

1.1

PRÉSENTATION ET STRATÉGIE RH



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 2023. 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 ;
- les fiches contributives remplies par chaque entité dans le cadre du rapport annuel du Président à l'Assemblée de la Polynésie française pour l'année 2023¹ ;
- les documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) établis par chaque structure ;
- les tableaux de suivi d'activité des structures internes de la DGRH.

¹ Les fiches contributives de l'Autorité polynésienne de la concurrence (APC) et de l'Établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de la Polynésie française (EPEFPA) n'ayant pas été reçues dans les délais impartis, elles n'ont pas été prises en compte dans l'élaboration du présent document.

IV 1.

1.1 LES EFFECTIFS



En 2023, les dépenses de personnel des services et de l'autorité administrative indépendante se chiffrent à ... milliards XPF, en baisse de ... % par rapport à l'année 2022.

Conformément au tableau ci-dessous, après une augmentation de ... % entre 2020 et 2021, la masse salariale évolue 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

Au 31 décembre 2023, 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 8 404 dont 7 748 effectifs sur postes budgétaires de la Polynésie française et 656 effectifs hors postes budgétaires. Ils se répartissent ainsi au 31 décembre 2023 :

		Situation au 31 décembre 2022	Situation au 31 décembre 2023	Variation 2022 / 2023	
				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	6 753	6 817	64	0,95%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	5 084	5 426	342	6,73%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1669	1 392	-278	-16,66%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	42	82	40	95,24%
	Sous-total :	6 795	6 900	104	1,53%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	703	687	-16	-2,28%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	141	141	0	0,00%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	16	20	4	25,00%
	Sous-total :	860	848	-12	-1,40%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		7 655	7 748	92	1,20%



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	104	124	20	19,23%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	129	158	29	22,48%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	116	96	-20	-17,24%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	624	278	-346	-55,45%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		973	656	-317	-32,58%
Total général des effectifs (a+b)		8 628	8 404	-224	-2,60%

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)

**Source : données déclaratives des services, AAI et EPA

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

- La baisse des effectifs globaux en 2023 comparativement à 2022 (-2,60 % soit -224 agents) ;
- Une légère progression des effectifs sur postes budgétaires ayant le statut de droit public (+1,53 % en 2023, au lieu de +0,21 % en 2022) ;
- Une légère diminution des agents de droit privé sur postes budgétaires, de l'ordre de -1,4 % alors que se poursuit la baisse des effectifs relevant du statut des ANFA (-2,28 % en 2023 contre -7,86 % en 2022).

Les fonctionnaires en positions administratives particulières sont respectivement 64 en détachement (à l'exception de ceux placés sur emploi fonctionnel), 194 en disponibilité et 5 en congé parental. S'agissant des autres statuts (ANFA, DI, CM), on dénombre 12 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/CCI	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5		Service	EPA
Nombre de TRH en activité	21	39	53	20	133	91	42
• Dont nombre de TRH FPPF	20	38	51	17	126	89	37
• Dont nombre de TRH ANFA	1	1	2	3	7	2	5
Source : Données DGRH							

Au 31 décembre 2023, 133 TRH sont recensés dont 94,74 % sont fonctionnaires et 5,26 % sont des ANFA.

Conformément aux textes relatifs au recrutement de TRH au sein de l'administration, en valeur relative, les 133 TRH rapportés aux personnels de l'administration tels que définis par les dispositions précitées, donnent un taux de 1,99 %. Celui-ci reste inférieur au taux minimal requis de 2%. Les effectifs TRH relèvent pour près des 2/3 de personnels d'exécution et de mise en œuvre (catégories C et B).

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	278	42,38%
ANT hors postes	158	24,09%
CVD	96	14,63%
CEAPF	124	18,90%
Total	656	100%

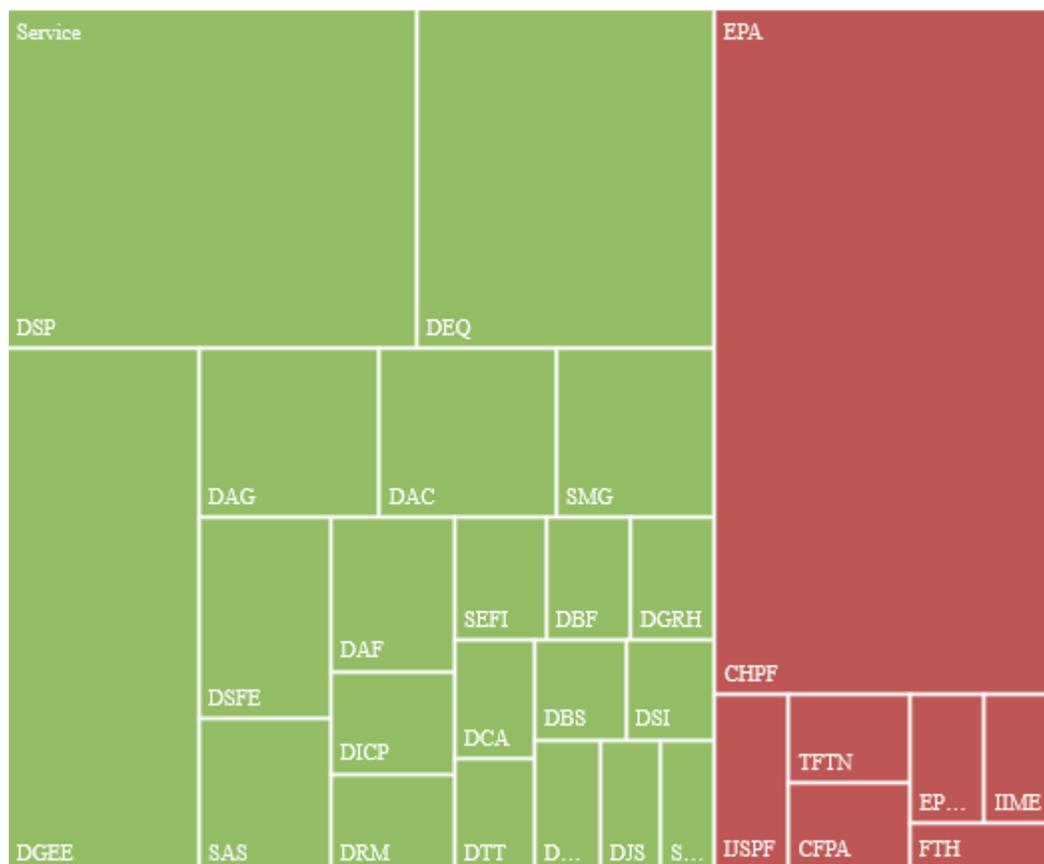
Les 656 effectifs ainsi dénombrés sont constitués pour près de 57 % de personnes émergeant sur des dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH, CVD, CDL, etc.). Les agents recrutés en ANT représentent 24 % du total.

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.



1.2. RÉPARTITION DES AGENTS PAR ENTITÉ ADMINISTRATIVE

Au 31 décembre 2023, les 8 030 agents hors dispositif d'insertion professionnelle se répartissent dans les plus grandes entités (de plus de 50 agents) comme suit :



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

Il est constaté que :

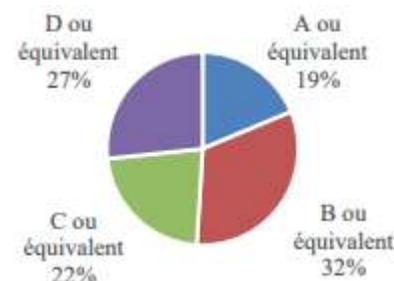
- Les quatre plus grandes entités (le centre hospitalier de la PF avec 1 893 agents, la direction de la santé avec 1 124 agents, la direction de l'équipement avec 81330 agents et la direction générale de l'éducation et des enseignements avec 812 agents) rassemblent 57,8 % des effectifs, soit un total de 4 642 agents ;

- 37 entités ont un effectif inférieur ou égal à 50 agents parmi lesquels on compte 114 entités comptabilisant un effectif compris entre 1 et 10 agents. Ces 37 entités comptent 721 agents, soit 9 % du total ;
- Les 24 autres entités, dont l'effectif oscille entre 554 et 2469 agents, représentent 33 % du total avec 2 667 agents.

1.3. RÉPARTITION DES AGENTS PAR CATÉGORIE ET PAR FILIÈRE

De manière synthétique, la répartition par catégorie des 774 agents sur postes budgétaires se présente ainsi :

Catégorie	en valeur
A ou équivalent	1 452
B ou équivalent	2 499
C ou équivalent	1 733
D ou équivalent	2 063
Total	7 748



Le ratio agents de catégorie A ou équivalent rapporté à l'effectif global considéré s'élève à 19 %. Ce taux était en constante augmentation depuis 2016, mais a marqué une très légère baisse de 0,73 point entre 2022 et 2023.

Les agents de catégorie D représentent un peu plus d'un quart des effectifs. Ce taux est resté stable en 2023 par rapport à l'année dernière.

La répartition des 7 747 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 les catégories « B ou équivalent » (66 %) et « C ou équivalent » (67 %) où elles représentent deux tiers des effectifs.

A contrario, les agents de catégorie D ou équivalent sont majoritairement des hommes, représentant 65 % des effectifs de cette population.





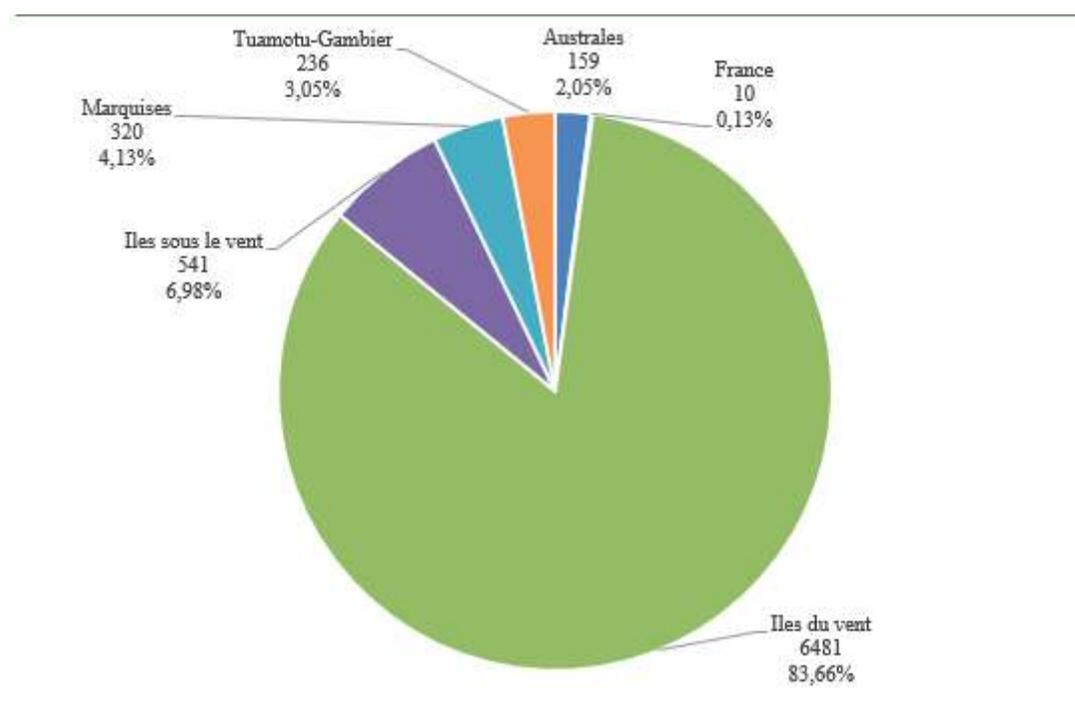
Les agents se répartissent par filière conformément au tableau ci-dessous :

Filière	Effectif total	En %
Filière administrative et financière	1 754	22,64%
Filière éducative	487	6,29%
Filière recherche	1	0,01%
Filière santé	2 065	26,66%
Filière socio-éducative, sportive et culturelle	401	5,18%
Filière technique	2 041	26,35%
Sans filière	998	12,88%
Total	7 747	100%

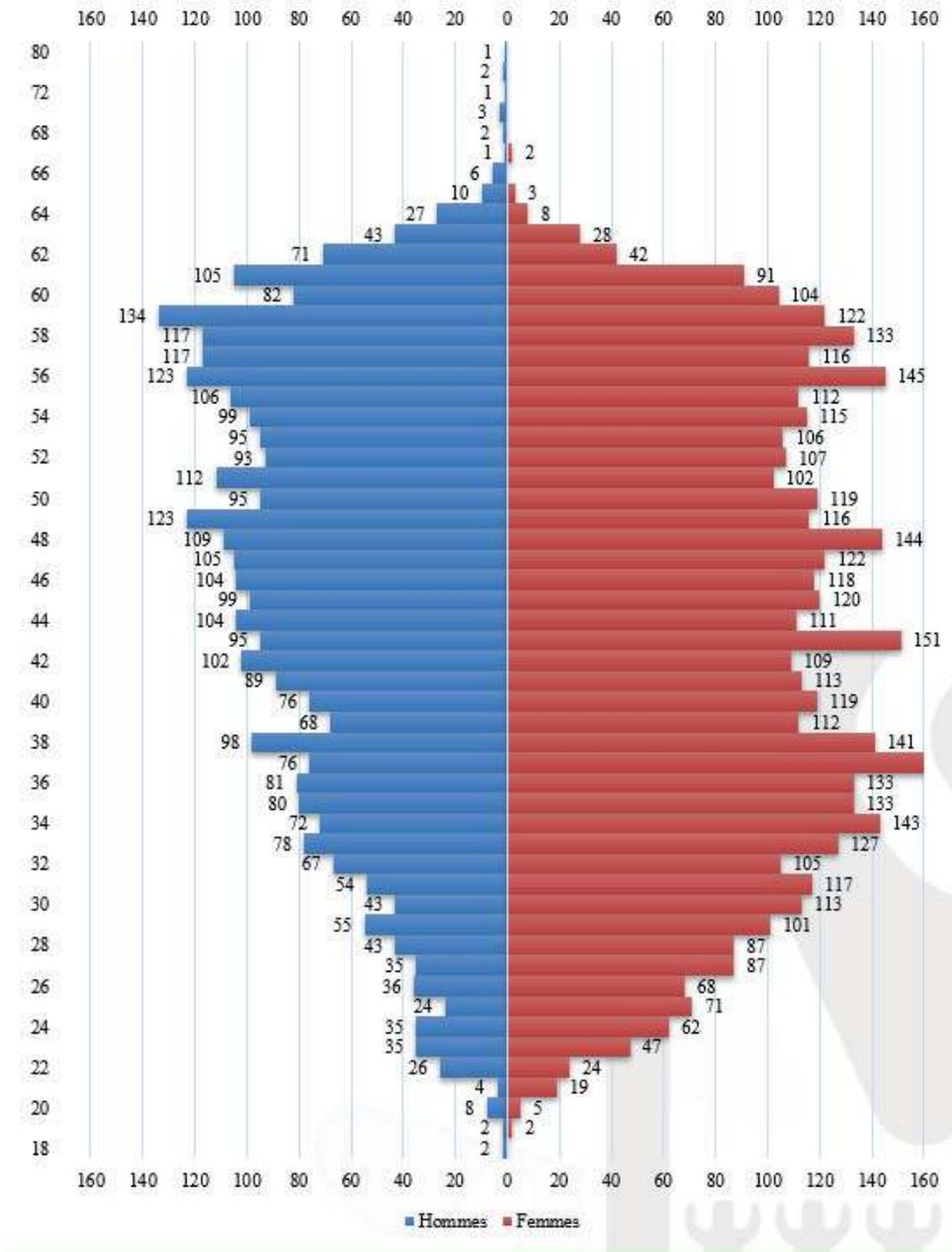
Les filières administrative et financière (22,64 %), santé (26,66 %) et technique (26,35 %) sont de loin les plus prépondérantes et représentent ensemble plus des trois quarts des effectifs (75,64%).



1.4. RÉPARTITION DES AGENTS PAR LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE



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 61,5 % (493 agents) des effectifs qui ont plus de 40 ans, un taux cependant en diminution par rapport à l'année précédente où il s'établissait à 63,2 %. Ainsi le nombre important de départs à la retraite de 2019, cumulé à ceux observés les années suivantes et associé à la nomination régulière de jeunes recrues par la voie de concours, ont permis de continuer à faire baisser ce taux.

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Nb de départs	245	32	78	106	113



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 2,234,48 % de l'effectif global, (soit 179356 agents).

Dans les 5 ans à venir, près de 176 % des agents partiront à la retraite (soit 1 260 371 agents de 57 ans et plus 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 47214, soit 30,94 % de l'effectif global)

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

- 7 748 agents sur postes budgétaires de la Polynésie française
- 656 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
- 1 371 agents partiront à la retraite dans les 5 ans à venir





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 2023 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 non permanents), occupés ou vacants à la date du 31 décembre 2023. Cette étude permet de relever les grandes tendances décrites ci-après.

2.1. ANALYSE DES MÉTIERS DE L'ADMINISTRATION DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

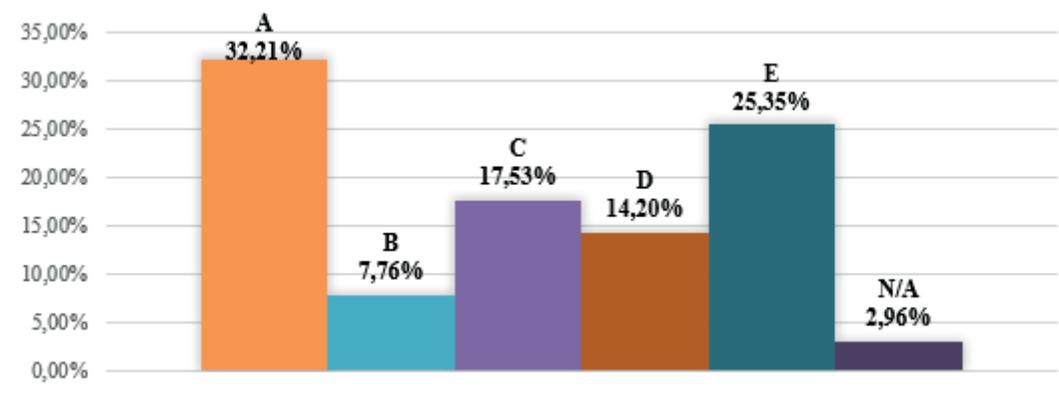
La présentation ci-dessous décrit une répartition des métiers par domaines professionnels et familles professionnelles.

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 2022
A	Pilotage, management et gestion des ressources internes	32,21%	0,38%
B	Politiques publiques d'aménagement et de développement	7,76%	-0,03%
C	Interventions techniques et sécurité	17,53%	-0,30%
D	Services à la population	14,20%	0,19%
E	Santé publique	25,35%	-0,22%
N/A	(métiers non définis dans le référentiel de la Polynésie française)	2,96%	-0,02%

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 2022, 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 32,21 % des effectifs marquant une légère augmentation par rapport à l'année 2022 de 1,18 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, soit près de 43 métiers.
- Les domaines liés aux services à la population (D) et à la santé publique (E) cumulent 39,54 % des effectifs, soit une diminution cumulée de -0,08 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 baisse de -1,3 point. 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 (ingénieur DEVOPS, orthoptiste, épidémiologiste, etc.) .



2.1.2. RÉPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

La répartition en annexe 3 des postes budgétaires par famille professionnelle, identifiées au nombre de 43 dans le référentiel des métiers, soit une . 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



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	16,15%
A06	Moyens généraux	13,87%
D01	Education et enseignement	6,59%
E02	Assistance aux soins	6,22%
A09	Logistique	5,15%
A02	Finances et budget	4,65%
D05	Social	5,19%
C08	Hôtellerie et restauration	4,30%
C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	4,24%
A04	Ressources humaines	2,76%

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 69% des effectifs globaux. Les familles professionnelles « soins et prévention » et « moyens généraux » occupent depuis 7 ans la 1ère et la 2nde place.



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 \geq 500 agents	2	Infirmier, Secrétaire.
Métiers occupés par des effectifs \geq 300 et \leq 499 agents	3	Aide-soignant, Médecin, Assistant d'éducation.
Métiers occupés par des effectifs \geq 100 et \leq 299 agents	14	Chargé des opérations budgétaires et comptables, Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics, Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien, Travailleur social, Employé de bureau, Chargé des ressources humaines, Agent de surveillance et de sécurité, Instructeur de dossier, Agent d'éducation pour élèves en situation de handicap, Juriste, Enseignant généraliste ou technique etc.
Métiers occupés par des effectifs \geq 20 et \leq 99 agents	62	Chargé d'accueil, Chargé de projet de développement, Cadre de santé, Responsable de travaux infrastructures, Chargé de gestion fiscale, 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 \leq 19 agents	105	Responsable de travaux bâtiment, Chargé du contrôle fiscal et de la vérification des entreprises, Animateur santé et sécurité au travail, Chargé d'études socio-économiques, Chargé du développement touristique, 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 à 100 agents et représentant à eux-seuls 60,61 % 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	9,64%
A06-05	Secrétaire	6,56%
E02-01	Aide-soignant	4,46%
E01-01	Médecin	3,95%
D01-05	Assistant d'éducation	3,75%
A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	3,52%
C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	3,41%
A09-06	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	3,20%
#N/A	Fiche métier non établie	2,96%
C02-05	Agent de maintenance des infrastructures - Voiries, aéroports, ports	2,62%

Source : DUOG des services, des EPA et des AAI



2.2. RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES 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.

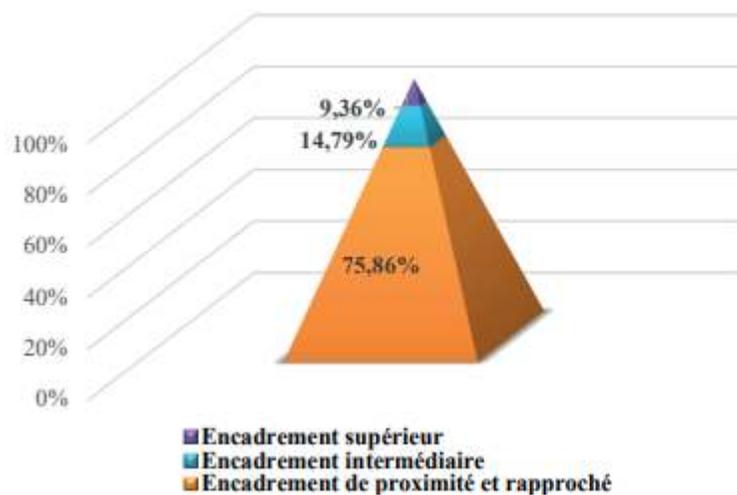
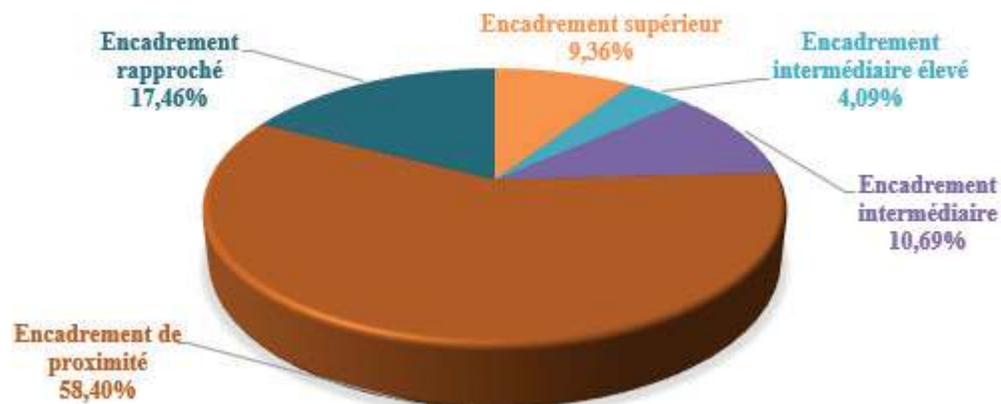
Ainsi, il est observé que 14,34 % des postes budgétaires de l'administration de la Polynésie française flèchent sur une fonction d'encadrement, un taux en légère diminution par rapport à 2022 où il était à 14,4 %. Cette révision peut refléter des changements dans les besoins de l'administration en matière 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 2023/2022
Encadrement supérieur	Chef de service, directeur d'EPA (et adjoint)	9,36%	-0,37%
Encadrement intermédiaire élevé	Chef de subdivision, chef de division (et adjoint)	4,09%	-0,18%
Encadrement intermédiaire	Chef de département, chef de section (et adjoint)	10,69%	1,05%
Encadrement de proximité	Chef de bureau, chef de cellule (et adjoint)	58,40%	-0,66%
Encadrement rapproché	Chef d'équipe (et adjoint)	17,46%	0,18%

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 (75,86 %) constituée essentiellement d'un encadrement rapproché et de proximité.

L'encadrement intermédiaire représente 14,79 % et l'encadrement supérieur, dont le niveau de responsabilité est le plus élevé, représente 9,36 %.

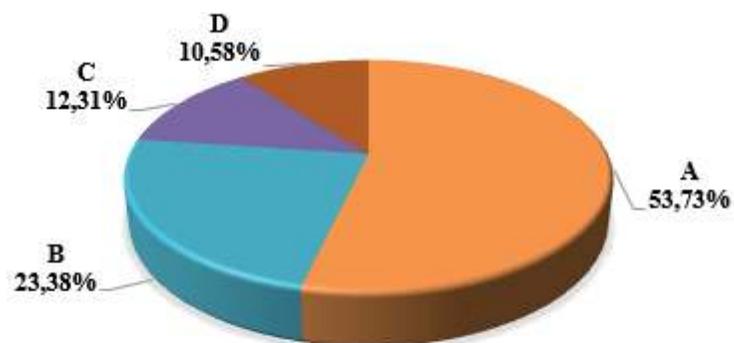


Il peut être observé un rétrécissement de la base de la pyramide avec un encadrement rapproché et de proximité qui perd 3,20 points par rapport à 2022.

Répartition des fonctions d'encadrement par catégorie: Plus de la moitié des postes d'encadrement (53,73%) relèvent de la catégorie A. Les cadres de catégorie B arrivent en seconde position avec 23,38%, suivi de ceux de catégorie C et D qui représentent respectivement 12,31% et 10,58%. 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).

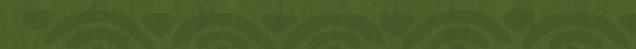


LA RÉPARTITION DES FONCTIONS D'ENCADREMENT PAR CATÉGORIE



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 », ...
- 14,34 % des postes impliquent une fonction d'encadrement



IV 3. 1.1 LE RECRUTEMENT

3.1. LES CONCOURS

L'arrêté n° 1556/CM du 11 août 2022 autorise l'ouverture, au titre des années 2022 et 2023, de vingt (20) concours relevant de la filière administrative et financière, la filière éducative, la filière socio-éducative, la filière santé et la filière technique de la fonction publique de la Polynésie française.

Le tableau ci-après illustre la répartition des candidats et lauréats des quatorze (14) concours finalisés en 2023 :

Filières	Catégories	Cadre d'emplois	Candidats autorisés à concourir	Lauréats
Concours initiés en 2022 et clos en 2023				
Filière éducative	B	Adjoint d'éducation	3840	75
Sous-total FED			3840	75
Filière socio-éducative	A	Psychologue	31	16
Sous-total FSE			31	16
Filière administrative et financière	B	Rédacteur	3364	137
Sous-total FAF			3364	137
Sous-total concours initiés en 2022 et clos en 2023			7235	228
Concours initiés 2023 et clos en 2023				
Filière technique	A	Ingénieur	191	59
Filière technique	B	Instructeur de formation professionnelle	43	22
Sous-total FTE			234	81
Filière santé	A	Sage-femme clinicienne	18	9
Filière santé	B	Diététicien	10	7
Filière santé	B	Kinésithérapeute	7	4
Filière santé	B	Psychomotricien	3	1
Filière santé	B	Ergothérapeute	5	4
Filière santé	B	Manipulateur d'électroradiologie médicale	5	4
Filière santé	B	Préparateur en pharmacie	39	19
Filière santé	B	Technicien de laboratoire	17	11
Filière santé	A	Médecin	9	6
Sous-total FSA			113	65
Sous-total concours initiés en 2023 et clos en 2023			347	146
Total concours clos en 2023			7582	374



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	337	676	267	205	1 485
. dont recrutement au motif 33.1	1	0	0	0	1
. dont recrutement au motif 33.2	51	17	1	1	70
. dont recrutement au motif 33.3	0	0	0	0	0
. dont recrutement au motif 33.4	166	558	210	151	1 085
. dont recrutement au motif 33.5	82	18	0	0	100
. dont recrutement au motif 33.6	37	83	56	53	229

SUR ARTICLE 34 dans le cadre :	90	112	52	124	378
. Dont recrutement au motif 34.1 (besoin saisonnier)	0	4	0	0	4
. Dont recrutement au motif 34.2 (surcroît exceptionnel d'activité)	23	43	36	13	115
. Dont recrutement au motif 34.3 (besoin occasionnel - projet)	56	44	14	9	123
. Dont recrutement au motif 34.4 (travaux en régie - hors Tahiti)	0	0	0	96	96
. Dont recrutement au motif 34.5 (art. 59 et 169 de la LOPF)	11	13	1	4	29
. Dont recrutement au motif 34.6 (remplacement agent malade ou en maternité)	0	8	1	2	11
Total	427	788	319	329	1 863

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.

On note en particulier que :

- entre 2022 et 2023, le nombre total d'ANT est passé de 2 116 à 1 863, soit une baisse de 12 % ;
- pour 86,2979,71 % 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 73,065,41 % des recrutements sur cet article ;

- les recrutements d'agents non titulaires hors postes budgétaires représentent 13,7120,29 % des ANT et ils sont principalement recrutés pour faire face à un surcroît exceptionnel d'activité besoin occasionnel lié à la mise en place d'un projet (32,54 45,17 % d'entre eux) ;
- il est fait appel le plus souvent à des agents de catégories A et B, lesquels représentent 65,22 4,56 % des personnes sollicitées ;

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

- 148 concours ouverts et finalisés en 2023 pour 374 lauréats
- 1 863 ANT recrutés en 2023



4. LA GESTION DE CARRIÈRE ET LA MOBILITÉ



4.1. AVANCEMENT

Les travaux de notation réalisés en début d'année servent de base aux travaux d'avancement. En 2023, 4 131 fiches de notation ont été réceptionnées par la DGRH au titre de l'année 2022, soit 81,77 % (contre 89,59 % en 2022) des fiches attendues.

4.1.1. L'AVANCEMENT D'ÉCHELON

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

Au cours de l'année 2023, les travaux d'avancement d'échelon ont fait l'objet de l'établissement de 2 150 arrêtés dont 1 129 fonctionnaires qui ont bénéficié d'une réduction de durée d'ancienneté.

Pour les agents ANFA des services administratifs : 24 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon dont 75 % de femmes.

Statuts	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4	Total	Homme	Femme
FPT	495	574	313	745	2 127	922	1 205
...dont FAF	138	199	48	93	478	118	360
...dont FTE	66	89	68	528	751	588	163
...dont FSE	28	70	24	0	122	31	91
...dont FED	91	0	0	0	91	40	51
...dont FSA et FRE	172	216	173	124	685	145	540
ANFA	3	15	3	2	23	6	17
Total	498	589	316	747	2 150	928	1 222

Source : Données DGRH



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 2023, les travaux en matière d'avancement de grade ont entraîné la consultation de 23 C.A.P. au titre des années 2020 à 2022, pour certains, et 2023. Les avancements de grade ont concerné 298 agents dont 49 % de femmes et 51 % d'hommes relevant essentiellement des filières administrative, technique et santé.

Filières	A	B	C	D	Total	Homme	Femme
FAF	19	14	5	28	66	12	54
FTE	25	3	5	123	156	121	35
FSE	1	7	-	-	8	2	6
FED	-	3	-	-	3	3	-
FSA et FRE	5	30	23	7	65	14	51
Total	50	57	33	158	298	152	146

Source : Données DGRH



4.2. ORGANISATION ET RÉSULTATS DES EXAMENS PROFESSIONNELS

Dans le cadre des campagnes de promotions aux grades supérieurs, ce sont 17 examens professionnels, dont 7 au titre de 2022 et 10 au titre de 2023, qui ont été organisés en 2023, et 4 examens qui seront clôturés en 2024 et 1 en 2025. 8 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	1	13	4
	B	1	16	1
	D	2	35	12
Total FAF		4	64	17
FTE	A	1	3	1
	B	1	30	-
	C	1	77	-
	D	2	235	49
Total FTE		4	345	50
FSA	C	1	41	7
	D	2	44	-
Total FSA		3	85	7
FSE	A	3	2	1
	B	2	19	-
Total FSE		5	21	1
FED	B	0	0	0
Total FED		0	0	0
TOTAL GENERAL		17	515	75

Source : Données DGRH

On note :

- sur 17 examens professionnels organisés, 2 se sont avérés infructueux, soit 11,76 %. 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 2024 ; 5 examens seront clôturés en 2024 et 2025.

Le taux d'inscription en 2023 est en augmentation de 23,2 % par rapport à l'année précédente, un taux qui résulte notamment de l'amélioration de la transparence en matière d'évolution de carrière.



4.3. L'ORIENTATION ET LA MOBILITÉ

4.3.1. LA MOBILITÉ EXTRA-SERVICE

En 2023, 239 agents ont bénéficié d'une mobilité extra-service, un chiffre marquant une forte augmentation par rapport à 2022 qui enregistrait 64 agents concernés.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total
Nombre de mutations abouties dans l'année	66	89	68	16	239

Source : Données DGRH



Les agents bénéficiant d'une mobilité extra-service sont majoritairement de catégorie B (37 %).

4.3.2. LA MOBILITÉ INTRA-SERVICE

D'après les fiches déclaratives des services et EPA, 746 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	198	264	189	99	750	232	518

Source : données déclaratives des services, AAI et EPA



La mobilité intra-service touche majoritairement les femmes (69,1 %) et les cadres de niveau A et B (61,6 %).



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 20232, 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)	106	142	253	1	502	136	366
Nomination sur liste d'aptitude	7	1	1	78	87	53	34
Recrutement sur dispositif TRH	2	6	3	0	11	7	4
Mobilité (mutation)	41	36	13	3	93	33	60
Reprise suite à une disponibilité / un détachement / une suspension de contrat / une mise à disposition / un congé parental, congé sans traitement	20	21	8	7	56	18	38
Recrutement/renouvellement CDD ANT	401	805	334	373	1 913	756	1 157
Affectation/renouvellement FEDA	35	1	1	0	37	26	11
Mise à disposition CEAPF	2	1	0	0	3	1	2
Transfert d'agent avec poste	4	5	2	6	17	11	6
TOTAL	618	1 018	615	468	2 719	1 041	1 678

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Les 2 719 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 3342 % du total et les flux de sorties (1 415 mouvements) concernent plus de 17 % du total.

Au niveau des 2 719 entrées, il peut être observé que :

- le poids des recrutements à titre définitif (concours, liste d'aptitude, TRH,) représente 22,07 % des cas d'entrée ;
- 70,36 % des entrées sont à titre temporaire (CDD) traduisant une précarité sur certains postes ;
- 60,17% des effectifs entrant dans la collectivité concernent l'encadrement (cat. A et B) ;
- les nouvelles recrues sont majoritairement des femmes (61,71 %).

II - SORTIES					Total	Homme	Femme
Départ à la retraite	11	35	26	32	104	67	37
Départ volontaire	17	22	12	8	59	23	36
Révocation – licenciement -inaptitude	34	91	20	13	158	50	108
Décès	5	3	4	8	20	11	9
Départ : disponibilité /détachement /suspension de contrat/ mise à disposition/ congé parental/ congé sans traitement	34	40	19	27	120	40	80
Fin de CDD ANT	107	414	130	158	809	356	453
Fin de détachement FEDA	9	0	0	0	9	3	6
Fin de mise à disposition CEAPF	4	0	0	0	4	2	2
Mobilité (mutation)	31	41	14	7	93	27	66
Transfert d'agent avec poste	1	2	1	13	17	8	9
Stagiaire concours non titularisé	5	0	17	0	22	4	18
TOTAL	258	648	243	266	1 415	591	824

Au niveau des 1 415 sorties, il est à noter que :

- 57,81 % des cas de sorties concernent les non titulaires (fin de CDD ou fin de détachement de FEDA) ;
- Pour les agents titulaires, le motif de départ correspondant à un changement de position statutaire (détachement, disponibilité, congé parental etc.), représente 8,48 % des départs ;
- les agents de catégories B sont les plus concernés et représentent 45,8 % des départs ;
- les femmes sont majoritaires dans ces flux de sorties (58,23%).

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 évènements 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 2023, les données individuelles communiquées par les 63 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)	50 023	7 554	1 588	200	59 365	190 298
Congés de maternité ou d'adoption	Congés de 16 semaines			137	137	14 247
Congés parentaux	Congés par tranche de 6 mois			7	7	1 163
Congés de formation professionnelle	512	76	41	135	764	8 756
Congés pour formation syndicale	510	26	0	0	536	4 378
Absence pour participer aux examens professionnels ou aux concours (en qualité de candidat)	895	20	0	0	915	811
Autorisations spéciales d'absence pour évènements familiaux	432	22	0	0	454	1 212
Autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducation, sportives et culturelles	48	83	1	0	132	855
Repos compensateur	1 929	69	5	3	2 006	1 854
Grève	247	0	0	0	247	301
Autres absences	674	30	0	3	707	1 613
TOTAL	55 270	7 880	1 635	485	65 269	225 485

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Au cours de l'année 2023, le nombre de demandes de congés déclarées s'élève à 5 269 pour un nombre de 225 485 jours.

S'agissant des congés annuels, ils représentent 90,95 % des demandes. Les demandes de congés de moins de 5 jours représentent 84,68 % des demandes totales contre 12,07 % pour les demandes de 5 à 15 jours, 2,51 % pour les demandes comprises entre 15 à 30 jours et 0,74 % pour celles supérieures à 30 jours.



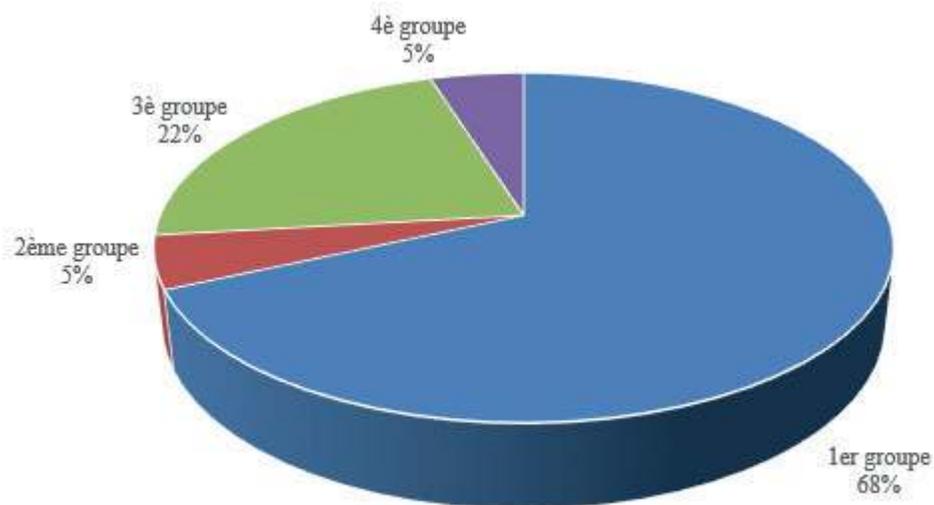
4.6. LES MESURES DISCIPLINAIRES

La répartition des sanctions disciplinaires prises en 2023 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 31/12/2023	
		Nombre de sanctions	Nombre d'agents	Nombre de sanctions	Nombre d'agents
1 ^{er} groupe	Avertissement	18	13	0	0
	Blâme	10	10	2	2
2 ^{ème} groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0
	Abaissement d'échelon	1	1	0	0
	Exclusion temporaire de fonctions (durée max. 15 jours)	0	0	0	0
	Déplacement d'office	1	1	0	0
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation	0	0	0	0
	Exclusion temporaire de fonctions (de 6 mois à 2 ans)	9	9	0	0
4 ^{ème} groupe	Révocation	2	2	0	0
TOTAL		41	36	2	2



Ainsi, 1 sanction allant de l'avertissement à la révocation ont été prononcées en 2023 et ont concerné 36 agents, contre 90 sanctions pour 88 agents en 2022.



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

- 68,29 % des sanctions prononcées relèvent du 1er groupe (dont 43,9 % d'avertissement et 24,39 % de blâme) et concernent 23 agents ;
- 2 sanctions de 2ème groupe ont été données en 2023.

En ce qui concerne les sanctions de 3ème groupe, 9 ont été prononcées en 2029.

Les sanctions de 4ème groupe représentent 4,88 % des sanctions prononcées (2 révocations) concernant 2 agents en 2023.



CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

Avancement :

- 4 131 fiches de notation réceptionnées par la DGRH
- 2 150 avancements d'échelon
- Nombre d'agents ayant bénéficié d'une réduction d'ancienneté : 1 129
- 298 avancements de grade

Examens professionnels :

- 17 examens professionnels ouverts
- Pas d'ouverture pour 8 examens professionnels

Mobilité :

- 239 agents ont muté dans une autre entité administrative
- 746 agents ont bénéficié d'une mobilité en interne dans leur propre structure
- Les cadres de catégorie B sont les plus mobiles (36 % des mutations)

Flux :

- 2 719 entrées et 1 415 sorties enregistrées
- 70 % des entrées et 57 % des sorties concernent des contrats à durée déterminée

Absence :

- Hormis les arrêts maladie, chaque agent a été absent en moyenne 27 jours ouvrés de l'année

Discipline :

- 1 sanctions prononcées
- 36 agents sanctionnés
- 68 % des sanctions relève du niveau 1 (blâme ou avertissement)
- Les révocations ont concerné 2 agents de l'administration



5. LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES



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.

5.1. LA FORMATION SUR CRÉDITS 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 :

1. un schéma directeur des formations pour un service public efficace et efficient pour l'usager ;
2. des modalités d'ingénierie de la formation professionnelle continue optimales ;
3. des moyens de la formation professionnelle continue performants.

5.1.1. FORMATIONS TRANSVERSALES 2023

L'offre de formation 2023 constitue la dernière année 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 2023.

Les éléments relatifs à l'exécution du plan de formation 2023 sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Nombre prévu en début d'année 2023	Nombre réalisé en fin d'année	% de réalisation/prévisions début d'année 2023
Modules	90	54	60%
Sessions	243	141	58%
Actions de formation*	1 501	1 203	80%

** Est définie 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.*



1 203 actions de formation ont été réalisées au bénéfice de 988 agents. Par rapport au prévisionnel fixé en début d'année, le taux de présentisme pour l'année 2023 est d'environ 81 %.

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 2023, les dépenses de formation s'élèvent à soixante quatre millions sept cent trente-cinq mille six cent quatre-vingt-quatorze francs CFP (64 735 694 XPF), soit 3,5 fois plus qu'en 2021 et près de 1,5 fois plus qu'en 2022

	Frais de formation
Frais de formation, dont :	39 217 117 XPF
-Formations dispensées par les organismes de formation	33 269 037 XPF
-Formations dispensées par les formateurs occasionnels de l'Administration	5 948 080 XPF
Indemnités journalières	5 354 185 XPF
Frais de transport	5 411 300 XPF
Autres	14 753 092 XPF
Total général	64 735 694 XPF

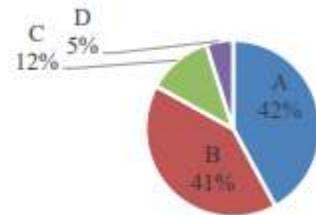


5.1.2.1. BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION

Le nombre d'agents formés par catégorie :

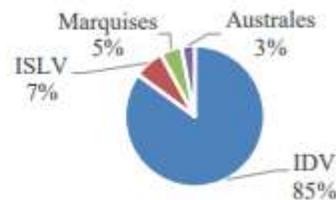
Toutes catégories confondues, le taux de présentéisme est de 81 %, soit une diminution de 10 % en comparaison de 2022 :

Catégorie	Nombre d'agents formés	Nombre d'actions suivies
A ou équivalent	415	500
B ou équivalent	405	498
C ou équivalent	119	148
D ou équivalent	49	57
Total général	988	1203



Le nombre d'agents formés par archipel :

Archipel	Nombre d'agents formés
IDV	840
ISLV	69
Marquises	49
Australes	30
Total général	988



5.1.2.2. FORMATION D'ADAPTATION INITIALE

À l'issue des concours organisés en 2022 et 2023, deux parcours d'adaptation et d'intégration ont été mis en place à l'adresse des fonctionnaires stagiaires du cadre d'emplois des attachés d'administration et des ingénieurs.

Ces parcours se déclinent en deux parties portant :

- sur les fondamentaux :
 - de la fonction publique ;
 - de la dépense publique ;
 - de la commande publique ;
 - du management ;
 - de l'innovation publique ;
 - de l'organisation administrative de la Polynésie française.
- sur la gestion de projet :
 - pour les attachés d'administration, les stagiaires réunis en groupe ont eu sur 4 mois à élaborer et à prototyper une solution liée au projet d'administration choisi ;
 - pour les ingénieurs, un hackathon sur 2 jours a été organisé afin de trouver la meilleure solution pour une banque solidaire et un projet d'Up-cycling, au bénéfice de l'association FACE.

Les éléments relatifs à l'exécution des « PAI » sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Nombre prévu en début d'année 2023	Nombre réalisé en fin d'année	% de réalisation/prévisions début d'année 2023
Modules	9	9	100%
Sessions	11	11	100%



On relève la participation de 35 ingénieurs stagiaires pour 43 lauréats et 44 attachés stagiaires pour 63 lauréats.



5.1.2.3. AUTRES FORMATIONS RÉALISÉES 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 2023 les formations suivantes :

Intitulé	Qualité	Effectifs
Digitalisation d'un module de formation	Formateurs occasionnels	8
La performance organisationnelle et responsabilité managériale	Managers	6
La performance et sens de la modernisation de l'action publique	Managers	6



5.2. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR CRÉDITS 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 2023, permet de relever que :

- Au niveau des services administratifs (source : données DGRH) : 239 sessions de formation ont été enregistrées pour un coût total de 131 435 463 XPF (102 545 501 XPF destinés aux formations, 13 034 640 XPF pour les indemnités journalières et 15 855 322 XPF pour les transports) pour un total de 1 768 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 184 011 399 XPF (IJ et transport inclus).

5.3. DONNÉES GLOBALES SUR LA FORMATION

Le budget global consacré à la formation pour la collectivité constituant les services et les EPA s'élève à 380 182 556 XPF dont :

- 131 435 463 XPF sur crédits spécifiques des services ;
- 184 011 399 XPF sur crédits spécifiques des EPA ;
- 64 735 694 XPF sur crédits DGRH.

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

- 380 182 556 XPF de budget de formation
- 988 agents pour 1 203 actions de formations transversales
- 85 % des agents formés habitent les Îles-du-vent



IV 6.

1.1 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 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.

6.1. MÉDECINE DU TRAVAIL

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

Type de visite	Effectifs vus
Visite annuelle	1 013
Visite complémentaire	224
Total	1 237



Source : Données DGRH

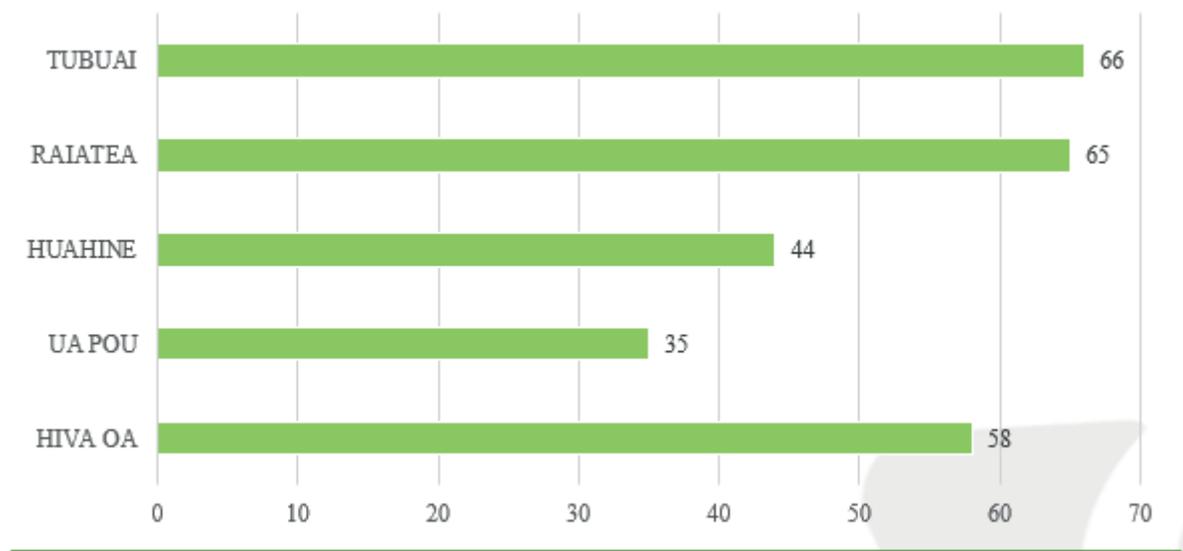
En 2023, 12,8 % de l'effectif total des services (hors statut des marins et dispositifs d'insertion professionnelles) ont bénéficiés d'une visite annuelle.

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

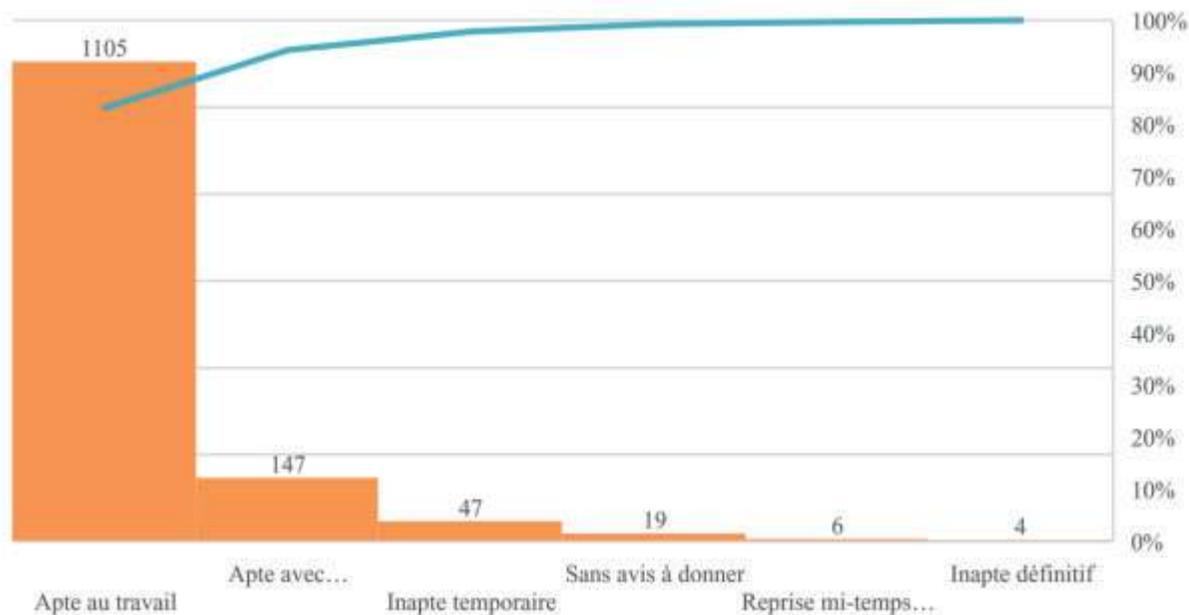


En 2023, une seule équipe médicale a été mise à la disposition des services du pays. Cette réorganisation a permis de répondre efficacement aux demandes de visites médicales et de favoriser une meilleure collaboration entre l'équipe de la DGRH et celle du prestataire. La réussite de cette nouvelle organisation repose sur la mise à disposition du planning complet du médecin qui a permis de réduire considérablement le temps d'attente et de programmer les visites sur au moins trois mois. Le nombre de visites médicales a augmenté de plus de 10 %. Ainsi, 1 237 visites au total ont été effectuées en 2023, soit 1 013 visites annuelles et 224 visites complémentaires.

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



En 2023, 268 visites médicales ont été effectuées dans les îles soit 21.67% 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.



6.2. ACCOMPAGNEMENT ET QUALITÉ 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, 92 dossiers ont été traités au bénéfice de 96 agents :

	Service	EPA	Total
Situations individuelles	89	1	90
Situations collectives	2	0	2
Total	91	1	92

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'augmentation des dossiers, en 2023, s'explique par une collaboration étroite avec le médecin du travail. Sur 92 dossiers, 70 ont été orientés vers la DGRH par le médecin du travail. Cela a permis un traitement pluridisciplinaire de chaque situation.



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,

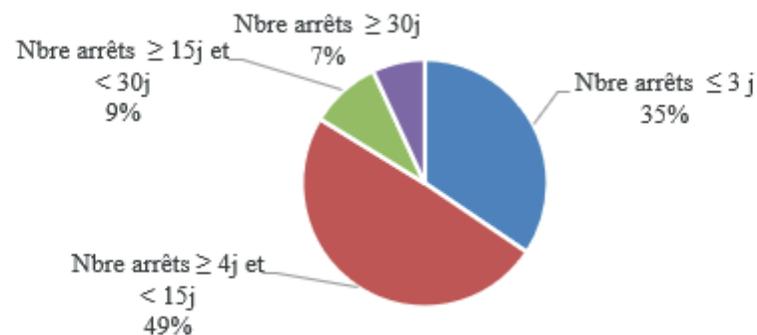
Les congés de longue durée, selon l'article 36 et suivants de la même délibération précitée.

Pour l'année 2023, 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	4 926	7 044	1 306	878	14 154	120 588	3 805	/
. dont arrêt suite à un accident de travail	29	112	51	47	239	4 358	/	108
Congés de longue maladie articles 34 et 35 de la délibération	8	32	36	95	171	8 393	48	/
. dont arrêt longue maladie suite à un accident de travail	0	0	0	0	0	0	/	0
Congés de longue durée article 36 et suivants de la délibération	3	2	2	22	29	3 481	13	/
. dont arrêt longue durée suite à un accidents de travail	0	0	2	5	7	330	/	2
Total	4 937	7 078	1 344	995	14 354	132 462	3 866	110



Le graphique ci-dessous permet de visualiser pour 20232 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 83,7 %, répartis entre les arrêts d'une durée de 4 à 15 jours (49,31 %) et ceux d'une durée inférieure ou égale à 3 jours (34,39 %).

Les arrêts de 15 jours et plus représentent 16,3 % 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 6,93 % 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 1,04%, les congés de longue maladie 6,34% et les congés de longue durée 2,63%.

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

Santé et sécurité au travail :

- 1 013 visites annuelles effectuées
- 224 visites complémentaires effectuées
- 96 agents ont bénéficié d'un accompagnement du psychologue du travail

Absences :

- 34% des arrêts maladies sont de courte durée (≤ 3 jours)



7.1. RÉUNION 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 74 reprises en 2023, dont 2 fois en procédure d'urgence, 2 et ses travaux ont porté notamment sur l'examen de 31 18 projets, de projets de lois du pays, de délibérations et d'arrêtés, ainsi que sur la revalorisation du point d'indice ;
- la commission administrative paritaire (CAP) : il existe 29 CAP relatives aux 56 cadres d'emplois de la fonction publique de la Polynésie française. En 2023, les CAP ont été réunies 10257 fois, 9047 fois en CAP ordinaire (30 en présentiel/17 en distanciel) et 123 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 2023 pour traiter les propositions d'avancement avec bonification.

7.2. LES GRÈVES

En 2023, 10 préavis et mouvements de grève ont eu lieu dans les services et établissements publics administratifs :

- le 19 janvier 2023 au CHPF. Les revendications de l'intersyndicale (OTAHI, O oe to oe rima, CSTP-FO, SPHPF, SEMAR, SPEPPF) portaient sur le budget de l'établissement, la qualité et la sécurité des soins et la revalorisation des statuts du personnel. La fin de conflit a eu lieu le 20 janvier 2023.
- le 27 janvier 2023 à la Direction de l'aviation civile (DAC) dépôt d'un préavis de grève de la FRAAP pour le 2 février 2023. Les revendications portaient sur notamment la revalorisation des ISS, la mise en place des examens professionnels et de concours de recrutement. Cependant, signature d'un protocole d'accord de fin de conflit le 2 février 2023.
- le 6 février 2023, dépôt d'un préavis de grève à l'hôpital d'Uturoa par CSTP-FO pour le 11 février 2023. Les revendications concernaient le paiement des indemnités d'astreintes, le recrutement de personnels supplémentaires et le lutte contre la maltraitance au travail. Un protocole de fin de conflit a été signé le 15 février 2023.
- le 1er mars 2023, préavis de grève générale par l'intersyndicale (CSTP-FO, ATIM, CSIP, O oe toe rima et OTAHI) pour le 7 mars 2023. Il y a 14 points de revendications. Grève effective le 7 mars 2023 au matin mais suspendue en fin de journée.

- le 4 avril 2023, dépôt d'un préavis de grève au service d'accueil et de sécurité (SAS) pour le 13 avril 2023. Les 5 points de revendication portent sur le remplacement du chef de service, le redéploiement d'agent ANFA, respect d'un protocole d'accord de fin de conflit daté du 30 septembre 2022, la transformation de plusieurs postes et la reconsidération des conditions d'attribution des ISS. A la demande de la FRAAP, dans l'attente de la réalisation d'un audit du service mené par la DMRA, une suspension du préavis de grève est intervenue le 12 avril 2023.
- le 30 juin 2023, dépôt d'un préavis de grève par la CSIP à la DEQ pour le 6 juillet 2023. Les revendications portent sur les visites médicales obligatoires, réorganisation du personnel de la subdivision territoriale de Tahiti, remplacement du personnels D partis à la retraite ou décédés, plainte à l'encontre des agissements du chef de la subdivision. Signature d'un protocole d'accord de fin de conflit le 6 juillet 2023.
- le 1er septembre 2023, préavis de grève à la DAC par la FRAAP pour le 8 septembre 2023. La revendication principale concerne le respect du protocole d'accord de fin de conflit signé le 2 février 2023. Suspension du préavis de grève pendant 15 jours signé le 8 septembre 2023. Signature du protocole de fin de conflit le 22 septembre 2023.
- le 13 septembre 2023, préavis de grève au Centre des métiers de la mer de Polynésie française (CMMPF) par la FRAAP pour le 21 septembre 2023. Les 10 revendications concernent principalement la mauvaise gestion de l'établissement par le directeur en place, le harcèlement des agents en CDD et les erreurs de traitement des dossiers budgétaires et RH. Suspension du préavis de grève signé le 25 septembre 2023.
- le 22 septembre 2023, préavis de grève déposé à la direction de l'agriculture (DAG) par la CSIP et Aro no Porinetia pour le 28 septembre 2023. Les principales revendications sont des dysfonctionnements au sein du service, le non-respect de la hiérarchie et la réorganisation du service. A l'occasion d'un communiqué de presse, le 27 septembre 2023, la CSIP a annoncé la suspension du préavis de grève.
- le 22 septembre 2023, préavis de grève déposé à la direction de la biosécurité (DBS) par la CSIP et Aro no Porinetia pour le 28 septembre 2023. Les principales revendications sont les dysfonctionnements au sein du service, la reconnaissance, la formation et une ISS aux auxiliaires de contrôle, sécurité des agents travaillant sur les navires et la réorganisation et mutation des agents. A l'occasion d'un communiqué de presse, le 27 septembre 2023, la CSIP a annoncé la suspension du préavis de grève

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

- Un conseil de la fonction publique (CSFP) qui s'est réuni à 74 reprises
- 29 commissions administratives paritaires (CAP) réunis 90 fois
- Une commission paritaire consultative des ANFA qui s'est réunie 1 fois



IV 8. 1.1 L'ÉGALITÉ 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.

8.1. L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME DANS LES ENTITÉS 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 7 747 agents des entités administratives en poste au 31 décembre 2023 se répartissent ainsi par sexe :

Populations		Effectifs au 31/12/2023	Homme	Femme	Ratio H/Total
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF	6 817	2 862	3 955	41,98%
	...Dont les agents titulaires et stagiaires	5 426	2 301	3 125	42,41%
	...Dont les agents non titulaires sur poste	1 391	561	830	40,33%
	Fonctionnaires en service détaché auprès de l'administration de la Polynésie (FEDA)	82	50	32	60,98%
Sous-total :		6 899	2 912	3 987	42,21%
Agents de droit privé	Effectifs relevant du statut ANFA	687	313	374	45,56%
	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	20	9	11	45,00%
	Sous-total :	848	452	396	53,30%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF		7 747	3 364	4 383	43,42%

En 2023, 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 56,6 % en 2023.

La pyramide des âges permet de relever que les tranches inférieures à 20 ans et celles supérieures à 60 ans sont davantage occupées par des hommes. A contrario, les femmes sont majoritaires dans les tranches entre 20 et 60 ans, une donnée à rapprocher des résultats aux concours où les lauréats sont majoritairement des femmes (voir parité relative aux stagiaires ci-dessous).

8.2. L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME SUR DES THÉMATIQUES PARTICULIÈRES

8.2.1. EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres de jury relatifs aux trois (3) concours initiés en 2022 dont l'organisation matérielle s'est déroulée en 2023 :

Candidats autorisés à concourir		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
1 744	5 491	6	8	46	182



Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres de jury relatifs aux onze (11) concours ouverts et finalisés en 2023 :

Candidats autorisés à concourir		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
149	198	15	44	60	86



Pour les concours ouverts en 2023, la prépondérance des candidatures féminines est également observée avec 75 % contre 25 %. S'agissant des lauréats : sur les 374 lauréats, on compte 28,3 % d'hommes et 71,7 % de femmes.

Enfin, avec 71 % de femmes et 29 % des hommes dans la composition des jurys de concours, l'année 2023 tend vers un jury plutôt féminin.



8.2.2. EN MATIÈRE D'EXAMENS PROFESSIONNELS

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres du jury relatifs aux dix-sept (17) examens professionnels organisés en 2023 :

Candidats inscrits		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
310	205	26	51	46	35



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.

56,79 % des lauréats sont de sexe masculin et 43,21 % de sexe féminin. S'agissant des membres de jurys, la composition des membres marque une prédominance des éléments féminins (66,23 %).

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 2023 s'établit ainsi :

	Masculin		Féminin		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Titulaires	178	62,46%	107	37,54%	285
Suppléants	83	29,64%	197	70,36%	280
Total	261	46,19%	304	53,81%	565



Source : Données DGRH

A l'instar de 2022, on constate globalement une prépondérance de la représentation féminine dans les CAP bien que les hommes soient majoritaires chez les titulaires.



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.

8.2.5. EN MATIÈRE DE FORMATION

En 2023, l'offre de formation proposée sur le budget DGRH en matière de formations transversales, a conduit à la réalisation de 1 203 actions de formation pour un total d'agents concernés chiffré à 988.

La répartition H/F dans les actions de formation menées par la DGRH au titre de l'année 2023 s'établit ainsi :

	Nombre stagiaires
Homme	242
Femme	746
Total général	988



Les femmes ont représenté 76 % des agents bénéficiaires de formation

CHIFFRES CLÉS À RETENIR :

- Féminisation des agents en constante évolution : 44% en 2009 contre 56% en 2023
- 75% de femmes parmi les candidats aux concours, 72% parmi les lauréats
- 76% de femmes parmi les agents bénéficiaires de formation



ANNEXE 1 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE LES SERVICES ADMINISTRATIFS (SA) ET L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE (AAI), ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF (EPA).

		Situation au 31 décembre 2022	Situation au 31 décembre 2023	Variation 2022/2023		
				En chiffre	En %	
Personnels sur postes budgétaires de la Polynésie française (PF)						
Services administratifs (SA) et autorité administrative indépendante (AAI)	Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF (FPPF) en position d'activité	4 519	4 577	58	1,28%
		- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	3 419	3 670	251	7,34%
		- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1100	907	-193	-17,55%
		Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	41	41	0	0,00%
		Sous-total :	4 560	4 618	58	1,27%
	Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	484	454	-30	-6,20%
		Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	141	141	0	0,00%
		Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	16	11	-5	-31,25%
		Sous-total :	641	606	-35	-5,46%
		Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)	5 201	5 224	23	0,44%
Personnels hors postes budgétaires de la PF et personnes contribuant à l'activité des entités administratives						
	Agents de	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	88	109	21	23,86%
		Agents non titulaires (ANT) hors postes	111	139	28	25,23%
	Autres	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	107	85	-22	-20,56%
		Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	579	253	-326	-56,30%
		Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)	885	586	-299	-33,79%
		Total général des effectifs (a+b)	6 086	5 810	-276	-4,53%

ANNEXE 1 : RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE LES SERVICES ADMINISTRATIFS (SA) ET L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE INDÉPENDANTE (AAI), ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF (EPA).

		Situation au 31 décembre 2022	Situation au 31 décembre 2023	Variation 2022/2023	
				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	2 234	2 241	7	0,31%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	1 665	1 756	91	5,47%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	569	485	-84	-14,76%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	1	41	40	4000%
Sous-total :		2 235	2 282	47	2,10%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	219	233	14	6,39%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	0	0	0	-
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	0	9	9	-
	Sous-total :	219	242	23	10,50%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		2 454	2 524	70	2,85%
Personnels hors postes budgétaires de la PF et personnes contribuant à l'activité des entités administratives					
Agents de	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	16	15	-1	-6,25%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	18	19	1	5,56%
Autres	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	9	11	2	22,22%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	45	25	-20	-44,44%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		88	70	-18	-20,45%
Total général des effectifs (a+b)		2 542	2 594	52	2,05%

ANNEXE 2 : RÉPARTITION PAR ENTITÉ.

Type de structure	Entité	Sigle	Effectifs	En % du total
Service administratif	Direction de la santé	DSP	1124	14,00%
	Direction de l'équipement	DEQ	813	10,12%
	Direction générale de l'éducation et des enseignements	DGEE	812	10,11%
	Direction de l'agriculture	DAG	246	3,06%
	Direction de l'aviation civile	DAC	239	2,98%
	Service des moyens généraux	SMG	215	2,68%
	Direction des solidarités, de la famille et de l'égalité	DSFE	214	2,67%
	Service d'accueil et de sécurité	SAS	165	2,05%
	Direction des affaires foncières	DAF	154	1,92%
	Direction des impôts et des contributions publiques	DICP	103	1,28%
	Direction des ressources marines	DRM	99	1,23%
	Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles	SEFI	91	1,13%
	Direction du budget et des finances	DBF	84	1,05%
	Direction générale des ressources humaines	DGRH	83	1,03%
	Direction de la construction et de l'aménagement	DCA	77	0,96%
	Direction des transports terrestres	DTT	74	0,92%
	Direction de la biosécurité	DBS	73	0,91%
	Direction du système d'information	DSI	71	0,88%
	Direction générale des affaires économiques	DGAE	70	0,87%
	Direction de la jeunesse et des sports	DJS	66	0,82%
	Service des parcs et jardins et de la propreté	SPJP	57	0,71%
	Service du tourisme	SDT	38	0,47%
	Contrôle des dépenses engagées	CDE	37	0,46%
	Secrétariat général du gouvernement	SGG	37	0,46%
	Direction polynésienne des affaires maritimes	DPAM	33	0,41%
	Direction de la culture et du patrimoine	DCP	33	0,41%
	Direction à l'environnement	DIREN	32	0,40%
	Agence de régulation de l'action sanitaire et sociale	ARASS	31	0,39%
	Direction du travail	TRAV	29	0,36%
	Service de l'imprimerie officielle	IO	28	0,35%

ANNEXE 2 : RÉPARTITION PAR ENTITÉ.

Service administratif	Service du patrimoine archivistique et audiovisuel	SPAA	21	0,26%
	Direction de la modernisation et des réformes de l'administration	DMRA	18	0,22%
	Circonscription des îles Marquises	CMQ	16	0,20%
	Service de l'artisanat traditionnel	ART	15	0,19%
	Circonscription des îles Sous-le-Vent	CISL	15	0,19%
	Secrétariat général du CESEC	SG-CESEC	15	0,19%
	Délégation aux affaires internationales, européennes et du Pacifique	DAIEP	14	0,17%
	Direction polynésienne de l'énergie	DPE	13	0,16%
	Circonscription des Tuamotu-Gambier	CTG	11	0,14%
	Délégation à l'habitat et à la ville	DHV	11	0,14%
	Délégation pour la prévention de la délinquance de la jeunesse	DPDJ	11	0,14%
	Délégation pour le développement des communes de la Polynésie française	DDC	10	0,12%
	Circonscription des îles Australes	CAU	10	0,12%
	Service de la communication	COM	10	0,12%
	Délégation de la Polynésie française à Paris	DPF	10	0,12%
	Direction de la commande publique	DCO	8	0,10%
	Direction générale de l'économie numérique	DGEN	8	0,10%
	Agence de développement économique de la Polynésie française	ADE	5	0,06%
	Service de la traduction et de l'interprétariat	STI	5	0,06%
	Délégation à la recherche	REC	4	0,05%
Délégation polynésienne pour le suivi des conséquences des essais nucléaires	DSCEN	4	0,05%	
Autorité administrative indépendante	Autorité polynésienne de la concurrence	APC	10	0,12%

ANNEXE 2 : RÉPARTITION PAR ENTITÉ.

Établissement public administratif	Centre hospitalier de la Polynésie française	CHPF	1893	23,57%
	Institut de la jeunesse et des sports de la Polynésie française	IJSPF	105	1,31%
	Te Fare Tauhiti nui	TFTN	87	1,08%
	Centre de formation professionnelle des adultes	CFPA	85	1,06%
	Etablissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de la Polynésie française	EPEFPA	78	0,97%
	Institut d'insertion médico-éducatif	IIME	76	0,95%
	Fare Tama hau	FTH	55	0,68%
	Conservatoire artistique de la Polynésie française	CAPF	47	0,59%
	Institut de la statistique de la Polynésie française	ISPF	46	0,57%
	Chambre de l'agriculture et de la pêche lagonaire	CAPL	34	0,42%
	Musée de Tahiti et des îles	MTI	22	0,27%
	Centre des métiers de la mer de Polynésie française	CMMPF	16	0,20%
	Centre des métiers d'art de la Polynésie française	CMA	14	0,17%
Total général			8030	100%

ANNEXE 3 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES DU RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS.

Code famille	Libellé de la famille professionnelle	Nb de postes	Ratio 2023	Variation 2022/2023
Domaine professionnel A : Pilotage, management et gestion des ressources internes		2689	32,21%	-0,38%
A01	Conception et évaluation des politiques publiques	76	0,91%	-0,22%
A02	Finances et budget	388	4,65%	-0,07%
A03	Fiscalité	96	1,15%	-0,03%
A04	Ressources humaines	230	2,76%	0,03%
A05	Affaires juridiques	119	1,43%	-0,06%
A06	Moyens généraux	1159	13,88%	-0,22%
A07	Communication	55	0,66%	-0,03%
A08	Systèmes d'information et TIC	136	1,63%	-0,19%
A09	Logistique	430	5,15%	0,41%
Domaine professionnel B: Politiques publiques d'aménagement et de développement		648	7,76%	0,03%
B01	Economie, commerce, industrie et développement des entreprises	27	0,32%	0,00%
B02	Agriculture, élevage et forêts	205	2,46%	0,03%
B03	Pêche, perliculture et aquaculture	48	0,57%	0,00%
B04	Tourisme et artisanat	13	0,16%	-0,01%
B05	Energie et mines	10	0,12%	0,00%
B06	Eaux et environnement	30	0,36%	0,00%
B07	Affaires foncières	53	0,63%	0,03%
B08	Urbanisme et aménagement	51	0,61%	-0,02%
B09	Transports aériens	172	2,06%	-0,02%
B10	Transports maritimes	8	0,10%	0,02%
B11	Transports terrestres	28	0,34%	-0,01%
B12	Recherche scientifique	3	0,04%	0,00%

ANNEXE 3 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES DU RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS.

Domaine professionnel C: Interventions techniques et sécurité		1463	17,53%	0,30%
C01	Construction et maintenance des bâtiments	141	1,69%	0,19%
C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	354	4,24%	-0,02%
C03	Topographie et cartographie	23	0,28%	-0,01%
C04	Ateliers mécaniques et véhicules	159	1,90%	-0,15%
C05	Ingénierie, installation et maintenance électro-technique, électronique	39	0,47%	0,00%
C06	Imprimerie	18	0,22%	-0,01%
C07	Surveillance et sécurité	216	2,59%	0,15%
C08	Hôtellerie et restauration	359	4,30%	0,09%
C09	Espaces verts	60	0,72%	0,04%
C10	Flotille administrative	94	1,13%	0,01%

ANNEXE 3 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR FAMILLES PROFESSIONNELLES DU RÉFÉRENTIEL DES MÉTIERS.

Domaine professionnel D : Services à la population		1185	14,20%	-0,19%
D01	Education et enseignement	550	6,59%	-0,02%
D02	Animation, jeunesse et sports	59	0,71%	-0,05%
D03	Emploi, formation et insertion professionnelles	63	0,75%	-0,04%
D04	Travail	15	0,18%	-0,01%
D05	Social	433	5,19%	-0,11%
D06	Culture et patrimoine	65	0,78%	0,04%
Domaine professionnel E : Santé publique		2116	25,35%	0,22%
E01	Soins et prévention	1350	16,17%	0,21%
E02	Assistance aux soins	519	6,22%	0,00%
E03	Soins de rééducation	42	0,50%	0,00%
E04	Biosécurité et veille sanitaire	53	0,63%	0,03%
E05	Soins médico-techniques	152	1,82%	-0,02%
Hors domaines professionnels du référentiel des métiers		247	2,96%	0,02%
#N/A	Métiers non définis	247	2,96%	0,02%
Total		8 348	100%	

Sources: Documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) des services administratifs, établissements publics administratifs et autorités administratives indépendantes

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

Code métier	Métier	Nombre de domaines	Ratio
Domaine professionnel A : Pilotage, management et gestion des ressources internes		2689	32,21%
A01-01	Chargé d'étude et d'audit	9	0,11%
A01-02	Contrôleur de gestion	9	0,11%
A01-03	Chargé de la planification des politiques publiques	2	0,02%
A01-04	Chargé d'études statistiques	26	0,31%
A01-05	Enquêteur	15	0,18%
A01-06	Responsable qualité	11	0,13%
A01-07	Assistant qualité	4	0,05%
A02-01	Chargé de gestion financière, budgétaire et comptable	38	0,46%
A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	294	3,52%
A02-03	Agent de caisse	56	0,67%
A03-01	Chargé de la conservation des hypothèques	1	0,01%
A03-02	Chargé du contrôle fiscal et de la vérification des entreprises	14	0,17%
A03-03	Chargé de gestion fiscale	64	0,77%
A03-04	Chargé du recouvrement	17	0,20%
A04-01	Chargé des ressources humaines	160	1,92%
A04-02	Chargé des concours et de la mobilité	3	0,04%
A04-03	Chargé de formation	15	0,18%
A04-04	Chargé de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)	10	0,12%
A04-05	Chargé de paie	29	0,35%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

A04-06	Animateur santé et sécurité au travail	13	0,16%
A05-01	Juriste	119	1,43%
A06-01	Responsable administratif et financier	53	0,63%
A06-02	Documentaliste	4	0,05%
A06-03	Chargé de projet de développement	85	1,02%
A06-04	Instructeur de dossier	156	1,87%
A06-05	Secrétaire	548	6,56%
A06-06	Chargé d'accueil	89	1,07%
A06-07	Employé de bureau	174	2,08%
A06-08	Vaguemestre polyvalent	50	0,60%
A07-01	Chargé de communication	47	0,56%
A07-02	Réalisateur - producteur de documents audiovisuels et numériques	1	0,01%
A07-03	Concepteur, réalisateur de produit multimédia	1	0,01%
A07-04	Traducteur - interprète	6	0,07%
A08-02	Analyste - développeur d'applications	18	0,22%
A08-03	Chargé d'administration et d'exploitation des systèmes et réseaux	34	0,41%
A08-04	Chef de projet informatique	51	0,61%
A08-05	Chargé d'assistance et de support utilisateurs	33	0,40%
A09-01	Responsable logistique	37	0,44%
A09-02	Gestionnaire des marchés publics	20	0,24%
A09-03	Gestionnaire de stocks	76	0,91%
A09-04	Déclarant en douane	4	0,05%
A09-05	Agent d'installation et de manutention de structures mobiles	26	0,31%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

Domaine professionnel B : Politiques publiques d'aménagement et de développement		648	7,76%
B01-01	Chargé d'études socio-économiques	12	0,14%
B01-02	Chargé de la veille et de la sécurité en matière économique	1	0,01%
B01-03	Chargé du contrôle de la réglementation économique	14	0,17%
B02-01	Ingénieur en développement agricole	30	0,36%
B02-02	Conseiller en développement agricole	40	0,48%
B02-03	Chargé de soutien technique en développement agricole	10	0,12%
B02-04	Chargé du contrôle phytosanitaire	24	0,29%
B02-05	Animateur - vulgarisateur agricole	41	0,49%
B02-06	Agent d'élevage	2	0,02%
B02-08	Agent forestier	15	0,18%
B02-09	Pépiniériste	43	0,52%
B03-01	Chargé de la gestion et de la valorisation des ressources aquatiques	21	0,25%
B03-02	Chargé du contrôle des activités marines et de la préservation des ressources marines	10	0,12%
B03-03	Contrôleur de la qualité des perles	12	0,14%
B03-04	Technicien d'élevage aquacole	1	0,01%
B03-05	Opérateur d'élevage aquacole	4	0,05%
B04-01	Chargé du développement touristique	8	0,10%
B04-02	Agent de développement et d'animation de l'artisanat	5	0,06%
B05-01	Chef de projet des ressources minières	1	0,01%
B05-02	Chargé d'affaires en énergie	9	0,11%
B06-01	Chargé d'affaires environnement	18	0,22%
B06-02	Inspecteur des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	4	0,05%
B06-03	Contrôleur des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	3	0,04%
B06-04	Chargé de la collecte des données hydrologiques	5	0,06%
B07-01	Avocat en matière foncière	3	0,04%
B07-02	Conseiller en matière foncière	1	0,01%
B07-04	Gestionnaire des biens domaniaux	49	0,59%
B08-01	Chef de projet urbanisme et aménagement	21	0,25%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

B08-02	Préventionniste	5	0,06%
B08-03	Chargé de la prévention des risques naturels	3	0,04%
B08-04	Instructeur d'urbanisme	22	0,26%
B09-01	Responsable du système de management/gestion de la sécurité de l'aviation civile (SMS/SGS)	1	0,01%
B09-02	Chargé de l'exploitation technique et des informations aéronautiques	1	0,01%
B09-03	Chargé de la qualité de service	3	0,04%
B09-04	Agent du service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes (SSLIA)	160	1,92%
B09-05	Agent d'information de vol d'aérodrome (AFIS)	5	0,06%
B09-06	Agent de prévention du péril animalier sur les aérodromes (PPA)	2	0,02%
B10-01	Chargé du développement du transport maritime	2	0,02%
B10-02	Chargé de la sécurité des navires	6	0,07%
B11-01	Chef de projet des transports et des déplacements terrestres	3	0,04%
B11-02	Chargé de la sécurité routière	1	0,01%
B11-03	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	8	0,10%
B11-04	Contrôleur routier	7	0,08%
B11-05	Contrôleur technique de véhicules	9	0,11%
B12-01	Chercheur	3	0,04%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

Domaine professionnel C : Interventions techniques et sécurité		1463	17,53%
C01-01	Chef de projet bâtiments	16	0,19%
C01-02	Chargé d'opérations bâtiment	17	0,20%
C01-03	Projeteur	13	0,16%
C01-04	Responsable de travaux bâtiment	19	0,23%
C01-05	Agent du bâtiment	76	0,91%
C02-01	Chef de projet infrastructures	26	0,31%
C02-02	Chargé d'opérations infrastructures	37	0,44%
C02-03	Responsable de travaux infrastructures	68	0,81%
C02-04	Agent d'exploitation des phares et balises	4	0,05%
C02-05	Agent de maintenance des infrastructures - Voiries, aéroports, ports	219	2,62%
C03-01	Géomaticien	6	0,07%
C03-03	Géomètre	8	0,10%
C03-04	Opérateur topographe	9	0,11%
C04-01	Responsable d'atelier mécanique et véhicule	7	0,08%
C04-02	Mécanicien	42	0,50%
C04-03	Tôlier soudeur	9	0,11%
C04-04	Chauffeur poids lourd	27	0,32%
C04-05	Conducteur d'engins	42	0,50%
C04-06	Chauffeur de transport en commun de personnes	31	0,37%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

C04-07	Agent de station de carburant	1	0,01%
C05-01	Ingénieur électronique, électrotechnique ou biomédical	5	0,06%
C05-02	Technicien de maintenance en électrotechnique	34	0,41%
C06-01	Chef de fabrication	2	0,02%
C06-02	Opérateur de saisie	6	0,07%
C06-03	Correcteur	1	0,01%
C06-04	Maquettiste d'imprimerie	2	0,02%
C06-05	Imprimeur - reprographe	5	0,06%
C06-06	Façonnier	2	0,02%
C07-01	Chef de service de sécurité incendie et d'assistance à personnes	1	0,01%
C07-03	Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes	29	0,35%
C07-04	Coordonnateur d'assistance et de sécurité	13	0,16%
C07-05	Chef de brigade de sécurité	16	0,19%
C07-06	Agent de surveillance et de sécurité	157	1,88%
C08-01	Cuisinier	36	0,43%
C08-02	Agent polyvalent de restauration	26	0,31%
C08-03	Lingère	12	0,14%
C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	285	3,41%
C09-01	Chef de projet aménagement paysager	2	0,02%
C09-02	Agent de production végétale	9	0,11%
C09-03	Agent d'entretien et d'embellissement d'espaces verts	49	0,59%
C10-01	Officier de pont	21	0,25%
C10-02	Officier mécanicien	15	0,18%
C10-03	Personnel subalterne pont	45	0,54%
C10-04	Personnel subalterne machine	10	0,12%
C10-05	Personne désignée à terre	3	0,04%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

Domaine professionnel D : Services à la population		1185	14,20%
D01-01	Enseignant généraliste ou technique	102	1,22%
D01-02	Enseignant artistique	39	0,47%
D01-03	Formateur professionnel	63	0,75%
D01-04	Psychologue en orientation scolaire	5	0,06%
D01-05	Assistant d'éducation	313	3,75%
D01-06	Gestionnaire administratif des affaires scolaires	28	0,34%
D02-01	Chargé de développement des activités physiques et sportives ou de jeunesse et d'éducation populaire	21	0,25%
D02-02	Régisseur d'opérations événementielles	13	0,16%
D02-03	Technicien du spectacle	25	0,30%
D03-01	Chargé d'ingénierie de formation professionnelle	21	0,25%
D03-02	Conseiller en emploi, formation et insertion professionnelles	38	0,46%
D03-03	Psychologue du travail	4	0,05%
D04-01	Inspecteur du travail	4	0,05%
D04-02	Contrôleur du travail	5	0,06%
D04-03	Agent d'information et de conciliation en droit du travail	6	0,07%
D05-01	Chargé d'action sociale	28	0,34%
D05-02	Travailleur social	216	2,59%
D05-03	Psychologue clinicien	53	0,63%
D05-04	Auxiliaire de vie scolaire	136	1,63%
D06-01	Chargé du patrimoine culturel	22	0,26%
D06-02	Médiateur culturel	6	0,07%
D06-03	Bibliothécaire	3	0,04%
D06-04	Agent de bibliothèque	4	0,05%
D06-05	Archiviste	30	0,36%

ANNEXE 4 : RÉPARTITION DES POSTES BUDGÉTAIRES DES ENTITÉS ADMINISTRATIVES PAR MÉTIERS

Domaine professionnel E : Santé publique		2116	25,35%
E01-01	Médecin	330	3,95%
E01-02	Biologiste médical	14	0,17%
E01-03	Chirurgien-dentiste	27	0,32%
E01-04	Pharmacien	10	0,12%
E01-05	Cadre Sage-femme	4	0,05%
E01-06	Sage-femme	82	0,98%
E01-07	Cadre de santé	71	0,85%
E01-08	Infirmier	805	9,64%
E01-09	Chargé de programmes de santé	7	0,08%
E02-01	Aide-soignant	372	4,46%
E02-02	Assistant dentaire	28	0,34%
E02-03	Hygiéniste dentaire	19	0,23%
E02-04	Auxiliaire de puériculture	9	0,11%
E02-05	Aide médico-psychologique	7	0,08%
E02-06	Ambulancier	35	0,42%
E02-07	Brancardier	49	0,59%
E03-01	Masseur-kinésithérapeute	14	0,17%
E03-02	Ergothérapeute	5	0,06%
E03-03	Diététicien-nutritionniste	11	0,13%
E03-04	Orthophoniste	2	0,02%
E03-05	Psychomotricien	10	0,12%
E04-01	Vétérinaire	9	0,11%
E04-02	Chargé d'études en génie sanitaire	4	0,05%
E04-03	Technicien sanitaire	40	0,48%
E05-01	Physicien médical	5	0,06%
E05-02	Manipulateur d'électroradiologie	48	0,57%
E05-03	Préparateur en pharmacie	33	0,40%
E05-04	Technicien de laboratoire médical	66	0,79%
Hors domaines professionnels du référentiel des métiers		247	2,96%
#N/A	Fiche métier non établie	247	2,96%
Total		8348	100%

Sources: Documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) des services administratifs, établissements publics administratifs et autorités administratives indépendantes