésie française

L'article 83 de la délibération 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée, fixe le régime de rémunération allouée aux agents de la fonction publique qui est égale au traitement afférent à l'indice détenu dans l'emploi occupé. La valeur de cet indice est réajustée périodiquement après consultation des organisations syndicales représentatives de la fonction publique de la Polynésie française. La fixation de la nouvelle valeur de l'indice 100 et des dates de réajustement doit tenir compte de l'état de la situation économique financière et sociale du territoire.

Ce dispositif se traduit dans la pratique par une revalorisation proportionnelle au montant de la rémunération de l'agent et profite plus aux plus aisés qu'aux bas salaires.

Afin de répartir équitablement les revalorisations et favoriser plus de solidarité entre les agents, il est proposé de modifier ce système et le remplacer par une répartition égalitaire de la hausse préconisée. Par ailleurs, en cas d'inflation, cette revalorisation doit être systématique et respecter un plancher minimum.

Pour ce faire, une modification de la délibération susvisée est nécessaire pour insérer ce nouveau procédé de revalorisation des salaires des fonctionnaires.

5- Mise en place d'une grille indiciaire pour tous les agents publics relevant des satellites de la Polynésie française et notamment les EPIC

Alors que les agents relevant de la fonction publique de la Polynésie sont souvent mis à contribution pour participer à la solidarité et subissent les effets des restrictions budgétaires, les agents des EPIC relevant du droit privé jouissent d'une immunité en la matière.

Afin d'harmoniser la bonne gestion des deniers publics, il est préconisé de mettre en place un statut pour les agents des satellites payés avec des dotations ou subventions allouées par la Polynésie française. Dans cette perspective, leur rémunération doit obéir à des exigences de diplôme et un traitement fixé par une grille indiciaire.

Il est certain que l'application de ces nouvelles dispositions ne pourra se faire immédiatement aux contrats de travail en cours si ceux-ci ont inséré la clause de rémunération. Mais elles peuvent s'appliquer aisément aux futurs contrats de recrutement opérés par ces entités.

6- Les temps passés en formation professionnelle ou syndicale doivent être pris en compte pour le calcul du temps de travail hebdomadaire et des heures supplémentaires au sein des organismes fonctionnant par tableaux de service

Le temps passé dans les formations aussi bien professionnelles que syndicales est considéré comme du temps de travail effectif et doit être comptabilisé pour la rémunération des heures supplémentaires.

Cependant, les structures ayant opté pour du travail par tableaux de service condamnent souvent les agents à participer aux différentes formations organisées par la DGRH ou dans le cadre syndical, sur leur temps de repos.

Pour pallier à cette irrégularité, il convient de rappeler à l'ensemble des structures relevant de la fonction publique le respect de cette règle élémentaire de travail effectif. A défaut, nous serons contraints à chaque fois de faire des référés provisions auprès du tribunal administratif pour faire respecter le droit des agents.

7- La révision du régime indemnitaire au sein de la fonction publique de la Polynésie française

Les primes doivent être justifiées par des éléments objectifs.

La disparité des rémunérations entre les différents statuts est doublée parfois par un régime indemnitaire fixé arbitrairement selon les politiques et selon le degré de proximité des entités par rapport aux pouvoirs politiques. En effet, un examen de l'attribution des primes au sein des différents services administratifs montre que la mise en place de ces dispositifs et l'attribution des avantages qui en découlent, ne sont justifiées ni par des contraintes particulières ni par des critères de mérites et de responsabilités.

La maîtrise des dépenses publiques et le principe d'égalité de traitement imposent une réforme de l'ensemble du régime indemnitaire. Celui-ci doit être fondé sur des critères objectifs de mérites et de

responsabilités et jouer ainsi son rôle de moteur pour la motivation des agents publics et pour une meilleure qualité du service public.

8- Les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles et non un mode de gestion normale du travail

Certains services administratifs ont recours souvent aux heures supplémentaires. Cette solution devient parfois contraire aux règles de bonne gestion des ressources humaines et des deniers publics. En effet, lorsque le recours aux heures supplémentaires est récurrent et n'entre pas dans un cadre exceptionnel, il doit être écarté au profit d'un recrutement soit à temps complet soit à temps partiel.

Cette dernière solution permet à la collectivité de faire une économie certaine en matière de dépenses car les heures supplémentaires coûtent largement plus chères tant pour la rémunération que pour les charges sociales qui s'y rapportent. De plus, les heures supplémentaires doivent être exceptionnelles et non une règle de gestion normale. Dans certains services, certains agents arrivent à doubler leurs salaires en dépit de l'obligation de bonne gestion des deniers publics qui s'impose.

9- Les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans la fonction publique : remédier aux effets pervers des dernières modifications

L'insertion dans le statut de la fonction publique de dispositions empruntées en droit du travail en matière d'hygiène et de sécurité entraîne ipso facto l'application des règles liées à l'amplitude du temps de travail et du repos journalier hebdomadaire applicables en droit privé.

Ces règles d'amplitude du temps de travail ou de repos journalier hebdomadaire font partie intégrante de la santé et de la sécurité au travail.

Il convient dès lors de rappeler par circulaire l'application de cette nouvelle donne aux agents relevant de la fonction publique de la Polynésie française.

De plus, des textes d'application en matière d'hygiène et de sécurité doivent fixer les adaptations nécessaires pour une mise en œuvre effective et efficiente car à défaut, ces dispositions resteront une fiction plus qu'une réalité pour nos fonctionnaires (quelle procédure pour mettre en œuvre par exemple le droit de retrait dans la fonction publique).

Une telle situation porte une atteinte manifeste aux droits des agents et peut créer un préjudice considérable pour les finances publiques de la collectivité (charges sociales, remplacement de l'agent, dépense de santé...). De plus, en cas d'accident lié à la sécurité, les autorités de la collectivité peuvent voir leur responsabilité pénale engagée.

10- Uniformisation des dispositions relatives à la cessation d'activité des fonctionnaires avec les textes de la caisse de prévoyance sociales

L'article 87 de la délibération 95-215 du statut de la fonction publique fixe à 60 ans la limite d'âge qui augmentera progressivement.

Ces dispositions ne tiennent pas compte des dérogations prévues dans le cadre générale de la protection sociale et notamment en cas de retraite anticipée pour travaux pénibles.

Aujourd'hui, à défaut d'harmonisation entre les textes de la fonction publique et ceux de la caisse de prévoyance sociale, l'administration oblige les agents à produire un acte de démission alors que le départ à la retraite pour travaux pénibles n'est pas un acte volontaire mais le fruit de contraintes et de suggestions qui ont imposé à l'agent une cessation d'activité.

Il convient dès lors de prévoir des dérogations dans l'article 87 en insérant un article bis pour les cas analogues à celui du départ à la retraite anticipée pour travaux pénibles.

S'agissant des travaux pénibles, il serait judicieux que le pays s'emploie à fixer des critères de pénibilité pour accorder ces départs anticipés car aujourd'hui il s'agit d'une liste fixée en conseil des ministres par métiers figeant ainsi la pénibilité et la bonification qui en découlent.

Le Secrétaire Général



The image shows a handwritten signature in blue ink that reads "Fu YAN". To the right of the signature is a circular official stamp. The stamp has a blue border with the text "La confédération" at the top and "ATIA I MUA" at the bottom, separated by two small stars. In the center of the stamp, it says "Le Secrétaire Général".

ANNEXE 1

La représentativité des syndicats de salariés en Polynésie française

La représentativité syndicale des salariés en Polynésie française est actuellement régie par les articles Lp. 2221-1 à Lp. 2221-8 du code du travail local.

Il ressort des dispositions précitées que seules les élections des délégués du personnel relevant du droit privé sont prises en compte pour la détermination de cette représentativité.

Ainsi, tous les salariés du secteur public (Pays, Assemblée, Communes) sont écartés pour le calcul de cette représentativité alors qu'ils sont bien des travailleurs et qu'ils cotisent au même titre que les salariés du droit privé.

Au nom du principe démocratique et électoral : un électeur = une voix, il serait judicieux et non moins nécessaire de mettre en place un texte général qui définit la représentativité syndicale des salariés en Polynésie française en tenant compte des élections professionnelles tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

De ce fait, la représentativité des syndicats des salariés en Polynésie française aurait deux niveaux :

- une représentativité générale, calculée à partir des élections professionnelles dans les secteurs privés et publics et traitera des questions générales telles que la cherté de vie, l'indexation des salaires, la protection sociale... Cette représentativité permettra d'attribuer les sièges dans les instances polynésiennes ;
- une représentativité sectorielle, calculée pour le public sur les élections des salariés de droit public (représentativité pour la fonction publique) et pour le privé, une représentativité fixée par le code du travail.

Ces différents niveaux de représentativité permettent aux décideurs publics d'avoir des interlocuteurs légitimes et concernés par le secteur en question.

Pour formaliser la représentativité générale, le pays doit adopter une loi du pays qui fixe le régime de celle-ci, complétée si besoin par un arrêté CM d'application.

La mise en œuvre d'un tel projet nécessite un travail de concertation entre le ministère de la fonction publique et le ministère du travail.

Cette évolution tant attendue par les travailleurs du secteur public serait enfin une reconnaissance de la qualité de leur travail et la reconnaissance de leur statut de participant au développement de la Polynésie française.