

1.3. Bilan ministériel du Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle (MFT)

Rappel des orientations stratégiques du MFT :

I. FAATURA

Diffuser une gouvernance qui nous rassemble : juste, responsable et solidaire (sans exclusion, ni passe-droit)

- Réduction des inégalités
- Réappropriation des valeurs de la fonction publique
- Restructuration des services par « missions »
- Modernisation des outils de travail, de gestion et de pilotage
- Développement des talents et de la polyvalence de nos agents
- Amélioration des conditions de travail (du bien-être des agents) et du dialogue social
- Réduction des coûts

II. FAAORA

Déployer un service public qui nous ressemble : proche, simple et communautaire (conviviale)

- Déploiement des “Fare Ora” dans les communes
- Simplification et dématérialisation des démarches administratives
- Favoriser la participation active de nos communautés => principe de la préférence locale

III. FAATUPU

Développer un marché du travail résilient : diversifié, flexible et innovant (the right man at the right place)

Améliorer la connaissance du marché du travail et de l'emploi au travers de l'observatoire de l'emploi

- Protection et promotion de l'emploi local => centre de certification polynésien
- Développement des compétences locales
- Création d'emplois durables
- Promotion de la santé et la sécurité au travail et du dialogue social
- Favoriser l'insertion durable des travailleurs reconnus handicapés

1. Le portefeuille de la modernisation de l'administration

L'année 2024 a été marquée par la fusion de trois entités : la direction générale des ressources humaines (DGRH), la direction de la modernisation et des réformes de l'administration (DMRA), ainsi que la cellule en charge de la rémunération de la direction du budget et des finances. Cette réorganisation a conduit à la création, par arrêté n° 1421/CM du 22 août 2024, d'un nouveau service dénommé *Direction des talents et de l'innovation*, dont la mise en œuvre a été opérationnelle dès le 1^{er} janvier 2025.

Cette fusion s'inscrit dans une démarche globale de modernisation et d'optimisation des services publics en Polynésie, le projet PEPERU.

Toutefois, cette phase de transition organisationnelle, conjuguée à la nécessité d'accompagner les équipes lors de cette fusion et au départ non remplacés de deux agents, a entraîné un ralentissement dans l'avancement de certains projets, notamment ceux pilotés par l'ex-DMRA.

Néanmoins, les actions suivantes au titre de la transformation publique ont été concrétisées :

- Lancement du chantier de restructuration de l'administration du Pays (PEPERU) et de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels ;

- Finalisation du label qualité polynésien et lancement de la mise en place du dispositif de labellisation des services et des établissements publics ;
- Sensibilisation et formation aux approches et aux outils de l'innovation publique et de la qualité ;
- Accompagnement des entités par les méthodes d'intelligence collective et de la facilitation, dans leurs projets de transformation organisationnelle, de cohésion d'équipe ou de planification stratégique ;
- Accompagnement des entités dans leurs projets de site internet ;
- Poursuite du déploiement des Fare Ora, notamment avec l'ouverture de l'espace de Taravao et développement du partenariat Pays-Communes pour le déploiement des services publics dans des espaces ou des lieux de proximité identifiés ;
- Conseils en organisation auprès des entités et avis sur les projets de réorganisation ;
- Réalisation des missions d'audits internes et d'enquêtes relevant de l'inspection générale malgré le contexte difficile lié à l'insuffisance de ressources humaines.

1.1 Le projet PEPERU

Les objectifs et le cadrage du chantier PEPERU de restructuration de l'administration publique ont fait l'objet d'une communication en Conseil des ministres en août 2024, suivie de réflexions au sein de deux comités interministériels et d'une présentation lors d'une réunion des directeurs des services et des établissements publics administratifs. À la suite de cette première phase de communication, le recensement des missions et des activités est engagé depuis le 4^e trimestre 2024.

En 2024, 42 % des entités publiques avaient validé leur cartographie des processus et entamé l'élaboration de leur cartographie des risques. Par ailleurs, 41 % étaient en cours de validation de leur cartographie des processus, tandis que 17 % n'avaient pas encore engagé cette démarche. Pour soutenir ces travaux, des ateliers Qualité ont été organisés tout au long de l'année 2024, ainsi que des accompagnements personnalisés à destination des correspondants Qualité.

1.2 Le label qualité

Le label qualité du service public polynésien portant sur l'accueil, l'efficacité et l'efficience du service rendu, a été créé à partir d'un référentiel polynésien co-construit avec toutes les parties prenantes (agents, usagers, décideurs, correspondants Qualité, ...) avec la démarche du design thinking.

Le référentiel du label a été formalisé et validé en avril 2024.

La phase préparatoire du déploiement du dispositif de labellisation s'est poursuivie et a permis :

- de faire valider l'outil d'auto-évaluation en vue de sa généralisation, auprès de toutes les entités invitées à l'exercice. Depuis août 2024, une trentaine d'entités ont pu se lancer dans l'autoévaluation grâce à des ateliers et des sessions d'accompagnement par l'ex DMRA ;
- de mener les travaux sur l'identité visuelle et la marque, en attente de validation et en vue d'un dépôt de marque en 2025 ;
- d'initier les réflexions sur le cadre réglementaire du dispositif de labellisation.

Le dispositif du management de la qualité est soutenu par le réseau actif des correspondants qualité de l'administration qui comprend 106 agents mobilisés dont 30 % ont suivi la totalité du parcours de formation.

1.3 La dématérialisation et la simplification des démarches administratives

Mes-Démarches.gov.pf : L'effort de dématérialisation des démarches des usagers se poursuit dans les services administratifs du pays. En 2024, 44 nouveaux formulaires ont été publiés et dématérialisés sur la plateforme « Mes-Démarches.gov.pf » et 27 entités se sont engagées, ce qui représente 65 783 dossiers usagers déposés. A

titre d'exemple, la transmission des résultats des élections professionnelles a été dématérialisée par la DTRAV en 2024.

Depuis son lancement en 2019, « Mes-Démarches.gov.pf » cumule aujourd'hui 155 574 comptes utilisateurs, pour 483 876 dossiers créés en ligne.

En outre, la plateforme de dématérialisation des démarches administratives poursuit son évolution et ses développements en lien avec la plateforme nationale « Démarches simplifiées ». La principale évolution initiée en 2024 est la migration de l'hébergement de la plateforme et l'externalisation de son infogérance auprès d'un prestataire spécialisé et renforçant au plus haut niveau la sécurité des données recueillies (le niveau de stockage des données de santé). La migration sera effective durant le premier trimestre 2025. Plusieurs évolutions fortes ont également été appréciées des utilisateurs (logique conditionnelle, gestion de groupes d'instructeurs...).

NET.pf : L'utilisation du portail reste stable avec des usagers en recherche d'informations simples et vulgarisées. Le portail a connu 225 700 visiteurs uniques en 2024. Associés au portail, les sites internet des services administratifs continuent de se déployer avec la création/refonte de 8 sites internet des services en 2024 (DGAE, DAIE, DDC, DRDPF, ADE, DSCEN, REC, DAC).

1.4 Le déploiement des FARE ORA

En 2024, seuls 3 Fare Ora sont ouverts aux usagers, contre 12 prévus, en raison notamment des délais de livraison des bornes et de déploiement dans les communes. En effet, après la modification réglementaire pour permettre des conventions de mandat aux communes et un marché formalisé pour l'acquisition des bornes, l'ouverture de nouveaux espaces Fare Ora est conditionnée par la mobilisation des communes et l'existence d'infrastructures. D'autres freins majeurs sont rencontrés tels que le manque de ressources humaines pour la gestion de la mise en œuvre (1 ETP sur 2 en fin décembre), la faible implication des services du Pays, les niveaux importants et complexes de mise aux normes des espaces communaux dédiés.

Si 21 maires ont manifesté, en 2023, leur volonté d'installer un espace Fare Ora dans leur commune par la signature d'une lettre d'intention, 4 nouvelles communes signataires se sont ajoutées en 2024.

Le partenariat des acteurs prestataires de services et établissements publics du Pays (ART, DGAE, DGEE, SEFI, DAF, DPAM, DICP, DJS, DSP, DTRAV OPH, CFPA), de l'État (DFIP), du milieu associatif (Polynésie Alzheimer, CDIFF, Turu ora), continue de progresser (de 7 en 2023 à 15 en 2024).

Les 3 Fare Ora ouverts, situés à Tahiti, connaissent une forte fréquentation puisque le nombre d'usagers accueillis est passé de 5 057 en 2023 à 9 712 en 2024, ce qui confirme la pertinence de l'offre face aux besoins d'accessibilité en proximité.

L'offre d'accompagnement des usagers dans leurs démarches administratives s'est largement accrue en un an (547 usagers bénéficiant d'un accompagnement en 2023 contre 4 222 en 2024).

2. Le portefeuille de la fonction publique

Au 31 décembre 2024, l'Administration de la Polynésie française se compose de 51 services administratifs, d'une autorité indépendante et de 57 établissements publics, répartis comme suit : 13 à caractère administratif, 9 à caractère industriel et commercial et 35 établissements d'enseignement. Par ailleurs, 47 activités font l'objet d'une délégation de service public, dont 33 pour les disciplines sportives.

Selon le bilan social de l'administration de la Polynésie française pour l'année 2024, les effectifs contribuant à l'activité des services et des établissements publics administratifs s'élèvent à 8 525 agents, parmi lesquels 5 515 sont des fonctionnaires titulaires relevant de la fonction publique de la Polynésie française. Cette structuration des effectifs reflète les enjeux de gestion du personnel et la nécessité d'une allocation optimisée des ressources humaines pour garantir le bon fonctionnement des services publics.

2.1 Le bilan des réformes réglementaires

En 2024, les travaux réglementaires ont permis l'adoption des textes suivants :

Lois du pays :

Loi du pays n° 2024-22 du 16 septembre 2024 portant modifications diverses¹ de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

Délibérations :

1. Délibération n° 2024-3 APF du 18 janvier 2024 portant indemnisation des agents exerçant leurs fonctions en cas d'événements impactant l'intégrité du domaine public ou menaçant la sécurité des personnes ou en cas de manifestations publiques ;
2. Délibération n° 2024-31 APF du 6 juin 2024 portant création d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et dispositions diverses relatives aux congés dans la fonction publique de la Polynésie française ;
3. Délibération n° 2024-30 APF du 6 juin 2024 portant modification de la délibération n° 95-234 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues de la fonction publique de la Polynésie française ;
4. Délibération n° 2024-96 APF du 17 octobre 2024 relative au télétravail dans le secteur public ;
5. Délibération n° 2024-118 APF du 19 décembre 2024 relative aux astreintes dans la fonction publique de la Polynésie française.

2.2 Le développement des compétences individuelles

Au 1^{er} semestre 2024, 3 concours ouverts au titre de l'année 2023 ont été finalisés avec les affectations des lauréats stagiaires. À la fin de l'année 2024, 100 % des concours prévus ont été ouverts (11 concours) et organisés jusqu'au forum d'affectation des lauréats. Enfin, les concours ont permis le recrutement de 374 lauréats, en stage pour au plus une année.

De plus, le bilan de cette action révèle qu'aucune modification réglementaire n'a encore été réalisée. En revanche, des rapports de jurys ont été instaurés pour accompagner les usagers lors des prochains concours.

L'exécution du plan de formation 2024 a connu une légère progression avec un taux de réalisation de 60 %, contre 58 % en 2023. Sur les 184 sessions programmées, 111 ont été effectuées, totalisant 2 209 actions de formation. Le nombre d'agents bénéficiaires a augmenté, passant de 988 en 2023 à 1 369 en 2024. Des initiatives ont également été mises en place, notamment :

- Le parcours d'adaptation et d'intégration des rédacteurs, sanctionné par un diplôme universitaire, avec un taux de réussite de 90 % ;
- La certification "Cléa Management", destinée à renforcer les compétences managériales ;
- Un investissement financier conséquent, avec un budget alloué de près de 117 millions F CFP.

En 2024, le conseil des ministres a également activé la mise en œuvre de la promotion interne des catégories B vers les catégories A. Trois cadres d'emplois ont été concernés : les rédacteurs vers les attachés d'administration, les techniciens vers les ingénieurs et les assistants sociaux-éducatifs vers les conseillers socio-éducatifs. 24 postes ont ainsi été ouverts à la promotion interne et 5 lauréats ont pu bénéficier de ce dispositif.

2.3 Le recrutement des TRH

Au 31 décembre 2023, le taux d'emploi des travailleurs reconnus en situation de handicap au sein des services s'établissait à 1,95 %. Au 31 décembre 2024, 123,12 travailleurs handicapés ou assimilés sont employés par le pays. Ainsi, le taux d'emploi s'élève à 1,85 % dans les services administratifs et à 1,56 % dans les établissements publics administratifs, soit un taux global de 1,75 %, toujours inférieur au seuil réglementaire fixé à 2 %.

Pour 2025, les actions visant à renforcer le recrutement des TRH seront accentuées avec la poursuite de la sensibilisation des services et des EPA et une coordination élargie à l'ensemble des acteurs entourant le monde du handicap.

2.4 Le pilotage de la masse salariale

Une gestion responsable des dépenses publiques passe d'abord par un pilotage efficace de la masse salariale. C'est ainsi que depuis le 1^{er} janvier 2024, la DGRH assure le pilotage de la masse salariale et des emplois de notre administration : des outils RH ont été déployés à cet effet (NORIA RH, SEDITWEB 2, ARAVIHI, ...). Une étape importante a été franchie en avril 2024 avec la mise en production de la solution SEDIT WEB 2 pour une gestion et un pilotage optimisé des ressources humaines. Des mesures de maîtrise de la masse salariale ont également été actées dès janvier 2024 (gel des postes vacants, non remplacement des départs à la retraite, etc).

En 2024, le montant total des crédits alloués à la rémunération et aux charges du personnel de l'administration s'élève à 34,2 milliards F CFP. Sur l'ensemble des crédits inscrits, 34 milliards F CFP ont été mandatés au cours de l'exercice, soit une augmentation de près de 992 millions F CFP par rapport à 2023.

Sur l'ensemble de ces crédits mandatés :

- ▶ 33,5 milliards F CFP ont été consacrés à la rémunération du personnel et des charges sociales ;
- ▶ 521 millions F CFP ont été consacrés à la couverture des dépenses liées à la médecine du travail, aux frais d'actes et de contentieux, ainsi qu'aux frais de transports, de déplacements et de déménagement.

L'augmentation de près de 992 millions de F CFP par rapport à 2023 s'explique principalement par le reclassement rétroactif à septembre 2014 d'environ cinquante agents PNNIM, passant de la 2^{ème} à la 5^{ème} catégorie de la grille des marins, conformément aux décisions de justice (contentieux PNNIM - Arrêts CAAP n° 62 et 64 du 27/06/2024). Ce reclassement représente un coût de 669 millions F CFP.

Cette hausse est également due à :

- L'accroissement du nombre d'agents titulaires (+250), à la suite de la titularisation des stagiaires et lauréats de concours ;
- L'augmentation des recrutements à durée déterminée (+144 agents non titulaires) ;
- Les diverses revalorisations effectuées en 2024, majoration de la valeur du point de l'indice des fonctionnaires d'État, revalorisation de la grille indiciaire ENIM, nouveau barème ANFA à l'issue de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et du SMIG).

Cette hausse est partiellement compensée par les économies réalisées grâce aux départs à la retraite non remplacés (postes gelés d'office), notamment parmi les agents ANFA (-49), les marins et PNNIM (-15).

3. Le portefeuille du travail

« Développer un marché du travail résilient : diversifié, flexible et innovant » est une priorité de notre gouvernement. Cette flexibilité se traduit par la capacité à s'adapter rapidement aux changements économiques, technologiques et sociaux de notre société.

Cette flexibilité passe par la simplification et l'adaptation de notre Code du travail, dans le cadre des travaux prioritaires par le Comité tripartite d'orientation des réformes du code du travail (CTOR) créé le 21 mars 2024. Ce comité a pour missions, en concertation avec les partenaires sociaux, de fixer les orientations de la réforme du Code du travail afin de développer l'emploi dans les secteurs prioritaires. Parmi ses priorités figurent, l'adaptation des horaires aux contraintes techniques et commerciales de l'entreprise, les accords majoritaires, l'extension du « titeti ohipa » aux petites entreprises des îles, et la mise en place d'un fonds pour les personnes ayant perdu involontairement leur emploi. Parmi les propositions soumises au CTOR figurent notamment la dérogation au repos dominical ou facilitation du recours au travail du dimanche.

3.1 Les travaux réglementaires

La modernisation du code du travail s'est attachée à prendre en compte toute mesure permettant à favoriser le développement économique dans un souci constant de progrès social.

Les travaux de rédaction initiés en 2023 ont abouti, en 2024, à la promulgation des textes suivants :

- Loi du Pays n° 2024-24 du 16 septembre 2024 portant modification des dispositions relatives aux budgets du comité d'entreprise
- Loi du Pays n° 2024-25 du 16 septembre 2024 relative à la dérogation temporaire aux durées maximale du travail dans le cadre d'interventions urgentes
- Loi du Pays n° 2024-32 du 10 décembre 2024 portant modification du titre 1^{er} du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés
- Abrogation de la délibération n° 2010-39 relative au directeur du travail et aux agents exerçant les fonctions d'inspecteur du travail ou de contrôleur du travail

Par communication en conseil des ministres du 25 avril 2024, il a été également acté la proposition d'instaurer comme jour férié le dernier vendredi du mois de novembre pour sanctuariser l'évènement culturel majeur de Matari'i en remplacement du 29 juin. Ce projet de texte a été présenté en bipartite en 2024 et au CESEC qui a rendu son avis le 23 décembre 2024.

3.2 Garantie de l'effectivité du droit

La Direction du travail est également très sollicitée par les usagers en matière d'informations ou de réclamations concernant l'application du droit du travail.

En 2024 sur la seule base des données recueillies sur 10 mois, les conseillers ont reçu plus de 451 personnes lors des réceptions du public, ont traité 1588 courriels et ont répondu à 2552 appels téléphoniques, représentant 9 873 demandes de renseignement tous sujets confondus relatifs au droit du travail.

L'effectif de l'application des règles de droit a donc été recherché par les réponses apportées aux nombreuses questions des usagers.

Par ailleurs, soucieuse de se rapprocher des populations éloignées des services centraux, la Direction du travail a initié une collaboration avec les Fare Ora afin de réaliser des permanences sur place.

En outre, les conseillers sont également déployés sur le terrain et interviennent sur l'ensemble du Pays. En 2024, les conseillers sont intervenus à l'extérieur à 10 reprises. Ces interventions consistent en la participation des conseillers aux différents forums/journée de l'emploi ou des métiers organisés par les communes, les établissements scolaires ou le CFPA et à la tenue d'une permanence de renseignement au FARE ORA de TARAVAO (une fois par mois à compter du mois d'octobre).

La direction du travail est également régulièrement sollicitée par les interlocuteurs externes et a ainsi formalisé plusieurs avis en plus des avis sur les dossiers de demandes de défiscalisation soumis par l'ADE :

- Note sur la problématique du recours au temps partiel dans le secteur aérien ;
- Information sur le travail illégal sous forme de flyer ;
- Avis sur le projet de loi du pays portant modification du code de la propriété intellectuelle de la Polynésie française (partie législative) ;
- Avis sur les textes internationaux (convention n° 155 sur la sécurité et la santé au travail) et textes nationaux (décret relatif à la médecine du travail en détention) ;
- Avis sollicité par la DGRH et le COMSUP sur les dispositions du code du travail relatives à la retraite ;
- Avis sollicité par le Port autonome et la Direction de l'équipement sur les marins : organisation du temps de travail, du temps légal, des heures supplémentaires ;
- Avis sollicité par la DGEE : contrat d'engagement éducatif et week-end éducatif en internat (WEI) mise en place par la DGEE.

La direction du travail s'est également impliquée dans les travaux relatifs au statut de « marin pêcheur » porté par la DRM.

3.3 La lutte contre le travail illégal

La cellule intervention en entreprises a réalisé environ 539 interventions contre 545 en 2022 et 734 en 2023.

Les suites à intervention ont porté sur les infractions du code du travail suivantes :

Sur les 2612 observations formulées :

- 1462 observations portaient sur la partie IV du code du travail : dispositions générales relatives à la santé et la sécurité, obligation d'établir un document d'évaluation des risques professionnels, dispositions relatives aux équipements de travail, risques amiante, chimique et électrique, visite médicale d'embauche, CHSCT, etc.
- 435 observations portaient sur la partie III du code du travail : dispositions sur la durée du travail, repos et congés, paiement du salaire, etc.
- 336 observations portaient sur la partie V du code du travail : lutte contre le travail illégal.
- 277 observations portaient sur la partie I du code du travail : contrats de travail, déclarations etc.
 - o 962 déclarations nominatives préalable à l'embauche (DPAE) auprès la CPS ont été vérifiées
 - o 203 absences de DPAE ont été constatées.
- 102 observations portaient sur la partie II du code du travail : élections professionnelles, respect des accords ou conventions collectives etc.

Il convient de noter que les principaux secteurs d'activités contrôlés par les agents de contrôle en 2024 sont le BTP, les hôtels/café/restaurants/débits de boissons et les activités de service.

En effet dans la continuité des actions organisées en 2023, des interventions des agents de contrôle ont été réalisées sur la thématique de la lutte contre le travail illégal, malgré le sous-effectif de cette équipe notamment dans le cadre d'actions collectives interservices. Ainsi 3 actions de contrôle partenariales réunissant des services de l'Etat et des services/organismes du Pays, dans le cadre du COLTI ou hors cadre, ont été opérées de nuit et en week-end dans les débits de boissons, restaurants et/ou établissements de nuit (bar, discothèques) en 2024. La part des activités de service est notamment expliquée par les objectifs de lutte contre le travail illégal ciblant les situations de « faux patentés ».

Par ailleurs, les agents ont effectué 1 056 interventions hors contrôle (rapports, avis, décisions, réunions, permanences, rendez-vous, etc.) et formalisés 1799 courriels.

Sur l'ensemble des décisions rendus par la direction du travail en matière d'intervention en entreprises :

- 50 décisions sont relatives aux demandes de licenciement de salarié protégé (LSP) ont été rendues par les deux inspecteurs du travail en fonction ;
- 46 concernent des arrêts de chantier ont été notifiés par les agents de contrôle.
- 22 rapports des agents de contrôle ont été transmis à la directrice du travail.
- 14 dossiers ont été traités par la direction pour un montant total de 24 828 596 XPF (et 8 sont en instance de décision).

En outre, les agents de contrôle ont analysé et instruit :

- 130 dossiers de permis de construire (102 en 2023)
- 40 règlements intérieurs (18 en 2023)
- 13 dossiers de défiscalisation (10 en 2023)
- 4 avis Parquet (3 en 2023).

3.4 L'amélioration du dialogue social

Bien qu'aucune disposition du code du travail polynésien ne fixe le principe des NAO (négociations annuelles obligatoires) comme en métropole, depuis plusieurs années, des négociations salariales s'effectuent à la direction du travail, à la demande des partenaires sociaux. Ces rencontres sont prévues par certaines conventions collectives ou accords d'entreprise. Dans le cadre de ces rencontres, la direction du travail offre aux organisations professionnelles un support technique pour apporter de la lisibilité sur l'évolution de l'inflation. Près d'une cinquantaine de réunions de sont tenues et ont permis de conclure 87 % des accords (13 secteurs d'activité professionnelle sur 15, soit +4 secteurs par rapport à 2023). Ces rencontres ont également permis aux partenaires sociaux d'adopter le principe d'une revalorisation du SMIG sur la base de l'évolution de l'indice ouvrier à la place de celle de l'indice général des prix et de rappeler certains sujets sur lesquels les partenaires sociaux souhaitent une avancée réglementaire.

Ce sont également 68 préavis de grève qui ont été déposés en 2024.

En 2024, dans le cadre du dialogue social, le Bureau du dialogue social a réceptionné et traité 492 procès-verbaux d'élections professionnelles aux fins d'initier les travaux relatifs à la représentativité.

Dans un objectif de simplification des démarches, la transmission des documents relatifs aux élections professionnelles a été dématérialisée en 2024.

3.5 La sécurité et la santé au travail

En mai 2024, une communication en Conseil des Ministres a permis de dresser un point d'étape complet sur l'avancement de la réforme de la santé au travail. Ce moment important a été l'occasion de rappeler les enjeux fondamentaux de la santé au travail en Polynésie française : une sinistralité préoccupante avec 7 accidents quotidiens, un impact économique considérable de 1,7 milliard de XPF représentant 62 000 jours d'arrêts, et un déficit de couverture médicale touchant environ 15 000 salariés.

Cette communication a également permis de rappeler les cinq options organisationnelles identifiées pour structurer le système de santé au travail polynésien :

- Le maintien du modèle actuel avec deux services indépendants
- Une unification sous gouvernance patronale
- Un service unique avec évolution vers une gouvernance paritaire
- Un service unique en synergie avec la CPS
- Un service géré directement par les pouvoirs publics.

Parallèlement, deux initiatives structurantes ont été mises en avant : la préparation de la première enquête en santé et sécurité au travail et l'exploration d'un partenariat stratégique avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

4. Les portefeuilles de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle

Selon l'ISPF, la situation du marché de l'emploi continue de s'améliorer en 2024 : le taux d'emploi poursuit sa progression (57,7 % contre 55,8 % en 2023 et 54,6 % en 2022) avec 105 900 personnes en emploi (+ 3 750 par rapport à 2023) et 77 700 personnes sans emploi (-3 400 par rapport à 2023) dont 22 100 personnes qui souhaitent en trouver un. Le chômage concerne 8 600 personnes (recherche active et disponibilité rapide) et 13 500 sont dans le halo du chômage (recherche non active et/ou disponibilité non immédiate). Elles représentent 12,1 % des 15 à 64 ans.

Afin de développer un marché du travail résilient et de répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et de recrutement des entreprises, l'année 2024 a permis au SEFI :

- d'améliorer sa connaissance du marché du travail, grâce à la montée en puissance de l'Observatoire de l'emploi et à l'élaboration d'un plan d'actions pour la réalisation d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en Polynésie française ;
- de proposer un accompagnement individualisé des usagers, adapté à leurs besoins et à leurs situations
- et de démarrer la mise en œuvre des dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation.

4.1 L'observatoire de l'emploi

La création de l'observatoire de l'emploi en 2022 et son animation depuis 2023 ont permis de réunir pas moins de 9 partenaires (MFT, SEFI, Direction du travail, ISPF, CPS, CCISM, CESEC, DGEE et Délégué interministériel au dialogue social et à la PSG) à 3 reprises durant l'année 2024. Le bilan de la collecte de données institutionnelles par le SEFI en partenariat avec les autres membres a permis aux membres de se pencher sur les données issues de la CPS (DPAE, DMO, données d'affiliation), les données résultant de l'enquête emploi menée annuellement par l'ISPF, les données de la DGEE sur la diplomation, la poursuite d'étude, données sur nos étudiants en vue de les orienter sur des parcours professionnels, les données de la CCISM sur le nombre de créations et de radiations d'entreprises par type d'activité

Les données de l'observatoire ont été publiées pour la 1^{ère} fois en mars 2024 sur le site du SEFI et continuent d'être diffusées au fur et à mesure des séances de cet observatoire.

4.2 La réforme des mesures d'aides à l'emploi

Cette réforme, travaillée depuis plusieurs mois et enfin adoptée en octobre 2024, s'inscrit dans une stratégie globale du gouvernement visant à amorcer un virage vers une économie plus endogène, résolument écologique et solidaire. Cette stratégie doit être accompagnée d'une politique publique de l'emploi résiliente, dynamique et coconstruite avec l'ensemble des forces vives du fenua.

Cette réforme vise :

- Une redéfinition de la qualité de demandeur d'emploi avec la notion de proactivité du demandeur d'emploi dans son parcours d'insertion professionnelle ;
- La diminution du coût du travail avec des aides aux contrats plus incitatives (TIAMA, le CDI aidé et le TIARAMA, le CDD d'insertion pour les SISAE) ;
- Des dispositifs de type stage conçus pour pallier un manque de compétences (TIATURI A.M.O) ou pour développer des savoir-être en vue d'une future embauche (TIATURI A.I) ;
- Un dispositif d'inclusion sociale et communautaire (les mesures TREMPLIN) spécialement dédié aux communes et associations d'insertion sociale et professionnelle pour soutenir des projets d'insertion par l'activité communautaire (PIAC) ;
- Une avancée notable concernant le statut des stagiaires qui bénéficient maintenant du régime général des salariés (RGS).

Entre 2018 et 2022, 60% du budget global était dédié à la CAE soit 13,8 milliards de francs CFP, mesure à faible taux d'insertion et dont l'impact sur la montée en compétences des bénéficiaires n'a pas été établi. Dans le rapport de 2016, la chambre territoriale des comptes avait déjà relevé les résultats insuffisants concernant les stages rémunérés *« sans réel contenu qualifiant, qui n'ont, par exemple, pas débouché sur des taux d'embauche satisfaisants, notamment pour les dispositifs les plus utilisés, CPIA ou CAE, pour lesquels ces taux n'ont pas dépassé 15% »*.

Avec la réforme, l'effort budgétaire, soit entre 60 % du budget, a été mis sur les aides au contrat (CDI aidé, CDD d'insertion) permettant une réelle insertion dans l'emploi pour les demandeurs d'emploi et un allègement du coût du travail pour les employeurs, un des principaux freins à l'embauche.

De plus, un ciblage sur des secteurs prioritaires a été décidé afin de créer un effet levier et ainsi avoir une cohérence sur l'ensemble des politiques publiques. Les aides sont ainsi bonifiées selon le public demandeur d'emploi et selon le type d'organismes d'accueil.

L'activation du premier comité stratégique de la formation professionnelle, pourtant créé depuis 2018, a permis d'intégrer aux réflexions sur la formation, l'emploi et les compétences le fonds paritaire de gestion, des représentants du Ministère de l'économie et du Ministère de l'éducation et des représentants de l'Assemblée de Polynésie. La mise en œuvre de la loi de pays sur la promotion et la protection de l'emploi local a permis de réunir à deux reprises la commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL) permettant aux représentants des cinq organisations syndicales des employeurs et des cinq organisations syndicales des salariés d'échanger avec les ministères concernés (travail, économie, PSG, jeunesse, enseignement supérieur) sur les emplois à protéger. Le dispositif de l'apprentissage a également mobilisé les partenaires pour établir la carte des formations éligibles au dispositif et nécessaires au développement des compétences requises par les postes à pourvoir. Un comité technique composé du SEFI, de la DGEE, du Vice-Rectorat et de la DGRH (aujourd'hui DTI) et un comité de pilotage composé du Ministère de l'emploi et du Ministère de l'Education, du Vice-Rectorat, du MEDEF, de la CPME, des deux organisations syndicales des salariés les plus représentatives, du SEFI et de la DGEE ont permis des échanges constructifs pour élaborer une carte qui soit complémentaire des formations initiales et qui permette de répondre aux besoins en compétences des recruteurs du marché du travail polynésien.

En 2024, les politiques menées par le SEFI et le CFPA se sont inscrites dans la stratégie « Faatupu » visant à développer un marché du travail résilient, diversifié et innovant. L'action publique s'est concentrée sur l'adaptation de l'offre de formation aux besoins économiques du Pays, notamment à travers la montée en puissance de l'apprentissage, la consolidation de parcours de remise à niveau pour les publics éloignés de l'emploi, et le développement de qualifications complémentaires. Une attention particulière a été portée à l'élargissement territorial de la formation professionnelle, avec la préparation du déploiement de l'unité mobile de formation dans les archipels et la structuration de nouveaux dispositifs à Rangiroa et aux Marquises. L'année 2024 a ainsi permis

de consolider les fondations d'un système de formation plus inclusif, territorialisé et adapté aux enjeux de professionnalisation dans les secteurs stratégiques comme le BTP, le numérique, le tourisme ou l'énergie.

5. Le portefeuille du développement des archipels

Le programme « Partenariat avec les archipels » retrace les actions visant à proposer et mettre en œuvre la politique des autorités de la Polynésie française en matière d'administration et de développement des archipels, à exécuter les missions des services représentés et accompagner les porteurs de projets et les communes. Ce portefeuille consiste aussi à assurer la représentation du Président de la Polynésie française et du gouvernement dans les archipels et les actions de partenariat avec l'Etat. Le programme se traduit sur le terrain par la présence des circonscriptions des archipels, relais du service public aux populations éloignées. Les objectifs principaux sont de coordonner les actions des services dans les archipels, de consolider la proximité de l'administration avec les usagers de chaque archipel et de favoriser le développement des archipels et améliorer les relations avec l'institution communale. Ces objectifs ont été atteints en 2024 sur la base des indicateurs retenus. Une évolution des missions et du rôle des Tavana hau est à l'étude dans le cadre du projet PEPERU.