

Bilan social de la Polynésie française

Le présent bilan social de l'administration du pays vise à présenter un état des lieux de la situation sociale de l'administration pour l'année 2022. L'administration est un pilier essentiel du fonctionnement de notre pays, et sa gestion des ressources humaines revêt une importance particulière pour la qualité du service public rendu aux citoyens.

Ce bilan social se veut transparent, rigoureux et objectif. Il répond à l'obligation légale de rendre compte de la gestion des ressources humaines de l'administration et se fonde sur des indicateurs pertinents pour dresser un état des lieux complet.

Il concerne les **services administratifs (SA)**, les **autorités administratives indépendantes (AAI)** et les **établissements publics à caractère administratif (EPA)**.

Il s'articule en huit parties :

1. **Les effectifs** : qui permet de dresser un état des lieux précis et détaillé de la situation des effectifs de l'administration, en présentant des données quantitatives et qualitatives pertinentes.
2. **Les métiers et fonctions** : qui permet de présenter les différentes catégories de métiers et fonctions exercés par les agents de l'administration.
3. **Le recrutement** : qui permet de présenter les données relatives aux politiques de recrutement par concours, temporairement ou sur dispositifs d'insertion professionnel ;
4. **La gestion de carrière et la mobilité** : qui permet de présenter les données relatives aux politiques de gestion des ressources humaines mises en place dans l'administration (l'avancement, les flux, les absences, la discipline, etc).
5. **Le développement des compétences** : qui permet de présenter les politiques de formation continue mises en place dans l'administration, en mettant en avant les dispositifs de formation existants, les budgets alloués, les formations les plus suivies, les taux de participation, etc.
6. **La santé et la sécurité au travail** : qui permet de présenter les politiques et les actions mises en place pour favoriser la santé et le bien-être des agents au travail.
7. **Le dialogue social** : qui permet de présenter les dispositifs de concertation et de dialogue social mis en place dans l'administration
8. **La parité femme-homme** : qui permet de présenter des données quantitatives sur la parité homme-femme au sein de l'administration, en mettant en avant les ratios de femmes et d'hommes sur des thématiques identifiées.

Les principaux documents sources exploités pour l'élaboration de ce bilan social sont listés ci-après:

- les données extraites du progiciel Sedit-Marianne ;
- des fiches contributives remplies par chaque entité dans le cadre du rapport annuel du Président à l'Assemblée de la Polynésie française pour l'année 2022 ;
- documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) établis par chaque structure ;
- tableaux de suivi d'activité des structures internes de la DGRH.

1.1 LES EFFECTIFS

En 2022, les dépenses de personnel des services et de l'autorité administrative indépendante se chiffrent à **28 505 389 732 milliards XPF**, en baisse de **9,22 %** par rapport à l'année 2021.

Conformément au tableau ci-dessous, après une augmentation de **3,63 %** entre **2020** et **2021**, la masse salariale évolue en baisse de la manière suivante :

Année	Montant*	Variation par rapport à l'année précédente	Variation en % par rapport à l'année précédente
2022	28,505 milliards XPF	2,404 milliards XPF	4,50 %
2021	30,910 milliards XPF	1,084 milliards XPF	3,63 %
2020	29,826 milliards XPF	1,299 milliards XPF	4,55 %
2019	28,527 milliards XPF	-592 millions XPF	- 2,03%
2018	29,119 milliards XPF	1,124 milliards XPF	4,02%
2017	27,995 milliards XPF	2,259 milliards XPF	8,78%

(*)Source :Direction du budget et des finances

Une analyse des dépenses de personnels et de leur évolution figure dans le rapport annuel de performance du présent rapport.

1.1.1 REPARTITION GLOBALE DES PERSONNES

Au 31 décembre 2022, le total des effectifs globaux en position d'activité et contribuant au bon fonctionnement des **services administratifs (SA)**, de **l'autorité administrative indépendante (AAI)** et des **établissements publics à caractère administratif (EPA)**, s'élève à **8 628** dont 7 655 effectifs sur postes budgétaires de la Polynésie française et 973 effectifs hors postes budgétaires. Ils se répartissent ainsi au 31 décembre 2022 :

		Situation au 31 décembre 2021	Situation au 31 décembre 2022	Variation 2021 / 2022	
				En chiffre	En %
Personnels sur postes budgétaires de la Polynésie française (PF)					
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF (FPPF) en position d'activité	6 716	6 753	37	0,55%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	4 978	5 084	106	2,13%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1 738	1 669	-69	-3,97%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	65	42	-23	-35,38%
	Sous-total :	6 781	6 795	14	0,21%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	763	703	-60	-7,86%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	265	141	-124	-46,79%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	14	16	2	14,29%
	Sous-total :	1 042	860	-182	-17,47%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		7 823	7 655	-168	-2,15%

Personnels hors postes budgétaires de la PF et personnes contribuant à l'activité des entités administratives					
Agents de droit public	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	115	104	-11	-9,57%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	214	129	-85	-39,72%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	127	116	-11	-8,66%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	999	624	-375	-37,54%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		1 455	973	-482	-33,13%
Total général des effectifs (a+b)		9 278	8 628	-650	-7,01%

Sources (sauf indiqué) : extraction du progiciel Sedit-Marianne intitulée « BTI Agents-Postes » et DUOG.

*FEDA : peuvent être issus de plusieurs fonctions publiques (métropole, Polynésie française et autres)

En ce qui concerne les personnels sur postes budgétaires de la Polynésie française, on note :

- ▶ La baisse des effectifs globaux en 2022 comparativement à 2021 (-2,15 % soit -168 agents) ;
- ▶ Une légère progression des effectifs ayant le statut de droit public (+0,21 % en 2021 +2,68 % en 2021) ;
- ▶ Une nette diminution des agents de droit privé de l'ordre de -17,47 % alors que se poursuit la baisse des effectifs relevant du statut des ANFA (-7,86 % en 2022 contre -4,03 % en 2021).

Les fonctionnaires en positions administratives particulières sont respectivement 38 en détachement (à l'exception de ceux placés sur emploi fonctionnel), 101 en disponibilité et 3 en congé parental. S'agissant des autres statuts (ANFA, DI, CM), on dénombre 10 agents en suspension de contrat.

ZOOM sur les travailleurs reconnus handicapés (TRH)

Le tableau ci-après classe les effectifs par catégorie :

	Agents par catégorie/niveau				Total	Localisation	
	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5		Service	EPA
Nombre de TRH en activité	9	33	36	34	112	79	33
. dont nombre de TRH FPPF	9	32	35	34	110	77	33
. dont nombre de TRH ANFA	0	1	1	0	2	2	0

Source : Données DGRH

Au 31 décembre 2022, 112 TRH sont recensés dont 98,21% sont fonctionnaires et 1,79 % sont des ANFA.

Conformément aux textes relatifs au recrutement de TRH au sein de l'administration, en valeur relative, les 112 TRH rapportés aux personnels de l'administration tels que définis par les dispositions précitées, donne un taux de 1,56%. Celui-ci reste inférieur au taux minimal requis de 2%. Les effectifs TRH relèvent pour près des 2/3 de personnels d'exécution (catégories C et D ou assimilés).

En ce qui concerne les effectifs hors postes budgétaires de la Polynésie française, le tableau ci-après les classe par ordre décroissant d'effectifs :

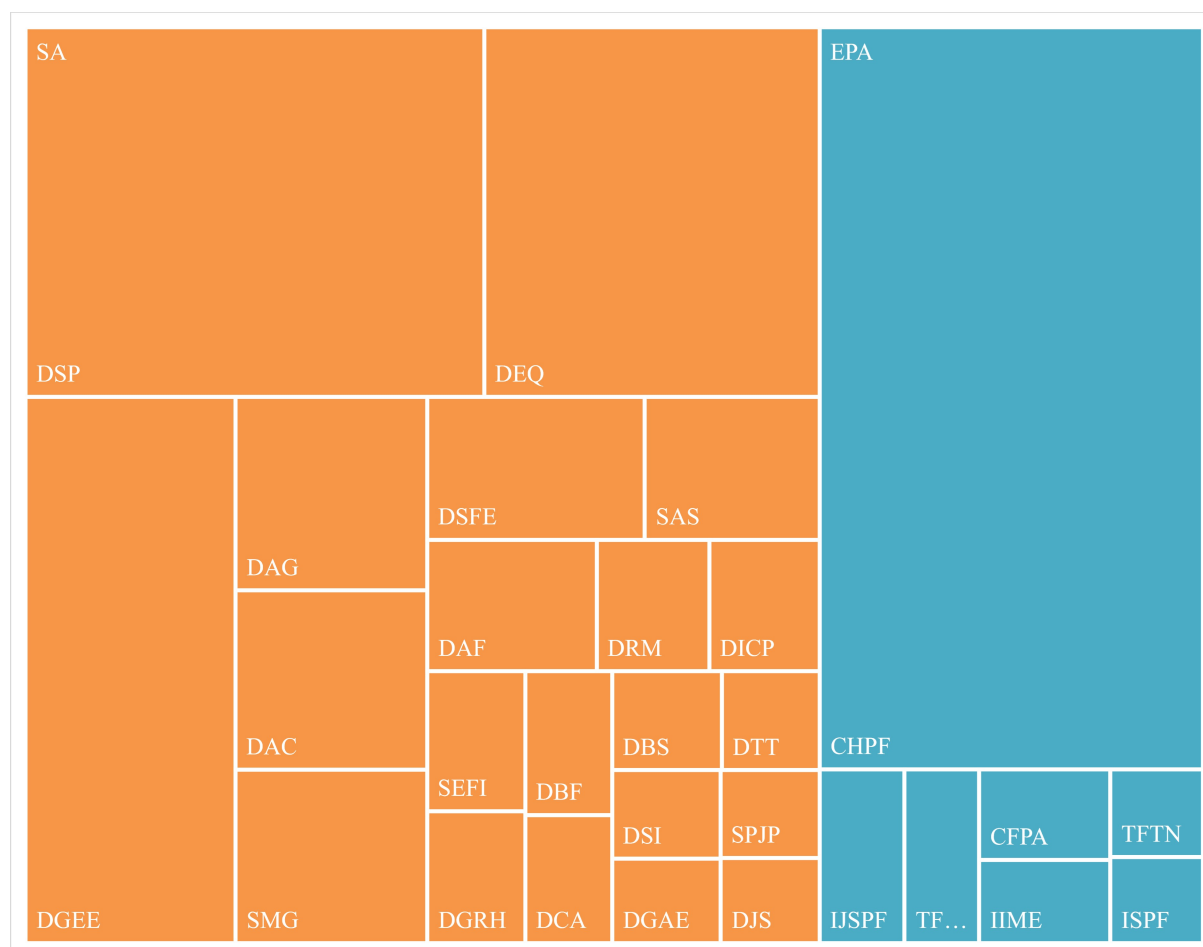
Personnels hors postes	Effectifs	Ratio
CAE, SITH et autres	624	64,13%
ANT hors postes	129	13,26%
CVD	116	11,92%
CEAPF	104	10,69%
Total	973	100%

Les 973 effectifs ainsi dénombrés sont constitués pour près de 76,05 % de personnes émergeant sur des dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH, CVD, CDL, etc.). Les agents recrutés en ANT représentent 13,26% du total.

La répartition des effectifs entre les services administratifs (SA) et l'autorité administrative indépendante (AAI), et des établissements publics à caractère administratif (EPA) est en annexe 1 du présent rapport.

1.1.2 REPARTITION DES AGENTS PAR ENTITE ADMINISTRATIVE

Au 31 décembre 2022, les **7 888** agents hors dispositif d'insertion professionnelle se répartissent dans les plus grandes entités comme suit :



Le détail de la répartition par entité est en annexe 2 du présent rapport.

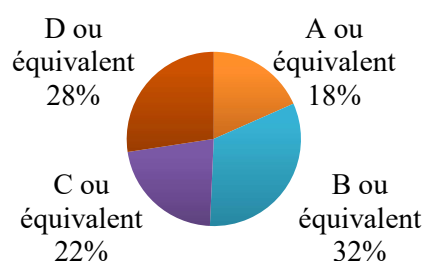
Il est constaté que :

- ▶ Les quatre plus grandes entités (le centre hospitalier de la PF avec 1908 agents, la direction de la santé avec 1 137 agents, la direction de l'équipement avec 830 agents et la direction générale de l'éducation et des enseignements avec 771 agents) rassemblent 59 % des effectifs, soit un total de 4 646 agents ;
- ▶ 37 entités ont un effectif inférieur ou égal à 50 agents parmi lesquels on compte 14 entités comptabilisant un effectif compris entre 1 et 10 agents. Ces 37 entités comptent 653 agents, soit 8 % du total ;
- ▶ Les 24 autres entités, dont l'effectif oscille entre 54 et 249 agents, représentent 33 % du total avec 2 589 agents.

1.1.3 REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE

De manière synthétique, la répartition par catégorie des **7 655** agents sur postes budgétaires se présente ainsi :

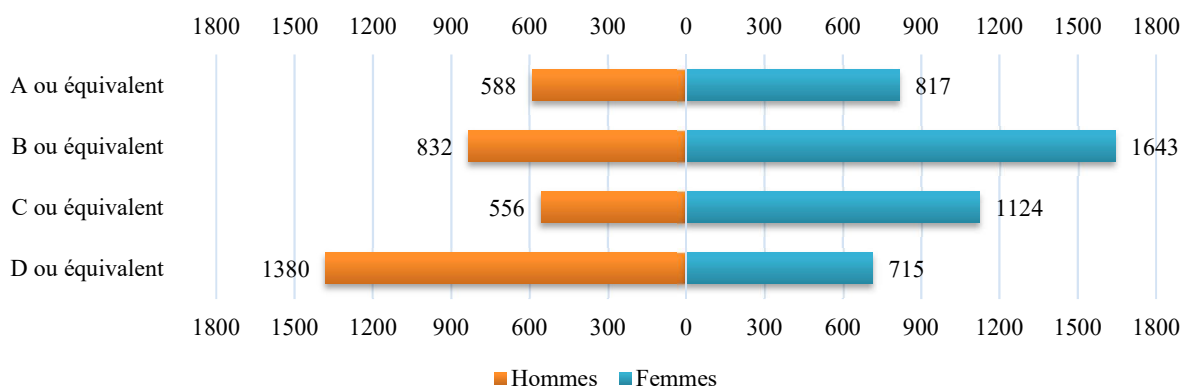
Catégorie	en valeur
A ou équivalent	1405
B ou équivalent	2475
C ou équivalent	1680
D ou équivalent	2095
Total	7655



Le ratio agents de catégorie A ou équivalent rapporté à l'effectif global considéré s'élève à 18 %. Ce taux est en constante augmentation depuis 2016, marquant une très légère progression de 1,28 point entre 2021 et 2022.

Les agents de catégorie D représentent un peu moins d'un tiers des effectifs. Ce taux est en hausse, passant de 21 % en 2021 à 27 % en 2022.

La répartition des 7 655 agents s'établit ainsi par catégorie et par sexe :



Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les catégories A, B et C et notamment dans la catégorie B ou équivalent (66 %).

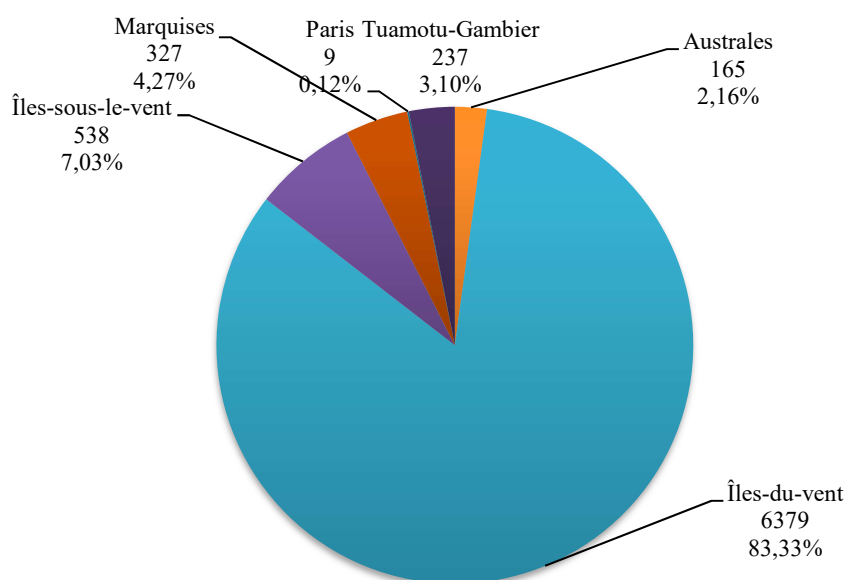
A contrario, les agents de catégorie D ou équivalent sont majoritairement des hommes, représentant 66 % des effectifs de cette population.

Ces derniers se répartissent par filière conformément au tableau ci-dessous :

Filière	Effectif total	En %
Filière administrative et financière	1696	22,16 %
Filière éducative	412	5,38 %
Filière recherche	1	0,01 %
Filière santé	2062	26,94 %
Filière socio-éducative, sportive et culturelle	461	6,02 %
Filière technique	2074	27,09 %
Sans filière	949	12,40 %
Total	7655	100 %

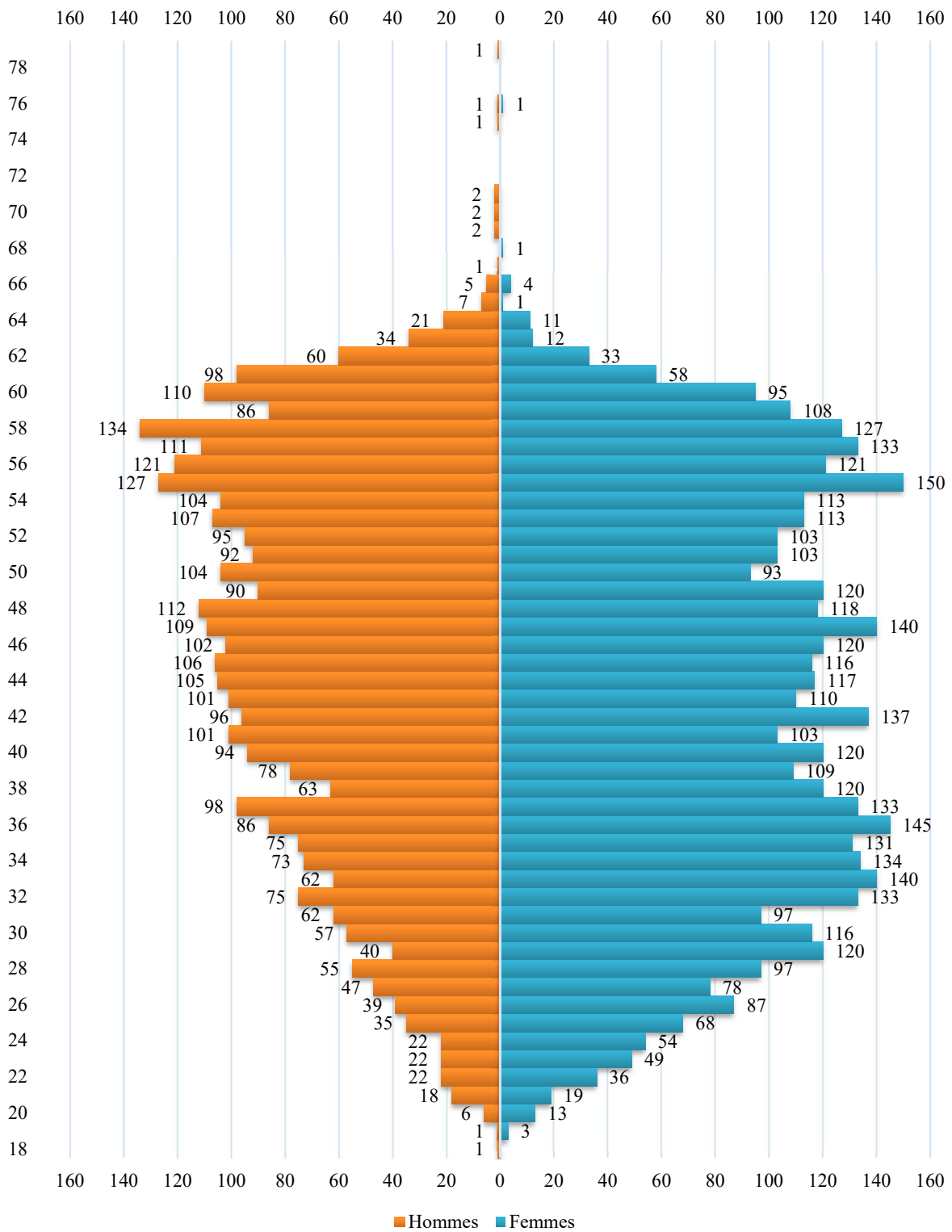
Les filières administrative et financière (22,16 %), santé (26,94 %) et technique (27,09 %) sont de loin les plus prépondérantes et représentent ensemble plus des trois quarts des effectifs (76,19 %).

1.1.4 REPARTITION DES AGENTS PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE



Sur les 7 655 agents sur postes budgétaires en fonction dans l'administration de la Polynésie française, 83,33 % sont localisés aux Iles-du-Vent, contre 16,55 % dans les autres archipels. A noter que 0,12 % des effectifs sont localisés à Paris à la Délégation de la Polynésie Française.

1.1.5 PYRAMIDE DES AGES



L'âge moyen des agents des entités administratives est de 44 ans avec un âge moyen des hommes plus élevé, soit 46 ans, contre 43 ans pour les femmes.

La base étroite de la pyramide confirme le vieillissement des agents de l'administration avec 63,2 % (5 023 agents) des effectifs qui ont plus de 40 ans, un taux en diminution par rapport à l'année précédente où il s'établissait à 64,6 %. Ainsi le nombre important de départs à la retraite de 2019 (-236 agents), cumulé aux départs à la retraite observés en 2020 (-29 agents) et en 2021 (-65 agents) et associé à la nomination régulière de jeunes recrues par la voie de concours, ont permis de continuer à faire baisser ce taux.

Conformément à la réglementation en matière de départ à la retraite, l'effectif d'agents susceptibles de partir à la retraite dans l'année à venir représente 4,48 % de l'effectif global (soit 356 agents).

Dans les 5 ans à venir, près de 16 % des agents partiront à la retraite (1 260 agents de 57 ans et plus) et dans les 10 ans à venir, près d'un agent sur trois devrait partir à la retraite (le nombre d'agents ayant 52 ans et + étant de 2 414, soit 30,4 % de l'effectif global).

Chiffres clés à retenir :

- ▶ 7 655 agents sur postes budgétaires de la Polynésie française
- ▶ 973 autres personnels contribuant à l'activité
- ▶ Les agents de **catégorie B** ou équivalent représentent près d'un tiers des effectifs
- ▶ Âge moyen des agents : **44 ans**
- ▶ 1 260 agents partiront à la retraite dans les 5 ans à venir

1.2 LES METIERS ET FONCTIONS

Le référentiel des métiers de l'administration de la Polynésie française permet de dresser une cartographie des métiers et des fonctions de l'administration du Pays.

La méthode employée s'appuie sur l'analyse du document unique d'organisation et de gestion (DUOG) élaboré par chaque structure administrative et qui permet d'identifier les métiers et les fonctions correspondant au référentiel des métiers pour chaque poste de travail.

L'étude qui suit s'appuie sur la fusion à la date du 31 décembre 2022 des DUOGs des services, établissements publics administratifs (EPA) et autorités administratives indépendantes (AAI). Cette analyse porte sur les postes budgétaires de la Polynésie française (permanents et temporaires), **occupés ou vacants** à la date du 31 décembre 2022. Cette étude permet de relever les grandes tendances décrites ci-après.

1.2.1 ANALYSE DES METIERS DE L'ADMINISTRATION DE LA POLYNESIE FRANCAISE

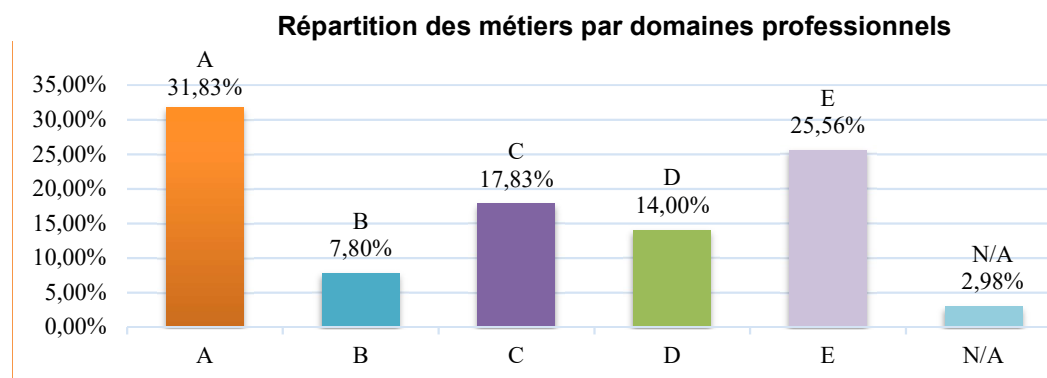
La présentation ci-dessous décrit une répartition des métiers par domaines professionnels et familles professionnelles.

1.2.1.1 Répartition par domaine professionnel

La répartition des métiers de l'administration de la Polynésie française définit pour chaque poste budgétaire, selon les 5 grands domaines professionnels retenus dans le référentiel des métiers, est illustrée dans le tableau et le graphique ci-dessous :

Sigle domaine	Libellé du domaine professionnel	%	Variation par rapport à 2021*
A	Pilotage, management et gestion des ressources internes	31,83%	0,77%
B	Politiques publiques d'aménagement et de développement	7,80%	0,18%
C	Interventions techniques et sécurité	17,83%	-0,23%
D	Services à la population	14,00%	-0,63%
E	Santé publique	25,56%	-0,39%
N/A	(métiers non définis dans le référentiel de la Polynésie française)	2,98%	0,29%

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI



Sur le plan général, la répartition des métiers de l'administration de la Polynésie française par domaines professionnels reste très similaire à 2021, les points suivants pouvant être dégagés :

- ▶ Le domaine A relatif au pilotage, au management et à la gestion des ressources internes arrive toujours en tête avec 31,83 % des effectifs marquant une légère augmentation par rapport à l'année 2021 de 0,77 point. Ce taux traduit la part importante d'effectifs mobilisés sur des métiers transverses concourant au fonctionnement général et à l'organisation de l'administration.
- ▶ Les domaines liés aux services à la population (D) et à la santé publique (E) cumulent 39,57 % des effectifs, soit une diminution cumulée de 1,02 point. Ces domaines comprennent 52 métiers ayant pour vocation le soutien et l'accompagnement des politiques publiques répondant aux besoins prioritaires de la population telles que l'éducation, la jeunesse, l'emploi, ainsi que la santé publique ;
- ▶ La part des domaines B et C liés au développement des politiques publiques et aux interventions techniques et de sécurité se monte à 25,62 % des effectifs, marquant une légère baisse de -0,05 %. Ces domaines rassemblent près de la moitié des métiers répertoriés dans le référentiel, soit 90 métiers.

Il est observé que 2,98 % des postes n'ont pu être fléchés sur des métiers identifiés dans le référentiel des métiers. Il s'agit essentiellement des postes d'emplois fonctionnels « chefs de service » ou d'autres emplois non décelés ou émergents, qui n'ont pas encore été déclinés dans le référentiel des métiers.

1.2.1.2 Répartition par famille professionnelle

La répartition en annexe 3 des postes budgétaires par famille professionnelle, identifiées au nombre de 42 dans le référentiel des métiers, reste inchangée par rapport à l'année 2021. Cette répartition permet de constater une grande disparité des effectifs selon les familles, conformément au tableau ci-après :

Profil des familles selon le nombre d'effectifs	Nombre de familles*
Familles professionnelles comprenant + de 1000 agents	2
Familles professionnelles comprenant entre 500 et 999 agents	2
Familles professionnelles comprenant entre 250 et 499 agents	5
Familles professionnelles comprenant entre 100 et 249 agents	9
Familles professionnelles comptant - de 100 agents	24

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

*Par rapport à 2021 les hors postes et les postes vacants ont été comptabilisés

Le tableau ci-dessous classe par ordre décroissant d'effectifs les 10 plus importantes familles professionnelles.

Code famille	Libellé de la famille professionnelle	Ratio*
E01	Soins et prévention	16,38%
A06	Moyens généraux	13,66%
D01	Education et enseignement	6,57%
E02	Assistance aux soins	6,22%
A09	Logistique	5,56%
D05	Social	5,08%
A02	Finances et budget	4,57%
C08	Hôtellerie et restauration	4,39%
C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	4,22%
A04	Ressources humaines	2,79%

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

Les familles professionnelles occupant les 10 premières places en matière d'effectifs représentent à elles-seules plus de 70% des effectifs globaux. Les familles professionnelles « soins et prévention » et « moyens généraux » occupent depuis 6 ans la 1^{ère} et la 2^{nde} place.

1.2.1.3 Répartition des postes budgétaires : par métiers

La répartition des postes en annexe 4 par métiers permet une appréciation plus fine de la répartition des compétences attendues par entités administratives.

En termes d'effectifs, une grande disparité est observée par métier, conformément au tableau ci-dessous décrivant les métiers par tranches d'effectifs :

Effectifs	Nombre de métiers*	Exemples de métiers
Métiers occupés par des effectifs ≥ 500 agents	2	Infirmier, Secrétaire.
Métiers occupés par des effectifs ≥ 300 et ≤ 499 agents	4	Aide-soignant, Médecin, Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien, Assistant d'éducation.
Métiers occupés par des effectifs ≥ 100 et ≤ 299 agents	13	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics, Chargé des opérations budgétaires et comptables, Travailleur social, Chargé des ressources humaines, Auxiliaire de vie scolaire, Juriste, Enseignant généraliste ou technique, etc.
Métiers occupés par des effectifs ≥ 20 et ≤ 99 agents	62	Chargé d'accueil, Cadre de santé, Responsable de travaux infrastructures, Chef de projet informatique, Technicien sanitaire, Chargé d'action sociale, Instructeur d'urbanisme, Chef de projet urbanisme et aménagement, etc.
Métiers occupés par des effectifs ≤ 19 agents	105	Chargé du contrôle fiscal et de la vérification des entreprises, Animateur santé et sécurité au travail, Chargé d'études socio-économiques, Chargé d'étude et d'audit, Chargé de programmes de santé, Préventionniste, etc.

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

Sur les 190 métiers répertoriés dans le référentiel des métiers, 19 métiers se démarquent en tête de liste, disposant d'effectifs supérieurs ou égaux à 100 agents et représentant à eux-seuls 61,17 % des effectifs globaux de l'administration.

A l'exception des métiers non répertoriés dans le référentiel, le reste des métiers concerne un nombre de postes oscillant entre 1 et 99 agents. Plus précisément, 105 métiers comptent moins de 20 agents et dans certains cas, un seul poste peut être répertorié sur le métier. Ce constat met en exergue l'hyper spécialisation de ces postes de travail accompagnée d'une faible capacité de remplacement.

Ci-dessous les 10 métiers les plus importants en termes d'effectifs :

Code métier	Libellé des 10 métiers les plus importants en termes d'effectifs	Ratio
E01-08	Infirmier	9,80%
A06-05	Secrétaire	6,42%
E02-01	Aide-soignant	4,48%
E01-01	Médecin	4,00%
A09-06	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	3,77%
D01-05	Assistant d'éducation	3,77%
C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	3,55%
A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	3,45%
(vide)	Fiche métier non établie	2,98%
C02-05	Agent de maintenance des infrastructures - Voiries, aéroports, ports	2,64%

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

1.2.2 REPARTITION DES POSTES BUDGETAIRES IMPLIQUANT UNE FONCTION D'ENCADREMENT

Dans le référentiel des métiers, sont déclinées 8 fiches fonctions dont 5 relatives à l'encadrement.

Les fonctions relatives à l'encadrement correspondent à un niveau hiérarchique spécifique. La fonction d'encadrement recouvre une multitude d'activités et de compétences liées à l'organisation du travail, la conception et la réalisation technique, la surveillance et le contrôle de l'activité. La fonction d'encadrement ne doit pas être confondue avec le métier exercé.

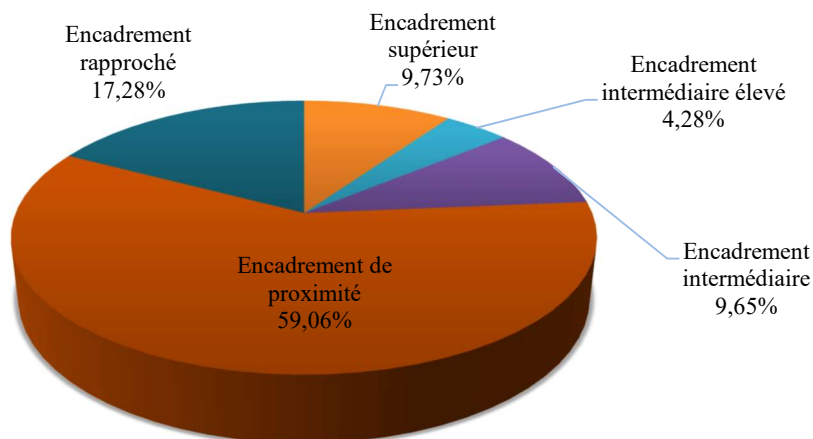
Ainsi, il est observé que **14,4 %** des postes budgétaires de l'administration de la Polynésie française flèchent sur une fonction d'encadrement, un taux en légère diminution par rapport à 2021 où il était à 14,6 %. Cette révision peut refléter des changements dans les besoins de l'administration en matière de supervision et de gestion ou encore des réorganisations internes au sein de l'organisation.

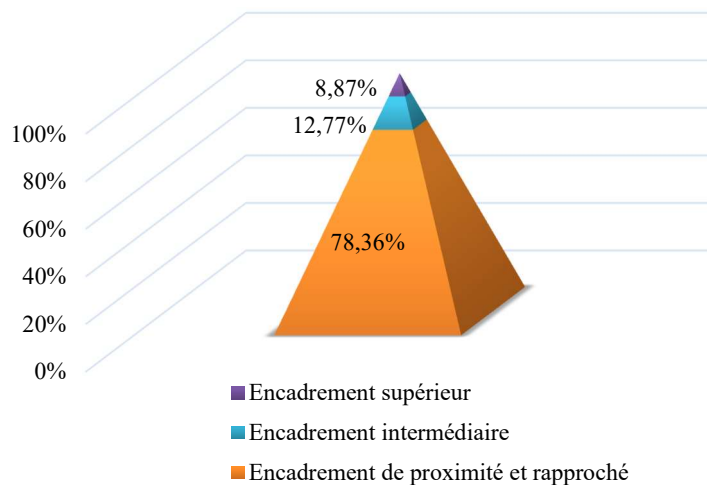
Ces fonctions sont réparties en 5 niveaux hiérarchiques décrits dans le tableau ci-dessous :

Fonctions	Libellés correspondants	% niveaux hiérarchiques	Variation 2022/2021
Encadrement supérieur	Chef de service, directeur d'EPA (et adjoint)	9,73%	0,52%
Encadrement intermédiaire élevé	Chef de subdivision, chef de division (et adjoint)	4,28%	-0,07%
Encadrement intermédiaire	Chef de département, chef de section (et adjoint)	9,65%	-1,89%
Encadrement de proximité	Chef de bureau, chef de cellule (et adjoint)	59,06%	-0,64%
Encadrement rapproché	Chef d'équipe (et adjoint)	17,28%	2,08%

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

La répartition des fonctions d'encadrement par niveaux hiérarchiques :





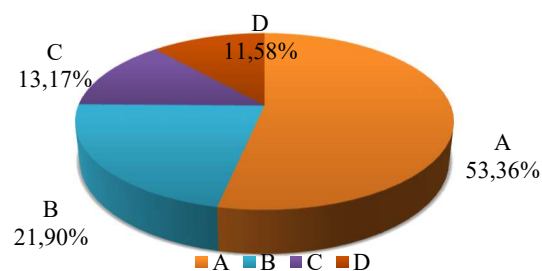
La logique pyramidale de l'encadrement au sein de l'administration affiche une base large (78,36 %) constituée essentiellement d'un encadrement rapproché et de proximité.

L'encadrement intermédiaire représente 12,77 % et l'encadrement supérieur, dont le niveau de responsabilité est le plus élevé, représente 8,87 %.

Il peut être observé un rétrécissement de la base de la pyramide avec un encadrement rapproché et de proximité qui perd 3,26 points par rapport à 2021.

Répartition des fonctions d'encadrement par catégorie : Plus de la moitié des postes d'encadrement (53,36%) relèvent de la catégorie A. Les cadres de catégorie B arrivent en seconde position avec 21,90%, suivi de ceux de catégorie C et D qui représentent respectivement 13,17% et 11,58%. A noter que ces derniers sont essentiellement positionnés sur la fonction d'encadrement rapproché (chefs d'équipe et adjoints) ou de proximité (chefs de bureau/cellule et adjoints).

La répartition des fonctions d'encadrement par catégorie :



Chiffres clés à retenir :

- ▶ La famille professionnelle à plus fort effectif : « soins et prévention »
- ▶ Les 3 métiers les plus fréquents : « infirmier », « secrétaire », « aide-soignant »
- ▶ Exemples de métiers rares : « technicien d'élevage aquacole », « chargé de conservation des hypothèques », « chef de projet de ressources minières », ...
- ▶ 14,4 % des postes impliquent une fonction d'encadrement

1.3 LE RECRUTEMENT

1.3.1 LES CONCOURS

La mise en œuvre du plan triennal de recrutement 2020-2022, prévu par l'arrêté n° 143/CM du 13 février 2020 modifié, a fait l'objet d'une prolongation jusqu'à l'année 2023 du fait de la crise sanitaire liée à la COVID-19.

Ainsi, dix-huit (18) concours ouverts en 2020, 2021 et 2022 relevant de la filière socio-éducative, de la filière technique, de la filière santé et de la filière administrative et financière de la fonction publique de la Polynésie française ont été clos en 2022.

Le tableau ci-après illustre la répartition des candidats et lauréats des douze (12) concours finalisés en 2022 :

Filières	Catégories	Cadre d'emplois	Candidats autorisés à concourir	Lauréats
Concours initiés en 2020 et clos en 2022				
Filière santé	C	Agents médico-techniques	1299	36
Sous-total FSA			1299	36
Filière socio-éducative	C	Auxiliaires de vie scolaire	2439	61
Filière socio-éducative	C	Agents sociaux	1985	16
Sous-total FSE			4424	77
Filière administrative et financière	A	Attachés d'administration	1593	70
Sous-total FAF			1593	70
Sous-total concours initiés en 2020 et clos en 2022			7316	183
Concours initiés en 2021 et clos en 2022				
Filière technique	C	Agent technique	264	51
Sous-total FTE			2291	51
Filière santé	A	Praticien hospitalier CHPF	65	50
Filière santé	A	Praticien hospitalier DSP	7	6
Filière santé	A	Infirmier A	38	19
Filière santé	B	Infirmier B	160	57
Sous-total FSA			270	132
Filière socio-éducative	B	Assistants socio-éducatifs	52	16
Sous-total FSE			52	16
Filière administrative et financière	C	Adjoint administratif	4942	206
Filière administrative et financière	C	Secrétaire médical	2041	81
Sous-total FAF			6983	287
Sous-total concours initiés en 2021 et clos en 2022			9596	486
Total concours 2020-2021 clos en 2022			16941	669

Conformément à l'arrêté n° 1556/CM du 11 août 2022 modifié, huit (8) concours ont été ouverts au titre de l'année 2022. Le tableau ci-dessous illustre la répartition des candidats et lauréats des six (6) concours finalisés en 2022 :

Filières	Cat	Cadre d'emplois	Candidats autorisés à concourir	Lauréats
Concours initiés en 2022 et clos en 2022				
Filière socio-éducative	B	Assistant socio-éducatif	40	15
Sous-total FSE			40	15
Filière santé	A	Médecin	42	38
Filière santé	A	Biologiste	0	0
Filière santé	A	Vétérinaire	7	3
Filière santé	A	Pharmacien	11	4
Filière santé	A	Chirurgien-dentiste	10	5
Sous-total FSA			70	50
Sous-total concours initiés en 2022 et clos en 2022			110	65

Enfin, on relève trois (3) concours ouverts au titre de l'année 2022 pour lesquels la mise en œuvre est prévue en 2023. Il s'agit des concours d'adjoints d'éducation, de rédacteurs et de psychologues :

Filière	Cat	Cadre d'emplois	Nb de postes ouverts
Filière socio-éducative	A	Psychologues	14
Filière éducative	B	Adjoints d'éducation	91
Filière administrative et financière	B	Rédacteurs	148

Source : Données DGRH

1.3.2 LE RECRUTEMENT TEMPORAIRE

Sur la base des données déclaratives des entités, les ANT peuvent être répartis par motif de recrutement en référence aux articles 33 et 34 de la délibération 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée, portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, conformément au tableau ci-dessous :

	Agents par catégorie/niveau				
	A	B	C	D	Total
SUR ARTICLE 33	422	783	412	209	1826
. dont recrutement au motif 33.1	1	0	0	0	1
. dont recrutement au motif 33.2	60	20	10	1	91
. dont recrutement au motif 33.3	0	0	0	0	0
. dont recrutement au motif 33.4	202	638	367	170	1377
. dont recrutement au motif 33.5	113	15	0	0	128
. dont recrutement au motif 33.6	46	110	35	38	229

SUR ARTICLE 34 dans le cadre :	69	92	22	107	290
. Dont recrutement au motif 34.1 (besoin saisonnier)	0	3	2	0	5
. Dont recrutement au motif 34.2 (surcroît exceptionnel d'activité)	31	70	18	12	131
. Dont recrutement au motif 34.3 (besoin occasionnel - projet)	26	8	1	0	35
. Dont recrutement au motif 34.4 (travaux en régie - hors Tahiti)	0	0	0	89	89
. Dont recrutement au motif 34.5 (art. 59 et 169 de la LOPF)	9	11	0	6	26

. Dont recrutement au motif 34.6 (remplacement agent malade ou en maternité)	3	0	1	0	4
Total	491	875	434	316	2116

La nécessité d'assurer la continuité du service public dans l'intervalle des concours (33.4) et le remplacement d'agents absents de leurs postes de travail pour diverses raisons (33.6) constituent les deux motifs prépondérants pour recourir à un recrutement en CDD.

- pour 86,29 % des cas, les ANT sont recrutés sur postes budgétaires, sur la base de l'article 33 avec une prédominance pour le motif n°4, à savoir pour assurer la continuité du service public dans l'intervalle de la mise en place de concours, motif qui représente 75,41 % des recrutements sur cet article ;
- les recrutements d'agents non titulaires hors postes budgétaires représentent 13,71 % des ANT et ils sont principalement recrutés pour faire face à un surcroît exceptionnel d'activité (45,17 % d'entre eux) ;
- il est fait appel le plus souvent à des agents de catégories A et B, lesquels représentent 64,56 % des personnes sollicitées ;

Chiffres clés à retenir :

- ▶ 8 concours ouverts et finalisés en 2022 pour 65 lauréats
- ▶ 3 concours ouverts en 2022 et finalisés en 2023 pour 253 postes à pourvoir
- ▶ 2 116 ANT recrutés en 2022

1.4 LA GESTION DE CARRIERE ET LA MOBILITE

1.4.1 AVANCEMENT

Les travaux de notation réalisés en début d'année servent de base aux travaux d'avancement. En 2022, 4 294 fiches de notation ont été réceptionnées par la DGRH au titre de l'année 2021, soit 89,59% des fiches attendues et un taux de réception plus ou moins stable par rapport à l'année précédente.

1.4.1.1 L'AVANCEMENT D'ECHELON

Pour les agents relevant de la fonction publique (services et EPA) :

Au cours de l'année 2022, les travaux d'avancement d'échelon ont concerné 2 480 fonctionnaires dont 1 011 ont bénéficié d'une réduction de durée d'ancienneté.

Pour les agents ANFA des services administratifs : 38 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon dont 81,6 % de femmes.

Statuts	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Homme	Femme
FPT	344	751	534	851	2 480	1 090	1 390
...dont FAF	154	272	161	149	736	189	547
...dont FTE	74	147	118	555	894	697	197
...dont FSE	45	74	62	-	181	28	153
...dont FED	-	79	8	-	87	40	47
...dont FSA et FRE	71	179	185	147	582	135	447
ANFA	7	21	9	1	38	7	31
Total	351	772	543	852	2 518	1 097	1 421

Source : Données DGRH

1.4.1.2 L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade s'obtient généralement de façon continue d'un grade au grade supérieur, soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, sur sélection par voie d'examen professionnel, soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, sur appréciation de la valeur professionnelle des agents.

La C.A.P. compétente à l'égard du cadre d'emplois concerné se réunit pour chaque avancement au grade supérieur. Lorsque l'avancement de grade est subordonné par la réussite à un examen professionnel, la liste des lauréats est soumise à l'avis de la C.A.P. compétente. Si l'accès au grade supérieur intervient « au choix », la liste de l'ensemble des agents remplissant les conditions statutaires requises est soumise à la C.A.P. compétente directement, pour avis.

En 2022, les travaux en matière d'avancement de grade ont entraîné la consultation de 15 CAP au titre des années 2019, 2020, 2021 et 2022. Les avancements de grade ont concerné 201 agents dont une majorité de femmes (60 %) relevant essentiellement des filières administrative et technique.

Filières	A	B	C	D	Total	Homme	Femme
FAF	46	11	2	37	96	25	71
FTE	12	31	05	20	68	49	19
FSE	12	-	-	-	12	03	09
FED	-	01	-	-	01	01	-
FSA et FRE	02	07	15	-	24	03	21
Total	72	50	22	57	201	81	120

Source : Données DGRH

1.4.2 ORGANISATION ET RESULTATS DES EXAMENTS PROFESSIONNELS

Dans le cadre des campagnes de promotions aux grades supérieurs, ce sont 19 examens professionnels, dont 4 au titre de 2020 et 8 au titre de 2021, qui ont été organisés en 2022 sur 20 programmés. Dix (10) examens ne nécessitaient pas d'ouverture ni d'organisation au motif qu'aucun poste n'était ouvert à la promotion.

La situation est synthétisée dans le tableau suivant :

Filière	Catégorie	Nb d'examens professionnels	Candidats inscrits	Lauréats
FAF	A	2	19	5
	B	2	40	5
	D	2	37	9
Total FAF		6	96	19
FTE	A	2	11	5
	B	2	25	6
	D	2	172	12
Total FTE		6	208	23
FSA	C	1	41	11
	D	2	13	4
Total FSA		3	54	15
FSE	A	1	1	1
	B	2	35	6
Total FSE		3	36	7
FED	B	1	24	3
Total FED		1	24	3
TOTAL GENERAL		19	418	67

Source : Données DGRH

On note :

- sur 19 examens professionnels organisés, 2 se sont avérés infructueux, soit 10,53 %. Le caractère infructueux des examens s'explique par l'absence d'inscrits et/ou l'absence de lauréats ;
- aucun examen professionnel n'a fait l'objet d'un report d'organisation sur 2023, si ce n'est que la poursuite des épreuves d'admission pour 6 examens en janvier 2023.

Le taux de réussite aux examens professionnels est de 26,3 % marquant une baisse, par rapport à l'année précédente où il était de 34 %, due notamment à l'augmentation du taux d'inscription.

1.4.3 L'ORIENTATION ET LA MOBILITE

Dans le cadre de la démarche liée à l'orientation réalisée en 2022, 246 agents titulaires ont émis le vœu d'une mobilité, dont 77 % exerçant dans des services et 23 % dans des EPA.

Sur un plan qualitatif, 31 % des demandes concernent une mobilité intra-service c'est-à-dire sans modification du service affectataire alors que 58 % des demandes impliquent un changement d'affectation vers un autre service ou EPA (mobilité extra-service). A noter qu'un agent peut exprimer plusieurs choix dans le cadre de son orientation. Ces vœux d'orientation peuvent engendrer un changement d'emploi ou de lieu d'affectation. Ils concernent à 66 % des femmes.

Répartition des agents ayant émis un vœu de mobilité répartis par catégorie et par sexe

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
Nombre d'agents ayant rempli une fiche d'orientation individuelle	54	110	47	35	246	80	166

Source : Données DGRH

1.4.3.1 LA MOBILITE EXTRA-SERVICE

En 2022, 64 agents ont bénéficié d'une mobilité extra-service, un chiffre marquant une diminution par rapport à 2021 qui enregistrait 96 agents concernés.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
Nombre de mutations abouties dans l'année	21	33	7	3	64	18	46

Source : Données DGRH

Les agents bénéficiant d'une mobilité extra-service sont majoritairement des femmes (72 %) et des cadres de catégorie A et B (84 %).

1.4.3.2 LA MOBILITE INTRA-SERVICE

D'après les fiches déclaratives des services et EPA, 873 agents ont obtenu une mutation en interne au sein de leur organisme, impliquant soit un changement d'adresse, soit un changement d'emploi ou les deux.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
Nombre de mutations abouties dans l'année	243	357	159	114	873	280	593

Source : données déclaratives des services, AAI et EPA

La mobilité intra-service touche majoritairement les femmes (67,93 %) et les cadres de niveau A et B (68,73 %).

1.4.4 LES FLUX

Sur la base exclusive des fiches déclaratives des services et EPA, le tableau ci-après dresse les différents cas d'entrées et de sorties de la collectivité au cours de l'année 2022, pouvant concerner des agents titulaires ou non.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5			
I - ENTRÉES					Total	Homme	Femme
Recrutement suite à la réussite d'un concours (externe, interne)	126	89	113	1	329	73	256
Nomination sur liste d'aptitude	0	0	0	93	93	59	34
Recrutement sur dispositif TRH	3	3	5	2	13	4	9
Mobilité (mutation)	40	48	13	4	105	41	64
Reprise suite à une disponibilité / un détachement / une suspension de contrat / une mise à disposition / un congé parental, congé sans traitement	6	16	6	8	36	13	23
Recrutement/renouvellement CDD ANT	650	1213	570	414	2847	1013	1834

Affectation/renouvellement FEDA	18	0	0	0	18	12	6
Mise à disposition CEAPF	1	1	1	0	3	2	1
Transfert d'agent avec poste	4	2	5	8	19	14	5
TOTAL	848	1372	713	530	3463	1231	2232

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Les 3 463 mouvements en entrées, ramenés à l'ensemble des effectifs répertoriés dans l'ensemble des services et EPA hors dispositifs d'insertion professionnelle, concernent plus de 42 % du total et les flux de sorties (2 507 mouvements) concernent plus de 31 % du total.

Au niveau des 3 463 **entrées**, il peut être observé que :

- ▶ le poids des recrutements à titre définitif (concours, liste d'aptitude, TRH, etc.) représente 17,27 % des cas d'entrée ;
- ▶ 82,21 % des entrées sont à titre temporaire (CDD) traduisant une précarité sur certains postes ;
- ▶ 64,11 % des effectifs entrant dans la collectivité concernent l'encadrement (cat. A et B) ;
- ▶ les nouvelles recrues sont majoritairement des femmes (64,45 %).

II - SORTIES					Total	Homme	Femme
Départ à la retraite	13	24	12	26	75	41	34
Départ volontaire	13	19	19	5	56	22	34
Révocation – licenciement - inaptitude	52	98	28	14	192	58	134
Décès	0	3	4	8	15	10	5
Départ : disponibilité /détachement /suspension de contrat/ mise à disposition/ congé parental/ congé sans traitement	25	59	14	12	110	30	80
Fin de CDD ANT	458	792	418	257	1925	673	1252
Fin de détachement FEDA	10	2	0	0	12	4	8
Fin de mise à disposition CEAPF	1	0	0	0	1	0	1
Mobilité (mutation)	35	45	12	14	106	42	64
Transfert d'agent avec poste	0	0	0	11	11	10	1
Stagiaire concours non titularisé	3	0	0	1	4	3	1
TOTAL	610	1042	507	348	2507	893	1614

Au niveau des 2 507 **sorties**, il est à noter que :

- ▶ 77,26 % des cas de sorties concernent les non titulaires (fin de CDD ou fin de détachement de FEDA) ;
- ▶ Pour les agents titulaires, le premier motif de départ correspond à un changement de position statutaire (détachement, disponibilité, congé parental etc.), représentant 4,39 % des départs ;
- ▶ les agents de catégories B et C sont les plus concernés et représentent respectivement 41,56 % et 20,22 % des départs ;
- ▶ les femmes sont majoritaires dans ces flux de sorties (64,38 %).

1.4.5 **LES ABSENCES**

Sont concernés au titre de cette rubrique :

- ▶ Les congés annuels (dont les majorations pour ancienneté et enfants à charge),
- ▶ Les congés administratifs,
- ▶ Les congés de maternité,
- ▶ Les congés parentaux,
- ▶ Les congés de formation professionnelle,

- ▶ Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux,
- ▶ Les autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducatives, sportives et culturelles,
- ▶ Les disponibilités pour convenances personnelles,
- ▶ Les journées de grève,
- ▶ Les diverses autres absences.

NB : Les disponibilités pour convenances personnelles et les journées de grève ne sont pas rémunérées, alors que toutes les autres absences relevées ci-avant le sont.

Pour l'année 2022, les données individuelles communiquées par les 65 entités sur le nombre de demandes et le nombre de jours de congés (autres que maladie), ont été globalisées et réparties ainsi, selon le type de congés et les tranches de nombre de jours d'absence :

	Nombre de demandes de congés				Nbre total de demandes	Nbre total de jours de congés
	≤ 5 jours	≥5,5j et <15 j	≥ 15j et < 30j	≥ 30j		
Congés annuels (majoration pour ancienneté et enfants à charge incluse)	38 089	7 584	1 516	225	47 414	172 520
Congés de maternité ou d'adoption	Congés de 16 semaines			134	134	13 618
Congés parentaux	Congés par tranche de 6 mois			6	6	1 084
Congés de formation professionnelle	811	112	45	37	1 005	12 518
Congés pour formation syndicale	452	4	0	0	456	624
Absence pour participer aux examens professionnels ou aux concours (en qualité de candidat)	1 120	0	0	0	1 120	1 543
Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	386	20	0	0	406	1 203
Autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducation, sportives et culturelles	37	10	2	0	49	273
Repos compensateur	1 797	144	48	3	1 992	4 197
Grève	188	0	0	0	188	185
Autres absences	1 876	272	21	3	2 172	6 169
TOTAL	44 756	8 146	1 632	408	54 942	213 932

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Au cours de l'année 2022, le nombre de demandes de congés déclarées s'élève à 54 942 pour un nombre de 213 932 jours.

S'agissant des congés annuels, ils représentent 86,30 % des demandes.

Les demandes de congés de moins de 5 jours représentent 81,46 % des demandes totales contre 14,83 % pour les demandes de 5 à 15 jours 2,97 % pour les demandes comprises entre 15 à 30 jours et 0,74 % pour celles supérieures à 30 jours.

1.4.6 LES MESURES DISCIPLINAIRES

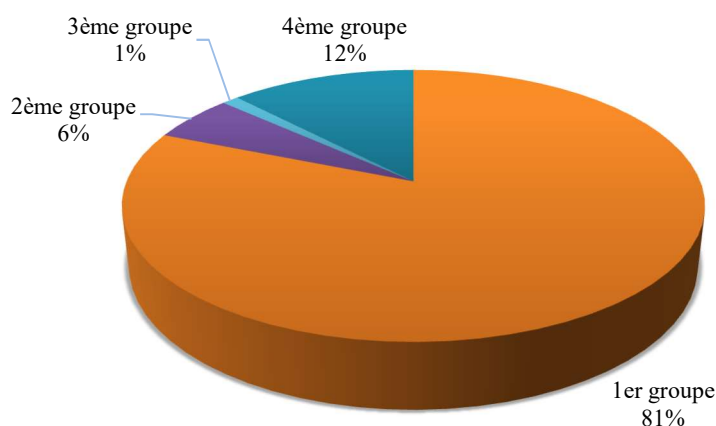
La répartition des sanctions disciplinaires prises en 2022 à l'encontre des agents des services administratifs, AAI et des EPA s'établit ainsi, selon les groupes de sanction concernés :

Type de sanctions	Sanctions prononcées dans l'année	Sanctions en cours au 31/12/2022
-------------------	-----------------------------------	----------------------------------

		Nombre de sanctions	Nombre d'agents	Nombre de sanctions	Nombre d'agents
1^{er} groupe	Avertissement	48	48	2	2
	Blâme	25	23	3	3
2^{ème} groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0
	Abaissment d'échelon	0	0	0	0
	Exclusion temporaire de fonctions (durée max. 15 jours)	4	4	2	2
	Déplacement d'office	1	1	0	0
3^{ème} groupe	Rétrogradation	0	0	1	1
	Exclusion temporaire de fonctions (de 6 mois à 2 ans)	1	1	1	1
4^{ème} groupe	Révocation	11	11	6	6
TOTAL		90	88	15	15

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Ainsi, 90 sanctions allant de l'avertissement à la révocation ont été prononcées en 2022 et ont concerné 88 agents, contre 68 sanctions pour 67 agents en 2021.



Sur les données communiquées, on peut relever les éléments suivants :

- 81 % des sanctions prononcées relèvent du 1^{er} groupe (dont 53,33 % d'avertissement et 27,78 % de blâme) et concernent 71 agents ;
- 3 sanctions de 2^{ème} groupe ont été données en 2022.

En ce qui concerne les sanctions de 3^{ème} groupe, 5 ont été prononcées en 2022.

Les sanctions de 4^{ème} groupe représentent 12,22 % des sanctions prononcées (11 révocations) concernant 11 agents en 2022.

Chiffres clés à retenir :

AVANCEMENT :

- ▶ 4 294 fiches de notation réceptionnées par la DGRH
- ▶ 2 480 avancements d'échelon
- ▶ Nombre d'agents ayant bénéficié d'une réduction d'ancienneté : 1 011
- ▶ 201 avancements de grade

EXAMENS PROFESSIONNELS :

- ▶ 19 examens professionnels ouverts dont 2 infructueux
- ▶ Pas d'ouverture pour 10 examens professionnels

MOBILITÉ :

- ▶ 64 agents ont muté dans une autre entité administrative
- ▶ 873 agents ont bénéficié d'une mobilité en interne dans leur propre structure
- ▶ La mobilité concerne davantage les femmes (68 %)
- ▶ Les cadres de catégorie B sont les plus mobiles (42 % des mutations)

FLUX :

- ▶ 3 463 entrées et 2 507 sorties enregistrées
- ▶ 82 % des entrées et 77 % des sorties concernent des contrats à durée déterminée

ABSENCE :

- ▶ Hormis les arrêts maladie, chaque agent a été absent en moyenne 25 jours ouvrés de l'année

DISCIPLINE :

- ▶ 90 sanctions prononcées
- ▶ 88 agents sanctionnés
- ▶ 81 % des sanctions relève du niveau 1 (blâme ou avertissement)
- ▶ Les révocations ont concerné 11 agents de l'administration

1.5 LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

La formation professionnelle des agents de l'administration présente plusieurs sources de financement, à savoir d'une part, sur les crédits de la DGRH dans le cadre de la stratégie de formation professionnelle continue 2019-2023 et d'autre part, sur les crédits spécifiques des services administratifs et des établissements publics à caractère administratif.

1.5.1 LA FORMATION SUR CREDITS DGRH

Pour répondre aux enjeux de l'évolution des compétences des agents de l'administration, la DGRH s'est dotée d'une réelle stratégie de formation professionnelle continue.

La mise en œuvre de la stratégie de formation professionnelle continue 2019-2023 au bénéfice des agents de l'administration de la Polynésie française fait sienne les orientations générales précisées ci-dessous :

- a) un schéma directeur des formations pour un service public efficace et efficient pour l'usager ;
- b) des modalités d'ingénierie de la formation professionnelle continue optimales ;
- c) des moyens de la formation professionnelle continue performants.

1.5.1.1 FORMATIONS TRANSVERSALES 2022

L'offre de formation 2022 est marquée par le démarrage de la troisième étape de la stratégie de formation professionnelle 2019-2023. Le plan a été établi en tenant compte des orientations stratégiques du gouvernement en matière de formation et des disponibilités budgétaires octroyées pour l'année 2022.

Les éléments relatifs à l'exécution du plan de formation 2021 sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Nombre prévu en début d'année 2022	Nombre réalisé en fin d'année	% de réalisation/prévisions début d'année 2022
Modules	104	78	75%
Sessions	307	216	70%
Actions de formation*	3684	1886	51%

** Sont définies comme action de formation, la réalisation d'une formation par un agent, ce nombre diffère du nombre d'agents formés car un agent peut suivre différentes formations.*

1 886 actions de formation ont été réalisées au bénéfice de **1 002** agents. Par rapport au prévisionnel fixé en début d'année, le taux de performance pour l'année 2022 est d'environ 65 % soit une augmentation de 14 % par rapport à l'année 2021. Cela peut s'expliquer notamment par un démarrage tardif de la mise en œuvre du plan de formation en complément d'un enrichissement de 40 % de l'offre de formation par rapport à 2021.

1.5.1.2 LES FRAIS DES FORMATIONS TRANSVERSALES

Organisées et prises en charge par la DGRH, les formations transversales constituent la partie la plus importante de la formation continue des agents de l'administration.

Ainsi en 2021, les dépenses de formation s'élèvent à **trente millions huit cent soixante-dix mille deux cent quarante-quatre francs CFP (30 482 884 XPF)**, soit 2,4 fois plus qu'en 2021.

	Frais de formation
Frais de formation, dont :	30 482 884 XPF
-Formations dispensées par les organismes de formation (15 OF)	21 378 884 XPF
-Formations dispensées par les formateurs occasionnels de l'Administration (30 FOA)	9 104 000 XPF
Indemnités journalières	5 568 180 XPF
Frais de transport	7 671 711 XPF
Total général	43 722 775 XPF

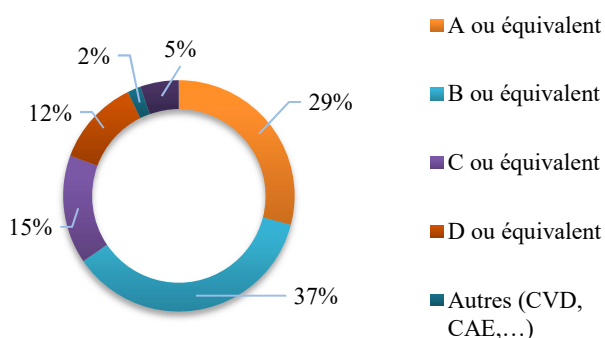
L'augmentation des frais de formation est due en grande partie à l'enrichissement de l'offre de formation.

1.5.1.2.1 BENEFICIAIRES DE LA FORMATION

► Le nombre d'agents formés par catégorie :

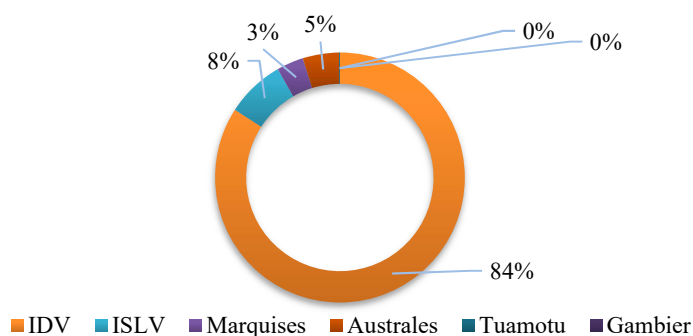
Toutes catégories confondues, le taux de présentisme est de (91 %) soit une diminution de 1 % en comparaison de 2021 :

Catégorie	Nombre d'agents formés	Nombre d'actions suivies
A ou équivalent	291	562
B ou équivalent	365	704
C ou équivalent	152	275
D ou équivalent	121	188
Autres (CVD, CAE,...)	19	27
Non identifié	54	130
Total général	1002	1886



► Le nombre d'agents formés par archipel :

Archipel	Nombre d'agents formés
IDV	843
ISLV	76
Marquises	35
Australes	47
Tuamotu	1
Gambier	0
Total général	1002



1.5.1.2.2 FORMATION D'ADAPTATION INITIALE

Dans le cadre des formations précitées à caractère transversal, il convient de mettre en exergue celle destinée aux stagiaires, plus communément appelée **formation d'adaptation initiale (FAI)**.

Cette formation a porté en 2021 sur 4 modules de formation :

- L'agent au sein de l'administration « droits » et « devoirs » ;
- Les bases de la commande publique ;
- L'utilisation des outils numériques et la protection des données de l'administration ;
- Les institutions et l'organisation administrative de la Polynésie française » ;

Aussi, seul le module « Les institutions et l'organisation administrative de la Polynésie française » n'a pu être mise en œuvre en raison de l'indisponibilité du formateur.

Les éléments relatifs à l'exécution du plan de formation 2021 concernant particulièrement les « FAI » sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Nombre prévu en début d'année 2021	Nombre réalisé en fin d'année	% de réalisation/prévisions début d'année 2021
Modules	4	3	75%
Sessions	15	11	73%
Actions de formation*	180	120	67%

* Sont définies comme action de formation, la réalisation d'une formation par un agent, ce nombre diffère du nombre d'agents formés car un agent peut suivre différentes formations.

1.5.1.2.3 AUTRES FORMATIONS REALISEES PAR LA DGRH

Dans la continuité du partenariat de trois ans (2020-2023) initié entre la Polynésie française et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la DGRH a programmé pour l'année 2022 deux (2) missions qui s'articulent autour des thèmes suivants :

- ▶ La continuité de la mise en œuvre de la démarche qualité au sein des services du Pays. Cette mission comprenait la professionnalisation des chefs de services, des managers ainsi que des formateurs occasionnels de l'administration ;
- ▶ La formation de 60 nouveaux facilitateurs du Pays par le CNFPT.

Toutefois, suite à un lancement tardif des marchés, des sessions ont été annulées.

De plus, dans un objectif de montée en compétences des agents de l'administration, la formation de certification CLEA ainsi que l'examen de certification a bénéficié à 36 agents de catégorie C et D en 2022.

1.5.2 LES FORMATIONS SPECIFIQUES SUR CREDITS DES SERVICES, AAI et EPA

Certains services et EPA disposent de budgets de formation qui leur sont spécifiquement attribués. L'analyse de la consommation de ces crédits au titre de l'année 2022, permet de relever que :

- ▶ **Au niveau des services administratifs** (source : données DGRH) : 146 sessions de formation ont été enregistrées pour un coût total de 217 009 965 XPF (151 098 117 XPF destinés aux formations, 30 801 405 XPF pour les indemnités journalières et 35 110 443 XPF pour les transports) pour un total de 1 935 actions de formation au bénéfice d'agents issus de 30 services de l'administration de la Polynésie française ;
- ▶ **Au niveau des EPA** : Conformément aux informations déclaratives transmises par les EPA, 9 EPA sur 13 déclarent avoir activé de la formation sur crédits propres, pour un coût total de 193 652 289 XPF (IJ et transport inclus).

1.5.3 DONNEES GLOBALES SUR LA FORMATION

Le budget global consacré à la formation pour la collectivité constituant les services et les EPA s'élève à 454 385 029 XPF dont :

- ▶ 217 009 965 XPF sur crédits spécifiques des services ;
- ▶ 193 652 289 XPF sur crédits spécifiques des EPA ;
- ▶ 43 722 775 XPF sur crédits DGRH.

Chiffres clés à retenir :

- ▶ 454 385 029 XPF de budget de formation
- ▶ 1 002 agents pour 1 886 actions de formations transversales
- ▶ 84 % des agents formés habitent les Îles-du-vent

1.6 LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

La délibération n°99-221 APF du 14 décembre 1999 dispose qu'un service de médecine professionnelle et préventive est institué au bénéfice des fonctionnaires et agents « non titulaires » relevant des dispositions du statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

1.6.1 MEDECINE AU TRAVAIL

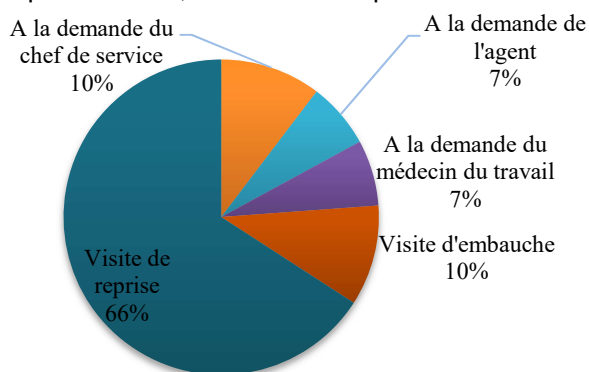
Pour répondre à cette obligation, les visites médicales ont été réalisées comme suit :

Type de visite	Effectifs vus
Visite annuelle	868
Visite complémentaire	252
Total	1120

Source : Données DGRH

En 2022, 2 % de l'effectif total des services (hors statut des marins et dispositifs d'insertion professionnelles) ont bénéficiés d'une visite annuelle.

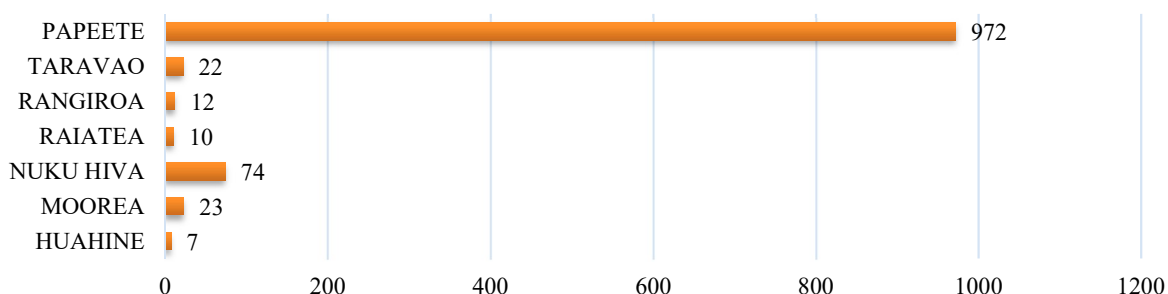
En ce qui concerne les visites complémentaires, elles se décomposent comme suit :



Source : Données DGRH

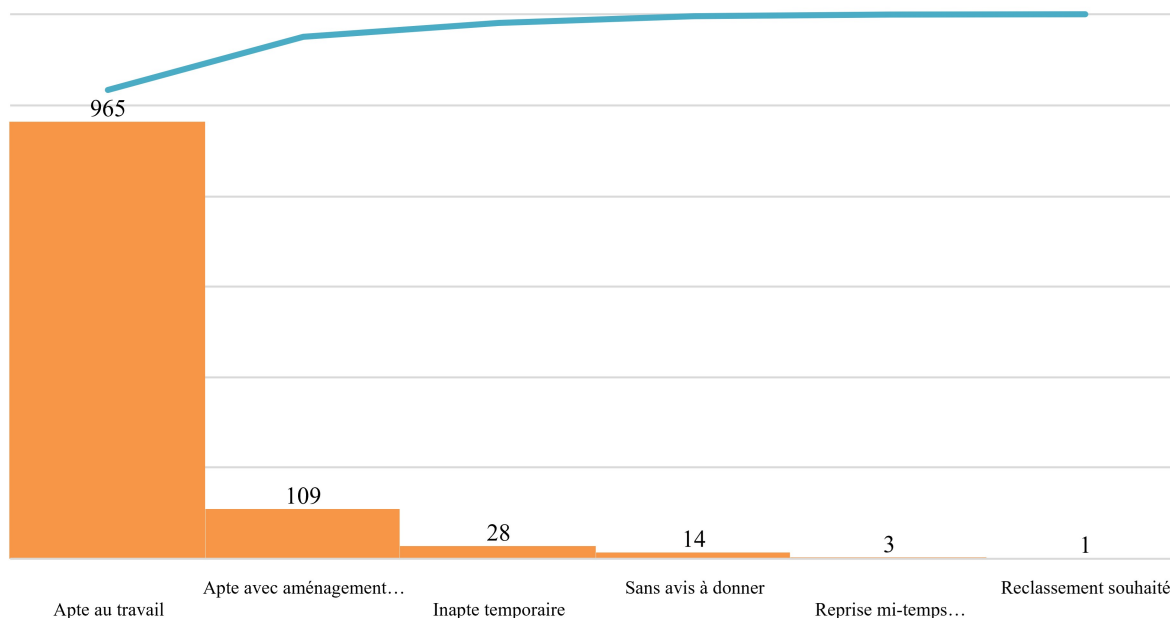
L'année 2022 a marqué un essor important en matière de surveillance médicale. Avec trois médecins du travail répartis sur 50 services, le nombre de visites médicales a augmenté de plus de 350 %. Ainsi, 1 120 visites au total ont été effectuées en 2022, soit 868 visites annuelles et 252 visites complémentaires.

Par ailleurs, la surveillance médicale des agents du pays a pu être étendue sur toute l'île de Tahiti mais aussi sur certaines îles de la Polynésie française de la manière suivante :



En 2022, 126 visites médicales ont été effectuées dans les îles soit 11,25% des visites réalisées dans l'année.

L'ensemble de ces nouvelles données nous permettent d'avoir une meilleure visibilité sur l'aptitude professionnelle des agents du pays.



1.6.2 ACCOMPAGNEMENT ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

La DGRH réalise un accompagnement auprès des agents et des structures administratives du pays, pour des problématiques qui nécessitent l'intervention du psychologue du travail (bilan professionnel, gestion des risques psychosociaux, etc.).

Dans ce cadre, 16 dossiers ont été traités au bénéfice de 27 agents :

	Service	EPA	EPIC	Total
Situations individuelles	13	1		14
Situations collectives	1		1	2
Total	14	1	1	16

Source : Données DGRH

Un dossier individuel concerne le suivi de la situation d'un agent tandis qu'un dossier collectif concerne le suivi de deux agents et plus pour une situation.

L'année 2022 a été marquée par deux dossiers collectifs sur les thématiques suivantes :

- Harcèlement moral
- Redéploiement d'agents au sein des structures du pays suite à la fermeture d'un EPIC.

1.6.3 LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTE

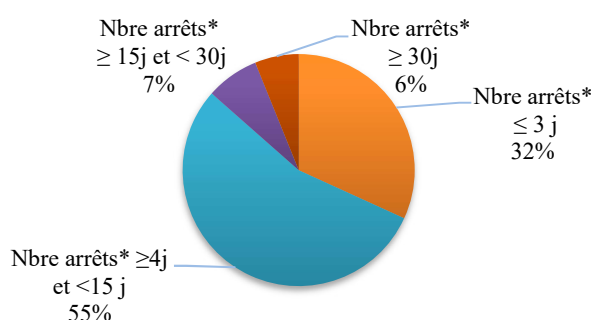
Les absences pour raisons de santé ont été classées en trois catégories, conformément aux dispositions prévues par la délibération n° 95-220 du 14 décembre 1995 :

- les congés de maladie,
- les congés de longue maladie, selon l'article 34 et 35 de la délibération précitée,
- les congés de longue durée, selon l'article 36 et suivants de la même délibération précitée.

Pour l'année 2022, les données relatives aux absences pour raisons de santé des services, AAI et EPA sont classées ainsi par type de congés et par tranches de nombre de jours d'arrêt, comme suit :

	Nbre arrêts* ≤ 3 j	Nbre arrêts* ≥4j et <15 j	Nbre arrêts* ≥ 15j et < 30j	Nbre arrêts* ≥ 30j	Nbre total d'arrêts	Total de jours d'arrêts de travail**	Nb d'agents ayant eu un arrêt dans l'année	Nb d'agents ayant eu un accident de travail
Congés de maladies	5 133	8 821	1 174	921	16 049	146 467	6 033	0
. dont arrêt suite à un accident de travail	32	126	46	36	240	3 641	0	127
. dont arrêt suite à la Covid19	14	157	1	1	173	1 328	0	0
Congés de longue maladie articles 34 et 35 de la délibération	4	6	11	43	64	6 036	37	0
. dont arrêt longue maladie suite à un accident de travail	0	0	0	0	0	0	0	0
Congés de longue durée article 36 et suivants de la délibération	1	1	3	24	29	2 062	8	0
. dont arrêt longue durée suite à un accidents de travail	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	5 138	8 828	1 188	988	16 142	154 565	6 078	127

Le graphique ci-dessous permet de visualiser pour 2022 la répartition du nombre d'arrêts par tranche de nombre de jours.



La tendance constatée les précédentes années se maintient, à savoir : une part importante d'arrêts de courte durée, soit 99,42 %, répartis entre les arrêts d'une durée de 4 à 15 jours (54,96 %) et ceux d'une durée inférieure ou égale à 3 jours (31,98 %).

Les arrêts de 15 jours et plus représentent 7,32 % du nombre total d'arrêts déposés par les agents, avec une part moins importante d'arrêts supérieurs à 30 jours qui représente à elle seule 5,74 % de la totalité des arrêts.

Un arrêt maladie dans l'administration est d'une durée moyenne de 9 jours.

En nombre de jours, les congés maladies représentent 94,76 %, les congés de longue maladie 3,91 % et les congés de longue durée 1,33 %.

Chiffres clés à retenir :

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

- ▶ 868 visites annuelles effectuées
- ▶ 252 visites complémentaires effectuées
- ▶ 27 agents ont bénéficié d'un accompagnement du psychologue du travail

ABSENCES :

- ▶ 32 % des arrêts maladies sont de courte durée (≤ 3 jours)

1.7 LE DIALOGUE SOCIAL

1.7.1 REUNION DES ORGANISMES CONSULTATIFS

Plusieurs organismes paritaires permettent d'assurer le dialogue social. Ces organismes, listés ci-dessous, promeuvent une démarche d'échange et de concertation entre les partenaires sociaux et l'administration :

- **le conseil supérieur de la fonction publique (CSFP)** : il délibère notamment sur toutes les questions à caractère général, intéressant les fonctionnaires de la Polynésie française dont il est saisi. Il a été réuni à 4 reprises en 2022 et ses travaux ont porté notamment sur l'examen de 31 projets, de projets de lois du pays, de délibérations et d'arrêtés ;
- **la commission administrative paritaire (CAP)** : il existe 29 CAP relatives aux 56 cadres d'emplois de la fonction publique de la Polynésie française. En 2022, les CAP ont été réunies 57 fois, 47 fois en CAP ordinaire (30 en présentiel/17 en distanciel) et 13 fois en formation disciplinaire. Outre les questions liées à l'avancement, les CAP ont été consultées pour traiter de dossiers individuels liés notamment aux changements de position, aux prolongations d'activité, aux refus de titularisation, aux mesures disciplinaires, etc. ;
- **la commission paritaire consultative des ANFA (CPC-ANFA)** : elle donne un avis consultatif sur toutes les questions relatives à la carrière des ANFA exerçant dans les services administratifs. Les agents ANFA affectés dans les EPA sont soumis à un dispositif distinct. La CPC des ANFA s'est réunie une fois en 2021 pour traiter notamment de l'avancement et une fois en formation disciplinaire;

1.7.2 LES GREVES

Une grève générale a eu lieu dans tout le pays du 24 au 29 novembre 2021. Ainsi, il a été recensé 230 agents grévistes dans l'ensemble de l'administration du pays.

Une journée de grève générale a eu lieu dans tout le pays le 17 mars 2022 afin de protester contre la mise en place de la TVA sociale et la réévaluation de la contribution sociale territoriale (CST). Ainsi, il a été recensé 90 agents grévistes dans l'ensemble de l'administration du pays.

Les pompiers d'aérodrome (soit 70 sur 135) se sont mis en grève les 30 septembre 2022, 1er et 2 octobre 2022.

Chiffres clés à retenir :

- ▶ Un conseil de la fonction publique (CSFP) qui s'est réuni à **4 reprises**
- ▶ 29 commissions administratives paritaires (CAP) réunis **57 fois**
- ▶ Une commission paritaire consultative des ANFA qui s'est réunie **1 fois**

1.8 L'EGALITE HOMME-FEMME

L'égalité homme-femme est un principe à valeur constitutionnelle qu'il est important de valoriser et d'en mesurer l'évolution au sein des effectifs et des politiques RH de notre administration. Sont communiquées par ailleurs des données sur des populations particulières et certaines thématiques liées aux politiques RH.

1.8.1 L'EGALITE HOMME-FEMME DANS LES ENTITES ADMINISTRATIVES

Cette analyse concerne les effectifs sur postes budgétaires de la Polynésie française dans les entités administratives. Elle n'intègre donc pas les agents hors postes budgétaires de la Polynésie française et les autres personnels contribuant à l'activité du service (CEAPF, dispositifs d'insertion professionnelle, ANT hors postes et sur travaux en régie, etc).

Les 7 655 agents des entités administratives en poste au 31 décembre 2022 se répartissent ainsi par sexe :

Populations		Effectifs au 31/12/2022	Homme	Femme	Ratio H/Total
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF	6 753	2 863	3 890	42,40%
	...Dont les agents titulaires et stagiaires	5 084	2 226	2 858	43,78%
	...Dont les agents non titulaires sur poste	1 669	637	1 032	38,17%
	Fonctionnaires en service détaché auprès de l'administration de la Polynésie (FEDA)	42	31	11	73,81%
	Sous-total :	6 795	2 894	3 901	42,59%
Agents de droit privé	Effectifs relevant du statut ANFA	703	323	380	45,95%
	Effectifs relevant des statuts de marins, dockers itinérant, suppléants, avocats	141	130	11	92,20%
	Agents issus de la société civile affectés ou non sur emploi fonctionnel	16	9	7	56,25%
	Sous-total :	860	462	398	53,72%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF		7 655	3 356	4 299	43,84%

En 2022, le nombre de femmes est à nouveau supérieur à celui des hommes, après une première occurrence en 2020. La féminisation des agents de l'administration est une constante observée depuis 10 ans, le taux de femmes atteignant 56,2 % en 2022.

La pyramide des âges permet de relever que les tranches supérieures de plus de 60 ans sont davantage occupées par des hommes. A contrario, les femmes sont majoritaires dans les tranches inférieures à 60 ans, une donnée à rapprocher des résultats aux concours où les lauréats sont majoritairement des femmes (voir parité relative aux stagiaires ci-dessous).

1.8.2 L'EGALITE HOMME-FEMME SUR DES THEMATIQUES PARTICULIERES

1.8.2.1 EN MATIERE DE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres de jury relatifs aux douze (12) concours finalisés en 2022 et des huit (8) concours ouverts la même année dont l'organisation matérielle se déroulera courant 2023 :

Candidats autorisés à concourir		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
3 930	13 011	15	44	166	503

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres de jury relatifs aux six (6) concours sur neuf, ouverts et finalisés en 2022 :

Candidats autorisés à concourir		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
25	85	7	15	14	51

Pour les concours ouverts en 2022, la prépondérance des candidatures féminines est également observée avec 77,3 % contre 22,7 %. S'agissant des lauréats : sur les 65 lauréats, on compte 21,5 % d'hommes et 78,5 % de femmes. Cette situation est observée dans toutes les filières.

S'agissant des membres du jury : en comparaison à 2021 avec un ratio moyen de 7 femmes pour 3 hommes dans la composition des jurys de concours, l'année 2022 tend vers un jury plutôt féminin.

1.8.2.2 EN MATIERE D'EXAMENS PROFESSIONNELS

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres du jury relatifs aux dix-neuf (19) examens professionnels organisés en 2022 :

Candidats inscrits		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
245	173	34	53	30	37

S'agissant des candidats : la part d'agents de sexe féminin inscrite à l'examen est plus importante que celle de sexe masculin, dans toutes les filières hormis celle de la filière technique. Cette filière en particulier dans les cadres d'emplois de catégorie D concentre une population masculine.

Il n'en demeure pas moins que 55 % des lauréats sont de sexe féminin. S'agissant des membres de jurys, la composition des membres des jurys marque une nette prédominance des éléments féminins (61 %).

1.8.2.3 DANS LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

La représentation respective des hommes et des femmes au sein des CAP (ne siégeant pas en disciplinaire) de la fonction publique de la Polynésie française réunies en 2022 s'établit ainsi :

	Masculin		Féminin		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Titulaires	103	75,18%	63	36,21%	166
Suppléants	34	24,82%	111	63,79%	145
Total	137	44,05%	174	55,95%	311

Source : Données DGRH

On constate globalement une prépondérance de la représentation féminine dans les CAP bien que les hommes soient majoritaires chez les titulaires.

1.8.2.4 DANS LES COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

La représentation respective des hommes et des femmes au sein des CTP de la fonction publique de la Polynésie française s'établit ainsi :

	Masculin		Féminin		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Titulaires	54	48,6 %	57	51,4 %	111
Suppléants	55	49,5 %	56	50,5 %	111
Total	109	49,1 %	113	50,9 %	222

Source : Données DGRH

On constate globalement une très légère prépondérance de la représentation féminine dans les CTP et elles sont aussi majoritaires chez les titulaires.

1.8.2.5 EN MATIERE DE FORMATION

En 2022, l'offre de formation proposée sur le budget DGRH en matière de formations transversales, a conduit à la réalisation de 1 886 actions de formation pour un total d'agents concernés chiffré à 1 002.

La répartition H/F dans les actions de formation menées par la DGRH au titre de l'année 2022 s'établit ainsi :

Le nombre d'agents formés par sexe :

	Nombre d'agents convoqués	Nombre d'actions suivies
Homme	314	536
Femme	688	1350
Total général	1002	1886

69 % des agents bénéficiaires de formation étaient des femmes et ces dernières ont été concernées par 71 % des actions de formation.

Chiffres clés à retenir :

- ▶ Féminisation des agents en constante évolution : 44 % en 2009 contre 56 % en 2022
- ▶ 77 % de femmes parmi les candidats aux concours, 78 % parmi les lauréats
- ▶ 69 % de femmes parmi les agents bénéficiaires de formation