

15. ETAT DES MOYENS

15.1.Ressources humaines : bilan social de la Polynésie française

P R É A M B U L E

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 2024. 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 2024¹ ;
- ▶ 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.



LES EFFECTIFS

En 2024, les dépenses de personnel des services et de l'autorité administrative indépendante se chiffrent à 33,94 milliards XPF, en hausse de 2,95 % par rapport à l'année 2023.

Conformément au tableau ci-dessous, après une augmentation de 4,55 % entre 2020 et 2021, la masse salariale évolue de la manière suivante :

Année	Montant*	Variation par rapport à l'année précédente	Variation en %
2024	33,94 milliards XPF	1 milliards XPF	2,95 %
2023	32,94 milliards XPF	570 millions XPF	1,73 %
2022	32,37 milliards XPF	1,18 milliards XPF	3,65 %
2021	31,19 milliards XPF	1,42 milliards XPF	4,55 %
2020	29,77 milliards XPF	1,23 milliards XPF	4,13 %
2019	28,54 milliards XPF	-380 millions XPF	- 1,33 %
2018	28,92 milliards XPF	-	-

(*)Source : DTI : Rapport évolution pluriannuelle - PowerBI

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

REPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS

Au 31 décembre 2024, 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 8 525 dont 7 842 effectifs sur postes budgétaires de la Polynésie française et 683 effectifs hors postes budgétaires. Ils se répartissent ainsi au 31 décembre 2024 :

¹ La fiche contributive de l'Autorité polynésienne de la concurrence (APC) n'ayant pas été reçue dans les délais impartis, elle n'a pas été prise en compte dans l'élaboration du présent document.

		Situation au 31 décembre 2023	Situation au 31 décembre 2024	Variation 2023/2024	
				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	6 818	7 054	236	3,46%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	5 426	5 515	89	1,64%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1392	1 539	147	10,56%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	82	46	-36	-43,90%
	Sous-total :	6 900	7 100	200	2,90%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	687	600	-87	-12,66%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	141	125	-16	-11,35%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	20	17	-3	-15,00%
	Sous-total :	848	742	-106	-12,50%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		7 748	7 842	94	1,21%
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	124	126	2	1,61%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	158	212	54	34,18%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	96	52	-44	-45,83%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	278	293	15	5,40%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		656	683	27	4,12%
Total général des effectifs (a+b)		8 404	8 525	121	1,44%

Sources (sauf indiqué) : extraction du progiciel Sedit-Marianne 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 hausse des effectifs globaux en 2024 comparativement à 2023 (+1,21 % soit +94 agents) ;
 - ▶ Une accélération de l’augmentation des effectifs sur postes budgétaires ayant le statut de droit public (+2,90 % en 2024 au lieu de +1,53 % en 2023), due principalement à une forte augmentation de plus de 10 % des agents non titulaires (ANT) ;
 - ▶ Une forte diminution des agents de droit privé sur postes budgétaires, de l’ordre de -12,5 % alors que se poursuit la baisse des effectifs relevant du statut des ANFA (-12,7 % en 2024 contre -2,28 % en 2023).

Les fonctionnaires en positions administratives particulières sont respectivement 78 en détachement (à l’exception de ceux placés sur emploi fonctionnel), 270 en disponibilité et 9 en congé parental. S’agissant des autres statuts (ANFA, DI, CM), on dénombre 18 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				Invalide pensionné	Total	Localisation	
	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5			Service	EPA
Nombre de TRH en activité	13,02	42,82	34,48	32,17	1	123,49	84,88	37,61
. dont nombre de TRH FPPF	13,02	42,82	34,48	32,17	1	123,49	84,88	37,61
. dont nombre de TRH ANFA	0	0	0	0	0	0	0	0

Source : Données DGRH

Au cours de l’année 2024, 123,49 TRH sont recensés dont 100 % sont fonctionnaires. Cet effectif peut être calculé au prorata de la période de recrutement et du temps de travail selon les spécificités de chaque agent, ce qui explique qu’il ne s’agisse pas d’un nombre entier.

Conformément aux textes relatifs au recrutement des TRH au sein de l’administration, les 123,49 TRH sont convertis en 133,28 unités d’équivalence, ce qui, rapporté aux effectifs de l’administration tels que définis par les dispositions réglementaires, donne un taux d’emploi de 1,75 %, inférieur au taux minimal requis de 2 %.

Les effectifs TRH relèvent pour un peu plus de la moitié de personnels d'exécution (catégories C et D ou assimilés), contre deux tiers en 2022, ce qui témoigne d'un recrutement plus important dans les catégories supérieures. En 2024, plus d'un tiers des TRH sont employés sur un poste de catégorie 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 :

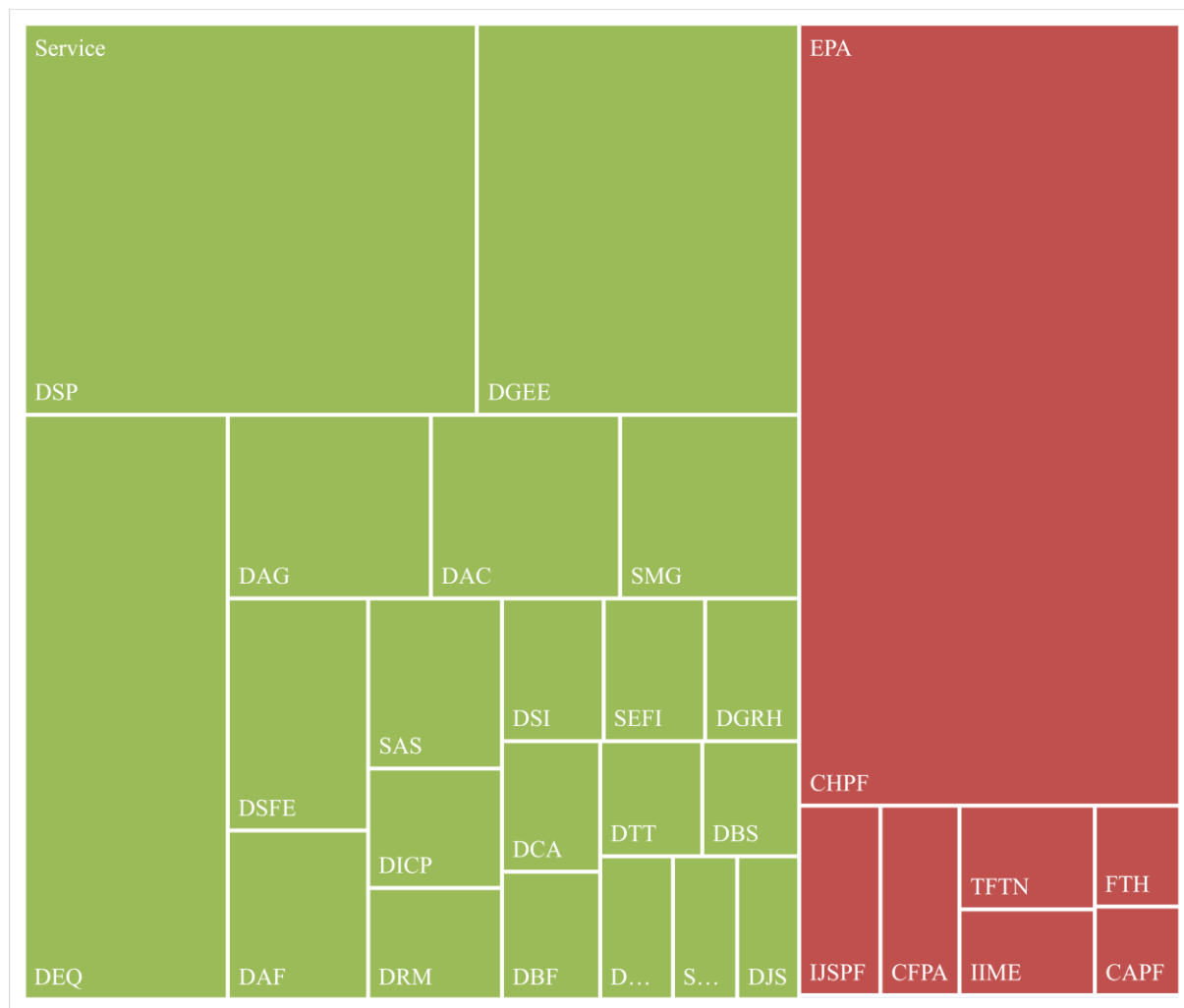
Personnels hors postes	Effectifs	Ratio
CAE, SITH et autres	293	42,90%
ANT hors postes	212	31,04%
CVD	52	7,61%
CEAPF	126	18,45%
Total	683	100%

Les 683 effectifs ainsi dénombrés sont constitués pour près de 51 % de personnes émergeant sur des dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH, CVD, CDL, etc.). Les agents recrutés en ANT représentent 31 % 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.

REPARTITION DES AGENTS PAR ENTITE ADMINISTRATIVE

Au 31 décembre 2024, les 8 180 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.

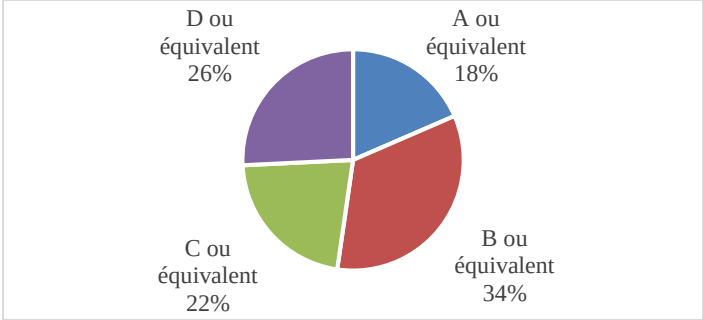
Il est constaté que :

- ▶ Les quatre plus grandes entités (le centre hospitalier de la PF avec 1 975 agents, la direction de la santé avec 1 175 agents, la direction générale de l'éducation et des enseignements avec 836 agents et la direction de l'équipement avec 790 agents) rassemblent 58,4 % des effectifs, soit un total de 4 776 agents ;
- ▶ 36 entités ont un effectif inférieur ou égal à 50 agents parmi lesquels on compte 10 entités comptabilisant un effectif compris entre 1 et 10 agents. Ces 36 entités comptent 712 agents, soit 8,7 % du total ;
- ▶ Les 30 autres entités, dont l'effectif oscille entre 59 et 247 agents, représentent 34,8 % du total avec 2 849 agents.

REPARTITION DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE

De manière synthétique, la répartition par catégorie des 7 842 agents sur postes budgétaires se présente ainsi :

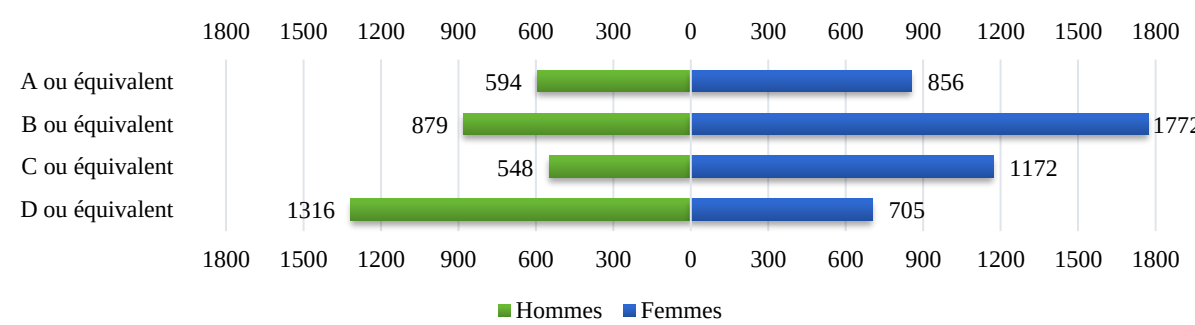
Catégorie	en valeur
A ou équivalent	1 450
B ou équivalent	2 651
C ou équivalent	1 720
D ou équivalent	2 021
Total	7 842



Le ratio agents de catégorie A ou équivalent rapporté à l’effectif global considéré s’élève à 18,5 %. Ce taux était en constante augmentation depuis 2016, puis a commencé à baisser depuis 2023.

Les agents de catégorie D représentent un peu plus d’un quart des effectifs. Ce taux est resté stable en 2024 par rapport à l’année dernière.

La répartition des 7 842 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 » (66,8 %) et « C ou équivalent » (68,1 %) où elles représentent plus de deux tiers des effectifs.

A contrario, les agents de catégorie D ou équivalent sont majoritairement des hommes, représentant 65,1 % des effectifs de cette population.

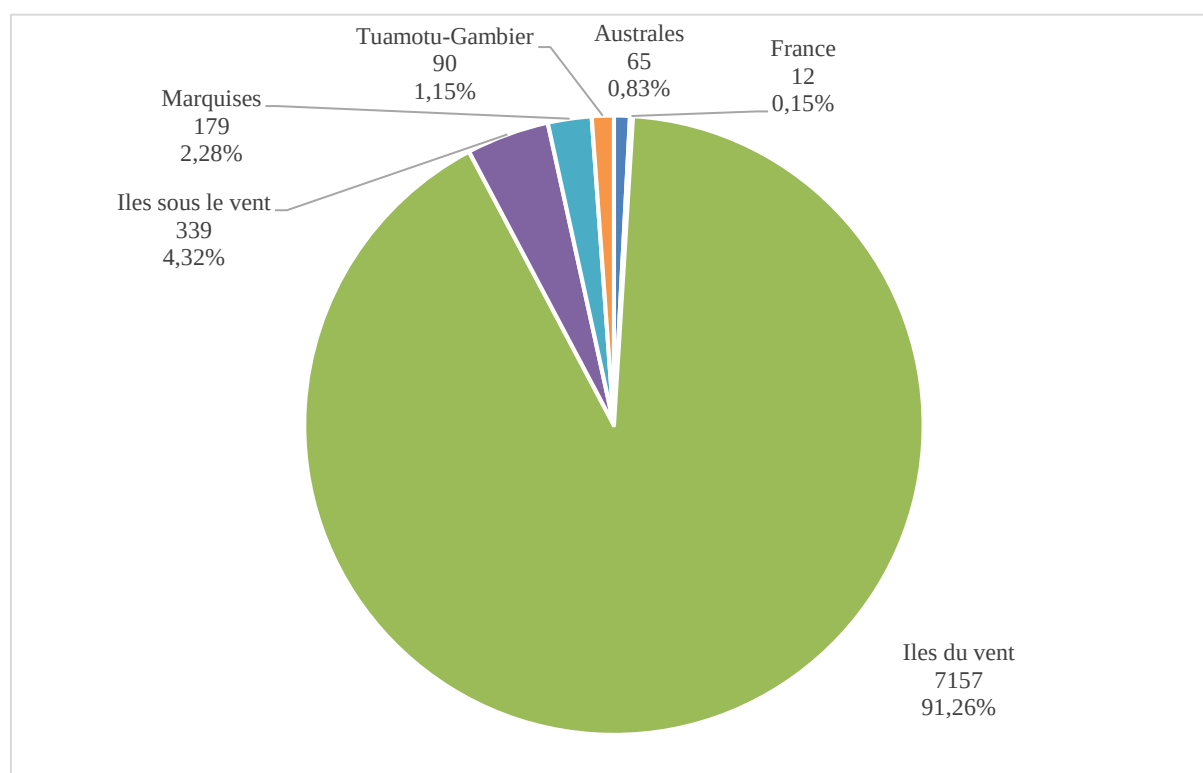
Les agents se répartissent par filière conformément au tableau ci-dessous :

Filière	Effectif total	En %
Filière administrative et financière	1 833	23,37%
Filière éducative	551	7,03%
Filière recherche	1	0,01%
Filière santé	2 187	27,89%

Filière socio-éducative, sportive et culturelle	343	4,37%
Filière technique	2 076	26,47%
Sans filière	851	10,85%
Total	7 842	100%

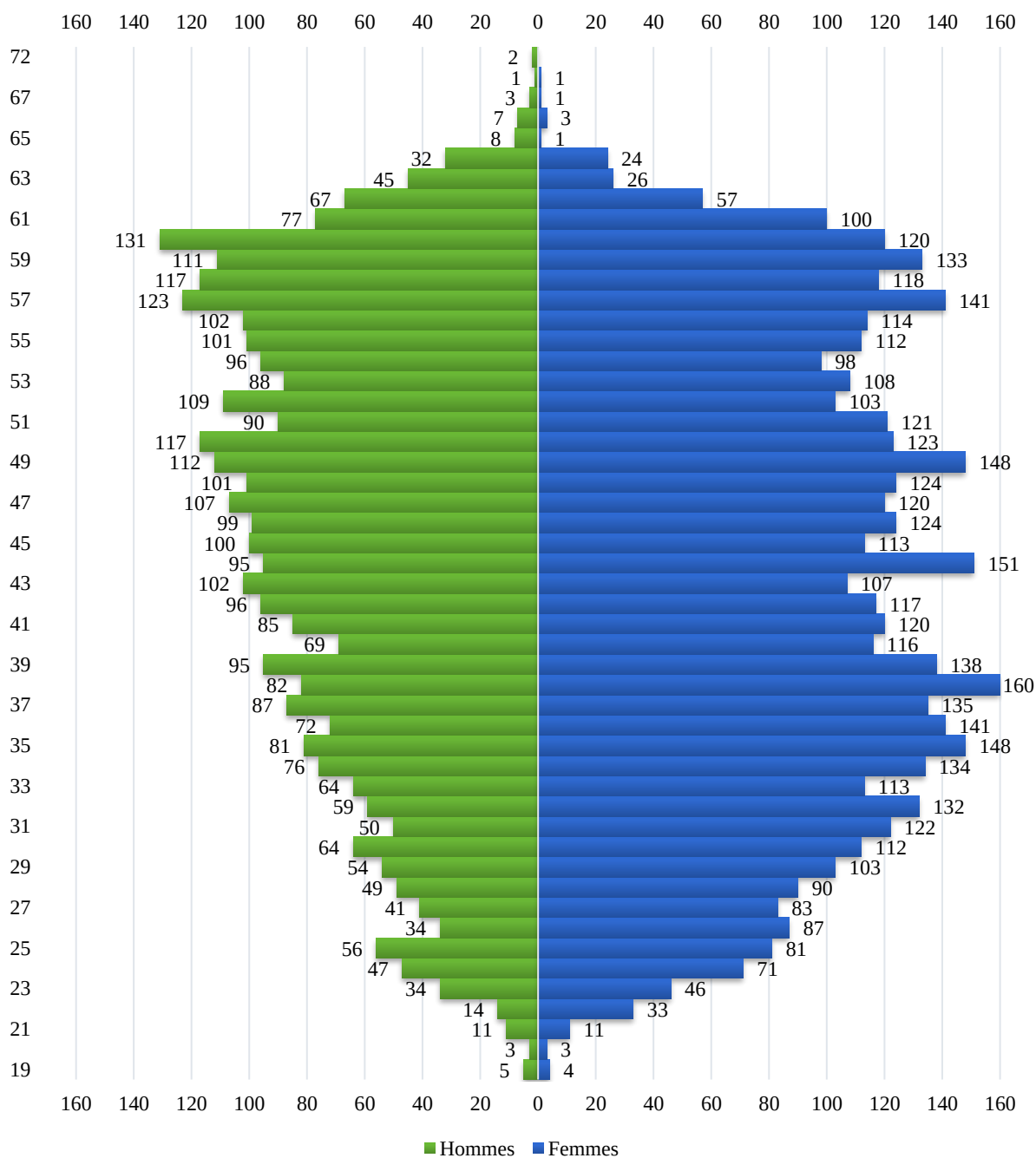
Les filières administrative et financière (223,37 %), santé (27,89 %) et technique (26,47 %) sont de loin les plus prépondérantes et représentent ensemble plus des trois quarts des effectifs (77,74 %).

REPARTITION DES AGENTS PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE



Sur les 7 842 agents sur postes budgétaires en fonction dans l'administration de la Polynésie française, 91,26 % sont localisés aux Îles-du-Vent, contre 8,58 % dans les autres archipels. À noter que 0,15 % des effectifs sont localisés à Paris à la Délégation de la Polynésie française.

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 60,7 % (4 954 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 61,5 %. 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	2024
Nb de départs	245	32	78	106	113	135

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 2,17 % de l'effectif global, soit 177 agents.

Dans les 5 ans à venir, près de 17,8 % des agents partiront à la retraite (soit 1 452 agents de 57 ans et plus), et dans les 10 ans à venir, près d'un agent sur trois devrait partir à la retraite (le nombre d'agents ayant 52 ans et + étant de 2 483, soit 30,4 % de l'effectif global).



Chiffres clés à retenir :

- ▶ 7 842 agents sur postes budgétaires de la Polynésie française
- ▶ 683 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
- ▶ 1 452 agents partiront à la retraite dans les 5 ans à venir



LES METIERS ET FONCTIONS

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

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

L'étude qui suit s'appuie sur la fusion à la date du 31 décembre 2024 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 2024. Cette étude permet de relever les grandes tendances décrites ci-après.

ANALYSE DES METIERS DE L'ADMINISTRATION DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

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

REPARTITION 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 circonscrite dans le tableau ci-dessous :

Sigle domaine	Libellé du domaine professionnel	%	Variation par rapport à 2023
A	Pilotage, management et gestion des ressources internes	32,06 %	-0,15 %
B	Politiques publiques d'aménagement et de développement	7,39 %	-0,37 %
C	Interventions techniques et sécurité	17,17 %	-0,36 %
D	Services à la population	14,42 %	0,22 %
E	Santé publique	25,90 %	0,55 %
N/A	Métiers non définis dans le référentiel de la Polynésie française	3,06 %	0,10 %

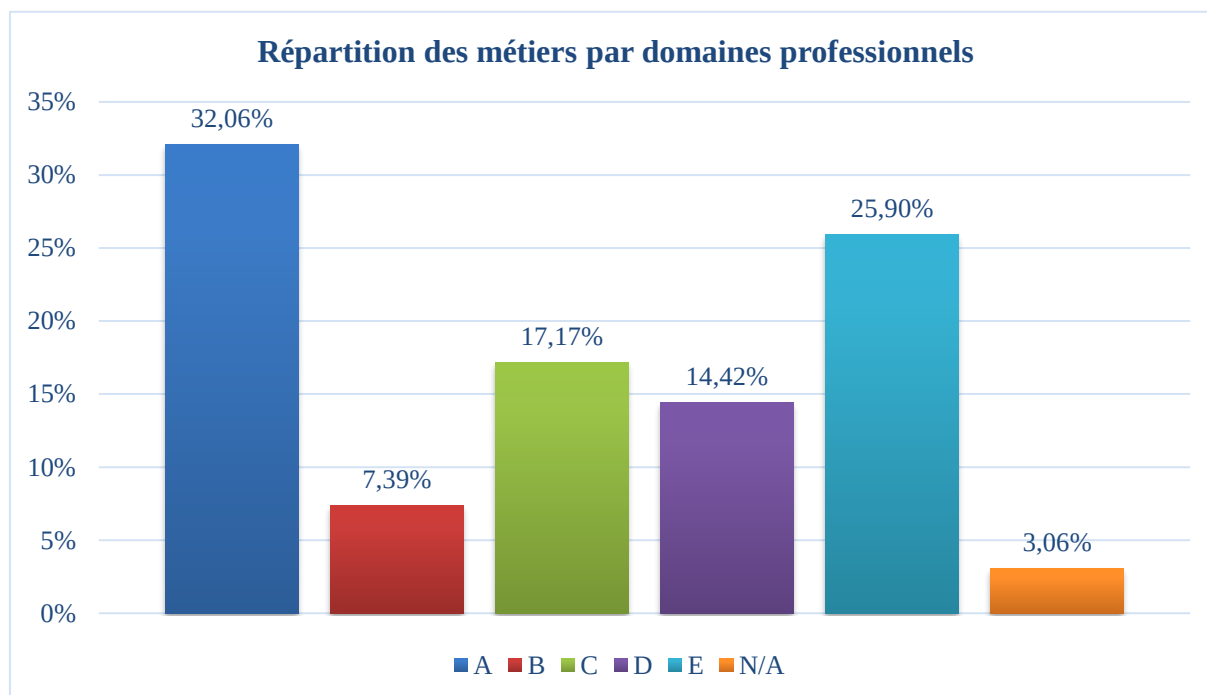
Source : DUOG des services, des EPA et des AAI

Sur le plan général, la répartition des métiers de l'administration de la Polynésie française par domaines professionnels reste très similaire à 2023, 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 32,06 % des effectifs marquant une légère baisse par rapport à l'année 2023 de -0,15 point. Ce taux traduit la part importante d'effectifs mobilisés sur des métiers transverses concourant au fonctionnement général et à l'organisation de l'administration.
- ▶ Les domaines liés aux services à la population (D) et à la santé publique (E) cumulent 40,32 % des effectifs, soit une diminution cumulée de 0,77 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 24,55 % des effectifs, marquant une baisse de -0,74 %. Ces domaines rassemblent près de la moitié des métiers répertoriés dans le référentiel, soit 90 métiers.



Il est observé que 3,06 % 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.

Le graphique qui suit vient illustrer la répartition des métiers par domaines professionnels :

REPARTITION PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

La répartition en annexe 3 des postes budgétaires par famille professionnelle, identifiées au nombre de 42 dans le référentiel des métiers, reste inchangée par rapport à l'année 2023. Cette répartition permet de constater une grande disparité des effectifs selon les familles, conformément au tableau ci-

<i>Profil des familles selon le nombre d'effectifs</i>	<i>Nombre de familles*</i>
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

Sources : DUOG des services, des EPA et des AAI

*Les hors postes et les postes vacants ont été comptabilisés

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

Code famille	Libellé de la famille professionnelle	Ratio*
E01	Soins et prévention	16,58 %
A06	Moyens généraux	13,48 %
D01	Éducation et enseignement	6,65 %
E02	Assistance aux soins	6,28 %
D05	Social	5,45 %
A09	Logistique	5,08 %
A02	Finances et budget	4,71 %
C08	Hôtellerie et restauration	4,32 %
C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	4,15 %
#N/A	#N/A	3,06 %

Sources : DUOG des services, des EPA et des AAI

Les familles professionnelles occupant les 10 premières places en matière d'effectifs représentent à elles-seules 69,76 % des effectifs globaux. Les familles professionnelles « soins et prévention » et « moyens généraux » occupent une fois de plus la 1ère et la 2nde place.

REPARTITION DES POSTES BUDGETAIRES : PAR METIERS

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	4	Aide-soignant, médecin, assistant d'éducation, chargé des opérations budgétaires et

		comptables, agent d'entretien de locaux et d'espaces publics...
Métiers occupés par des effectifs ≥ 100 et ≤ 299 agents	11	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien ; agent de maintenance des infrastructures ; travailleurs social...
Métiers occupés par des effectifs ≥ 20 et ≤ 99 agents	65	Sage-femme, brancardier, conseiller en développement agricole, mécanicien, agent forestier...
Métiers occupés par des effectifs ≤ 19 agents	102	Chargé de formation, psychologue en orientation scolaire, animateur santé et sécurité au travail, inspecteur du travail, cadre sage-femme...

Sources : DUOG des services, des EPA et des AAI

Sur les 190 métiers répertoriés dans le référentiel des métiers, 19 métiers, ainsi que des métiers non répertoriés dans le référentiel, se démarquent en tête de liste, disposant d'effectifs supérieurs ou égaux à 100 agents. Ils représentent à eux-seuls 61,31 % des effectifs globaux de l'administration.

Le reste des métiers concerne un nombre de postes oscillant entre 1 et 99 agents. Plus précisément, 102 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	9,95 %
A06-05	Secrétaire	6,43 %
E02-01	Aide-soignant	4,49 %
E01-01	Médecin	4,12 %
D01-05	Assistant d'éducation	3,90 %
A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	3,60 %
C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	3,46 %
A09-06	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	3,11 %
#N/A	Fiche métier non établie	3,06 %
D05-02	Travailleur social	2,58 %

Sources : DUOG des services, des EPA et des AAI

REPARTITION DES POSTES BUDGETAIRES IMPLIQUANT UNE FONCTION D'ENCADREMENT

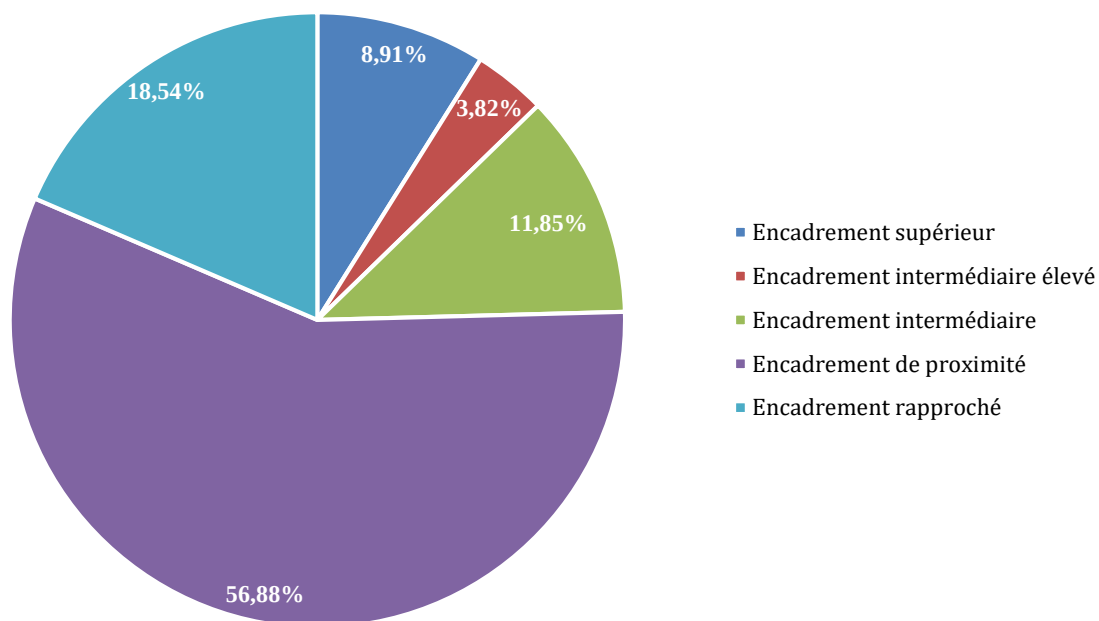
Dans le référentiel des métiers, sont déclinées 8 fiches fonctions dont 5 relatives à l’encadrement. Les fonctions relatives à l’encadrement correspondent à un niveau hiérarchique spécifique. La fonction d’encadrement recouvre une multitude d’activités et de compétences liées à l’organisation du travail, la conception et la réalisation technique, la surveillance et le contrôle de l’activité. La fonction d’encadrement ne doit pas être confondue avec le métier exercé. Ainsi, il est observé que 14,76 % des postes budgétaires de l’administration de la Polynésie française flèchent sur une fonction d’encadrement, un taux en légère augmentation par rapport à 2023 où il était à 14,34 %. 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 2024/2023
Encadrement supérieur	Chef de service, directeur d'EPA (et adjoint)	8,91 %	-0,45 %
Encadrement intermédiaire élevé	Chef de subdivision, chef de division (et adjoint)	3,82 %	-0,27 %
Encadrement intermédiaire	Chef de département, chef de section (et adjoint)	11,85 %	1,16 %
Encadrement de proximité	Chef de bureau, chef de cellule (et adjoint)	56,88 %	-1,52 %
Encadrement rapproché	Chef d'équipe (et adjoint) et chef d'antenne	18,54 %	1,08 %

Sources : DUOG des services, des EPA et des AAI

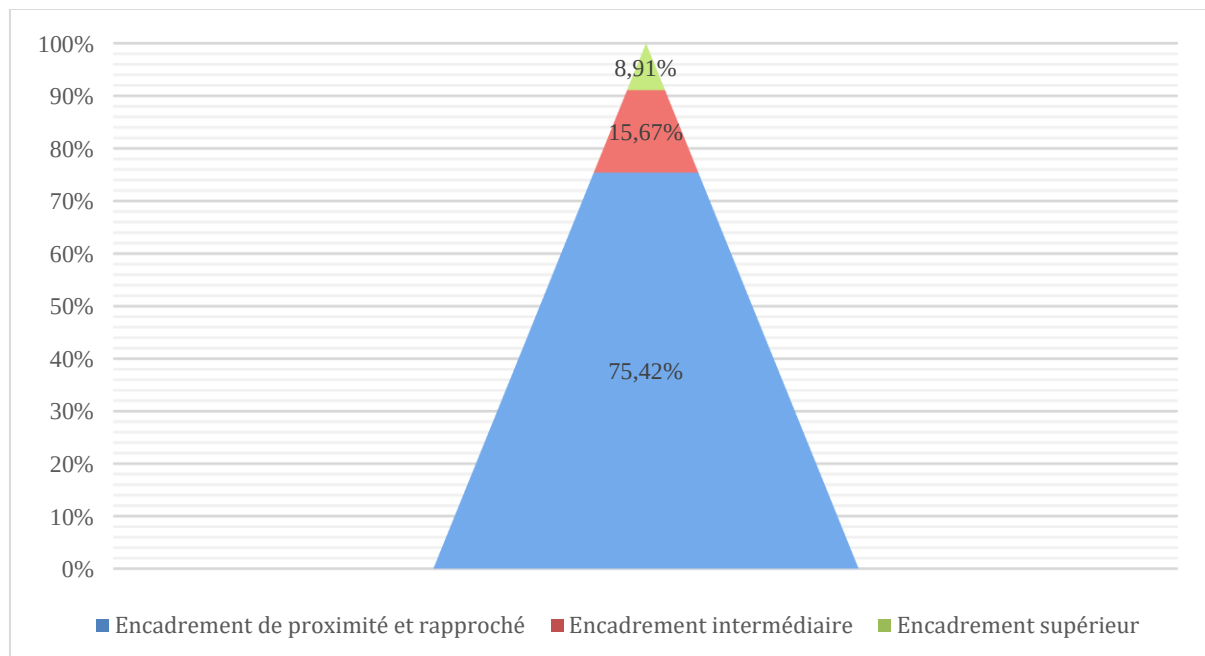
Le diagramme circulaire ci-dessous vient illustrer la répartition des fonctions d’encadrements par niveau hiérarchiques :



La logique pyramidale de l'encadrement au sein de l'administration affiche une base large (75,42 %) constituée essentiellement d'un encadrement rapproché et de proximité.

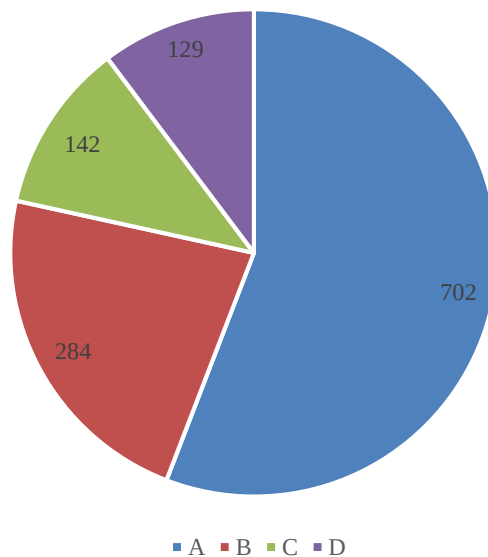
L'encadrement supérieur, dont le niveau de responsabilité est le plus élevé, représente 8,91 %. L'encadrement intermédiaire quant à lui représente 15,67 %.

À titre de comparatif, l'encadrement rapproché et de proximité perd 2,94 points par rapport à l'année 2023.



Répartition des fonctions d'encadrement par catégorie : Plus de la moitié des postes d'encadrement (55,85 %) relèvent de la catégorie A. Les cadres de catégorie B arrivent en seconde position avec 22,59 %, suivi de ceux de catégorie C et D qui représentent respectivement 11,30 % et 10,26 %. À 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 », ...*
- ▶ *14,76 % des postes impliquent une fonction d'encadrement*



LE RECRUTEMENT

LES CONCOURS

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme triennal de recrutement par voie de concours pour la période 2024-2026, l'ouverture de 17 concours a été programmée pour les années 2024 et 2025 (6 en 2024, 11 en 2025). Au 30 avril 2025, le programme d'ouverture pour l'année 2026 n'avait pas encore été arrêté par le Conseil des ministres.

Début 2024, le concours d'instructeur de formation professionnelle de catégorie B, ouvert en 2023, a pu être mené à son terme.

À la fin de l'année 2024, 100 % des concours prévus pour l'année avaient été ouverts, et 50 % d'entre eux étaient allés jusqu'à leur terme. Pour l'autre moitié, soit trois concours, le premier sera clôturé en janvier 2025, tandis que les deux autres, portant sur des effectifs importants de candidats, seront achevés d'ici la fin de l'année 2025.

Filières	Catégories	Cadre d'emplois	Candidats autorisés à concourir	Lauréats
Concours initiés en 2024 et clos en 2024				
Filière santé	A	Médecins	12	9
Filière santé	A	Praticiens hospitaliers (CHPF)	41	38
Filière santé	A	Praticiens hospitaliers (DSP)	4	4
Sous-total FSA			57	51
Filière socio-éducative	B	Assistant socio-éducatif	31	15
Sous-total FSE			31	15
Filière technique	C	Pompier d'aérodromes	28	19
Sous-total FTE			28	19
Sous-total concours initiés en 2024 et clos en 2024			116	85
Concours initiés en 2024 et à clore en 2025				
Filière technique	B	Techniciens	932	
Sous-total FTE			932	
Filière administrative et financière	A	Attaché d'administration	1016	
Sous-total FAF			1016	

Sous-total concours initiés en 2024 et à clore en 2025	1948	
<i>Total concours 2024</i>	<i>2064</i>	

Conformément à l’arrêté n° 824/CM du 13 juin 2024, onze (11) concours sont prévus au titre de l’année 2025. Le tableau ci-dessous présente leur répartition par filière et par catégorie.

Filières	Cat	Cadre d’emplois	
Filière santé	A	Médecin	
Filière santé	A	Infirmier	
Filière santé	A	Cadre de santé	
Filière santé	A	Praticien hospitalier	
Filière santé	B	Infirmier	
Filière santé	C	Auxiliaire de soin	
Sous-total FSA			6
Filière socio-éducative	A	Conseillers d’éducation artistique	
Filière socio-éducative	A	Conseillers d’activité physique et sportives	
Filière socio-éducative	B	Assistants d’éducation artistique	
Sous-total FSE			3
Filière technique	A	Maîtres de formation professionnelle	
Filière technique	A	Ingénieurs	
Sous-total FTE			2
<i>Total concours 2025</i>			<i>11</i>

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	445	811	391	217	1 864
. dont recrutement au motif 33.1	3	0	0	0	3
. dont recrutement au motif 33.2	30	19	8	1	58

. dont recrutement au motif 33.3	0	0	0	0	0
. dont recrutement au motif 33.4	264	644	327	181	1 416
. dont recrutement au motif 33.5	101	36	10	2	149
. dont recrutement au motif 33.6	47	112	46	33	238

SUR ARTICLE 34 dans le cadre :	106	143	79	128	456
. Dont recrutement au motif 34.1 (besoin saisonnier)	0	11	9	3	23
. Dont recrutement au motif 34.2 (surcroît exceptionnel d'activité)	23	50	44	22	139
. Dont recrutement au motif 34.3 (besoin occasionnel - projet)	78	66	22	16	182
. Dont recrutement au motif 34.4 (travaux en régie - hors Tahiti)	0	0	0	86	86
. Dont recrutement au motif 34.5 (art. 59 et 169 de la LOPF)	3	9	2	1	15
. Dont recrutement au motif 34.6 (remplacement agent malade ou en maternité)	2	7	2	0	11
Total	551	954	470	345	2 320

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 2023 et 2024, le nombre total d'ANT est passé de 1 863 à 2 320, soit une baisse de 24,5 % ;
- pour 80,34 % des cas, les ANT sont recrutés sur postes budgétaires, sur la base de l'article 33 avec une prédominance pour le motif n° 4, à savoir pour assurer la continuité du service public dans l'intervalle de la mise en place de concours, motif qui représente 75,97 % des recrutements sur cet article ;
- les recrutements d'agents non titulaires hors postes budgétaires représentent 19,66 % des ANT et ils sont principalement recrutés pour faire face à un besoin occasionnel lié à la mise en place d'un projet (39,91 % d'entre eux) ;
- il est fait appel le plus souvent à des agents de catégories A et B, lesquels représentent 64,87 % des personnes sollicitées ;



Chiffres clés à retenir :

- ▶ 5 concours initiés et clos en 2024 pour 85 lauréats
- ▶ 2 320 ANT recrutés en 2024



LA GESTION DE CARRIÈRE ET LA MOBILITÉ

AVANCEMENT

Les travaux de notation réalisés en début d'année servent de base aux travaux d'avancement. En 2024, 4 149 fiches de notation ont été réceptionnées par la DGRH au titre de l'année 2023, soit 82,24 % des fiches attendues et un taux de réception légèrement en baisse par rapport à l'année précédente ($\Delta = -3,38 \%$).

L'AVANCEMENT D'ECHELON

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

Au cours de l'année 2024, les travaux d'avancement d'échelon ont concerné 2 190 fonctionnaires dont 1 310 ont bénéficié d'une réduction de durée d'ancienneté.

Pour les agents ANFA des services administratifs : 13 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon dont 92,31 % de femmes.

Statuts	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Homme	Femme
FPT	403	658	443	673	2 177	911	1 266
...dont FAF	141	203	107	77	528	117	411
...dont FTE	97	122	81	461	761	588	173
...dont FSE	31	70	70	-	171	36	135
...dont FED	-	65	3	-	68	25	43
...dont FSA et FRE	134	198	182	135	649	145	504
ANFA	1	8	3	1	13	1	12
Total	404	666	446	674	2 190	912	1 278

Source : Données DGRH

L'AVANCEMENT DE GRADE

L'avancement de grade s'obtient généralement de façon continue d'un grade au grade supérieur 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, soit sur sélection par voie d'examen professionnel soit au choix.

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 2024, les travaux en matière d'avancement de grade ont entraîné la formalisation de 181 actes individuels de promotion, après la consultation en fin d'année 2023 et début d'année 2024 de 22 C.A.P. au titre des années 2022 et 2023, soit 181 agents dont une majorité d'hommes (51,38 %) relevant essentiellement des filières administrative et technique.

Filières	A	B	C	D	Total	Homme	Femme
FAF	13	9	5	20	47	12	35
FTE	22	6	4	58	90	70	20
FSE	5	4	-	-	9	2	7
FED	-	-	-	-	0	-	-
FSA et FRE	4	9	11	11	35	9	26
Total	44	28	20	89	181	93	88

Source : Données DGRH

Les avancements de grade issus des 25 C.A.P. tenues en fin d'année 2024 avec les 4 dernières prévues au premier semestre 2025 devraient concerner moins de 200 agents.

ORGANISATION ET RESULTATS DES EXAMENS PROFESSIONNELS

Dans le cadre des campagnes d'avancements aux grades supérieurs, ce sont 18 examens professionnels, dont 1 au titre de 2022, 7 au titre de 2023 et 10 au titre de 2024, qui ont été organisés en 2024 sur 18 programmés.

La situation est synthétisée dans le tableau suivant :

Filière	Catégorie	Nb d'examens professionnels	Candidats inscrits	Lauréats
FAF	A	1	13	1
	B	1	23	2
	D	2	35	15
Total FAF		4	71	18
FTE	A	1	2	2
	B	1	19	1
	C	1	77	31
	D	2	302	60
Total FTE		5	400	94
FSA	C	2	46	7
	D	2	14	3
Total FSA		4	60	10
FSE	A	2	4	1
	B	2	15	7
	C	1	10	2
Total FSE		5	29	10
FED	B	0	0	0
Total FED		0	0	0
TOTAL GENERAL		18	560	132

Source : Données DGRH

On note :

- sur 19 examens professionnels organisés, 1 s'est avéré infructueux. 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 2025, si ce n'est que la poursuite des épreuves d'admission pour 1 examen en janvier 2025.

Le taux de réussite aux examens professionnels est de 23,25 %, un taux constant par rapport à l'année précédente qui résulte notamment du maintien de la transparence en matière d'évolution de carrière.

L'ORIENTATION ET LA MOBILITE

LA MOBILITE EXTRA-SERVICE

En 2024, 140 agents ont bénéficié d'une mobilité extra-service, un chiffre marquant une forte diminution par rapport à l'année 2023 avec un pic particulièrement haut de 239 agents.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
Nombre de mutations abouties dans l'année	41	61	29	9	140	46	94

Source : données déclaratives des services, AAI et EPA

Les agents bénéficiant d'une mobilité extra-service sont majoritairement de catégorie B (43,6 %).

LA MOBILITE INTRA-SERVICE

D'après les fiches déclaratives des services et EPA, 170 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	23	53	66	28	170	61	109

Source : données déclaratives des services, AAI et EPA

La mobilité intra-service touche majoritairement les femmes (64,1 %) et les agents de niveau B et C (70 %).

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 2024, 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)	23	142	55	4	224	68	156
Nomination sur liste d'aptitude	0	0	0	29	29	24	5
Recrutement sur dispositif TRH	4	8	3	3	18	10	8
Mobilité (mutation)	36	39	16	15	106	40	66
Reprise suite à une disponibilité / un détachement / une suspension de contrat / une mise à disposition / un	8	7	4	9	28	13	15

congé parental, congé sans traitement							
Recrutement/renouvellement CDD ANT	516	966	462	317	2 261	818	1 443
Affectation/renouvellement FEDA	15	0	3	0	18	9	9
Mise à disposition CEAPF	3	3	1	0	7	1	6
Transfert d'agent avec poste	3	6	8	13	30	18	12
TOTAL	608	1 171	552	390	2 721	1 001	1 720

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Les 2 721 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 33 % du total et les flux de sorties (1 665 mouvements) concernent plus de 20 % du total.

Au niveau des 2 721 entrées, il peut être observé que :

- ▶ le poids des recrutements à titre définitif (concours, liste d'aptitude, TRH) représente 10 % des cas d'entrée ;
- ▶ 83,1 % des entrées sont à titre temporaire (CDD) traduisant une précarité sur certains postes ;
- ▶ 65,4 % des effectifs entrant dans la collectivité concernent l'encadrement (cat. A et B) ;
- ▶ les nouvelles recrues sont majoritairement des femmes (63,2 %).

II - SORTIES					Total	Homme	Femme
Départ à la retraite	14	46	27	48	135	80	55
Départ volontaire	44	111	31	11	197	54	143
Révocation – licenciement - inaptitude	2	2	12	3	19	18	1
Décès	2	3	3	9	17	13	4
Départ : disponibilité /détachement /suspension de contrat/ mise à disposition/ congé parental/ congé sans traitement	33	56	18	20	127	39	88
Fin de CDD ANT	289	424	183	81	977	355	622
Fin de détachement FEDA	11	0	0	0	11	8	3
Fin de mise à disposition CEAPF	3	0	0	0	3	1	2
Mobilité (mutation)	41	61	29	9	140	46	94
Transfert d'agent avec poste	2	4	6	8	20	11	9
Stagiaire concours non titularisé	1	7	0	11	19	13	6
TOTAL	442	714	309	200	1 665	638	1 027

Au niveau des 1 665 sorties, il est à noter que :

- ▶ 59,3 % 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 7,6 % des départs ;
- ▶ les agents de catégorie B sont les plus concernés et représentent 42,9 % des départs ;
- ▶ les femmes sont majoritaires dans ces flux de sorties (61,7 %).

LES ABSENCES

Sont concernés au titre de cette rubrique :

- ▶ Les congés annuels (dont les majorations pour ancienneté et enfants à charge),
- ▶ Les congés administratifs,
- ▶ Les congés de maternité,
- ▶ Les congés parentaux,
- ▶ Les congés de formation professionnelle,
- ▶ Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux,
- ▶ Les autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducatives, sportives et culturelles,
- ▶ Les disponibilités pour convenances personnelles,
- ▶ Les journées de grève,
- ▶ Les diverses autres absences.

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

Pour l'année 2024, les données individuelles communiquées par les 64 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					
	≤ 5 jours	≥ 5,5j et < 15j	≥ 15j et < 30j	≥ 30j	Nbre total de demandes	Nbre total de jours de congés*
Congés annuels (majoration pour ancienneté et enfants à charge incluse)	45 306	7 385	1 451	261	54 403	98 670
Congés de maternité ou d'adoption	Congés de 16 semaines			107	107	7 299
Congés parentaux	Congés par tranche de 6 mois			7	7	732
Congés de formation professionnelle	3 134	58	6	10	3 208	1 754

Congés pour formation syndicale	559	16	0	0	575	786
Absence pour participer aux examens professionnels ou aux concours (en qualité de candidat)	449	1	0	0	450	423
Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	2 821	32	0	0	2 853	859,5
Autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducation, sportives et culturelles	53	48	0	0	101	511,5
Repos compensateur	6 610	28	2	0	6 640	2 345,23
Grève	426	5	0	0	431	930
Autres absences	758	20	4	1	783	1 007,5
TOTAL	60 116	7 593	1 463	386	69 558	115 317,73

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

* Donnée non fournie par certaines entités

Au cours de l'année 2024, le nombre de demandes de congés déclarées s'élève à 69 558. En revanche, le nombre de jours de congés n'ayant pas été communiqué par l'ensemble des entités, le total présenté ne reflète pas la réalité.

S'agissant des congés annuels, ils représentent 78,2 % des demandes.

Les demandes de congés de moins de 5 jours représentent 86,4 % des demandes totales contre 10,9 % pour les demandes de 5 à 15 jours, 2,1 % pour les demandes comprises entre 15 à 30 jours et 0,55 % pour celles supérieures à 30 jours.

LES MESURES DISCIPLINAIRES

La répartition des sanctions disciplinaires prises en 2024 à l'encontre des agents des services administratifs, AAI et des EPA s'établit ainsi, selon les groupes de sanction concernés :

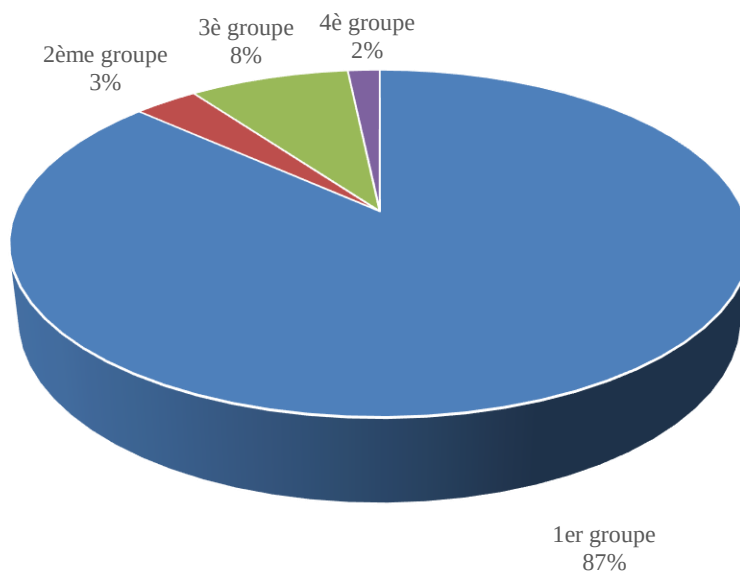
Type de sanctions		Sanctions prononcées dans l'année		Sanctions en cours au 31/12/2024	
		Nombre de sanctions	Nombre d'agents	Nombre de sanctions	Nombre d'agents
1er groupe	Avertissement	32	29	0	0
	Blâme	20	20	0	0
2ème groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0
	Abaissement d'échelon	0	0	0	0

	<i>Exclusion temporaire de fonctions (durée max. 15 jours)</i>	2	2	0	0
	<i>Déplacement d'office</i>	0	0	0	0
3ème groupe	<i>Rétrogradation</i>	0	0	1	1
	<i>Exclusion temporaire de fonctions (de 6 mois à 2 ans)</i>	5	5	0	0
4ème groupe	<i>Révocation</i>	1	1	0	0
TOTAL		60	57	1	1

Source : Données déclaratives des services, AAI et EPA

Ainsi, 60 sanctions allant de l'avertissement à l'exclusion temporaire ont été prononcées en 2024 et ont concerné 57 agents.

La diminution des sanctions disciplinaires du 2ème au 4ème groupe prononcées en 2024 s'explique principalement par le processus de renouvellement des Commissions Administratives Paritaires (CAP). En effet, l'organisation des élections de ces instances a nécessité la mise en place et la nomination de leurs nouveaux membres, ce qui a entraîné un ralentissement dans l'instruction et le prononcé des sanctions. Ce contexte transitoire a conduit à un report de certaines procédures disciplinaires, le temps que les CAP nouvellement constituées puissent être pleinement opérationnelles.



Sur les données communiquées, on peut relever que 86,7 % des sanctions prononcées relèvent du 1er groupe (dont 53,3 % d'avertissement et 33,3 % de blâme) et concernent 49 agents. Cela représente une part du total beaucoup plus importante qu'en 2023, où elle était de 68,3 %.

En ce qui concerne les sanctions de 3ème groupe, 5 ont été prononcées en 2024.

Les sanctions de 4ème groupe représentent 1,7 % des sanctions prononcées (1 révocation) concernant 1 agent en 2024.



Chiffres clés à retenir :

AVANCEMENT :

- ▶ 4 149 fiches de notation réceptionnées par la DGRH
- ▶ 2 190 avancements d'échelon
- ▶ Nombre d'agents ayant bénéficié d'une réduction d'ancienneté : 1 310
- ▶ 181 avancements de grade

EXAMENS PROFESSIONNELS :

- ▶ 18 examens professionnels ouverts
- ▶ 23 % de taux de réussite

MOBILITÉ :

- ▶ 140 agents ont muté dans une autre entité administrative
- ▶ 170 agents ont bénéficié d'une mobilité en interne dans leur propre structure
- ▶ Les cadres de catégorie B sont les plus mobiles (44 % des mutations)

FLUX :

- ▶ 2 721 entrées et 1 665 sorties enregistrées
- ▶ 83 % des entrées et 59 % des sorties concernent des contrats à durée déterminée

ABSENCE :

- ▶ Hormis les arrêts maladie, chaque agent a déposé en moyenne 8 demandes d'absence dans l'année

DISCIPLINE :

- ▶ 60 sanctions prononcées
- ▶ 57 agents sanctionnés
- ▶ 87 % des sanctions relève du niveau 1 (blâme ou avertissement)
- ▶ Les révocations ont concerné 1 agent de l'administration



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 et d'autre part, sur les crédits spécifiques des services administratifs et des établissements publics à caractère administratif.

LA FORMATION SUR CREDITS DGRH

La mise en œuvre de la stratégie de formation professionnelle continue 2024 au bénéfice des agents de l'administration de la Polynésie française fait siennes les orientations générales (I, II, III) précisées ci-dessous, pour lesquelles trois axes prioritaires (1, 2, 3) ont été fixés.

- I. Disposer d'une offre de formation de qualité et accessible à tous
 1. Améliorer l'entrée en formation par des évaluations ;
 2. Développer de nouveaux parcours de formation ;
 3. Développer les MOOC.
- II. Mettre en place une gestion dématérialisée du processus de formation
 1. Tests et paramétrages ;
 2. Plan de déploiement ;
 3. Guide de l'utilisateur et formations.
1. Renforcer le vivier FOA et le professionnaliser
 1. Parcours institutionnalisé ;
 2. Développement du réseau et des outils FOA.

FORMATIONS TRANSVERSALES 2024

Organisées et prises en charge par la Direction générale des ressources humaines (DGRH), les formations transversales constituent, d'une part la partie la plus importante de la formation continue des agents de l'administration ; et d'autre part, le résultat des besoins exprimés par les services et des orientations stratégiques en matière de formation professionnelle.

Aussi, voici l'ensemble des éléments relatif à l'exécution du plan de formation 2024 :

	<i>Nombre prévu en début d'année 2024</i>	<i>Nombre réalisé en fin d'année</i>	<i>% de réalisations/prévision début d'année 2024</i>
<i>Module</i>	92	43	47 %
<i>Sessions</i>	184	111	60 %
<i>Actions de formation*</i>	2 208	1 325	60 %

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

1 325 actions de formation ont été réalisées au bénéfice de 1 080 agents. Par rapport au prévisionnel fixé en début d'année, le taux de performance pour l'année 2024 est d'environ 60 %. Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2023, où le taux d'exécution était de 58 %, illustrant une stabilisation dans l'organisation des formations.

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 2024, les dépenses de formation s'élèvent à quarante-neuf millions cinq cent cinq mille neuf cent trente francs CFP (49 505 930 XPF).

	Frais de formation
Frais de formation, dont :	43 524 350 XPF
-Formations dispensées par les organismes de formation (6 OF)	40 232 350 XPF
-Formations dispensées par les formateurs occasionnels de l'Administration (8 FOA)	3 292 000 XPF
Indemnités de déplacement	5 981 580 XPF
Total général	49 505 930 XPF

BENEFICIAIRES DE LA FORMATION

► Le nombre d'agents formés par catégorie :

Catégorie Agent	Total en nb	%
Catégorie A	774	35 %
Catégorie B	774	35 %
Catégorie C	441	20 %
Catégorie D	220	10 %
Total	2 209	-

► Le nombre d'agents formés par archipel :

Catégorie Agent	Total en nb	%
IDV	1 325	60 %
ISLV	662	30 %
Australes	111	5 %
Marquises	111	5 %

Total	2 209	-
-------	-------	---

STRATEGIE RELATIVE A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE 2024

Dans la continuité de la stratégie de formation professionnelle initiée en 2023, l'offre de formation 2024 s'articule autour de plusieurs thématiques majeures :

- Formation CEGO : Douze agents de catégorie D ont suivi un parcours de professionnalisation visant leur nomination en qualité d'agents techniques (catégorie C de la fonction publique de la Polynésie française). Ces agents ont été positionnés pendant un an sur des postes de « responsable de travaux bâtiments ou infrastructures » ;
- Certification CléA : parcours personnalisé précédé d'une évaluation couvrant les 7 domaines du référentiel ;
- Certification CléA manager : programme dédié au renforcement des compétences managériales dans une démarche d'amélioration continue ;
- Formation des formateurs : développement des compétences pédagogiques pour concevoir et animer des formations ;
- Parcours d'Adaptation et d'Intégration des stagiaires-lauréats de concours : organisation de deux PAI, l'un destiné aux attachés d'administration et l'autre aux ingénieurs, pour faciliter leur intégration professionnelle ;
- Développement des formations 'Aravihi : formation des référents en ressources humaines pour une utilisation efficace de la plateforme, garantissant une gestion fluide des inscriptions, du suivi et des modules e-learning.



LE DIALOGUE SOCIAL

REUNION DES ORGANISMES CONSULTATIFS

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

- le conseil supérieur de la fonction publique (CSFP) : il délibère notamment sur toutes les questions à caractère général, intéressant les fonctionnaires de la Polynésie française dont il est saisi. Il a été réuni à 4 reprises en 2024 et ses travaux ont porté notamment sur l'examen de 29 projets de délibération et lois du pays.
- la commission administrative paritaire (CAP) : il existe 29 CAP relatives aux 56 cadres d'emplois de la fonction publique de la Polynésie française. En 2024, les CAP ont été réunies 81 fois, 74 fois en CAP ordinaire et 7 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 2 fois en 2024 pour traiter notamment de l'avancement.

LES GREVES

En 2024, 9 préavis et mouvements de grève ont eu lieu dans les services et établissements publics administratifs :

- le 3 juillet, l'hôpital d'Uturoa situé à Raiatea a fait l'objet d'un préavis de grève déposé par la confédération syndicale des travailleurs de Polynésie – Force ouvrière (CSTP-FO) présentant 5 points de revendications dont la construction d'un hôpital neuf, le recrutement en urgence de personnel, le paiement des heures réalisées au titre des gardes ou astreintes ainsi que des heures supplémentaires. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 5 juillet, avant que la grève ne devienne effective.

- le 16 septembre, la direction de la jeunesse et des sports (DJS) a fait l'objet d'un préavis de grève déposé par la CSTP-FO présentant 3 points de revendications dont le retrait du projet de scission de la DJS et le maintien des instances de direction. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 18 septembre, avant que la grève ne devienne effective.

- le 4 octobre, la direction des transports terrestres (DTT) a fait l'objet d'un préavis de grève déposé par la CSTP-FO présentant 3 points de revendications dont la demande d'approbation du dossier d'indemnités de sujétions spéciales des agents du service. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 16 octobre, après 6 jours de grève effective.

- le 30 octobre, la direction de l'équipement (DEQ) a fait l'objet d'un préavis de grève déposé par OTAHI et le Syndicat des Gens de Mer (SGM) présentant 7 points de revendications dont le règlement des heures impayées, le recrutement de cinq mécaniciens, la prise en charge de la formation des marins de la Flotille et la mise en place de départs volontaires à la retraite. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 4 novembre, avant que la grève ne devienne effective.

- le 6 novembre, le centre hospitalier de la Polynésie française (CHPF) a fait l'objet d'un préavis de grève déposé par A TIA I MUA présentant 3 points de revendications concernant les médecins du service anesthésie et réanimation de l'entité. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 11 novembre, avant que la grève ne devienne effective.

- le 29 novembre, ont été déposés par la fédération de rassemblement des agents de l'administration de Polynésie (FRAAP) :

- o un préavis de grève générale présentant 18 points de revendications ;
- o un préavis de grève spécifique à la direction de l'aviation civile (DAC) présentant 25 points de revendications ;

- o un préavis de grève spécifique à la direction de l'équipement (DEQ) présentant 14 points de revendications.

Un protocole de fin de conflit est intervenu le 11 décembre, après 6 jours de grève effective.

- le 3 décembre, un préavis de grève générale a été déposé par le syndicat de la fonction publique (SFP) présentant 9 points de revendications. Un protocole de fin de conflit est intervenu le 11 décembre.



Chiffres clés à retenir :

- ▶ *Un conseil de la fonction publique (CSFP) qui s'est réuni à 4 reprises*
- ▶ *29 commissions administratives paritaires (CAP) réunis 81 fois*
- ▶ *Une commission paritaire consultative des ANFA qui s'est réunie 2 fois*



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.

L'EGALITE HOMME-FEMME DANS LES ENTITES ADMINISTRATIVES

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

Les 7 842 agents des entités administratives en poste au 31 décembre 2024 se répartissent ainsi par sexe :

Populations		Effectifs au 31/12/2024	Homme	Femme	Ratio H/Total
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF	7 054	2 926	4 128	41,48%
	...Dont les agents titulaires et stagiaires	5 515	2 318	3 197	42,03%
	...Dont les agents non titulaires sur poste	1 539	608	931	39,51%
	Fonctionnaires en service détaché auprès de l'administration de la Polynésie (FEDA)	46	28	18	60,87%
	Sous-total :	7 100	2 954	4 146	41,61%
Agents de droit	Effectifs relevant du statut ANFA	600	262	338	43,67%
	Effectifs relevant des statuts de marins, dockers itinérant, suppléants, avocats	125	114	11	91,20%
	Agents issus de la société civile affectés ou non sur emploi fonctionnel	17	7	10	41,18%
	Sous-total :	742	383	359	51,62%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF		7 842	3 337	4 505	42,55%

En 2024, 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 15 ans, le taux de femmes atteignant 57,45 % en 2024.

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

L'EGALITE HOMME-FEMME SUR DES THEMATIQUES PARTICULIERES EN MATIERE DE RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Le tableau ci-après illustre la répartition femmes/hommes des candidats, des lauréats et des membres de jury pour les trois (3) concours ouverts et clôturés en 2024 :

<i>Candidats autorisés à concourir</i>		<i>Jury</i>		<i>Lauréats</i>	
<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
32	56	8	11	27	39

Pour les concours ouverts et clôturés en 2024, une prédominance des candidatures féminines est observée, avec 64 % de femmes contre 36 % d'hommes.

S'agissant des lauréats, sur les 66 retenus, on compte 59 % de femmes et 41 % d'hommes.

Le tableau ci-après présente la répartition femmes/hommes des candidats et des membres de jury pour trois (3) concours ouverts en 2024 et en cours de finalisation en 2025 :

Candidats autorisés à concourir		Jury	
H	F	H	F
735	1241	6	6

À nouveau, une large prédominance féminine est observée parmi les candidats autorisés à concourir, avec 63 %.

À la date de rédaction de ce rapport, les concours de recrutement à finaliser en 2025 n'étant pas encore clôturés, les données relatives aux lauréats ne sont pas encore disponibles.

Pour les concours ouverts en 2024, la composition des jurys tend à être majoritairement féminine.

EN MATIERE D'EXAMENS PROFESSIONNELS

Le tableau ci-après illustre la répartition H/F des candidats, lauréats et membres du jury relatifs aux dix-neuf (18) examens professionnels organisés en 2024 :

Candidats inscrits		Jury		Lauréats	
H	F	H	F	H	F
382	178	21	60	90	42

S’agissant des candidats : la part d’agents de sexe féminin inscrite et lauréate aux examens 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.

S’agissant des membres de jurys, la composition des membres des jurys marque une nette prédominance des éléments féminins (74,07 %).

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 2024 s’établit ainsi :

	Masculin		Féminin		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Titulaires	116	54,98 %	203	42,56 %	319
Suppléants	95	45,02 %	274	57,44 %	369
Total	211	30,67 %	477	69,33 %	688

Source : Données DGRH

On constate globalement une prépondérance de la représentation féminine dans les CAP aussi bien chez les titulaires que chez les suppléants.

DANS LES COMMISSIONS TECHNIQUES PARITAIRES

Lors des élections des représentants siégeant dans les commissions techniques paritaires en 2021, 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.

Cette tendance n’a cessé de croître en 2024 comme l’atteste les demandes de modification des services et établissements concernant les membres de l’administration siégeant dans ces commissions.

EN MATIERE DE FORMATION

En 2024, l'offre de formation proposée sur le budget DGRH en matière de formations transversales, a conduit à la réalisation de 1 325 actions de formation pour un total d'agents concernés chiffré à 1 080.

La répartition H/F dans les actions de formation menées par la DGRH au titre de l'année 2024 s'établit ainsi :

	Nombre stagiaires
Homme	301
Femme	779
Total général	1080

Les femmes ont représenté 72 % des 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 2023	Situation au 31 décembre 2024	Variation 2023/2024	
				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	4 577	4 688	111	2,43%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	3 670	3 667	-3	-0,08%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	907	1 021	114	12,57%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	41	42	1	2,44%
	Sous-total :	4 618	4 730	112	2,43%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	454	411	-43	-9,47%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	141	125	-16	-11,35%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	11	17	6	54,55%
	Sous-total :	606	553	-53	-8,75%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		5 224	5 283	59	1,13%
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	109	110	1	0,92%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	139	194	55	39,57%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	85	50	-35	-41,18%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH, ...) (**)	253	278	25	9,88%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		586	632	46	7,85%
Total général des effectifs (a+b)		5 810	5 915	105	1,81%

Établissements publics administratifs (EPA)

		Situation au 31 décembre 2023	Situation au 31 décembre 2024	Variation 2023/2024	
				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	2 241	2 366	125	5,58%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	1 756	1 848	92	5,24%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	485	518	33	6,80%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)*	41	4	-37	-90%
	Sous-total :	2 282	2 370	88	3,86%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	233	189	-44	-18,88%
	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	9	6	-3	-33,33%
	Sous-total :	242	195	-47	-19,42%
Total effectifs sur postes budgétaires de la PF (a)		2 524	2 565	41	1,62%
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	15	16	1	6,67%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	19	18	-1	-5,26%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs (**)	11	2	-9	-81,82%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (CAE, SITH,...) (**)	25	15	-10	-40,00%
Total effectifs hors postes budgétaires de la PF (b)		70	51	-19	-27,14%
Total général des effectifs (a+b)		2 594	2 616	22	0,85%

Annexe 2 : Répartition par entité.

Type de structure	Entité	Sigle	Effectifs	En % du total
Service administratif	Direction de la santé	DSP	1175	14,36%
	Direction générale de l'éducation et des enseignements	DGEE	836	10,22%
	Direction de l'équipement	DEQ	790	9,66%
	Direction de l'agriculture	DAG	247	3,02%
	Direction de l'aviation civile	DAC	230	2,81%
	Service des moyens généraux	SMG	218	2,67%
	Direction des solidarités, de la famille et de l'égalité	DSFE	216	2,64%
	Direction des affaires foncières	DAF	157	1,92%
	Service d'accueil et de sécurité	SAS	151	1,85%
	Direction des impôts et des contributions publiques	DICP	106	1,30%
	Direction des ressources marines	DRM	99	1,21%
	Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles	SEFI	96	1,17%
	Direction du système d'information	DSI	96	1,17%
	Direction générale des ressources humaines	DGRH	89	1,09%
	Direction de la construction et de l'aménagement	DCA	85	1,04%
	Direction du budget et des finances	DBF	83	1,01%
	Direction des transports terrestres	DTT	78	0,95%
	Direction de la biosécurité	DBS	74	0,90%
	Direction générale des affaires économiques	DGAE	69	0,84%
	Service des parcs et jardins et de la propreté	SPJP	61	0,75%
	Direction de la jeunesse et des sports	DJS	59	0,72%
	Secrétariat général du gouvernement	SGG	48	0,59%
	Direction de la culture et du patrimoine	DCP	41	0,50%
	Direction polynésienne des affaires maritimes	DPAM	37	0,45%
	Service du tourisme	SDT	34	0,42%
	Contrôle des dépenses engagées	CDE	33	0,40%
	Agence de régulation de l'action sanitaire et sociale	ARASS	32	0,39%
	Direction à l'environnement	DIREN	31	0,38%
	Direction du travail	TRAV	29	0,35%
	Service du patrimoine archivistique et audiovisuel	SPAA	25	0,31%
	Service de l'imprimerie officielle	IO	23	0,28%
	Circonscription des îles Marquises	CMQ	20	0,24%
	Direction de la modernisation et des réformes de l'administration	DMRA	19	0,23%
	Circonscription des îles Sous-le-Vent	CISL	16	0,20%
	Secrétariat général du CESEC	SG-CESEC	15	0,18%

	<i>Service de l'artisanat traditionnel</i>	<i>ART</i>	15	0,18%
	<i>Délégation aux affaires internationales, européennes et du Pacifique</i>	<i>DAIEP</i>	15	0,18%
	<i>Délégation pour la prévention de la délinquance de la jeunesse</i>	<i>DPDJ</i>	13	0,16%
	<i>Délégation de la Polynésie française à Paris</i>	<i>DPF</i>	11	0,13%
	<i>Délégation à l'habitat et à la ville</i>	<i>DHV</i>	11	0,13%
	<i>Circonscription des Tuamotu-Gambier</i>	<i>CTG</i>	11	0,13%
	<i>Délégation pour le développement des communes de la Polynésie française</i>	<i>DDC</i>	10	0,12%
	<i>Circonscription des îles Australes</i>	<i>CAU</i>	10	0,12%
	<i>Service de la communication</i>	<i>COM</i>	9	0,11%
	<i>Direction de la commande publique</i>	<i>DCO</i>	8	0,10%
	<i>Direction polynésienne de l'énergie</i>	<i>DPE</i>	8	0,10%
	<i>Agence de développement économique de la Polynésie française</i>	<i>ADE</i>	8	0,10%
	<i>Direction générale de l'économie numérique</i>	<i>DGEN</i>	8	0,10%
	<i>Service de la traduction et de l'interprétariat</i>	<i>STI</i>	7	0,09%
	<i>Délégation à la recherche</i>	<i>REC</i>	4	0,05%
	<i>Délégation polynésienne pour le suivi des conséquences des essais nucléaires</i>	<i>DSCEN</i>	4	0,05%
<i>Établissement public administratif</i>	<i>Centre hospitalier de la Polynésie française</i>	<i>CHPF</i>	1975	24,14%
	<i>Institut de la jeunesse et des sports de la Polynésie française</i>	<i>IJSPF</i>	102	1,25%
	<i>Centre de formation professionnelle des adultes</i>	<i>CFPA</i>	99	1,21%
	<i>Te Fare Tauhiti nui</i>	<i>TFTN</i>	93	1,14%
	<i>Institut d'insertion médico-éducatif</i>	<i>IIME</i>	77	0,94%
	<i>Fare Tama hau</i>	<i>FTH</i>	57	0,70%
	<i>Conservatoire artistique de la Polynésie française</i>	<i>CAPF</i>	50	0,61%
	<i>Institut de la statistique de la Polynésie française</i>	<i>ISPF</i>	48	0,59%
	<i>Chambre de l'agriculture et de la pêche lagonaire</i>	<i>CAPL</i>	38	0,46%
	<i>Centre des métiers de la mer de Polynésie française</i>	<i>CMMPF</i>	26	0,32%
	<i>Musée de Tahiti et des îles</i>	<i>MTI</i>	22	0,27%
	<i>Centre des métiers d'art de la Polynésie française</i>	<i>CMA</i>	12	0,15%
<i>AAI</i>	<i>Autorité polynésienne de la concurrence</i>	<i>APC</i>	11	0,13%
Total général			8180	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 2024	Variation 2023/2024
<i>Domaine professionnel A : Pilotage, management et gestion des ressources internes</i>		2730	32,06%	0,15%
A01	Conception et évaluation des politiques publiques	79	0,93%	-0,02%
A02	Finances et budget	401	4,71%	-0,06%
A03	Fiscalité	97	1,14%	0,01%
A04	Ressources humaines	239	2,81%	-0,05%
A05	Affaires juridiques	124	1,46%	-0,03%
A06	Moyens généraux	1148	13,48%	0,40%
A07	Communication	61	0,72%	-0,06%
A08	Systèmes d'information et TIC	148	1,74%	-0,11%
A09	Logistique	433	5,08%	0,07%
<i>Domaine professionnel B: Politiques publiques d'aménagement et de développement</i>		629	7,39%	0,38%
B01	Economie, commerce, industrie et développement des entreprises	26	0,31%	0,02%
B02	Agriculture, élevage et forêts	208	2,44%	0,01%
B03	Pêche, perliculture et aquaculture	50	0,59%	-0,01%
B04	Tourisme et artisanat	13	0,15%	0,00%
B05	Energie et mines	10	0,12%	0,00%
B06	Eaux et environnement	26	0,31%	0,05%
B07	Affaires foncières	50	0,59%	0,05%
B08	Urbanisme et aménagement	50	0,59%	0,02%
B09	Transports aériens	156	1,83%	0,23%
B10	Transports maritimes	8	0,09%	0,00%
B11	Transports terrestres	29	0,34%	-0,01%
B12	Recherche scientifique	3	0,04%	0,00%
<i>Domaine professionnel C: Interventions techniques et sécurité</i>		1462	17,17%	0,36%
C01	Construction et maintenance des bâtiments	143	1,68%	0,01%

C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	353	4,15%	0,10%
C03	Topographie et cartographie	22	0,26%	0,02%
C04	Ateliers mécaniques et véhicules	160	1,88%	0,03%
C05	Ingénierie, installation et maintenance électro-technique, électronique	39	0,46%	0,01%
C06	Imprimerie	19	0,22%	-0,01%
C07	Surveillance et sécurité	206	2,42%	0,17%
C08	Hôtellerie et restauration	368	4,32%	-0,02%
C09	Espaces verts	58	0,68%	0,04%
C10	Flotille administrative	94	1,10%	0,02%
Domaine professionnel D : Services à la population		1228	14,42%	-0,22%
D01	Education et enseignement	566	6,65%	-0,06%
D02	Animation, jeunesse et sports	58	0,68%	0,03%
D03	Emploi, formation et insertion professionnelles	62	0,73%	0,03%
D04	Travail	13	0,15%	0,03%
D05	Social	464	5,45%	-0,26%
D06	Culture et patrimoine	65	0,76%	0,02%
Domaine professionnel E : Santé publique		2206	25,90%	-0,56%
E01	Soins et prévention	1412	16,58%	-0,41%
E02	Assistance aux soins	535	6,28%	-0,07%
E03	Soins de rééducation	44	0,52%	-0,01%
E04	Biosécurité et veille sanitaire	58	0,68%	-0,05%
E05	Soins médico-techniques	157	1,84%	-0,02%
Hors domaines professionnels du référentiel des métiers		261	3,06%	-0,11%
#N/A	#N/A	261	3,06%	-0,11%
Total		8516	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	2730	32,06%
A01-01	Chargé d'étude et d'audit	7	0,08%
A01-02	Contrôleur de gestion	7	0,08%
A01-03	Chargé de la planification des politiques publiques	3	0,04%
A01-04	Chargé d'études statistiques	27	0,32%
A01-05	Enquêteur	15	0,18%
A01-06	Responsable qualité	14	0,16%
A01-07	Assistant qualité	6	0,07%
A02-01	Chargé de gestion financière, budgétaire et comptable	40	0,47%
A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	307	3,60%
A02-03	Agent de caisse	54	0,63%
A03-01	Chargé de la conservation des hypothèques	1	0,01%
A03-02	Chargé du contrôle fiscal et de la vérification des entreprises	13	0,15%
A03-03	Chargé de gestion fiscale	62	0,73%
A03-04	Chargé du recouvrement	21	0,25%
A04-01	Chargé des ressources humaines	169	1,98%
A04-02	Chargé des concours et de la mobilité	5	0,06%
A04-03	Chargé de formation	14	0,16%
A04-04	Chargé de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)	11	0,13%
A04-05	Chargé de paie	26	0,31%
A04-06	Animateur santé et sécurité au travail	14	0,16%
A05-01	Juriste	124	1,46%
A06-01	Responsable administratif et financier	54	0,63%
A06-02	Documentaliste	4	0,05%
A06-03	Chargé de projet de développement	93	1,09%
A06-04	Instructeur de dossier	153	1,80%
A06-05	Secrétaire	548	6,43%
A06-06	Chargé d'accueil	89	1,05%
A06-07	Employé de bureau	158	1,86%
A06-08	Vaguemestre polyvalent	49	0,58%
A07-01	Chargé de communication	50	0,59%
A07-02	Réalisateur - producteur de documents audiovisuels et numériques	1	0,01%
A07-03	Concepteur, réalisateur de produit multimédia	2	0,02%
A07-04	Traducteur - interprète	8	0,09%

A08-01	Administrateur de bases de données	1	0,01%
A08-02	Analyste - développeur d'applications	20	0,23%
A08-03	Chargé d'administration et d'exploitation des systèmes et réseaux	35	0,41%
A08-04	Chef de projet informatique	61	0,72%
A08-05	Chargé d'assistance et de support utilisateurs	31	0,36%
A09-01	Responsable logistique	37	0,43%
A09-02	Gestionnaire des marchés publics	26	0,31%
A09-03	Gestionnaire de stocks	73	0,86%
A09-04	Déclarant en douane	4	0,05%
A09-05	Agent d'installation et de manutention de structures mobiles	28	0,33%
A09-06	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	265	3,11%
Domaine professionnel B : Politiques publiques d'aménagement et de développement		629	7,39%
B01-01	Chargé d'études socio-économiques	11	0,13%
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	0,16%
B02-01	Ingénieur en développement agricole	32	0,38%
B02-02	Conseiller en développement agricole	39	0,46%
B02-03	Chargé de soutien technique en développement agricole	10	0,12%
B02-04	Chargé du contrôle phytosanitaire	24	0,28%
B02-05	Animateur - vulgarisateur agricole	38	0,45%
B02-06	Agent d'élevage	2	0,02%
B02-08	Agent forestier	20	0,23%
B02-09	Pépiniériste	43	0,50%
B03-01	Chargé de la gestion et de la valorisation des ressources aquatiques	18	0,21%
B03-02	Chargé du contrôle des activités marines et de la préservation des ressources marines	12	0,14%
B03-03	Contrôleur de la qualité des perles	14	0,16%
B03-04	Technicien d'élevage aquacole	1	0,01%
B03-05	Opérateur d'élevage aquacole	5	0,06%
B04-01	Chargé du développement touristique	8	0,09%
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	15	0,18%
B06-02	Contrôleur des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	6	0,07%
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	46	0,54%
B08-01	Chef de projet urbanisme et aménagement	20	0,23%
B08-02	Préventionniste	4	0,05%
B08-03	Chargé de la prévention des risques naturels	4	0,05%
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	2	0,02%
B09-03	Chargé de la qualité de service	5	0,06%
B09-04	Agent du service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes (SSLIA)	142	1,67%
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)	1	0,01%
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	5	0,06%
B11-02	Chargé de la sécurité routière	1	0,01%
B11-03	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	8	0,09%
B11-04	Contrôleur routier	5	0,06%
B11-05	Contrôleur technique de véhicules	10	0,12%
B12-01	Chercheur	3	0,04%
Domaine professionnel C : Interventions techniques et sécurité		1462	17,17%
C01-01	Chef de projet bâtiments	17	0,20%
C01-02	Chargé d'opérations bâtiment	15	0,18%
C01-03	Projeteur	15	0,18%
C01-04	Responsable de travaux bâtiment	20	0,23%
C01-05	Agent du bâtiment	76	0,89%
C02-01	Chef de projet infrastructures	24	0,28%
C02-02	Chargé d'opérations infrastructures	40	0,47%
C02-03	Responsable de travaux infrastructures	65	0,76%
C02-04	Agent d'exploitation des phares et balises	6	0,07%
C02-05	Agent de maintenance des infrastructures - Voiries, aéroports, ports	218	2,56%
C03-01	Géomaticien	6	0,07%
C03-03	Géomètre	9	0,11%
C03-04	Opérateur topographe	7	0,08%
C04-01	Responsable d'atelier mécanique et véhicule	7	0,08%
C04-02	Mécanicien	41	0,48%
C04-03	Tôlier soudeur	10	0,12%

C04-04	Chauffeur poids lourd	28	0,33%
C04-05	Conducteur d'engins	42	0,49%
C04-06	Chauffeur de transport en commun de personnes	31	0,36%
C04-07	Agent de station de carburant	1	0,01%
C05-01	Ingénieur électronique, électrotechnique ou biomédical	4	0,05%
C05-02	Technicien de maintenance en électrotechnique	35	0,41%
C06-01	Chef de fabrication	2	0,02%
C06-02	Opérateur de saisie	7	0,08%
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%
C07-03	Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes	30	0,35%
C07-04	Coordonnateur d'assistance et de sécurité	12	0,14%
C07-05	Chef de brigade de sécurité	9	0,11%
C07-06	Agent de surveillance et de sécurité	155	1,82%
C08-01	Cuisinier	36	0,42%
C08-02	Agent polyvalent de restauration	26	0,31%
C08-03	Lingère	11	0,13%
C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	295	3,46%
C09-01	Chef de projet aménagement paysager	2	0,02%
C09-02	Agent de production végétale	8	0,09%
C09-03	Agent d'entretien et d'embellissement d'espaces verts	48	0,56%
C10-01	Officier de pont	21	0,25%
C10-02	Officier mécanicien	15	0,18%
C10-03	Personnel subalterne pont	45	0,53%
C10-04	Personnel subalterne machine	10	0,12%
C10-05	Personne désignée à terre	3	0,04%
Domaine	professionnel D : Services à la population	1228	14,42%
D01-01	Enseignant généraliste ou technique	96	1,13%
D01-02	Enseignant artistique	39	0,46%
D01-03	Formateur professionnel	64	0,75%
D01-04	Psychologue en orientation scolaire	5	0,06%
D01-05	Assistant d'éducation	332	3,90%
D01-06	Gestionnaire administratif des affaires scolaires	30	0,35%
D02-01	Chargé de développement des activités physiques et sportives ou de jeunesse et d'éducation populaire	24	0,28%
D02-02	Régisseur d'opérations événementielles	8	0,09%

D02-03	Technicien du spectacle	26	0,31%
D03-01	Chargé d'ingénierie de formation professionnelle	18	0,21%
D03-02	Conseiller en emploi, formation et insertion professionnelles	40	0,47%
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	4	0,05%
D05-01	Chargé d'action sociale	30	0,35%
D05-02	Travailleur social	220	2,58%
D05-03	Psychologue clinicien	54	0,63%
D05-04	Agent d'éducation pour élèves en situation de handicap	160	1,88%
D06-01	Chargé du patrimoine culturel	24	0,28%
D06-02	Médiateur culturel	5	0,06%
D06-03	Bibliothécaire	2	0,02%
D06-04	Agent de bibliothèque	4	0,05%
D06-05	Archiviste	30	0,35%
Domaine professionnel E : Santé publique		2206	25,90%
E01-01	Médecin	351	4,12%
E01-02	Biologiste médical	14	0,16%
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	83	0,97%
E01-07	Cadre de santé	71	0,83%
E01-08	Infirmier	847	9,95%
E01-09	Chargé de programmes de santé	5	0,06%
E02-01	Aide-soignant	382	4,49%
E02-02	Assistant dentaire	28	0,33%
E02-03	Hygiéniste dentaire	19	0,22%
E02-04	Auxiliaire de puériculture	9	0,11%
E02-05	Aide médico-psychologique	8	0,09%
E02-06	Ambulancier	35	0,41%
E02-07	Brancardier	54	0,63%
E03-01	Masseur-kinésithérapeute	16	0,19%
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%