

LES ORGANISATIONS SYNDICALES
CSTP/FO - CSIP - O OE TO OE RIMA
Syndicat Autonome du Personnel de l'OPT ONATI
« SAPOT ONATI »

à

Madame la Présidente-Directrice générale de l'OPT
Madame la Présidente de la SAS ONATI

Objet : Préavis de grève

Il suspend et remplace celui daté du 26/08/2025.

Madame,

Conformément aux dispositions des articles Lp.2611-2 à Lp.2611-5, nous vous déposons par la présente le préavis de grève pour les motifs suivants :

1*) Situation financière déficitaire du groupe OPT/ONATi

Gouvernance incompétente – de la défiance vis-à-vis du DG, des pratiques managériales nulles, dialogue social mauvais, de la critique sur la communication interne (Cumul des mandats défaillants dans la gestion des trois entités)

Force est de constater des dysfonctionnements persistants de la gouvernance, de l'incompétence managériale au plus haut niveau, de la perte de confiance des salariés, une dégradation volontaire du dialogue social par les directions générales et les DRH et enfin, une communication interne défaillante avec pour conséquence l'absence de résultats conformes aux attentes et atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

2*) « Primes annuelles » unilatéralement amputées par les Directions OPT, Fare Rata et ONATi

Des décisions prises sans aucune consultation sacrifient la reconnaissance du travail individuel des salariés pour tenter de compenser les erreurs de gestion du Groupe OPT. Il est inacceptable que les salariés qui atteignent leurs objectifs soient pénalisés pour combler des choix stratégiques dont ils ne sont pas responsables.

- Rétablissement immédiat et sans condition du montant des primes retirés unilatéralement ainsi que le strict respect des engagements contractuels en matière de rémunération et d'évaluation.
- Engager immédiatement les travaux d'élaboration du support commun d'entretien annuel d'évaluation pour les entités OPT, Fare Rata et ONATi.

Accord spécifique Art.10 ONATi

Accord spécifique Art.16 Fare Rata

Accord spécifique Art.8 OPT

3*) Respect des dispositions de la convention commune et suivantes

- Initier les négociations sur le **droit d'expression des salariés** :

Convention commune Art.10 OPT, ONATi, Fare Rata

Accord spécifique Art.3 ONATi

Accord spécifique Art.3 Fare Rata

Accord spécifique Art.2 & protocole d'application Art.1 OPT

- Initier les travaux d'élaboration du **support commun d'entretien annuel d'évaluation** aux entités OPT, Fare Rata et ONATi :

Accord spécifique Art.10 ONATi

Accord spécifique Art.16 Fare Rata

Accord spécifique Art.8 OPT

- Finaliser les négociations relatives au **télétravail** et conclure un accord malgré l'échéance initiale du 31 décembre 2024 désormais dépassée :

Convention commune Livre V OPT, ONATi, Fare Rata

Accord spécifique Livre II ONATi

Accord spécifique Art.11 Fare Rata

Accord spécifique Art.6 OPT

- Finaliser les travaux de mise à jour du **règlement intérieur** :

Accord spécifique Art.20 ONATi

4*) Revalorisation des grilles de salaire des entités suivantes :

- HOLDING OPT

- ONATi

- Fare Rata

Convention commune Art.39 OPT, ONATi, Fare Rata

- VINI DISTRIBUTION

Sur + de 12 mois glissants de l'année janvier 2025 à décembre 2025, il n'y a pas eu de revalorisation des salaires dans le groupe OPT : ICV / 1.3%.

Proposition : 1.3%Fcp mensuel en valeur absolue pour l'ensemble du personnel.

Gel des rémunérations imposé unilatéralement en 2024 et 2025 tandis que Marara Paiement, relevant du secteur bancaire, a bénéficié d'une augmentation des salaires en 2024 et 2025.

5*) Revalorisations des primes et indemnités

En application de l'article 39 de la convention commune :

- Indemnités de tournée et de missions en Polynésie

- Indemnités de panier

- Indemnités de travaux dangereux, insalubres, incommode et salissants

- Indemnité kilométriques

- Etc...

6*) Régularisation des indemnités de congés payés « ICP »

- Régularisation de l'indemnité de congés payés de l'exercice **2024**.

Convention commune Art.37 OPT, ONATi, Fare Rata

Les organisations syndicales signataires des protocoles d'accord de fin de conflit rappellent que l'employeur est tenu de respecter et de mettre en œuvre l'ensemble des engagements contractuels pris dans ces accords :

- ❖ Protocole d'accord fin de conflit CS-OPT-PDG-19-00188 du 10 juillet 2019 (Point 10) OPT
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit CS-FR-PR-19-00055 du 10 juillet 2019 (Point 12) Fare Rata
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit 99/ONATi/PR/cb-19 du 10 juillet 2019 (Point 13) ONATi
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 27 novembre 2021 (Point 8) OPT
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 27 novembre 2021 (Point 8) Fare Rata
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit 453/ONATi/DG/mc-21 du 27 novembre 2021 (Point 8) ONATi
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 22 février 2023 (Point 5) OPT
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 22 février 2023 (Point 5) Fare Rata
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 22 février 2023 (Point 5) ONATi
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 1^{er} août 2024 (Point 7) OPT
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 1^{er} août 2024 (Point 7) Fare Rata
- ❖ Protocole d'accord fin de conflit du 1^{er} août 2024 (Point 7) ONATi

La DAF de l'OPT, les DRH de Fare Rata ainsi que d'ONATi, ont procédé à des régularisations fondées sur des données erronées et des modalités de calcul non conformes aux dispositions légales et réglementaires alors que l'employeur a **l'obligation légale de verser correctement les indemnités de congés payés**.

Les organisations syndicales demandent la régularisation des ICP selon les modalités de calcul légales et réglementaires sur la retenue du salaire et l'indemnisation des congés payés selon la règle du dixième :

- Concernant la retenue du salaire pour absence de congés :
(Salaire de base brut + Prime à l'emploi + Prime d'ancienneté) / 21,67
- Concernant l'assiette des éléments de salaire avec le référentiel retenu lors des dernières discussions.

Les parties s'engagent à respecter et à appliquer la décision finale de justice concernant le recours déposé par la CSIP le 21 janvier 2026.

7*) L'astreinte

Compte tenu des réalités opérationnelles, les organisations syndicales demandent à ce que le temps passé en astreinte et en heure supplémentaire soit cumulé et que le taux horaire d'astreinte soit appliqué sur le nombre total d'heures obtenues.

8*) Non-respect des IRP par la Direction générale et la Direction des Ressources humaines

- Entrave manifeste au fonctionnement régulier des institutions.
- Absence de transparence et réticence à partager des informations indispensables à l'exercice des mandats des délégués syndicaux dans le cadre des CCRH (mouvement du personnel, recrutement ...).
- Disparité entre les propos tenus lors de la réunion des DP et leur retranscription dans le compte rendu diffusé.
- Entrave à la libre circulation des IRP dans les locaux de l'entreprise compromettant l'exercice normal et effectif de leurs missions.
- Les dossiers sont traités de manière arbitraire selon le seul bon vouloir de la Direction générale et de la DRH.
- À cela s'ajoutent des comportements et attitudes marqués par le mépris à l'égard des partenaires sociaux ainsi qu'une absence de responsabilité dans le traitement des questions soulevées en réunions des IRP.
- Les IRP notamment les membres du comité d'entreprise ont émis des réserves importantes sur la prestation et la méthodologie employées jusqu'à présent, mais des incidents récents ont accentué notre sentiment d'urgence et de défiance vis-à-vis du DG et de la DRH.

Un dialogue social « constructif » repose sur la confiance mutuelle, la clarté des échanges et un accès équitable à l'information.

9*) La maternité et la proratisation du 13^{ème} mois

- Non à la proratisation du 13^{ème} mois en fonction de la suspension du contrat de travail pour absences congés de maternité.

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin. La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.
(Jurisp. C. cassation)

- Régularisation du 13^e mois pour l'ensemble des salariées concernées par une proratisation incluant à tort leur période de congé maternité.

10*) Application du principe de faveur : déplafonnement de la prime d'ancienneté à 28% avec une date d'entrée en vigueur selon l'avantage le plus favorable

En présence de plusieurs conventions collectives successives, les avantages portant sur un même objet ou une même cause ne peuvent être cumulés, sauf disposition expresse contraire.

Dans ce cadre, seul l'avantage le plus favorable doit être appliqué aux salariés parmi les dispositions en vigueur au sein d'ONATi (Convention ONATi 2023 et convention commune 2024).

Par conséquent et conformément au principe de faveur, nous demandons une régularisation rétroactive pour tous les salariés concernés par le déplafonnement de leur prime d'ancienneté à 28%.

11*) Extension des dispositions de la convention commune aux fonctionnaires CEAPF

- Indemnité de départ à la retraite
- Droits à congés pour ancienneté et permissions exceptionnelles
- Intégration de la prime à l'emploi dans le complément OPT (COPT)
- Modifier le calcul de la prime d'efficiences des CEAPF de manière identique à celle des contractuels à savoir 0% à 100% non pas sur le salaire de base + ancienneté mais sur le traitement brut majoré de l'indexation.

En janvier 2026, le calcul de cette prime a été plafonné au demi mois du traitement brut majoré de l'indexation, c'est-à-dire un CEAPF qui atteint 100% de ces objectifs fixés, perçoit une prime d'efficiences plafonné au demi mois de son traitement brut majoré de l'indexation.

Est-ce qu'il y a 2 classes de salariés au sein du groupe OPT ?

Les contractuels peuvent percevoir **100%** de leurs salaires + ancienneté (max28%), lorsqu'ils atteignent **100% de leurs objectifs** ;

Les fonctionnaires sont plafonnés à **50%** de leurs traitements bruts indexés, lorsqu'ils atteignent **100% de leurs objectifs**.

Au moins, la discrimination a le mérite d'être équitable au sein du groupe.

- En prévision des absences (départs en dispo) au sein de la direction de la Holding OPT
 - Nommer un agent (référént) plus apte à gérer les dossiers des CEAPF.
- (Merci à la Direction générale de donner des vacances de longue durée)

12*) Protection de nos emplois face à Starlink

- L'arrivée de Starlink représente une menace directe pour nos emplois et pour l'avenir de l'ensemble du secteur local des télécoms.
- Régulation avec une fiscalisation des activités de Starlink en Polynésie française.
- Aucune entreprise ne doit pouvoir contourner les règles en vigueur, ni opérer sans autorisation officielle.
- Nous demandons que les mesures déjà prises contre les antennes Starlink soient confirmées et renforcées, afin d'éviter une concurrence sauvage qui sacrifierait l'emploi et la mission de service public.
- Nous exigeons que tous opérateurs extérieurs souhaitant proposer des abonnements au fenua soient soumis aux mêmes obligations techniques, fiscales, réglementaires que les opérateurs locaux.

- Pas de décisions dans l'opacité : les agents doivent être associés aux choix qui concernent l'avenir du secteur télécom et la couverture des îles.

Proposition d'un dialogue tripartite réunissant :

- Le Pays,
- ONATi (Direction & représentants du personnel),
- La DGEN.

L'objectif est d'obtenir des garanties écrites sur les orientations stratégiques du secteur, les évolutions réglementaires envisagées et les protections accordées aux salariés.

13*) Plus de transparence sur le dossier « Google »

- Nous sollicitons un point d'étape complet et transparent sur le partenariat Groupe OPT/Google : prévisions de câbles, impacts financiers ...
- Les conséquences pour les emplois, les infrastructures et la souveraineté numérique du Pays doivent être partagés ouvertement et discutées avec les partenaires syndicaux.

14*) La stratégie du groupe OPT doit préserver tous les emplois

Nous exigeons que le maintien de l'emploi reste la priorité absolue.

Pas de restructuration, pas de suppressions de poste, pas de casse sociale.

Le groupe OPT doit rester avant tout un outil au service du Pays et de ses agents et non une simple variable d'ajustement financière.

- Présentation du nouveau plan de performance.
- Mise en place d'un comité de suivi de la stratégie et d'indicateurs.
- Mise en place d'une GPEC suite constat partagé dans le Groupe.
- Transparence au niveau des refacturations des prestations par l'OPT envers ses filiales.
- La place des conventions d'entreprise 2023 et 2024 dans la stratégie RH.

15*) Reconnaissance par la puissance publique des missions de l'OPT dans les îles comme relevant du service public

La crise que traverse l'OPT est structurelle et le vrai problème est le poids des missions de service public dans les archipels éloignés, elle ne peut espérer un redressement sans une implication forte du Pays.

La dégradation des résultats d'ONATi soulève également la question du financement de sa mission de service public dans les archipels éloignés en l'absence de subventions d'exploitation du Pays.

Des discussions approfondies avec le Pays sont plus que nécessaires pour intégrer cette réalité économique pour ONATi et de mettre en place les mécanismes nécessaires permettant de compenser les pertes liées à l'exercice de cette mission de service public avec l'octroi de subventions du Pays à hauteur du déficit identifié des archipels éloignés.

- Mise en œuvre et pérennisation par toute disposition réglementaire possible (pacte triennal ou quinquennal etc.) des moyens de financement des activités postales, financiers et télécoms par la puissance publique pour les entités Fare Rata, Marara Paiement et ONATi, au regard des missions de service public et d'intérêt général assurés.
- Reconnaissance par la puissance publique des missions de l'OPT dans les îles comme relevant du service public.
- Engagement clair et ferme du Pays à garantir les subventions nécessaires, avec des financements transparents et pérennes pour assurer la continuité du service et garantir la sécurité des emplois.

16*) Situations de harcèlements au travail

- Deux poids, deux mesures sur le traitement des dossiers concernant des représentants du personnel.
- Respect du droit à la dignité au travail, afin de garantir à chaque travailleur une protection effective de son intégrité et de son respect au sein de l'entreprise.
- Prise en considération insuffisante, voire négligente de ces situations par la Présidence et la DRH.

17*) Situation des agents ONATI des îles en CDI à temps partiel (entre 39h et 78h mensuelles)

Pour la majorité des îles, le seul et unique motif de recrutement des salariés à temps partiel n'a pas évolué depuis 2 ans à savoir la réalisation de quelques interventions avec la présence obligatoire de deux agents. En fonction de la justification de la charge de travail réelle des îles concernées, il conviendra d'ajuster ce temps de travail afin de garantir une adéquation entre les besoins opérationnels et la disponibilité des agents.

18*) Situation du personnel en TPS

- Régularisation des cotisations CRE « régimes unifiés AGIRC-ARRCO ».
- Régularisation des primes d'efficience.
- Communication des solutions proposées aux intéressés s'agissant des cotisations retraite de la CPS.

19*) Reprise de l'ancienneté des salariés embauchés au sein des entités OPT, Fare Rata et ONATi (CDD/CDI)

Convention commune Art.27 OPT, ONATi, Fare Rata

- Régulariser l'ancienneté non prise en compte pour les salariés en CDD et en CDI.
- Procéder à la régularisation administrative de ces personnels avec une date d'effet rétroactive correspondant à l'entrée en vigueur de la convention commune.

20*) Salaire de base des salariés en CDD recrutés en CDI

- Maintenir le salaire de base du salarié CDD lors de son recrutement en CDI dès lors que la rémunération proposée est inférieure à celle qu'il percevait précédemment.
- Toute baisse de rémunération est inacceptable.
- Traiter et régulariser toutes les situations antérieures survenues depuis l'application de la nouvelle grille des salaires, lors du passage d'un contrat CDD à un CDI.

21*) Salaire de base des salariés en CDD dans le cadre d'un renouvellement de contrat sur la même catégorie

- Maintenir le salaire de base du salarié CDD lors de son renouvellement dès lors que la rémunération proposée est inférieure à celle qu'il percevait précédemment.
- Toute baisse de rémunération est inacceptable.
- Traiter et régulariser toutes les situations antérieures survenues depuis l'application de la nouvelle grille des salaires, lors de renouvellements de contrats de salariés en CDD.

22*) Succession de contrats en CDD

- Régularisation des contrats de salariés en CDD après plusieurs renouvellements dans le cadre des articles Lp.1231-2 & 1231-24.

- o L'article Lp. 1231-2 précise :

« Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée dans les cas suivants :

1. remplacement d'un salarié temporairement absent ;
2. accroissement temporaire d'activité ou exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable ;
3. emplois de caractère saisonnier : le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;
4. développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;

5. emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

Les secteurs d'activité dans lesquels ces contrats peuvent être conclus sont fixés par arrêté pris en conseil des ministres.

6. pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée. »

o L'article Lp. 1231-24 précise :

« A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée dans les cas prévus au 2. de l'article Lp. 1231-2, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat, renouvellements inclus.

Le contrat conclu en méconnaissance de ces dispositions est réputé être à durée indéterminée. »

23*) Frais de mission pour les agents de Moorea en déplacement sur Tahiti

- Le régime d'octroi des missions pour les agents de Moorea en déplacement sur Tahiti doit être strictement identiques à ceux accordés aux agents de Tahiti en mission sur Moorea.

- Traitement juste et équitable pour TOUS !

24*) Vacance prolongée des postes

- Plusieurs postes restent vacants depuis des mois, entraînant :

** Surcharge de travail pour les équipes déjà réduites.

** Risque de baisse de qualité du service rendu.

- Propositions :

** Établir un plan de recrutement prioritaire en priorisant les situations des personnels en « surnombre » sur ces postes lorsque c'est possible.

** Échéance : remplir 80% des postes vacants dans les 6 prochains mois.

25*) Poursuite du dialogue social entre la PDG OPT et les IRP d'ONATi

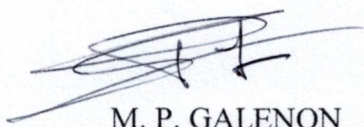
- Rencontre PDG et les IRP d'ONATi une fois par trimestre.

Nous sollicitons une réunion dans les meilleurs délais.

A défaut, nous appellerons le personnel de votre société à un arrêt de travail pour une durée illimitée que nous envisageons à compter du **lundi 09/03/2026 à 00h00**, au siège social de la direction générale à Fare Ute, à l'hôtel des Postes, dans les agences des communes de Tahiti/Moorea, dans les ateliers et dépôt de Arue, Motu Uta, à Hotuarea, à Mahina, dans les agences dans les îles des différentes archipels (Marquises - Tuamotu - Gambier – Australes) et dans les îles sous le vent (Huahine - Raiatea - Tahaa - Bora Bora - Maupiti), sur les différents sites.

Papeete le 02/03/2026

Pour CSTP/FO



M. P. GALENON

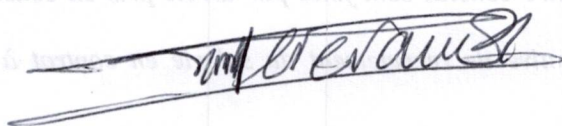
Pour la CSIP



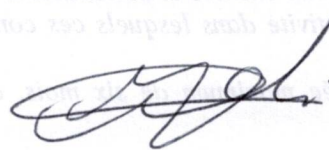
M. P. TAAROA

Pour O OE TO OE RIMA

Pour SAPOT ONATI



M. A. TERIINOHORAI



Mme S. PIHATARIOE

Copies :

- Direction du travail
- Président de la Polynésie Française
- Ministre de l'économie numérique et de la communication
- Ministre de l'emploi et du dialogue social

24*) Vacance prolongée des postes

- Plusieurs postes restent vacants depuis des mois, entraînant :
 - ** Surchargement de travail pour les équipes déjà réduites.
 - ** Risque de baisse de qualité du service rendu.
- Propositions :
 - ** Établir un plan de recrutement prioritaire en favorisant les situations des personnes en « surnombre » sur ces postes lorsque c'est possible.
 - ** Échéance : remplir 80% des postes vacants dans les 6 prochains mois.

25*) Poursuite du dialogue social entre le PDG OPT et les IRP d'ONATI

- Reconnaitre PDG et les IRP d'ONATI une fois par trimestre.

Nous sollicitons une réunion dans les meilleurs délais.

A défaut, nous appelons le personnel de votre société à un arrêt de travail pour une durée illimitée que nous envisageons à compter du lundi 09/03/2026 à 00h00, au siège social de la direction générale à Fare Ute, à l'hôtel des Postes, dans les agences des communes de Tahiti/Moorea, dans les agences et dépôt de Aute, Motu Uta, à Honomara, à Mahina, dans les agences dans les îles des différentes archipels (Mangaias - Tuamotu - Gambier - Australie) et dans les îles sous le vent (Huahine - Raiatea - Tikea - Bora Bora - Mangiti), sur les différents sites.

Papete le 02/03/2026

Pour la CSIP

Pour CSTPTO

