

les services administratifs compétents, afin de garantir la cohérence de l'action gouvernementale et le bon déroulement des procédures institutionnelles. Selon les sujets examinés, la représentation de la Vice-présidence lors des travaux préparatoires, des commissions ou des séances a pu être assurée soit par la Vice-présidente, soit par un membre de son cabinet dûment mandaté.

La Vice-présidence a également assuré le suivi des saisines et des avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel (CESEC), en veillant à la bonne transmission des projets de textes relevant de son champ de compétence et à la prise en compte, lorsque cela était nécessaire, des observations formulées par cette instance consultative. La représentation aux réunions ou aux échanges techniques a pu être assurée par les services ou par des membres du cabinet, selon la nature des dossiers.

Par ailleurs, la Vice-présidence a exercé une mission de coordination avec les services du Pays, les établissements publics, les communes et les partenaires institutionnels, afin de faciliter la mise en œuvre des politiques publiques relevant de ses attributions, notamment dans les domaines des solidarités, de la famille, de la condition féminine, des personnes non autonomes et de la cohésion sociale. Cette coordination s'est traduite par l'organisation de réunions de travail, la participation à des instances de suivi ou de pilotage, ainsi que par des déplacements sur le terrain permettant d'assurer un lien direct avec les acteurs concernés.

Par son rôle transversal, la Vice-présidence contribue ainsi à renforcer la cohérence de l'action publique, à garantir la bonne articulation entre les institutions du Pays et le Gouvernement, et à assurer le suivi des dossiers stratégiques relevant de son périmètre de compétence.

1.1.3 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)

Au titre du portefeuille de la fonction publique et de la modernisation de l'administration

- L'exercice 2025 est marqué par trois temps forts structurants :
- La création de la Direction des Talents et de l'Innovation (DTI), issue de la fusion de la DGRH, de la DMRA et de la section Rémunération de la DBF ;
 - Le lancement du projet de réforme de l'Administration du Pays (PEPERU), engageant une réflexion participative d'envergure ;
 - La montée en charge du programme Fare Ora et de la dématérialisation des services publics.

En 2025, la composition du gouvernement a évolué en février avec la nomination d'un 10ème ministre (en charge du foncier, du logement et de l'aménagement), portant l'effectif de 9 à 10 membres.

Les dépenses relatives aux rémunérations et cotisations sociales des collaborateurs ministériels progressent en lien avec la reconstitution progressive des effectifs de cabinet depuis février 2025. À la clôture de l'exercice, les effectifs de cabinet s'établissent à 78 collaborateurs : 48 agents relevant du statut des personnels de cabinet, 6 fonctionnaires d'État et 24 agents titulaires.

Exercice	Crédits inscrits (FCFP)	Crédits mandatés (FCFP)	Taux d'exécution
2024	874,36 M	744,22 M	85,12 %
2025	960,00 M	834,11 M	86,89 %
Écart	+85,64 M	+89,88 M	+1,77 %

Au 31 décembre 2025, les effectifs de l'administration s'élèvent à 5 364 agents, dont 3 571 fonctionnaires relevant de la fonction publique de la Polynésie française. Le nombre total de postes budgétaires est de 5 891 (5 604 permanents et 287 non permanents).

Programme	Crédits inscrits (FCFP)	Crédits mandatés (FCFP)	Taux d'exécution
962 01 – Ressources humaines	155,00 M	154,20 M	99,48 %
962 02 – Rémunération et charges	34 332,48 M	33 573,30 M	97,79 %

Total mission 962	34 487,48 M	33 727,49 M	97,80 %
-------------------	-------------	-------------	---------

Les dépenses exécutées en matière de charges de personnel s'élèvent à 33,57 milliards FCFP en 2025, en recul de 494,51 millions FCFP (-1,79 %) par rapport à 2024, malgré la mise en œuvre de plusieurs mesures de revalorisation (grilles indiciaires, valeur du point d'indice portée de 1 060 à 1 080).

Structure des crédits exécutés par statut :

Statut d'agent	Part des crédits mandatés
Fonctionnaires publics PF (FPT)	65,54 %
Agents non titulaires (ANT)	18,97 %
Agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)	9,95 %
Autres statuts (FEDA, ENIM, EMF...)	5,54 %

La création de la Direction des Talents et de l'Innovation (DTI)

L'année 2025 marque la première année d'existence de la DTI, née de la fusion de trois entités : la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH), la Direction de la Modernisation et de la Réforme de l'Administration (DMRA) et la section Rémunération de la DBF. Cette fusion a permis de centraliser le pilotage des fonctions liées à la paie et aux ressources humaines sous une direction unique.

La réforme de l'Administration : le Projet PEPERU

Au 31 décembre 2025, l'Administration de la Polynésie française se compose de 51 services administratifs, d'une autorité indépendante et de 57 établissements publics.

L'année 2025 a été consacrée à la planification participative de la réforme structurelle de l'administration. Cette démarche s'est articulée en trois phases :

- Phase préparatoire : recensement et cartographie des missions de 41 entités sur 63, identification de chevauchements d'activités, réalisation d'un bilan social RH conjointement avec l'ISPF.
- Phase de mobilisation : les Rencontres du Service Public (1er–3 septembre 2025) ont réuni plus de 250 participants

autour de 19 conférences portant sur 6 thématiques stratégiques (périmètre et organisation interinstitutionnelle ; périmètre d'action de l'administration du Pays ; proximité avec les usagers ; simplification et qualité du service public ; réforme du régime indemnitaire ; réforme des cadres d'emplois).

- Phase de co-construction : le groupe d'experts (17 entités, 20 sachants) a élaboré les propositions d'une réforme en deux volets – réforme paramétrique (RH) et réforme systémique (schéma directeur pluriannuel). Le Conseil des ministres en a acté les éléments structurants en décembre 2025 avec un livrable du schéma directeur de transformation du service public et un plan d'actions attendus pour juin 2026.

Synthèse des travaux des groupes d'experts :

Axe 1 — Un service public accessible et simple

- Repenser les parcours administratifs du point de vue de l'usager, en mettant fin aux services fragmentés et silotés
- Cinq engagements clés :
 - Instaurer un droit à l'erreur bienveillant ;
 - Réduire les délais de traitement et les rendre visibles ;
 - Simplifier le langage administratif ;
 - Limiter les pièces demandées (principe du « dites-le-nous une fois ») ;
 - Supprimer les vérifications inutiles.
- Quatre objectifs opérationnels :
 - Humaniser l'accueil et rapprocher les services des usagers ;
 - Créer une identité numérique polynésienne unifiée et sécurisée ;
 - Développer une culture de la donnée pour mieux piloter l'action publique ;
 - Automatiser les tâches répétitives pour libérer du temps aux agents.

Axe 2 — Un service public qui valorise ses agents

- Faire face aux défis d'attractivité et de fidélisation liés au renouvellement générationnel et à l'évolution du rapport au travail
- Refondre le statut de la fonction publique vers une logique de métiers avec des filières plus lisibles et moins cloisonnées
- Créer une école de l'administration polynésienne pour former à la haute fonction publique
- Trois objectifs opérationnels :
 - Simplifier la gestion RH et le statut ;
 - Développer des parcours professionnels attractifs et valorisants ;
 - Renforcer un management efficace et engageant.

Axe 3 — Une organisation repensée et efficiente

- Constat : organisation peu évoluée depuis 20 ans (52 services, 23 établissements publics), très centralisée à Papeete, fonctionnant en silos avec des missions souvent redondantes
- Quatre objectifs opérationnels :
 - Exercer pleinement les compétences du Pays grâce à une administration fiable ;

- Clarifier le périmètre du service public (ce qui relève du Pays vs. ce qui peut être mutualisé et délégué) ;
- Reconfigurer l'organisation autour de grandes missions cohérentes et lisibles ;
- Déconcentrer l'action publique pour garantir l'égalité d'accès dans tous les archipels.

La dématérialisation et l'accessibilité des services publics

La plateforme Mes-Démarches.gov.pf totalise à fin 2025 près de 170 500 comptes utilisateurs, environ 154 000 dossiers en ligne et 920 formulaires dématérialisés. Le portail NET.pf enregistre 156 800 visiteurs uniques en 2025.

Le programme Fare Ora (guichets unifiés de proximité) : 11 espaces ouverts aux usagers et 9 en cours de déploiement. La fréquentation est passée de 5 240 usagers en 2024 (3 Fare Ora ouverts) à plus de 18 384 en 2025, confirmant la pertinence du dispositif.

La démarche Qualité et le Label Polynésien des services publics

Le référentiel qualité a été simplifié en 2025 (réduction de 10 % des critères). 31 entités (49 % des services et EPA) ont participé à l'exercice d'auto-évaluation, avec les résultats consolidés suivants :

Dimension évaluée	Taux de satisfaction
Ensemble des critères	48 %
Administration au service de l'usager	51 %
Démarche d'amélioration continue	49 %
Gouvernance au service du développement soutenable	43 %

Le réseau des correspondants Qualité compte 101 agents actifs. La 1ère promotion du Certificat CNAM Management de la Qualité (ISO 9000) a obtenu une moyenne remarquable de 15,6/20 (10 lauréats).

L'innovation publique et le travail collaboratif

Le partenariat interinstitutionnel pour l'innovation publique s'est élargi en 2025 avec l'intégration du groupe SOCREDO et de la CCISM, portant le nombre de membres de la convention-cadre à 9. En 2025 :

- 24 ateliers d'intelligence collective animés au bénéfice de 65 % de services du Pays ;
- 75 facilitateurs mobilisés via la plateforme collaborative HONOUIRA ;
- 37 nouveaux facilitateurs formés ;
- 16 lauréats pour le DU « Management et transformation par l'innovation » (UPF) avec un taux de réussite de 100% ;
- Semaine de l'Innovation Publique organisée du 21 au 23 octobre 2025 à la CCISM et l'APF.

Les objectifs stratégiques en matière de ressources humaines : le bilan

Six objectifs stratégiques ont structuré l'action de la DTI en 2025 :

Objectif	Avancement 2025
1. Intégrité, transparence et pilotage RH	72 % – Centralisation paie effective ; normalisation partielle
2. Conditions de travail et handicap	50 % – Structuration du dispositif DUERPS ; 36 TRH accueillis en Duodays

3. Développer les compétences	83 % du plan de formation réalisé (107/129 sessions) ; 95 lauréats de concours
4. Modernisation des outils	SIRH SeditWeb2, BL RH Mobile, Aravihi Formation déployés
5. Dialogue social	7 séances du CSFP ; réforme de la discipline finalisée à 99 %
6. Parcours d'insertion / apprentissage	Non déployé – absence de cadre réglementaire applicable

L’activité normative 2025

L'activité normative a été particulièrement soutenue avec l'adoption de 14 textes détaillés dans le tableau ci-dessous : 1 loi du pays, 7 délibérations et 6 arrêtés portant notamment sur les statuts particuliers de cadres d'emplois, les régimes indemnitaires, et les conditions de travail.

Revalorisation de la valeur du point d'indice	Arrêté CM	Arrêté n° 569 CM du 25 avril 2025 fixant la valeur de l'indice 100 applicable aux grilles indiciaires de la fonction publique de la Polynésie française
Indemnisation des heures supplémentaires des professionnels de santé et régime du jour férié	Délibération et Arrêté CM	Délibération n° 2025-55 APF du 6 mai 2025 portant modification de la délibération n° 96-171 APF du 19 décembre 1996 fixant le régime d'indemnisation des heures supplémentaires susceptibles d'être accordées aux agents de la fonction publique territoriale de la Polynésie française travaillant dans les structures de la santé et dans les établissements publics hospitaliers Arrêté n° 737 CM du 2 juin 2025 portant application de la délibération n° 96-171 APF du 19 décembre 1996 modifiée fixant le régime d'indemnisation des heures supplémentaires susceptibles d'être accordées aux agents de la fonction publique territoriale de la Polynésie française travaillant dans les structures de la santé et dans les établissements publics hospitaliers
Modification des dispositions relatives aux élections des représentants au sein des organismes consultatifs	Délibération	Délibération n° 2025-57 APF du 12 juin 2025 portant dispositions diverses en matière de ressources humaines au sein de la fonction publique de la Polynésie française
Introduction des discussions annuelles sur la valeur du point d'indice de rémunération des fonctionnaires	Loi du Pays	Loi du pays n° 2025-11 du 20 juin 2025 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française
Instauration d'un nouveau jour férié - Mataari'i i ni'a	Arrêté CM	Arrêté n° 901 CM du 26 juin 2025 relatif aux fêtes légales et jours fériés applicables aux agents en fonction dans les services administratifs, les établissements publics à caractère administratif et les autorités administratives indépendantes de la Polynésie française
Modalités d'organisation des concours	Arrêté CM	Arrêté n° 508 CM du 27 avril 2026 fixant les modalités et le programme des épreuves des concours de recrutement des infirmiers de la fonction publique de la Polynésie française
Réforme des cadres d'emplois de catégorie D	Délibération	Délibération n° 2025-50 APF du 2 avril 2025 portant modification des statuts particuliers des cadres d'emplois des agents de bureau, des aides techniques et des aides médico-techniques de la fonction publique de la Polynésie française
Création d'ISS pour la DTRAV et la DSP	Arrêté CM	Arrêté n° 1506 CM du 14 août 2025 portant modification de l'arrêté n° 2805 CM du 19 décembre 2022 modifié déterminant les emplois des services administratifs, des autorités administratives indépendantes et des établissements publics à caractère administratif pouvant prétendre à une indemnité de sujétions spéciales
Réforme du statut des cadres de santé	Délibération	Délibération n° 2025-99 APF du 18 septembre 2025 portant statut particulier du cadre d'emplois des personnels paramédicaux d'encadrement de la fonction publique de la Polynésie française
Réforme du statut des ASE	Délibération	Délibération n° 2025-97 APF du 18 septembre 2025 portant modification de la délibération n° 95-236 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut particulier du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs de la fonction publique de la Polynésie française
Réforme du statut des CSE	Délibération	Délibération n° 2025-98 APF du 18 septembre 2025 portant modification de la délibération n° 95-235 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut particulier du cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs de la fonction publique de la Polynésie française
Introduction d'une grille d'analyse avec des critères objectifs, affirmation de la règle de la rémunération après service fait	Arrêté CM	Arrêté n° 2264 CM du 17 novembre 2025 portant modification de l'arrêté n° 2805 CM du 19 décembre 2022 modifié déterminant les emplois des services administratifs, des autorités administratives indépendantes et des établissements publics à caractère administratif pouvant prétendre à une indemnité de sujétions spéciales
Réforme du statut des IDE, IADE, IBODE et PUER	Délibération	Délibération n° 2025-117 APF du 8 décembre 2025 portant modification de la délibération n° 2010-3 APF du 28 janvier 2010 modifiée portant statut particulier des personnels infirmiers de la fonction publique de la Polynésie française

La formation professionnelle

Le plan de formation 2025 a enregistré une progression significative avec un taux de réalisation de 83 % (contre 60 % en 2024). Les principales réalisations :

- 107 sessions de formation effectuées sur 129 programmées ;
- Parcours d'intégration des adjoints administratifs (certificat universitaire) : taux de réussite de 98 % ;
- Certification « Cléa Management » pour le renforcement des compétences managériales ;
- Investissement financier global : environ 107 millions FCPP.

Les concours de la fonction publique

Au titre du portefeuille du développement des archipels

Les circonscriptions administratives sont des services déconcentrés de la Polynésie française chargés d'assurer la représentation du Président et du Gouvernement dans les archipels, de coordonner l'action des subdivisions déconcentrées et d'accompagner le développement économique, social et culturel des populations insulaires.

L'année 2025 a été marquée par un renforcement du rôle des Tāvana Hau :

- D'une part, dans le cadre du déploiement du programme Fare Ora, les Tāvana Hau ayant désormais la charge du déploiement et du suivi des Fare Ora dans chaque commune de la circonscription, notamment par la mise en place des relations avec les acteurs concernés, des outils et des moyens nécessaires ;
- D'autre part, par un renforcement de la coordination interministérielle, les services et établissements publics organisant désormais leurs déplacements en collaboration avec les circonscriptions, dans le cadre des tournées administratives, afin de répondre au mieux aux besoins respectifs des archipels.

Les circonscriptions ont également poursuivi leurs échanges avec les services pour la conclusion de conventions de représentation. Ont ainsi été approuvées par le Conseil des Ministres en 2025, les conventions de représentation, par les quatre circonscriptions, du Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI), satisfaisant ainsi une forte demande des populations des archipels. Afin que les circonscriptions puissent pleinement exercer les missions dévolues par cette convention, une convention relative à la transmission des données personnelles entre la circonscription et le SEFI a également été approuvée pour chacune des circonscriptions.

A également été mené tout au long de l'année 2025 entre le ministère et les circonscriptions un travail de réforme de

Au titre du portefeuille du travail

La Direction du travail, créée en 2011, est dirigée depuis octobre 2023 par Mme Loetitia HIU, première inspectrice du travail polynésienne et première directrice du travail polynésienne. Au 31 décembre 2025, elle compte 29 agents (dont 3 contractuels) pour 32 postes budgétaires, avec un âge moyen de 46,7 ans et 76 % de femmes. Le budget de fonctionnement s'élève à 60,6 M FCFP, consommé à 99,68 %.

En 2025, 8 concours sur 12 prévus ont été ouverts (67 %). Au total :

- 95 lauréats déclarés admis au titre des concours 2025 ;
- 83 postes effectivement pourvus (certains lauréats ayant renoncé au bénéfice du concours) ;
- 243 lauréats supplémentaires déclarés pour les concours 2024 finalisés en 2025 (attachés d'administration catégorie A et techniciens catégorie B).

Des rapports de jury ont été instaurés et une formation ciblée a été dispensée à l'ensemble des membres de jury afin de professionnaliser et uniformiser les pratiques de recrutement.

l'arrêté n° 625 CM du 15 mai 2001 définissant les missions des services de l'administration de la Polynésie française confiées, dans chaque archipel, à la circonscription ou aux subdivisions déconcentrées. Le projet d'arrêté a été soumis au comité technique paritaire central des circonscriptions (CTPC) en fin d'année 2025 et sera officialisé en début d'année 2026.

La représentation du gouvernement dans les archipels

Les circonscriptions administratives ont assuré une présence institutionnelle active au service des populations éloignées :

- Îles Australes (CAU) : 27 actions de représentation réalisées pour 20 prévues (135 %) ; Conseils des Ministres délocalisés dans l'archipel sur 5 îles.
- Îles Sous-le-Vent (CISL) : 58 participations en termes de représentation, dont 8 sur Tahiti et 50 dans l'archipel.
- Îles Marquises (CMQ) : Délocalisation du Conseil des Ministres à Nuku Hiva ; inauguration du Fare Ora de Tahuata ; 1er Forum de l'entrepreneuriat des Marquises ; Festival Matavaa o te Henua Enana.
- Tuamotu-Gambier (CTG) : 7 événements de représentation sur les 13 prévus ; coordination du Plan ORSEC/exercice cyclone.

Les actions structurantes 2025

Parmi les réalisations notables, on note :

- L'accompagnement des projets d'infrastructure : quai de Hane à Ua Huka, études d'aménagement à Toovii, Taiohae et Tahauku ;
- Le déploiement de la formation GAT (Guide Accompagnateur Touristique) par le CFPA à Hiva Oa ;
- L'organisation de la 2ème foire agricole des Marquises et les portes ouvertes du lycée agricole Saint-Athanase ;
- L'organisation du 1^{er} forum de l'entrepreneuriat aux Marquises et aux Îles sous le vent.

La modernisation du code du travail (bureau des affaires juridiques)

Le Bureau des affaires juridiques de la direction du travail a mené une activité dense malgré un fonctionnement à effectif réduit dès juin 2025 (un seul juriste opérationnel à la suite d'une longue maladie).

Textes adoptés : deux lois du pays ont été promulguées — l'instauration du 20 novembre comme jour férié en remplacement du 29 juin, et une loi de simplification du code du travail (19 dispositions allégées sur 132 identifiées, notamment pour réduire les interventions systématiques de l'inspecteur du travail). Un arrêté a également formalisé la création de la cellule de lutte contre le travail illégal et un arrêté a été adopté sur les documents à fournir pour le donneur d'ordre.

Textes en cours : plusieurs réformes avancées concernent la modification des modalités de calcul du SMIG (passage à l'indice ouvrier), le mécénat de compétence, le droit de communication des agents de contrôle, les heures complémentaires, les accords majoritaires, la création d'un fonds de secours pour les salariés licenciés économiquement, et un dispositif "Titeti Ohipa" étendu aux îles. Plusieurs bipartites avec les partenaires sociaux se sont tenues en 2025 dans le cadre de ces travaux de réforme.

Veille et consolidation juridique : 11 mises à jour du code du travail ont été réalisées, et la jurisprudence (tribunal du travail, Cour de cassation, juridictions administratives) a été systématiquement recensée pour constituer des bases d'aide à la décision. Le BAJ a traité 8 contentieux administratifs complexes et apporté un appui juridique sur plus d'une quarantaine de sujets distincts pour la section d'intervention en entreprise, la cellule conseil et la direction.

La promotion du dialogue social (bureau du dialogue social)

Le bureau a fonctionné l'essentiel de l'année avec un seul agent, après le départ de deux agents en début d'année et du délégué interministériel en charge du dialogue social.

Négociations collectives annuelles : 52 réunions de négociation animées exclusivement par la Direction du travail. 11 secteurs sur 15 ont abouti à un accord salarial. Un point marquant : la majorité des partenaires ont adopté le principe de revalorisation du SMIG sur la base de l'indice ouvrier plutôt que de l'indice général des prix, anticipant ainsi la réforme en cours. Le secteur hôtelier a par ailleurs clarifié le régime du service charge, avec une extension prévue aux établissements de moins de 50 salariés en avril 2027.

Élections professionnelles : 570 procès-verbaux ont été traités. Le code du travail a été simplifié en août 2025 pour ne requérir désormais que la transmission du protocole préélectoral et des PV d'élections. La CSTP-FO reste la première organisation syndicale avec 26,3 % des voix, suivie d'Otahi (17,5 %), A Ti'a I Mua (16,6 %), CSIP (14,7 %) et O Oe To Oe Rima (9,3 %). La représentativité pour 2025-2027 a été officialisée par arrêté du 24 juillet 2025.

Travailleurs handicapés (DAETH) : 316 employeurs ont été contrôlés, dont 277 effectivement assujettis après déduction des ECAP. Seulement 127 ont rempli leur obligation d'emploi ; 150 ont versé une contribution financière au FIPTH. Le montant total des contributions de 2024 (secteur privé + public) s'élève à 178,7 millions FCFP, en hausse de 12 % par rapport à 2023. La dématérialisation via "Mes Démarches" a concerné 30 % des déclarations dès la première année.

L'effectivité du droit et le contrôle des entreprises

La section d'intervention en entreprise (SIE) comptabilise 524 interventions de contrôle réalisées en 2025 (contre 539 en 2024), malgré un effectif très contraint : une seule inspectrice et trois contrôleurs pleinement opérationnels. Les secteurs les plus contrôlés sont l'hôtellerie-restauration (182 interventions) et le BTP (136). Les observations portent majoritairement sur la santé et la sécurité au travail (54 % des constats) et les conditions de travail (24 %).

Les suites administratives ont été significatives : 44 propositions d'amendes, 24 arrêts temporaires d'activité, 12 mises en demeure, 1 procès-verbal judiciaire et 2 signalements au titre de l'article 40 du CPP. Par ailleurs, 69 préavis de grève ont été déposés, portant principalement sur la rémunération et la durée du travail.

Lutte contre le travail illégal (CTI — cellule créée en 2025)

C'est l'une des avancées majeures de l'année : une cellule dédiée a été formellement créée, avec une inspectrice du travail à plein temps. En s'appuyant sur l'équipe de la SIE, la CTI a réalisé 116 interventions ciblées, auditionné 690 personnes dont 285 travailleurs potentiellement en situation irrégulière, traité 73 dossiers (dont 50 liés à des absences totales de DPAE) et proposé 20 amendes administratives.

Les contrôles ont été menés en horaires atypiques (12 opérations nocturnes, interventions les jours fériés et week-ends) et dans des archipels éloignés (Tubuai, Rurutu, Rangiroa, Bora Bora). 62 contrôles ont été réalisés en partenariat avec d'autres administrations (OPH, DEQ, DSFE, Direction de la santé, gendarmerie, DTPN). La Direction du travail a participé activement à la mise en place du COTAF (Comité opérationnel territorial d'actions contre les fraudes), avec 3 actions collectives ciblant 14 entreprises.

Parmi les manquements les plus relevés figurent les absences de DPAE et de bulletins de salaire (18 chacun), les défauts de visites médicales (18) et les absences d'adhésion à un service de santé au travail (4).

Cellule conseil (CC)

7 293 demandes ont été traitées (3 244 appels, 1 233 courriels, 532 rendez-vous), principalement sur la rémunération, la rupture du contrat, les arrêts maladie et les situations de souffrance au travail. 18 procédures de règlement amiable de différends individuels ont été engagées, dont 5 ayant abouti à des accords (2,4 millions FCFP). 40 interventions directes ont été réalisées, avec une régularisation dans 17 cas.

Des permanences délocalisées ont été maintenues dans les Fare Ora de Taravao et Hitiaa, avec une fréquentation contrastée selon les sites.

Bureau de l'inspection médicale et de la santé au travail (BIMST)

On dénombre 22 appuis techniques auprès de la SIE, 21 séances de commissions, 6 vidéos de prévention produites, 8 guides finalisés. Les "Matinées de la prévention" ont réuni des participants de Tahiti, Moorea et Bora Bora sur le thème des obligations du donneur d'ordre (amiante, plomb, plans de prévention). Taux de satisfaction : 70,6 %.

Un projet de service de santé au travail dédié à l'administration est en cours de structuration en collaboration avec la DTI, en réponse aux 132 000 jours d'arrêt maladie recensés en 2023 dans l'administration, soit l'équivalent de 363 ETP perdus par an, représentant près de 1.5 milliards FCFP de masse salariale.

Les contrôles de cette cellule ont principalement porté sur la coordination des interventions sur les chantiers, les conditions d'hygiène et de sécurité, la prévention des chutes de hauteur, les risques électriques et chimiques, les risques liés à l'amiante, et la conformité des équipements et engins de chantier. Une visite de chantier préalable à une opération de désamiantage a également été réalisée, avec mise en œuvre d'un test fumée.

Le BIMST a instruit 19 avis techniques : ICPE (9 dossiers), plans de retrait amiante (3), analyse d'accident du travail (2), permis de construire (2), réunion CHSCT (3).

Au titre du portefeuille de l'emploi

L'année 2025 a été une année charnière pour la politique de l'emploi en Polynésie française, marquée par la première année pleine d'application de la réforme structurante des dispositifs d'aide à l'emploi, entrée en vigueur le 1er août 2024. Cette réforme constitue l'évolution la plus significative de la politique de l'emploi de ces dernières années, en réponse à une inadéquation persistante entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail, particulièrement sensible dans les archipels éloignés.

La réforme des aides à l'emploi

C'est le fait marquant de l'année. Engagée par la modification de la partie V du Code du travail polynésien, la réforme a poursuivi trois objectifs principaux.

Clarification juridique du statut de demandeur d'emploi, désormais engagé dans un parcours individualisé accompagné par un conseiller en évolution professionnelle.

Remplacement des anciens dispositifs jugés trop génériques, peu lisibles et inefficaces, par une nouvelle génération d'aides mieux ciblées et articulées avec les parcours d'insertion. Les nouveaux dispositifs sont : TIATURI, TIAMA, TIARAMA, TAIA et TIAPA. La réforme opère une distinction claire entre les aides au contrat de travail, les aides aux stages, et les aides à la création ou reprise d'activité.

Les aides au contrat de travail sont priorisées et bonifiées selon des conditions qui tiennent à la qualité du demandeur d'emploi et à la qualité de l'organisme d'accueil.

Création de nouveaux outils : lancement des travaux de réforme du dispositif ICRA avec la création du dispositif FA'ATT'A, et poursuite des travaux sur le statut du demandeur d'emploi reconnu travailleur handicapé (DETH) avec l'adoption de l'arrêté d'application du FIPTH (fonds d'insertion professionnelle pour les travailleurs reconnus handicapés) attendu depuis de longues années.

Premiers résultats concrets : l'objectif de répartition de 60 % de mesures de type contrat sur 40 % de type stage est non seulement atteint mais dépassé, avec une répartition effective de 64 % contrats contre 36 % stages. Par ailleurs, 10 % du budget emploi est dédié à l'insertion par l'activité

Points transversaux

Sanctions administratives : 29 amendes ont été prononcées par la directrice en 2025, pour un total de 24,5 millions FCFP. Les infractions les plus fréquentes : défaut de document unique d'évaluation des risques, défaut de communication de documents LTI, non-remise de bulletins de salaire, absence d'adhésion à un service de santé au travail.

Ressources humaines : le service compte 29 agents au 31 décembre 2025, avec un âge moyen de 46,7 ans et 76 % de femmes. 548 jours d'absence pour maladie ont été enregistrés, traduisant une surcharge structurelle reconnue et confirmée par un audit RPS. Le budget de fonctionnement a été mobilisé à 99,68 % (60,4 millions FCFP engagés sur 60,6 millions délégués).

communautaire, constituant un tremplin vers l'emploi dans les zones où le marché du travail est peu développé.

Les quatre axes stratégiques du SEFI en 2025

Axe 1 — Connaissance du marché du travail : observation, planification et prospective

L'objectif est de constituer une base de connaissance solide et actualisée pour éclairer les décisions publiques en matière d'emploi et de formation. Plusieurs avancées structurantes sont relevées.

La première enquête Besoins de main-d'œuvre à l'échelle du territoire a été menée, offrant pour la première fois une photographie fine des intentions de recrutement, des tensions sectorielles et des métiers en évolution. Elle constitue un socle pour ajuster les politiques de formation et anticiper les mutations économiques.

Une analyse sectorielle approfondie sur le tourisme a également été réalisée, permettant une meilleure compréhension des enjeux, des grands projets et des besoins en formation professionnelle du secteur.

L'installation d'un entrepôt de données pour l'Observatoire de l'emploi sur le site du SEFI, couplée à l'ouverture en open data, marque un tournant dans la modernisation de la gestion publique de l'information, en renforçant la transparence et en facilitant la réutilisation des données par les acteurs socio-économiques.

L'adhésion du SEFI au réseau Carif-Oref donne accès à la plateforme FORMANOO, permettant une structuration plus homogène et actualisée de l'offre de formation disponible sur le territoire.

Enfin, l'intervention des experts européens SOCIEUX+ a apporté un regard extérieur sur la montée en puissance de l'Observatoire, notamment sur les méthodes d'analyse et les standards internationaux. Les travaux préparatoires à une démarche de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) territoriale ont progressé, mais la pleine exploitation opérationnelle de ces outils reste un chantier pluriannuel.

Axe 2 — Développement des compétences locales et modernisation interne

Le SEFI a recentré son action sur sa mission première : l'accompagnement global et personnalisé des demandeurs d'emploi. Des formations spécifiques au métier de conseiller emploi-insertion ont été mises en œuvre pour professionnaliser les équipes. L'objectif est de renforcer l'expertise et les capacités des agents du SEFI pour améliorer la qualité du service rendu.

Depuis le troisième trimestre 2023, un programme de formation ambitieux a été mis en place pour les agents du SEFI, visant à améliorer la qualité de l'accompagnement des usagers, à renforcer la maîtrise des dispositifs et à développer une culture commune de la performance du service public. Des actions de coordination ont été conduites avec les communes, les associations et les autres services publics pour harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire. Une attention particulière a été portée aux publics en situation de handicap.

L'appui du réseau Carif-Oref élargit les ressources mobilisables en matière de professionnalisation, notamment sur les métiers de l'accompagnement, la construction de parcours et l'ingénierie de formation.

Le démarrage des travaux de refonte de l'applicatif métier ARATA'I est présenté comme une avancée considérable. Ce nouvel outil offrira une base numérique modernisée, plus sécurisée, adaptée aux besoins d'un service public devant analyser, décider et piloter ses actions avec fluidité et précision.

Les travaux à venir porteront sur l'intégration de l'expertise de France Travail dans le programme de formation des agents, ainsi que sur la mise en œuvre d'un partenariat structurant avec l'AFPA pour développer des solutions innovantes au service des publics en insertion et des entreprises.

Axe 3 — Déploiement des nouveaux dispositifs

Les aides sont désormais orientées prioritairement vers les secteurs stratégiques (agriculture, pêche, tourisme, énergies renouvelables, économie numérique, culture) et les publics fragiles (travailleurs handicapés, seniors, licenciés économiques, personnes sous-main de justice, personnes suivies par la DSFE).

La Polynésie dispose désormais d'une architecture rénovée qui devra être évaluée en continu. Le SEFI devra engager un processus itératif structuré autour de l'évaluation, de l'analyse, de la remédiation et de l'évolution des dispositifs.

Un bilan complet de la loi d'expérimentation de l'apprentissage devra être réalisé afin d'en tirer les enseignements utiles et, le cas échéant, de conduire une réforme de son cadre juridique.

Enfin, la refonte de la partie VI du Code du travail relative à la formation professionnelle est identifiée comme un chantier majeur pour assurer une cohérence globale entre les dispositifs, moderniser l'ensemble du cadre réglementaire et accompagner les transformations profondes du secteur.

Axe 4 — Promotion de l'emploi local et structuration des compétences

L'objectif est de construire une souveraineté professionnelle polynésienne, en sécurisant l'emploi local et en valorisant les expertises du territoire.

Les travaux législatifs relatifs à la refonte de la loi sur la promotion et la protection de l'emploi local sont engagés. Ils visent à adapter ce cadre juridique fondamental aux évolutions du marché du travail, à sécuriser l'emploi des Polynésiens et à renforcer l'équilibre entre attractivité économique et souveraineté sociale.

Une démarche innovante de création de certifications polynésiennes est en cours, conçue en mode prototype avec l'appui technique de l'AFPA. Elle ouvre la voie à la reconnaissance officielle des savoir-faire locaux et à la valorisation d'expertises propres au territoire.

La création d'un centre ou d'une entité de certification est également en préparation, afin de doter la Polynésie d'un outil pérenne capable de garantir la qualité des formations et des compétences reconnues sur le territoire.

Les prochaines étapes porteront sur les évolutions réglementaires nécessaires à l'intégration de ces nouveaux dispositifs, et sur un chantier de valorisation des savoir-faire polynésiens dans une perspective de transmission, de reconnaissance institutionnelle et de labellisation.

L'exécution budgétaire

Le programme affiche une bonne maîtrise budgétaire globale, avec des crédits mandatés de 4 699,75 millions FCFP sur 4 982,06 millions inscrits au budget, soit un taux d'exécution global de 94,3 %.

L'écart de -282,3 millions FCFP s'explique principalement par le décalage de l'investissement informatique ARATA'I : 18,6 millions mandatés sur 88 millions inscrits. Ce retard résulte d'un phasage technique (développement, migration, validation) plus progressif que prévu, sans remise en cause du projet.

En fonctionnement, l'exécution est maîtrisée avec des optimisations constatées sur les prestations d'accompagnement et les outils de pilotage (PowerBI, SEFIGEST). La formation des conseillers emploi-insertion affiche une consommation légèrement supérieure aux prévisions, reflétant l'effort de montée en compétences des équipes. L'action des mesures d'aide à l'emploi, qui représente l'essentiel des crédits, affiche un taux d'exécution élevé de 95,7 %.

Le fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (FIPTH- volet emploi)

Les dépenses mandatées s'élèvent à 90,1 millions FCFP sur 320 millions inscrits au budget, soit un taux de consommation de seulement 28 %. Cette sous-consommation apparente s'explique par un effet de temporalité réglementaire : les arrêtés d'application encadrant les aides à l'aménagement des postes de travail et aux structures de travail protégé (entreprises adaptées et ESAT) n'ont été publiés qu'en fin d'année 2025, ne laissant pas le temps aux bénéficiaires et employeurs de déposer leurs demandes avant la clôture budgétaire.

Les crédits consommés concernent principalement les subventions APRP (33,6 millions FCFP) et les stages pour travailleurs handicapés en entreprises privées (50,9 millions FCFP). Une montée en charge significative est attendue en 2026, les conditions juridiques étant désormais réunies.

La modernisation des outils

Le projet ARATA'I, futur outil de gestion en remplacement de SEFIGEST, est en cours de développement. Son déploiement progressif est confirmé pour 2026, avec les premiers modules opérationnels. Ce chantier est stratégique pour améliorer la connaissance du marché du travail, le suivi des bénéficiaires et le pilotage budgétaire.

La révision du dispositif d'indicateurs de performance est également notable : le SEFI a abandonné les taux d'insertion

Au titre du portefeuille de la formation professionnelle

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité du Plan stratégique emploi-formations-compétences 2023-2028, avec une ambition affichée : faire de la formation professionnelle un outil d'anticipation des mutations économiques, d'égalisation des chances entre les territoires et de sécurisation des parcours professionnels. L'action publique s'est structurée autour de trois priorités — adaptation de l'offre aux besoins du marché, amélioration de l'accessibilité territoriale, et renforcement du lien formation-insertion — dans un contexte marqué par d'importants chantiers internes au CFPA (travaux de rénovation, montée en compétences des formateurs) qui ont pesé sur la programmation.

Le SEFI a consolidé son rôle de pilote stratégique de l'offre de formation professionnelle, en articulation avec les opérateurs (CFPA, organismes privés, partenaires sectoriels). Les travaux de cartographie des formations et des compétences, en lien avec l'Observatoire de l'emploi, ont progressé vers une démarche de GPEC territoriale, encore en construction. L'approche évolue d'une offre guidée par l'existant vers une offre pilotée par les besoins du marché du travail, notamment dans les secteurs en tension (BTP, tourisme, agriculture, pêche, perliculture, énergies, numérique, services à la personne).

Sur la reconnaissance des savoir-faire locaux, les travaux d'identification des métiers et compétences spécifiques au territoire (artisanat, métiers traditionnels, agriculture, ressources marines) ont avancé, mais la structuration de certifications pleinement stabilisées demeure un chantier de moyen terme.

CFPA : résultats opérationnels

Chiffres clés

En 2025, on comptabilise 1 113 apprenants formés sur 1 174 programmés, et 3 331 candidats reçus en orientation pour intégration en formation. Le taux de réussite global aux titres professionnels ressort à 89,5 %, résultat remarquable eu égard aux contraintes de l'année.

Formation continue

Plusieurs relances et créations notables ont marqué l'année.

agregés au profit d'indicateurs de volumétrie objectivables (nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires, nombre de DETH accompagnés, nombre d'entreprises soutenues), pour une lecture plus transparente de l'effort public.

L'extension territoriale

Les conventions de représentation du SEFI par les quatre circonscriptions administratives ont été approuvées par le Conseil des ministres en 2025, répondant à une forte demande des populations des archipels. Des conventions de transmission des données personnelles ont également été adoptées pour chaque circonscription, permettant aux agents déconcentrés d'exercer pleinement les missions confiées par le SEFI.

La formation Technicien d'assistance informatique (TAI) a été relancée après dix ans de suspension, grâce à l'identification d'un formateur qualifié — denrée rare sur le territoire — répondant à un besoin croissant en compétences numériques des entreprises et administrations.

La formation Enseignant de la conduite et de la sécurité routière (ECSR), de niveau 5, amorcée en 2024 et achevée en 2025, a abouti à 8 diplômés sur 10 candidats présentés.

La formation soudeur a été relancée grâce à l'intégration d'un nouveau formateur, répondant à des besoins persistants dans l'industrie et le BTP.

Face à un déficit estimé à 150 conducteurs (source DTT 2024), le CFPA a lancé en juin 2025 une formation titrée Conducteur de transport en commun en Polynésie française (CTCPF). Un bus pédagogique a été acquis pour 22 millions FCFP. La mise en œuvre opérationnelle a débuté en novembre, un partenariat initialement prévu avec des auto-écoles privées n'ayant pas abouti lors de l'appel d'offres de juin. La formation est programmée pour accueillir 60 stagiaires demandeurs d'emploi en 2026.

Dispositif de l'apprentissage

106 candidats ont intégré une formation en apprentissage, principalement dans le tourisme et l'enseignement primaire. L'année a également vu des innovations notables : création du titre local « Maraîcher » (valorisation des métiers agricoles), et ouverture d'une formation secrétaire-comptable spécifiquement destinée aux personnes en situation de handicap — une première inclusive au CFPA, saluée par les employeurs et tuteurs.

Toutefois, le dispositif a rencontré des difficultés auprès des travailleurs indépendants patentés, faute de financements suffisants pour assurer le paiement des salaires des apprentis. Ce frein a provoqué des arrêts de formation pour certains stagiaires. Trois axes d'amélioration sont identifiés pour la révision du dispositif : le modèle de financement, la sécurisation juridique du contrat d'apprentissage, et l'organisation opérationnelle entre les acteurs.

Permis de conduire

Sur 162 candidats inscrits, 101 stagiaires ont suivi l'intégralité du parcours et 55 ont obtenu le permis B (taux de réussite de 53,8 %). Le principal frein reste administratif : de nombreux candidats ne fournissent pas dans les délais les documents requis (attestation JDC, attestation ASSR) malgré une information systématique en amont. La mobilisation de l'unité conduite sur les nouvelles formations (ECSR, chauffeur de bus) a également réduit sa capacité disponible pour le permis B.

Aidants Feti'i

37 aidants Feti'i ont été formés en 2025. Face à la croissance exponentielle de la demande en auxiliaires de vie qualifiés, liée au vieillissement de la population polynésienne, le CFPA a également dispensé des formations spécifiques aux personnels d'unités de vie à la demande de la DSFE, afin de faire monter en compétences des personnels en poste souvent sans qualification initiale. Le coût global du permis B, de l'ECSR et des aidants Feti'i s'élève à 33,2 millions FCFP.

CFPA – déploiement territorial et ouverture de l'unité mobile

Tuamotu — Centre de Rangiroa

L'innovation majeure de 2025 est la mise en service de l'unité mobile de formation, composée de containers transformés en ateliers pédagogiques équipés et d'un chapiteau. Opérationnelle depuis novembre 2025, elle constitue le noyau du centre CFPA des Tuamotu. Le démarrage a accusé un retard (prévu en avril, effectif en novembre) en raison de difficultés administratives de mise en conformité.

Les premières formations dispensées sont de niveau préqualifiant (mécanique automobile, finition bâtiment, climatisation). À terme, l'objectif est de proposer des formations qualifiantes permettant la création de TPE locales. En attendant, les stagiaires souhaitant accéder aux titres professionnels sont orientés vers les centres de Tahiti.

Le coût global de la mise en place s'élève à 130 millions FCFP dont 92,6 millions déjà consommés en 2025.

Marquises — Centre de Hiva-Oa

Un partenariat avec le CETAD de Hiva-Oa a été conclu, permettant le lancement en décembre 2025 de la formation Guide accueil touristique (GAT), fortement demandée dans l'ensemble des archipels en lien avec le développement du tourisme local. Pour 2026, une formation préqualifiante en mécanique automobile et une session titrée d'Agent de maintenance de marine de plaisance (AMMP) sont prévues.

Au total, le CFPA couvre désormais quatre archipels sur cinq, traduisant une couverture territoriale renforcée.

CFPA – Qualité et professionnalisation des équipes

L'effort de montée en compétences des formateurs constitue un résultat structurant de 2025. Les 14 formateurs (sur 44)

recrutés au concours d'Instructeur de formation professionnelle en 2024 ont tous obtenu, à l'issue d'un an de formation en modalité hybride en partenariat avec l'AFPA de l'Hexagone, le titre de Formateur professionnel d'adultes (FPA) de niveau 5. Le CFPA compte désormais 34 formateurs certifiés FPA sur 44, soit 77 % de l'effectif pédagogique. Le taux de réussite à cette certification est de 100 %.

Par ailleurs, une formation à la Communication non violente (CNV) a été déployée auprès des formateurs, en réponse aux difficultés croissantes de gestion des publics. Cette action sera étendue à l'ensemble du personnel en 2026.

CFPA – Infrastructure et investissements

L'année a été marquée par d'importants travaux de rénovation sur les centres des IDV et ISLV (locaux communs, bureaux, salles de cours, toitures des ateliers), ayant fortement perturbé les sessions de formation — reports, déplacements, suspensions temporaires. Malgré ces contraintes, les résultats pédagogiques sont qualifiés d'excellents. Le coût de ces travaux sur fonds propres du CFPA s'élève à 170,8 millions FCFP.

L'investissement total en infrastructures et sécurité s'élève à environ 250 millions FCFP. Des projets de mise en conformité sécurité incendie (SSI) sont validés pour les centres de Punaruu, Pirae et Taravao, avec un marché à lancer en 2026. Sur le site de Punaruu, un projet de construction de trois nouveaux bâtiments est à l'étude, avec un démarrage prévisionnel fin 2026.

Le matériel pédagogique acquis en 2025 (hors unité mobile) représente 31,5 millions FCFP en investissement et 6,7 millions en fonctionnement.

L'effectif du CFPA s'élève à 100 agents (fonctions pédagogiques et administratives), pour un coût global annuel de 577 millions FCFP.

**

En conclusion, l'exercice 2025 confirme la dynamique engagée par le gouvernement de la Polynésie française pour moderniser son administration et améliorer le service rendu à la population. La création de la DTI constitue une avancée structurelle majeure, qui doit permettre de piloter de manière plus cohérente et efficace les ressources humaines, la rémunération, la formation et la modernisation administrative.

Les projets de dématérialisation, la montée en puissance du programme Fare Ora, la réforme PEPERU et le renforcement du réseau d'innovation publique dessinent les contours d'une administration plus proche, plus accessible et plus performante. Ces chantiers, initiés ou consolidés en 2025, trouveront leur pleine expression au cours de l'exercice 2026 et des années suivantes.

1.1.4 Bilan ministériel du Ministère des grands travaux, de l'équipement en charge des transports aériens, terrestres et maritimes et de la décentralisation (MGT)

Au titre du portefeuille des grands travaux

En 2025, l'établissement public Grands Projets de Polynésie (G2P) a accompagné le Pays dans un niveau élevé

d'investissements, avec près de 5 milliards FCFP engagés, principalement en maîtrise d'ouvrage déléguée. Ses actions