

4.1 Ressources humaines : bilan social de l'administration

Le bilan social 2025 présente un état des lieux de la situation sociale de l'administration de la Polynésie française.

Il met en lumière la structure des effectifs, les dynamiques de gestion des ressources humaines ainsi que les principales évolutions observées au cours de l'année.

L'administration constitue un pilier essentiel du fonctionnement du Pays au travers de la mise en œuvre des politiques publiques et de la continuité du service public. A ce titre, la gestion des ressources humaines revêt une importance déterminante pour la qualité du service public rendu à la population.

Ce bilan répond à l'obligation légale de rendre compte de la gestion des ressources humaines, dans une démarche de transparence, de rigueur et d'objectivité.

Le périmètre étudié couvre au 31 décembre 2025 : 50 services administratifs (SA), 1 autorité administrative indépendante (AAI) et 11 établissements publics administratifs (EPA)⁶, représentant l'ensemble du champ de la fonction publique du Pays.

Il s'articule autour de 9 volets structurants portant respectivement sur :

1. Les effectifs

Ce volet présente une analyse de la structure des effectifs de l'administration au travers de leur répartition par statut, nature d'emploi, entité administrative, catégorie, filière et localisation géographique. Il permet également d'apprécier les caractéristiques démographiques des agents, notamment au travers de l'analyse de la pyramide des âges.

2. Le pilotage de la masse salariale et des emplois

Ce volet est consacré au suivi et à l'analyse de l'évolution de la masse salariale et des emplois. Il présente l'exécution des dépenses de personnel relevant exclusivement de la masse salariale par programme budgétaire, statut d'agent, entités administratives, les faits marquants ayant influencé la trajectoire annuelle, l'état de situation des effectifs payés et des postes budgétaires, ainsi que les principaux facteurs et indicateurs d'évolution de la masse salariale.

3. Les métiers et fonctions

Ce volet présente la structuration des métiers et des fonctions de l'administration. Il analyse notamment la répartition des métiers de l'administration selon les 5 grands domaines professionnels définis par le référentiel des métiers, la répartition des postes budgétaires par famille professionnelle et métier, ainsi que la répartition des postes budgétaires impliquant une fonction d'encadrement par niveaux hiérarchiques.

4. Le recrutement

Ce volet présente les dispositifs de recrutement mis en œuvre au cours de l'année. Il traite des concours organisés dans le cadre du programme triennal de recrutement, des recrutements temporaires d'agents non titulaires (ANT), ainsi que des actions conduites en faveur de l'insertion des travailleurs reconnus handicapés (TRH).

5. La gestion de carrière et la mobilité

Ce volet est consacré à la gestion de la carrière et à la mobilité des agents. Il analyse les avancements d'échelon et de grade, les examens professionnels, les mobilités intra et extra-service, les flux d'entrée et de sortie, les absences ainsi que les mesures disciplinaires.

6. Le développement des compétences

Ce volet présente la politique de formation professionnelle conduite au bénéfice des agents. Il met en lumière les dispositifs de formation existants, les moyens mobilisés, les formations dispensées ainsi que les principaux indicateurs de participation et de financement.

7. Les conditions de travail et la santé des agents

Ce volet traite des actions conduites en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail. Il présente notamment l'activité de la médecine du travail, le suivi médical des agents et les actions engagées en faveur de leur bien-être au travail.

⁶ L'Établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de la Polynésie française (EPEFPA) n'est pas pris en compte dans le périmètre du bilan social. Cet établissement public administratif (EPA) s'inscrit dans un cadre conventionnel spécifique associant l'État et la Polynésie française, au sein duquel une partie substantielle des personnels relève juridiquement de l'État et est mise à disposition de la Polynésie française. Cette particularité le distingue des autres EPA du Pays. Par ailleurs, les données disponibles ne permettent pas d'isoler de manière fiable les seuls agents relevant du Pays. Afin de garantir la cohérence et la fiabilité du périmètre d'analyse, ses effectifs ne sont pas intégrés aux données présentées dans le présent bilan social.

8. Le dialogue social

Ce volet présente l’activité des organismes consultatifs de la fonction publique de la Polynésie française ainsi que les principaux mouvements sociaux recensés au cours de l’année. Il permet d’apprécier la dynamique du dialogue social entre l’administration et les partenaires sociaux.

9. La parité femme-homme

Ce volet vise à apprécier la place respective des femmes et des hommes au sein de l’administration polynésienne. Il s’appuie sur différents indicateurs relatifs à la composition des effectifs, à l’accès aux opportunités professionnelles et à l’exercice de fonctions d’encadrement afin d’apprécier la répartition des femmes et des hommes au sein de l’administration ainsi qu’au travers de différentes thématiques illustrant leur participation à la vie administrative du Pays.

Les données présentées dans le présent bilan social sont issues des unités compétentes de la Direction des talents et de l’innovation (DTI) dans leur domaine d’intervention respectif. Elles reposent également sur les données extraites des progiciels SeditWeb2 (SW2), PolyGF, des documents uniques d’organisation et de gestion (DUOG), ainsi que des informations déclaratives issues des fiches contributives au bilan social 2025 transmises par les services administratifs, l’autorité administrative indépendante et les établissements publics administratifs dans le cadre de l’élaboration du rapport annuel du Président à l’Assemblée de la Polynésie française.

1 Les effectifs

1.1 La répartition globale des effectifs

Au 31 décembre 2025, l’administration de la Polynésie française regroupant les services administratifs, les établissements publics administratifs et une autorité administrative indépendante, compte 8 593 agents en position d’activité dont 7 861 effectifs sur emplois permanents et 732 effectifs sur emplois non permanents.

Comparativement à décembre 2024, les effectifs enregistrent une hausse limitée de 0,80 %, soit 68 agents supplémentaires.

L’évolution des effectifs en 2025 résulte toutefois de plusieurs dynamiques contrastées qui tendent à s’équilibrer :

- D’une part, les agents non titulaires (ANT) progresse de 22,22 % sur emplois permanents et de 51,42 % sur emplois non permanents. Cette tendance reflète le recours accru aux ANT afin de répondre à des besoins de renfort, de remplacement ou aux besoins temporaires des services administratifs.
- D’autre part, les agents non fonctionnaires de l’administration (ANFA) reculent de -13,50 % confirmant la diminution progressive des effectifs relevant de ce statut voué à disparaître.
- Par ailleurs, les dispositifs d’aide à l’emploi tels que les Corps de volontaires au développement (CVD) ont été remplacés depuis septembre 2024 par les nouveaux dispositifs TIATURI, TIAMA, TIARAMA, TAIA et TIAPA, conformément à la loi du pays n° 2024-23 du 16 septembre 2024 relative aux mesures d’aide à l’emploi et à l’insertion professionnelle. Dans ce contexte, aucun CVD n’est recensé en 2025, alors que 52 effectifs étaient encore comptabilisés en 2024.
- Cette diminution est toutefois compensée par une légère progression des effectifs bénéficiant des autres dispositifs d’insertion professionnelle, en hausse de 4,10 % par rapport à l’année précédente.

		Situation au 31 décembre 2024	Situation au 31 décembre 2025	Variation 2024/2025	
				En chiffre	En %
Personnels sur emplois permanents					
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF (FPPF) en position d’activité	7 054	7 175	121	1,72%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	5 515	5 294	-221	-4,01%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1539	1 881	342	22,22%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l’administration de la PF (FEDA)	46	42	-4	-8,70%
	Sous-total :	7 100	7 217	117	1,65%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	600	519	-81	-13,50%

	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	125	108	-17	-13,60%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	17	17	0	0,00%
	Sous-total :	742	644	-98	-13,21%
	Total effectifs sur emplois permanents (a)	7 842	7 861	19	0,24%
	Personnels sur emplois non permanents				
Agents de droit public	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	126	106	-20	-15,87%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	212	321	109	51,42%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs	52	-	-52	-100,00%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (SITH, Tiaturi)	293	305	12	4,10%
	Total effectifs sur emplois non permanents (b)	683	732	49	7,17%
	Total général des effectifs (a+b)	8 525	8 593	68	0,80%

1.2 La répartition des effectifs par entité administrative

Au 31 décembre 2025, l'administration de la Polynésie française compte 63 entités administratives, réparties entre 50 services administratifs (SA), 12 établissements publics administratifs (EPA) et une autorité administrative indépendante (AAI).

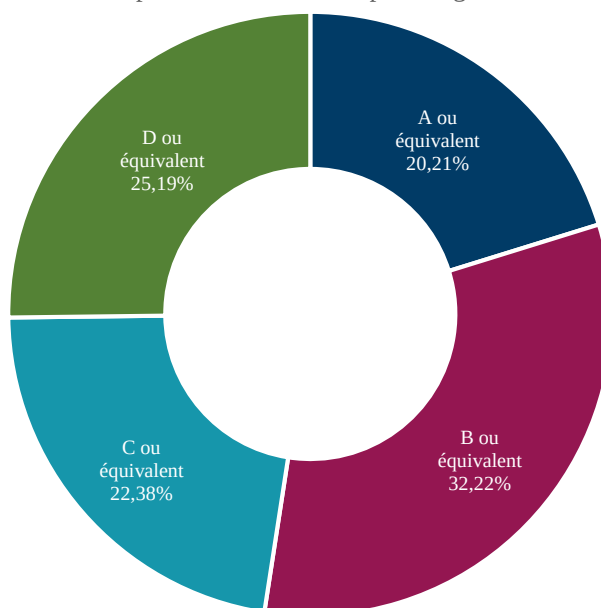
Toutefois, conformément au périmètre retenu pour le présent bilan social, les analyses présentées ci-après portent sur 62 entités administratives⁷.

La répartition des effectifs, soit 8 288 agents hors dispositifs d'insertion professionnelle, par entité administrative, fait apparaître une forte hétérogénéité entre les structures administratives.

- 4 entités majeures concentrent à elles seules 59,33 % des effectifs, soit 4 917 agents, s'agissant des entités suivantes :
 1. Le Centre hospitalier de la Polynésie française (CHPF) avec 2 143 agents ;
 2. La Direction de la santé (DSP) avec 1 176 agents ;
 3. La Direction de l'équipement (DEQ) avec 802 agents ;
 4. La Direction générale de l'éducation et des enseignements (DGEE) avec 796 agents.
- 23 entités dont les effectifs sont compris entre 60 et 250 agents, regroupent 32,26 % des effectifs, soit 2 674 agents.
- 35 entités dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 50 agents représentent 8,41 % des effectifs, soit 697 agents.

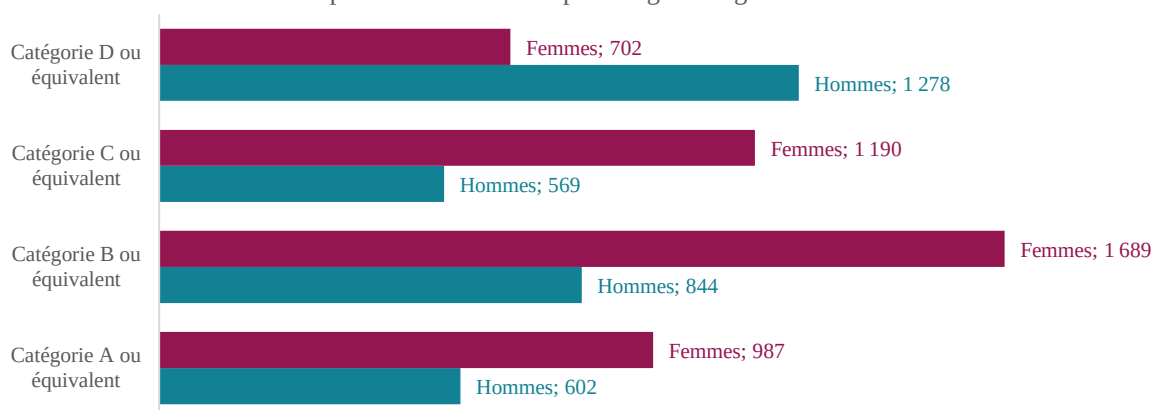
⁷ Soit 50 services administratifs (SA), 1 autorité administrative indépendante (AAI) et 11 établissements publics administratifs (EPA). L'Établissement public d'enseignement et de formation professionnelle agricoles de la Polynésie française (EPEFPA) est exclu du périmètre retenu pour le présent bilan social, conformément aux précisions indiquées en introduction.

Répartition des effectifs par catégorie



Par ailleurs, la répartition des effectifs par catégorie et genre met en évidence une représentation féminine majoritaire dans les catégories A, B et C, où elles représentent respectivement 62,11 %, 66,68% et 67,65 % des effectifs, soit systématiquement plus de la moitié des effectifs. A l'inverse, les hommes demeurent majoritairement représentés dans la catégorie D avec 64,55 % des effectifs.

Répartition des effectifs par catégorie et genre



1.4 La répartition des effectifs par filière

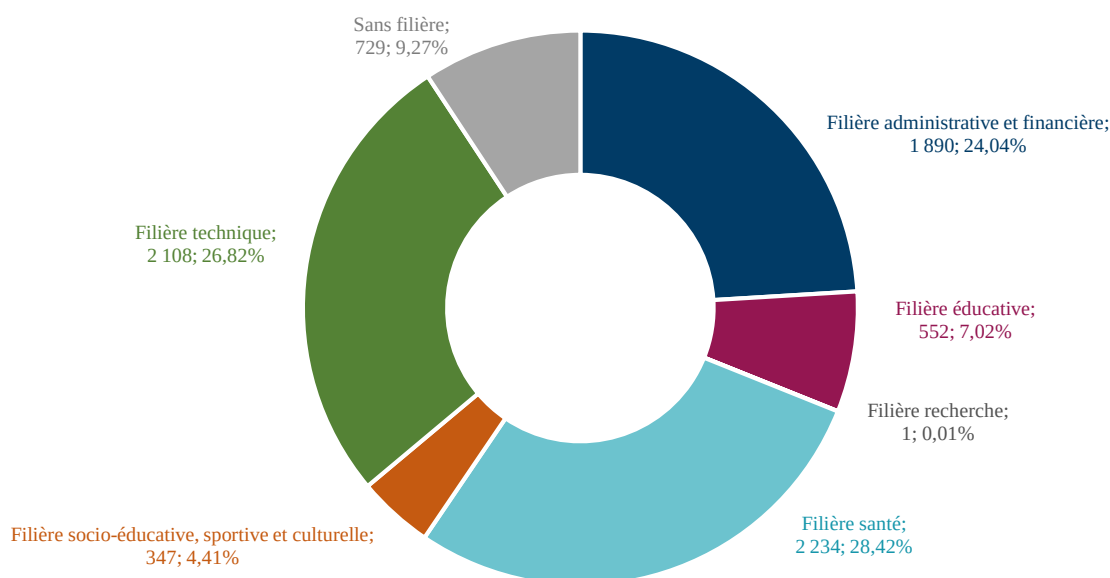
La répartition des effectifs par filière se caractérise par une concentration importante au sein de 3 filières principales qui regroupent à elles seules 79,28 % des effectifs, soit l'essentiel des agents.

1. La filière santé concentre 28,42 % des effectifs, soit 2 234 agents ;
2. La filière technique représente 26,82 % des effectifs, correspondant à 2 108 agents ;
3. La filière administrative et financière regroupe 24,04 % des effectifs, soit 1 890 agents.

Les autres filières présentent des effectifs bien plus modestes :

- La filière éducative représente 7,02 % des effectifs, soit 552 agents ;
- La filière socio-éducative, sportive et culturelle concentre 4,41 %, soit 347 agents ;
- La filière recherche demeure très marginale et ne compte qu'un seul agent recensé, soit 0,01 % des effectifs ;
- Les « sans filière » représentent 9,27 % des effectifs avec 729 agents. Ils regroupent notamment les agents occupant des emplois fonctionnels (EMF) ainsi que les agents non titulaires recrutés au titre de l'article 33-2 de la délibération n° 95-215 AT portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, afin d'assurer des fonctions nécessitant des connaissances techniques spécialisées.

Répartition des effectifs par filière



1.5 La répartition des effectifs par localisation géographique

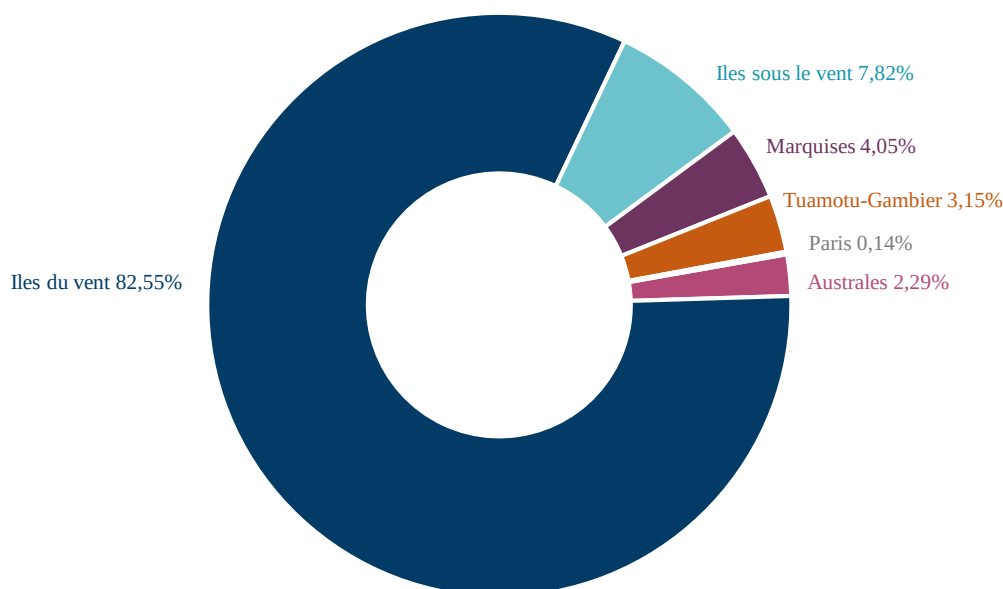
La répartition géographique des effectifs sur emplois permanents met en évidence une forte concentration des agents aux Iles du Vent, qui regroupent 82,55 % des effectifs, soit 6 489 agents.

Les autres archipels concentrent 17,31 % des effectifs, avec :

- 7,82 % aux Iles sous le vent, soit 615 agents ;
- 4,05 % aux Marquises, soit 318 agents ;
- 3,15 % aux Tuamotu-Gambier, soit 248 agents ;
- 2,29 % aux Australes, soit 180 agents.

En complément, 0,14 % des agents, soit 11 personnes exercent à Paris, au sein de la Délégation de la Polynésie française.

Répartition des effectifs par localisation géographique



1.6 La pyramide des âges

L'analyse de la pyramide des âges fait apparaître un âge moyen de 44 ans au sein de l'administration.

L'âge moyen des femmes s'établit à 43 ans, contre 45 ans pour les hommes, ces derniers présentant un âge moyen légèrement supérieur à la moyenne observée au sein de l'administration.

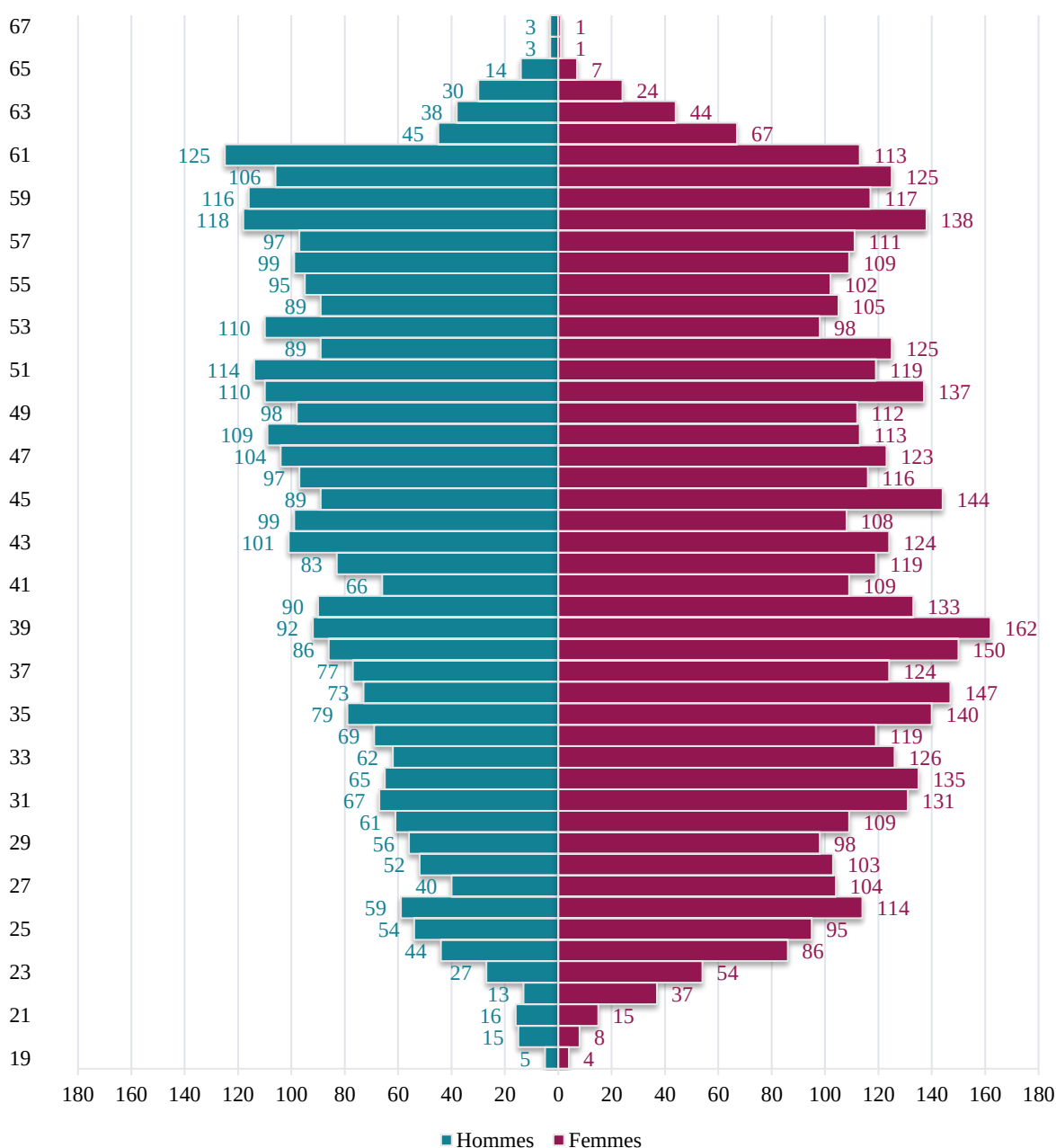
La structure démographique demeure marquée par une proportion importante d'agents âgés de plus de 40 ans, qui représente 61,53 % des effectifs, soit 5 087 agents. Cette proportion est en légère progression par rapport à 2024, où elle s'établissait à 60,70 %.

Cette tendance confirme ainsi le vieillissement démographique de l'administration.

Par ailleurs, et au regard de la réglementation en matière de départ à la retraite, l'analyse des effectifs par âge permet d'estimer que :

- 238 agents âgés de 61 ans, soit 2,88 % des effectifs sont susceptibles d'atteindre l'âge de départ à la retraite au cours de l'année 2026 ;
- 1 443 agents âgés de 57 ans et plus, soit 17,48 % des effectifs, sont susceptibles de partir à la retraite dans les 5 prochaines années ;
- 2 464 agents âgés de 52 ans et plus, soit 29,85 % des effectifs, sont susceptibles de partir à la retraite dans les 10 prochaines années.

Ces éléments mettent en évidence un enjeu important en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs, ainsi que de renouvellement des effectifs au cours des prochaines années. Ils doivent être appréciés au regard des dispositifs de recrutement mis en œuvre par l'administration, notamment l'organisation régulière de concours de recrutement, thématique qui sera abordée dans la partie 4 du présent bilan, consacrée au recrutement.



Les chiffres clés à retenir :

- **Le nombre d'effectifs en position d'activité au sein de l'administration** : 8 593 agents.
- **Le nombre d'effectifs sur emplois permanents** : 7 861 agents.
- **Le nombre d'effectifs sur emplois non permanents** : 732 agents.
- **La catégorie B constitue la première composante des effectifs** avec 32,22 % des effectifs.
- **Les 3 principales filières concentrant le plus d'effectifs** : la filière santé (28,42 %), la filière technique (26,82 %), la filière administrative et financière (24,04 %).
- **L'archipel des Iles du Vent concentre 82,55 % des effectifs.**
- **L'âge moyen au sein de l'administration** : 44 ans.
- **La situation démographique de l'administration se caractérise par un vieillissement progressif** : 61,53 % des agents sont âgés de plus de 40 ans.
- Il est estimé que **1 443 agents sont susceptibles de partir à la retraite dans les 5 prochaines années.**

2 Le pilotage de la masse salariale et des emplois

A l'issue de l'exercice, l'exécution des dépenses de personnel traduit une progression soutenue de la masse salariale, tant en valeur qu'en volume. En valeur, les crédits mandatés atteignent 34,61 milliards FCFP sur un total de 35,516 milliards FCFP de crédits inscrits au budget, correspondant à un taux d'exécution de 97,47 %. En volume, cette exécution annuelle se rapporte à la rémunération de 6 477 agents cumulés avec rappels de salaires inclus, pour 5 880 postes effectivement exécutés.

2.1 L'état de situation des crédits budgétaires des dépenses de personnel relevant de la masse salariale

A la clôture de l'exercice budgétaire 2025, l'exécution des crédits alloués aux dépenses de personnel relevant exclusivement de la masse salariale s'établit à 34,61 milliards FCFP, soit un taux d'exécution définitif de 97,47 % des 35,516 milliards FCFP de crédits inscrits au budget (BP et collectif n°3).

Par comparaison avec l'exercice 2024, au cours duquel 35,18 milliards FCFP avaient été mandatés (98,95 %), l'écart d'exécution demeure limité à -1,48 point. Ce différentiel traduit une exécution globalement maîtrisée, dans un contexte marqué par la mise en œuvre effective de 11 mesures de revalorisation salariale intervenues en cours d'année, dont 8 ont eu un impact sur la masse salariale.

	Crédits inscrits	Crédits engagés	% engagé	Crédits mandatés (cumulés)	% mandaté
2024	35 561 041 206	35 461 345 529	99,72%	35 187 949 673	98,95%
2025	35 516 000 000	35 217 099 541	99,16%	34 617 633 173	97,47%
Écart entre 2025 et 2024	-45 041 206	-244 245 988	-0,56	-570 316 500	-1,48

L'exécution des crédits se concentre principalement sur le programme 962 02 – Rémunération et charges, qui totalise 33,57 milliards FCFP mandatés, pour un taux d'exécution de 97,79 %.

Les autres programmes présentent des niveaux de consommation plus limités : le programme 960 01 – Gouvernement enregistre 209,20 millions FCFP mandatés, correspondant à 94,03 % des crédits inscrits, tandis que le programme 960 07 – Personnels de cabinet atteint 834,10 millions FCFP, soit un taux d'exécution de 86,89 %.

Le programme 991 01 – Engagements financiers conserve un poids résiduel dans l'ensemble de la dépense salariale, avec 1,02 million FCFP mandatés, traduisant une exécution intégrale des crédits (taux d'exécution de 100 %).

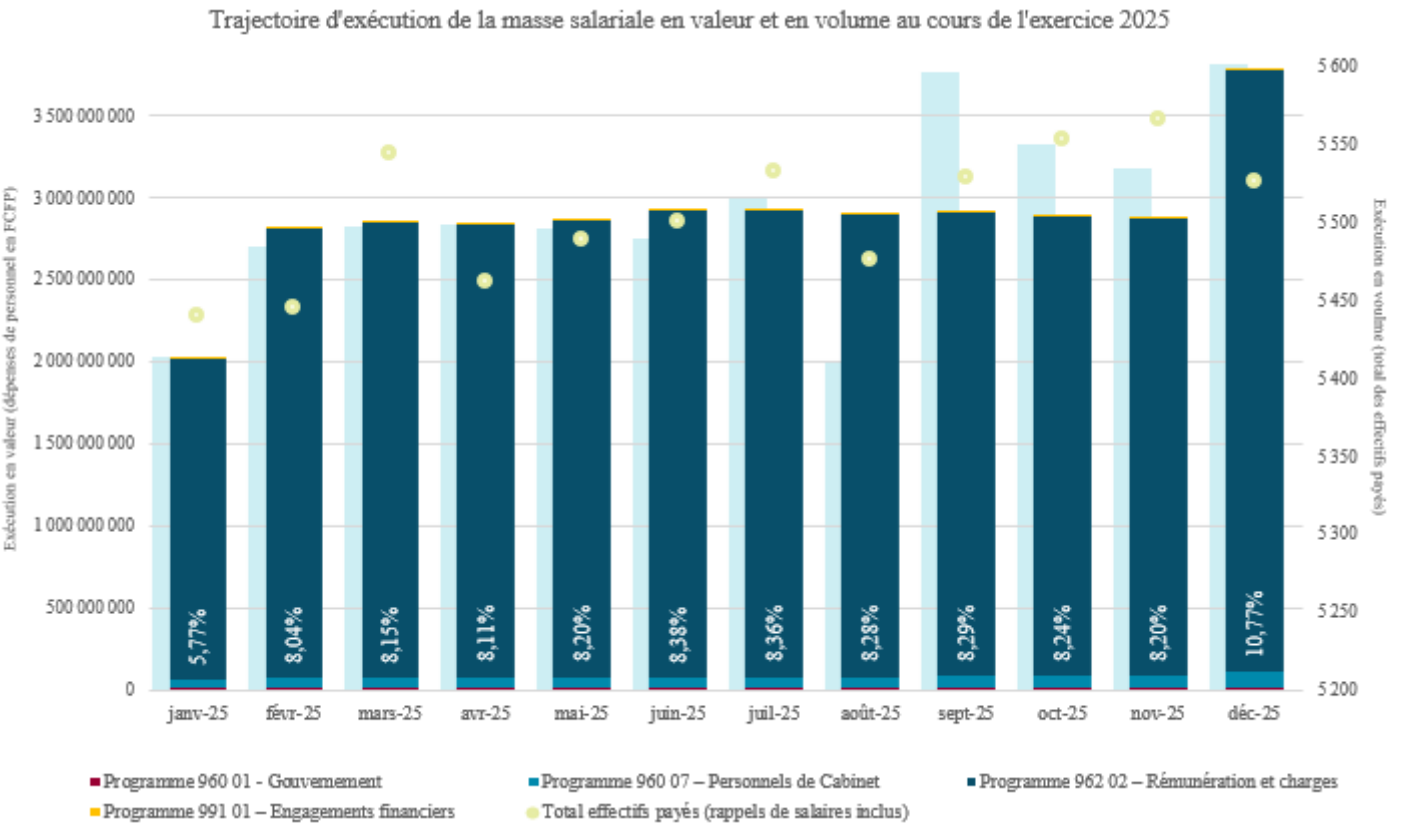
Programme et intitulé	Crédits inscrits	Crédits engagés	Crédits mandatés	% mandaté
960 01 - Gouvernement	222 499 000	222 407 103	209 206 439	94,03%
960 07 – Personnels de Cabinet	960 000 000	959 930 000	834 105 069	86,89%
962 02 – Rémunération et charges	34 332 475 000	34 033 736 438	33 573 295 665	97,79%
991 01 – Engagements financiers	1 026 000	1 026 000	1 026 000	100,00%
Total	35 516 000 000	35 217 099 541	34 617 633 173	97,47%

L'analyse de la trajectoire mensuelle met en évidence, entre février et novembre 2025, un niveau de mandatement globalement constant, de l'ordre de 2,9 milliards FCFP par mois, traduisant un rythme d'exécution régulier et maîtrisé sur l'essentiel de l'exercice.

Toutefois, des écarts marqués voire contrastés sont constatés en début et en fin d'année. En janvier, la dépense mensuelle s'établit à un niveau sensiblement inférieur à la moyenne annuelle (2,01 milliards FCFP), en raison du report habituel du mandatement des cotisations sociales dues à la CPS sur le mois suivant. A l'inverse, le mois de décembre se

caractérise par une concentration ponctuelle des mandatements, avec une dépense mensuelle portée à 3,77 milliards FCFP, résultant du mandatement concomitant des cotisations sociales reportées de novembre et de celles dues au titre du mois de décembre.

La trajectoire déséquilibrée observée en début et fin d'exercice, résulte donc de ces mécanismes de décalages, sans remettre en cause la constance du rythme d'exécution constatée sur la majeure partie de l'année, comme l'illustre le graphique ci-après.



Les chiffres clés à retenir :

- **Crédits inscrits au titre de la masse salariale (BP + COL) :** 35.516 milliards FCFP.
- **Crédits mandatés à fin décembre 2025 :** 34.61 milliards FCFP.
- **Taux d'exécution :** 97.47 %.
- **Écart d'exécution par rapport à 2024 :** -570.31 millions FCFP, soit une baisse de -1.48 point.
- **Trajectoire mensuelle :** rythme d'exécution globalement constant variant autour de 2.9 milliards FCFP par mois, soit un taux moyen de consommation mensuelle autour de 8.3 %.

2.2 L'état de situation des effectifs payés

Au 31 décembre 2025, les effectifs rémunérés par le Pays s'élèvent à 6 477 agents (en cumul annuel et rappels de salaire inclus). Parmi eux, 5 451 agents ont perçu une rémunération courante, tandis que 1026 agents ont été concernés exclusivement par des rappels de salaires.

Hors rappels, les effectifs rémunérés présentent, par rapport à décembre 2024, une légère contraction de 19 agents. Cette évolution traduit une situation des effectifs globalement stabilisée, résultant d'un équilibre entre les flux d'entrées, liés notamment aux recrutements opérés pour répondre aux besoins opérationnels des services et aux processus de titularisation en cours, et les flux de sorties associés aux fins de carrière ou à l'achèvement de périodes de détachement.

L'analyse par statut d'agent met en évidence les évolutions constatées sur un an :

- -53 agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA) partis à la retraite ;
- +72 agents non titulaires (ANT) recrutés sur la période ;
- +11 personnels de cabinet recrutés ;
- -19 personnels maritimes (CM) ayant atteint la fin de leur carrière ;
- +5 fonctionnaires détachés des communes et de l'APF ;
- +6 fonctionnaires détachés de l'État ;

- -19 fonctionnaires d'État (FE) dont le détachement est arrivé à échéance ;
- -44 fonctionnaires titulaires (fins de carrière et démissions).

Code statut	Libellé	1 ^{er} trimestre 2025 (Mars)	2 ^{ème} trimestre 2025 (Juin)	3 ^{ème} trimestre 2025 (Septembre)	4 ^{ème} trimestre 2025 (Décembre)	Écart M/M-1	Écart N/N-1	Écart M/ 31.12.N-1	Effectifs 2025 Moyenne
AN	ANFA	382	371	359	342	-7	-53	-53	367
ANT	Agent Non titulaire FPT	1107	1160	1220	1288	-3	72	72	1 178
CA	Personnel Cabinet	41	42	43	48	2	11	11	43
CM	Personnel Maritime	53	45	44	44	0	-19	-19	48
DI	Docker Itinérant	44	44	43	44	1	0	0	44
DP	Agent de droit privé	3	3	3	3	0	0	0	3
FD1	Fonctionnaire Détaché communes-APF	7	9	10	12	0	5	5	9
FD2	Fonctionnaire Détaché Nlle Calédonie	1	1	1	1	0	0	0	1
FD3	Fonctionnaire Détaché État	4	5	7	8	0	6	6	5
FE	Fonctionnaire État ou autres rémunéré PF	35	30	25	21	-1	-19	-19	29
FN	Corps d'État attaché à la Polynésie Fran	2	2	1	1	0	-1	-1	2
MN	Ministre	10	10	10	10	0	1	1	10
NT	Non titulaire FPT	15	16	16	17	1	4	4	16
RA	Retraite	26	26	25	25	0	-1	-1	26
RF	Forfaitaire	3	3	3	3	0	0	0	3
RV	Allocation rente viagère	3	3	3	3	0	0	0	3
SR	Suppléant	12	12	11	10	-1	-2	-2	11
STA	Stagiaire	182	206	206	201	1	21	21	189
TT	Titulaire	3471	3426	3401	3370	-21	-44	-44	3 425
Total		5 401	5 414	5 431	5 451	-28	-19	-19	5 412

Les chiffres clés à retenir :

- **Nombre total d'agents rémunérés à fin décembre 2025** : 5 451 agents (hors rappels de salaire).
- **Variation par rapport à décembre 2024** : -19 agents.
- **Variation entre le mois concerné (décembre) et le mois précédent (novembre)** : -28 agents.
- **Progressions notables sur une année (soit de décembre 2024 à 2025)** :
 - + 72 agents non titulaires ;
 - + 11 personnels cabinet ;
 - + 21 fonctionnaires stagiaires.
- **Réductions marquantes sur une année (soit de décembre 2024 à 2025)** :
 - - 53 ANFA et - 19 personnels maritimes partis à la retraite ;
 - - 19 fonctionnaires d'État ;
 - - 44 titulaires.

2.3 Les dépenses afférentes aux membres du gouvernement

A fin décembre 2025, les dépenses exécutées au titre du programme 960 01 – Gouvernement, couvrant les indemnités et les cotisations afférentes aux membres du gouvernement, s'élèvent à 209,20 millions FCFP sur 222,49 millions FCFP de crédits inscrits, correspondant à un taux d'exécution définitif de 94.03 %.

Programme 960 01 – Gouvernement	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Taux d'exécution
2024	223 700 000	201 719 879	90,17%
2025	222 499 000	209 206 439	94,03%
Écart entre 2025 et 2026	-1 201 000	+7 486 560	+3,85

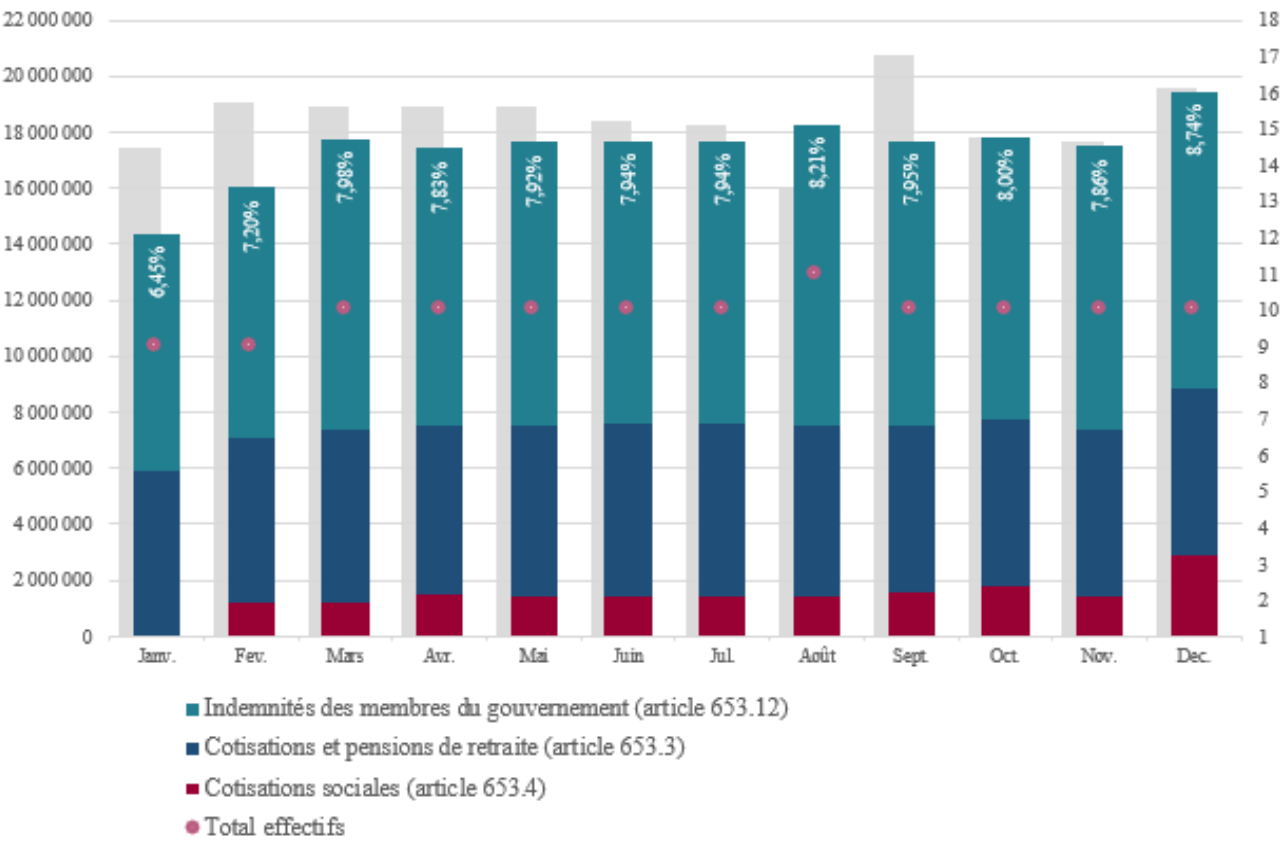
Par rapport à l'exercice 2024, les dépenses enregistrent une augmentation de 7,48 millions FCFP, soit +3,85 points. Cette évolution s'explique principalement par l'extension de la composition du gouvernement intervenue en février

2025⁸, à la suite de la nomination du ministre en charge du foncier, du logement et de l'aménagement, portant l'effectif gouvernemental de 9 à 10 membres.

	Déc-24	Déc-25	Écart
Indemnités des membres du gouvernement (article 653.12)	113 620 915	119 777 400	+6 156 485
Cotisations et pensions de retraite (article 653.3)	73 645 970	72 204 223	-1 441 747
Cotisations sociales (article 653.4)	14 452 994	17 224 816	+2 771 822
Total	201 719 879	209 206 439	+7 486 560
Taux d'exécution	90,17%	94,03%	+3,85
Total effectifs	9	10	+1

Sur l'ensemble de l'exercice, la dépense mensuelle s'est établie à un niveau globalement stable depuis le mois de février, autour de 17,71 millions FCFP. Cette trajectoire intègre toutefois 2 mouvements ponctuels : d'une part, un pic observé en août, lié au versement d'un traitement complet supplémentaire consécutif à la cessation de fonctions d'un ministre intervenue en juillet⁹ ; d'autre part, une concentration des mandatements de cotisations sociales en fin d'année. En décembre, les dépenses mandatées atteignent ainsi 19,45 millions FCFP, sous l'effet du mandatement concomitant des cotisations sociales dues au titre de novembre et de décembre, portant le taux de consommation mensuel à 8,74 %.

Evolution des dépenses mensuelles exécutées au titre des indemnités et cotisations diverses des membres du gouvernement



Les chiffres clés à retenir :

- **Crédits inscrits au programme 960 01 – Gouvernement** : 222,49 millions FCFP.
- **Crédits mandatés à fin décembre 2025** : 209,20 millions FCFP.
- **Taux d'exécution** : 94,03 %.
- **Écart d'exécution par rapport à 2024** : +7,48 millions FCFP, soit une hausse de +3,85 points.
- **Trajectoire mensuelle** : exécution régulière autour de 17,71 millions FCFP par mois, soit une consommation mensuelle moyenne de 7,96 %.

⁸ Arrêté n° 453 PR du 14 février 2025 relatif aux attributions du ministre du foncier et du logement, en charge de l'aménagement.

⁹ Arrêté n° 1542 PR du 29 juillet 2025 mettant fin aux fonctions de Madame Nahema TEMARII, ministre des sports, de la jeunesse, de la prévention contre la délinquance, en charge de l'artisanat.

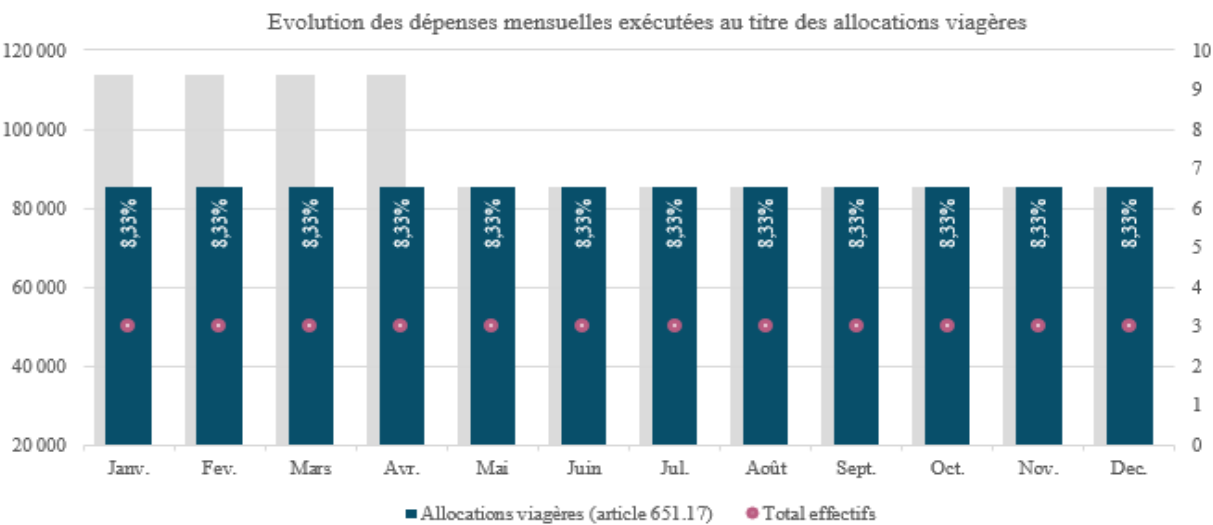
2.4 Les dépenses relatives aux allocations viagères

Au 31 décembre 2025, les dépenses exécutées au titre du programme 991 01 - engagements financiers, consacré au versement des allocations viagères¹⁰, s'élèvent à 1,02 millions FCFP, correspondant à l'exécution intégrale des crédits inscrits.

Par rapport à l'exercice 2024, le taux d'exécution progresse de +16,67 points. Toutefois, cette évolution ne traduit pas une augmentation des montants versés, mais résulte exclusivement de la diminution du nombre de bénéficiaires intervenue au 2^{ème} trimestre 2024, l'effectif étant passé de 4 à 3 agents entre avril et mai.

Depuis cette date, la situation est demeurée inchangée, conduisant à une exécution strictement linéaire sur l'ensemble de l'exercice 2025, avec un mandatement mensuel constant de 85 500 FCFP, correspondant à 8,33 % des crédits inscrits.

Programme 991 01 – Engagements financiers	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Taux d'exécution
2024	1 368 000	1 140 000	83,33%
2025	1 026 000	1 026 000	100,00%
Écart entre 2025 et 2024	-342 000	-114 000	+16,67



Les chiffres clés à retenir :

- **Crédits inscrits au programme 991 01 – Engagements financiers** : 1,02 millions FCFP.
- **Crédits mandatés à fin décembre 2025** : 1,02 millions FCFP.
- **Taux d'exécution** : 100 %.
- **Écart d'exécution par rapport à 2024** : -114 000 FCFP soit +16,67 points.
- **Trajectoire mensuelle** : exécution parfaitement linéaire de 85 500 FCFP par mois, soit une consommation de 8,33 % par mois.

2.5 Les dépenses afférentes aux personnels de cabinet

Au 31 décembre 2025, les dépenses exécutées au titre du programme 960 07 – Personnels de cabinet, destinées à couvrir les rémunérations et cotisations sociales des collaborateurs ministériels¹¹, s'élèvent à 834,10 millions FCFP sur 960 millions FCFP inscrits, correspondant à un taux d'exécution de 86,89 %.

Par rapport à décembre 2024, les dépenses enregistrent une augmentation de 89,88 millions FCFP, soit +1,77 point. Cette évolution reflète la reconstitution progressive des effectifs de cabinets depuis le mois de février, consécutivement à la création du 10^{ème} ministère (MFL) et au retour à une configuration gouvernementale complète.

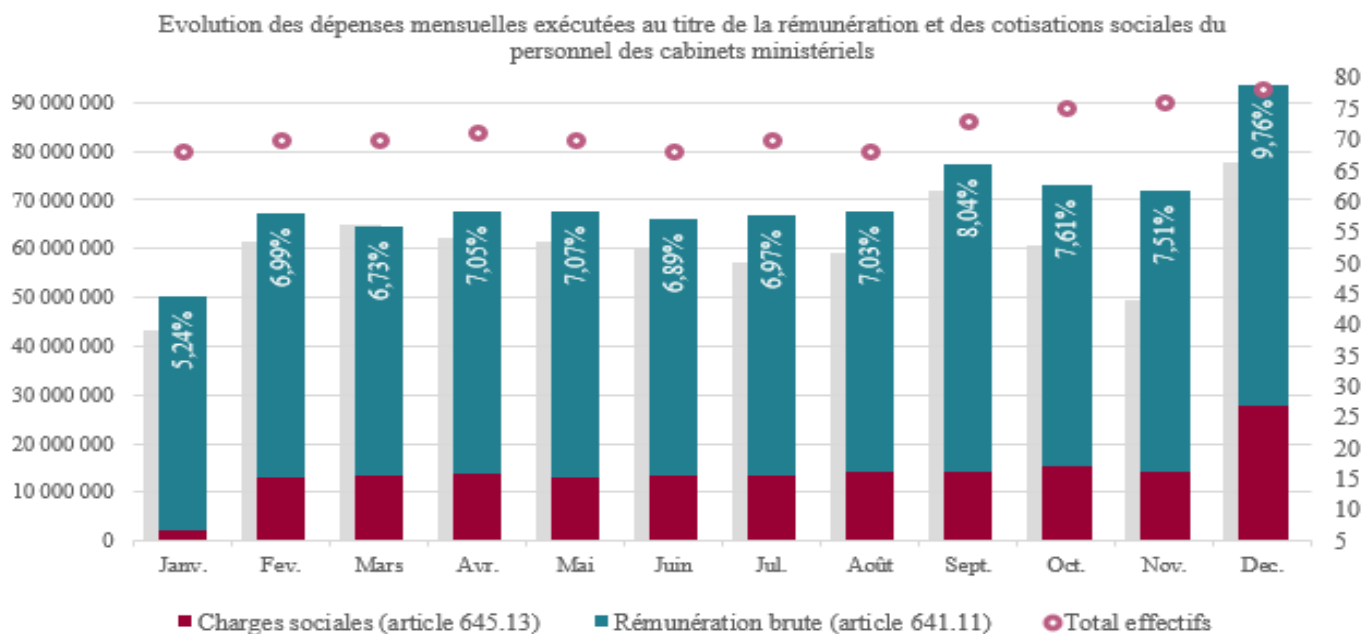
960 07 - Personnels de Cabinet	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Taux d'exécution
2024	874 360 000	744 223 003	85,12%
2025	960 000 000	834 105 069	86,89%

¹⁰ Les allocations viagères correspondent aux pensions de réversion versées aux ayants cause d'anciens agents de police des districts. Cf. à l'arrêté n°547 AA/FT du 14 février 1973 modifiant le régime de l'allocation viagère accordée à certains agents de police des districts, et à l'arrêté n°130 CM du 6 février 1997.

¹¹ Hors agents du service des moyens généraux (SMG) mis à profit des cabinets, dont les rémunérations relèvent du programme 962 02 – Rémunération et charges.

A la clôture de l'exercice budgétaire, les effectifs de cabinet s'établissent à 78 collaborateurs, répartis entre 48 agents relevant du statut des personnels de cabinet, 6 fonctionnaires d'État et 24 agents titulaires.

Sur la fin de l'exercice, après une accélération observée au 3^{ème} trimestre en lien avec le renforcement des effectifs entre août et septembre, le niveau de dépense mensuelle se stabilise, tout en demeurant supérieur à celui constaté en début d'année. Les dépenses mandatées atteignent ainsi 72,10 millions FCFP en novembre, puis 93,65 millions FCFP en décembre, cette dernière hausse étant imputable au mandatement concomitant de 2 mois de cotisations sociales sur le seul mois de décembre.



Les chiffres clés à retenir :

- **Crédits inscrits au programme 960 07 – Personnels de Cabinet** : 960 millions FCFP.
- **Crédits mandatés à fin décembre 2025** : 834,10 millions FCFP.
- **Taux d'exécution** : 86,89 %.
- **Écart d'exécution par rapport à 2024** : + 89,88 millions FCFP, avec un écart d'exécution de près de +1,77 point.
- **Trajectoire mensuelle** : exécution progressive avec une moyenne de près de 71,25 millions FCFP, soit un taux moyen de consommation proche de 7,42 % par mois.

2.6 Les dépenses afférentes à la rémunération et aux charges du personnel

Au 31 décembre 2025, les dépenses exécutées au titre du programme 962 02 – Rémunération et charges du personnel de l'administration atteignent 33,57 milliards FCFP, sur 34,33 milliards FCFP de crédits inscrits (BP + COL3), correspondant à un taux d'exécution définitif de 97,79 %.

Par rapport à l'exercice 2024, les dépenses mandatées enregistrent une diminution de 494,51 millions FCFP, soit un recul de 1,79 point du taux d'exécution. Cette évolution s'observe dans un contexte pourtant marqué par une augmentation des crédits inscrits (+121,22 millions FCFP) et par la mise en œuvre, depuis le début de l'année, de 11 mesures de revalorisation dont 8 ont généré un impact direct sur la masse salariale, se traduisant notamment par des surcoûts mensuels récurrents, amplifiés par des rappels de salaires.

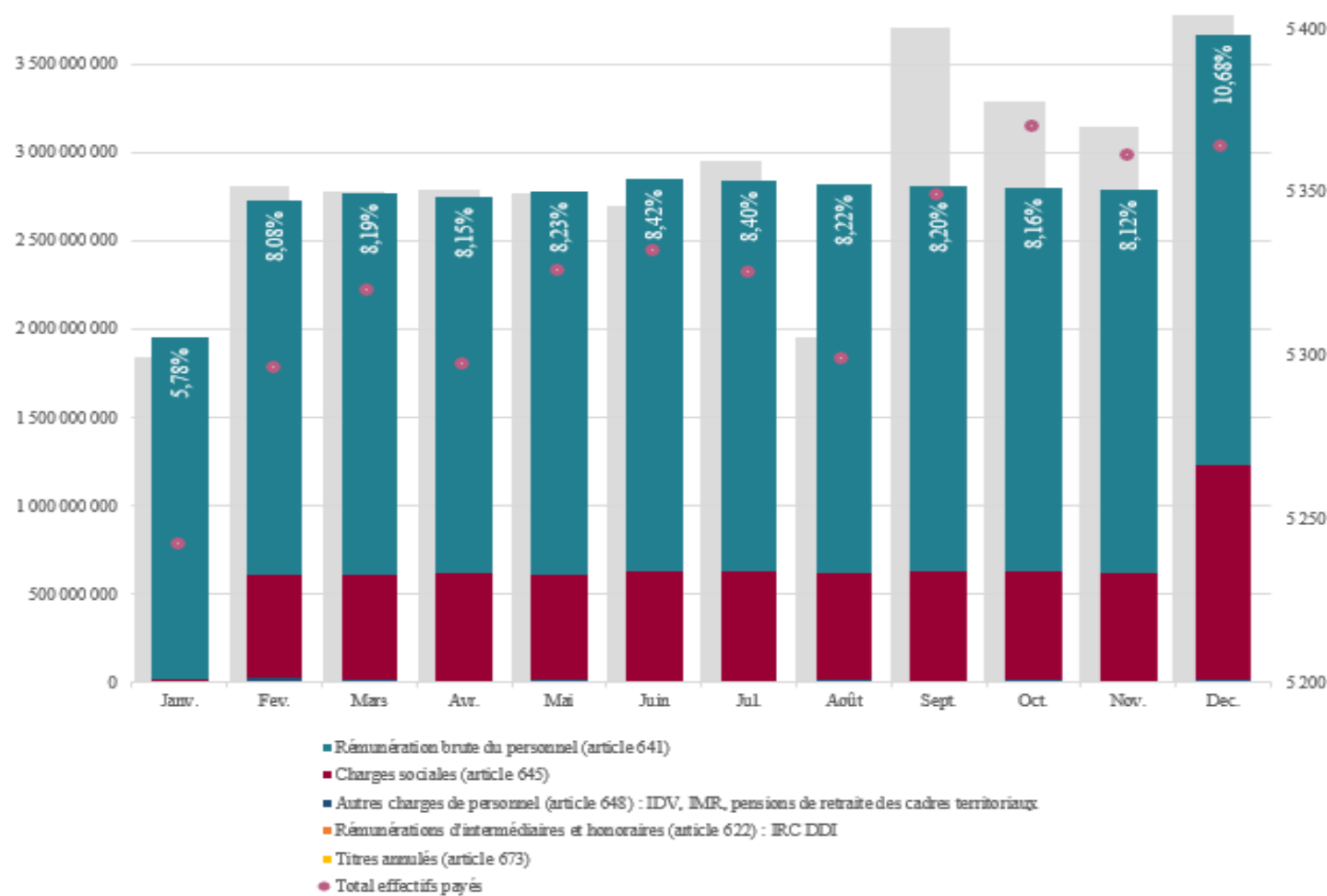
962 02 – Rémunérations et charges du personnel	Crédits inscrits (BP + COL)	Crédits mandatés	Taux d'exécution
2024	34 211 245 206	34 067 806 475	99,58%
2025	34 332 475 000	33 573 295 665	97,79%
Écart entre 2025 et 2024	+121 229 794	-494 510 810	-1,79

Sur l'essentiel de l'exercice, à compter du mois de février, les dépenses mensuelles se sont établies à un niveau globalement stable, autour de 2,87 milliards FCFP en moyenne, représentant environ 8,44 % des crédits inscrits.

Les variations observées en début et en fin d'exercice résultent principalement du report habituel du mandatement des cotisations sociales, celles-ci étant imputées avec un mois de décalage. Ainsi, la progression marquée entre janvier et février s'explique par le report, sur le mois de février, des cotisations sociales dues au titre de janvier.

A l'inverse, le mois de décembre se caractérise par une consommation plus élevée, avec 3,66 milliards FCFP, liée au mandatement de 2 mois consécutif de cotisations sociales, portant le taux de consommation mensuel à 10,68 %.

Evolution des dépenses mensuelles exécutées au titre de la rémunération et des charges du personnel



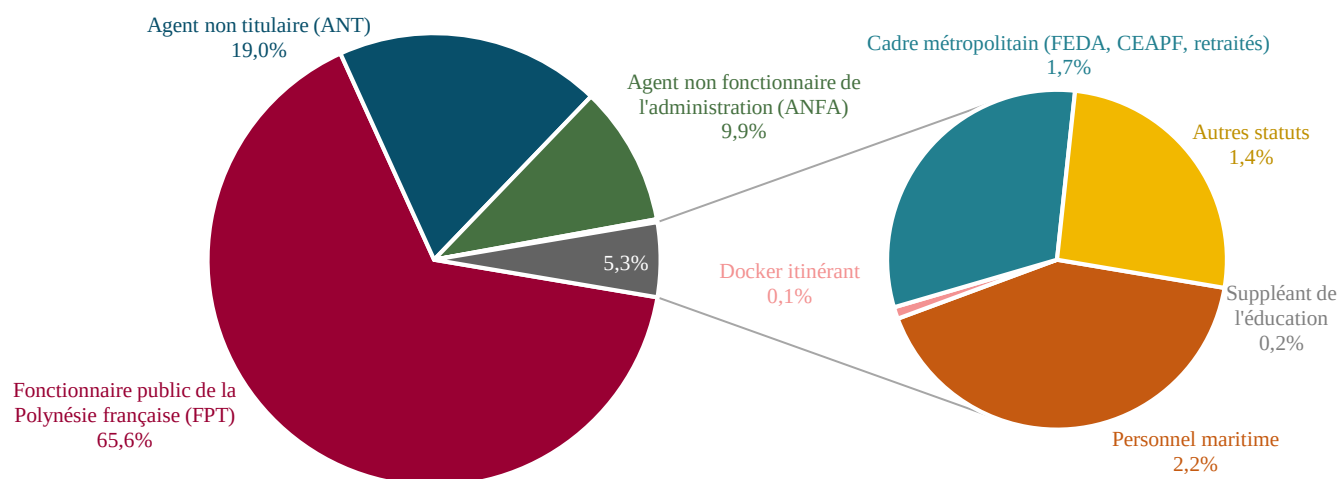
Les chiffres clés à retenir :

- **Crédits inscrits au programme 962 02 – Rémunération et charges du personnel :** 34,33 milliards FCFP (BP + COL 3).
- **Crédits mandatés à fin décembre 2025 :** 33,57 milliards FCFP.
- **Taux d'exécution :** 97,79 %.
- **Écart d'exécution par rapport à 2024 :** - 494,51 millions FCFP, soit -1,79 point.
- **Trajectoire mensuelle :** exécution stable avec des montants mandatés mensuels qui se stabilisent autour de 2,87 milliards FCFP, soit des taux d'exécution proches de 8,44 % par mois.

2.7 L'exécution budgétaire par statut d'agent

L'analyse de la répartition des crédits exécutés par statut d'agent met en évidence, à la clôture de l'exercice 2025, une structure des dépenses largement dominée par les fonctionnaires publics de la Polynésie française (FPT), qui concentrent 65,54 % des crédits du programme 962 02, avec 3 571 effectifs. Les agents non titulaires (ANT) représentent 18,97 % des crédits mandatés pour 1 288 effectifs, traduisant le recours récurrent à ce statut pour répondre aux besoins opérationnels des services. Les agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA), dont le statut est en voie d'extinction, concentrent 9,95 % des crédits exécutés, correspondant à 342 effectifs. Les autres statuts demeurent faiblement représentés dans la structure d'ensemble, avec des parts comprises entre 0,06 % et 2,21 % du total des crédits mandatés sur l'exercice.

Répartition des crédits mandatés au titre du programme 962 02 - Rémunération et charges du personnel, par statut d'agent à fin décembre 2025



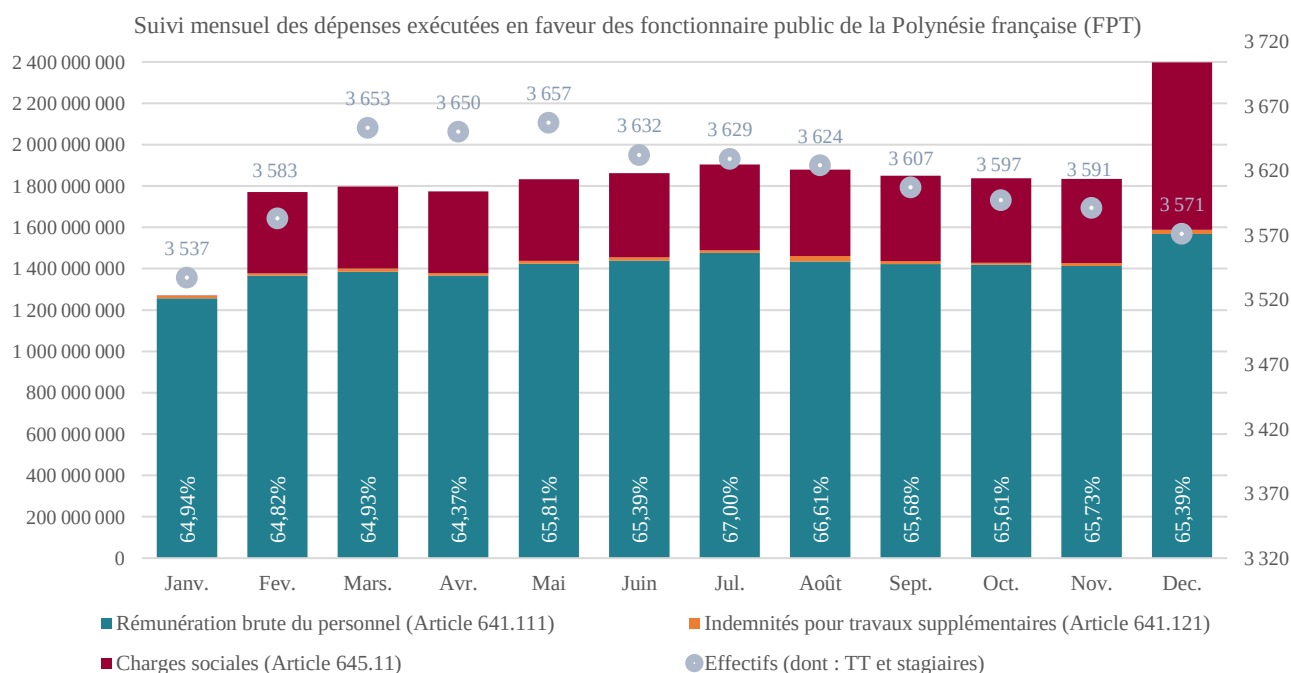
▪ **Fonctionnaire public de la Polynésie française et assimilés (FPT)**

Au 31 décembre 2025, le total des dépenses exécutées en faveur des FPT s'élève à 22 milliards FCFP, représentant 65,54 % des crédits mandatés au titre du programme 962 02.

L'exécution mensuelle des dépenses s'inscrit, sur l'exercice, dans un rythme globalement constant, de l'ordre de 1,8 milliard FCFP en moyenne, malgré la mise en œuvre des mesures de revalorisation intervenues en cours d'année.

Par ailleurs, des écarts marqués sont observés en début et en fin d'exercice résultant notamment du décalage habituel du mandatement des cotisations sociales sur le mois d'après. Le mois de décembre se distingue ainsi par un niveau de dépense plus élevé, atteignant 2,39 milliards FCFP, en raison du mandatement, sur le même mois, des cotisations sociales dues au titre de novembre et de décembre.

En dehors des variations liées au décalage du mandatement des cotisations sociales, la trajectoire met également en évidence une hausse progressive entre mai et juillet 2025. Cette évolution correspond à l'impact des 2 mesures intervenues au cours de l'année : la revalorisation de la valeur du point d'indice de 1060 à 1080 et l'ajustement de la grille indiciaire des agents de catégorie D, alors même que le nombre de FPT connaît, sur la période, une légère diminution, comme l'illustre le graphique ci-après.



▪ **Agent non titulaire (ANT)**

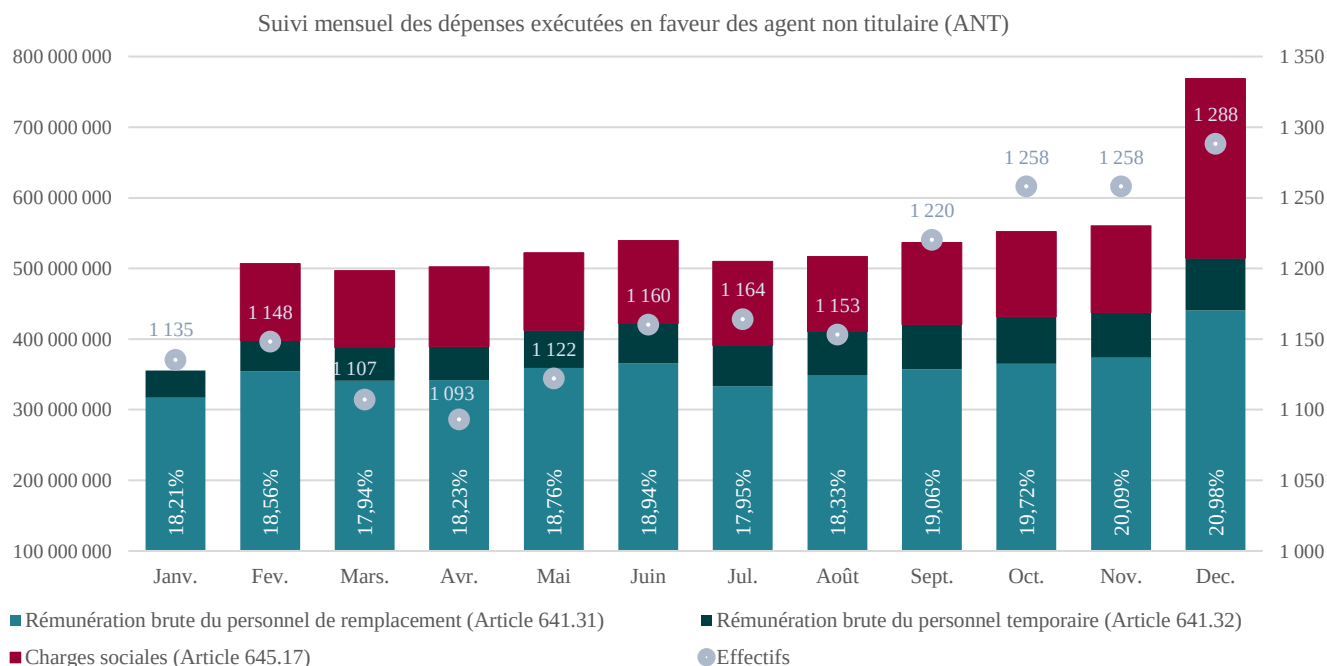
Le total des dépenses exécutées en faveur des ANT atteint, au 31 décembre 2025, près de 6,36 milliards FCFP, correspondant à 18,97 % du total des crédits mandatés au titre du programme 962 02.

Sur l'ensemble de l'exercice, l'exécution mensuelle s'est établie à un niveau soutenu, traduisant le recours récurrent à ce statut pour répondre aux besoins opérationnels des services, dans un contexte également marqué par la mise en œuvre de plusieurs mesures de revalorisation intervenues en cours d'année.

La trajectoire d'exécution met en évidence les variations suivantes :

- Une progression entre mai et juin 2025, avec une augmentation d'environ 20 millions FCFP en mai puis 17,14 millions FCFP en juin. Cette évolution s'explique par l'impact combiné de la revalorisation de la valeur du point d'indice de 1060 à 1080 et la révision de la grille indiciaire des agents de catégorie D, auxquelles s'ajoute une montée progressive des effectifs à partir de la fin du troisième trimestre 2025.

- Les variations ponctuelles en début et en fin d'exercice liées au décalage du mandatement des cotisations sociales dues à la CPS : avec un niveau plus faible au mois de janvier et un pic de dépenses en décembre résultant de la double imputation des cotisations sociales, portant le montant exécuté à 769 millions FCFP.



▪ Agent non fonctionnaire de l'administration (ANFA)

Le total des dépenses exécutées au profit des ANFA s'élève à 3,33 milliards FCFP, représentant 9,95 % des crédits mandatés au titre du programme 962 02.

Sur l'exercice, l'exécution est marquée par des mouvements spécifiques en début et en fin d'année, liés au calendrier de mandatement des cotisations sociales. A ce titre, le mois de janvier enregistre un niveau de dépense plus modéré, avec 206,07 millions FCFP exécutés, tandis que le mois de décembre affiche une consommation plus élevée, à 338,40 millions FCFP, en raison du mandatement, sur un même mois, de 2 mois consécutifs de cotisations sociales.

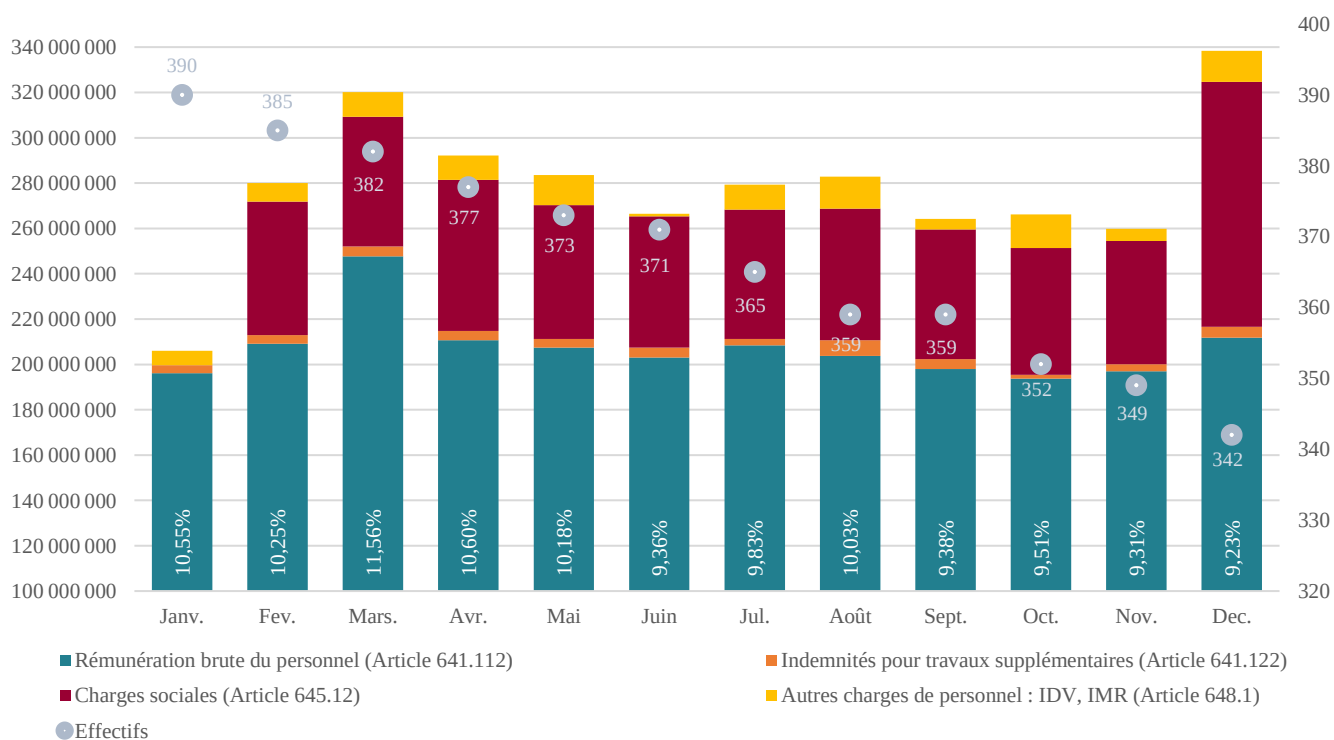
La trajectoire annuelle fait également apparaître plusieurs variations ponctuelles. Une hausse significative est observée en mars, avec une augmentation d'environ 40,11 millions FCFP, liée à la revalorisation du barème des ANFA, résultant de la révision des coefficients de classification pour les agents de catégorie 1 (échelons 9 à 11), ayant donné lieu à des rappels de salaires.

Cette évolution est suivie d'une diminution progressive des dépenses jusqu'au mois de juillet, en cohérence avec la baisse continue des effectifs relevant de ce statut.

Une hausse ponctuelle intervient entre juillet et août, correspondant au mandatement des indemnités de départ volontaire (IDV) et de mise à la retraite (IMR), consécutif au départ à la retraite de 12 ANFA (6 en juillet et 6 en août).

Hormis ces variations ponctuelles, l'exécution globale traduit la poursuite de la diminution structurelle de ce statut, en lien avec les départs à la retraite non remplacés, qui s'élèvent à -53 agents sur l'année. Cette évolution se reflète notamment dans la baisse progressive des dépenses mensuelles, passées de 280,02 millions FCFP en février à 259,79 millions FCFP en novembre.

Suivi mensuel des dépenses exécutées en faveur des agent non fonctionnaire de l'administration (ANFA)



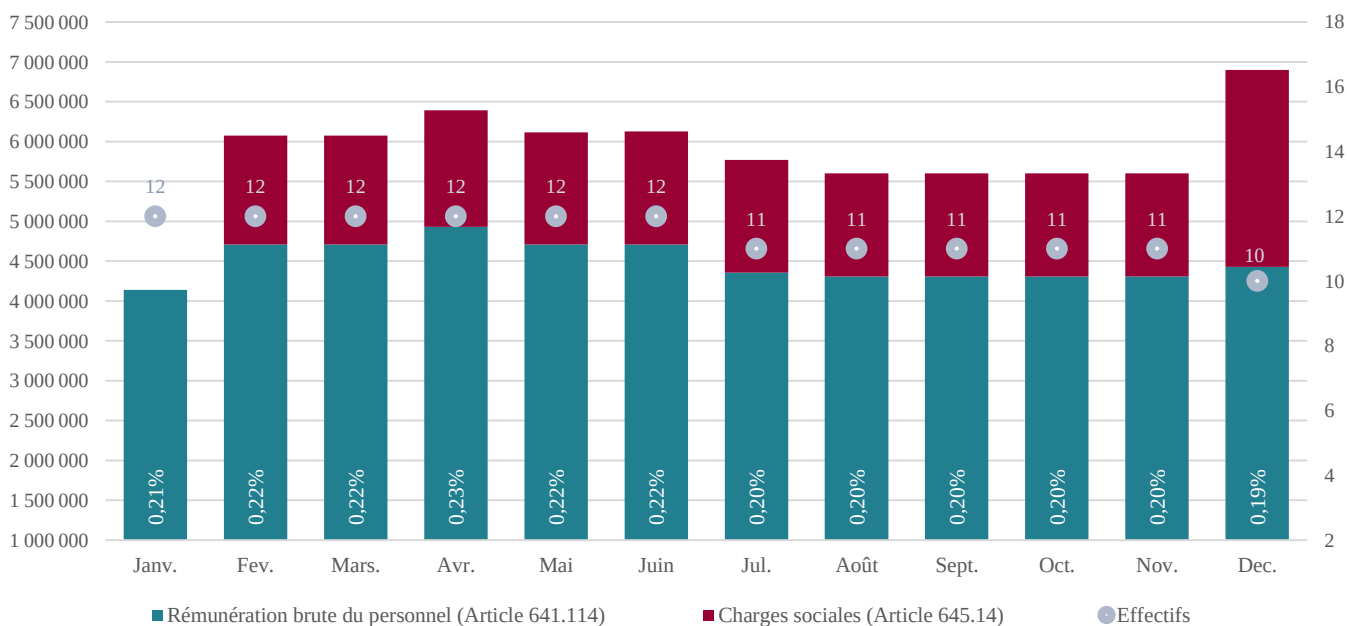
▪ Suppléant de l'éducation

Au 31 décembre 2025, le total des dépenses exécutées en faveur des suppléants de l'éducation s'élève à 70 millions FCFP, représentant 0,21 % des crédits mandatés au titre du programme 962 02.

Sur la majeure partie de l'exercice, et plus particulièrement depuis le mois d'août, l'exécution mensuelle s'est maintenue à un niveau constant, de l'ordre de 5,60 millions FCFP, pour un effectif de 11 agents, traduisant le caractère désormais résiduel de ce statut.

A la clôture de l'exercice, les dépenses exécutées au titre du mois de décembre s'établissent à 6,89 millions FCFP, en raison de la double imputation de fin d'exercice portant sur le mandatement de 2 mois de cotisations sociales.

Suivi mensuel des dépenses exécutées en faveur des suppléant de l'éducation

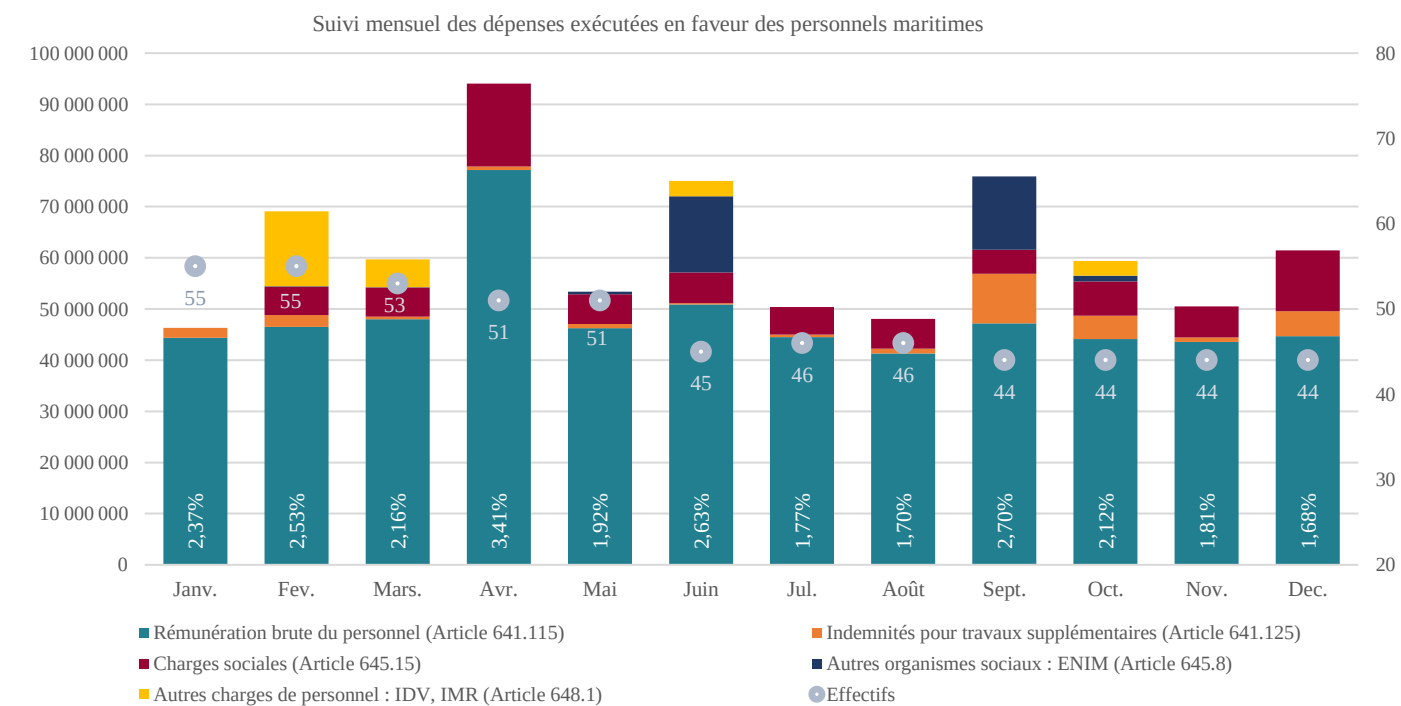


▪ Personnel maritime

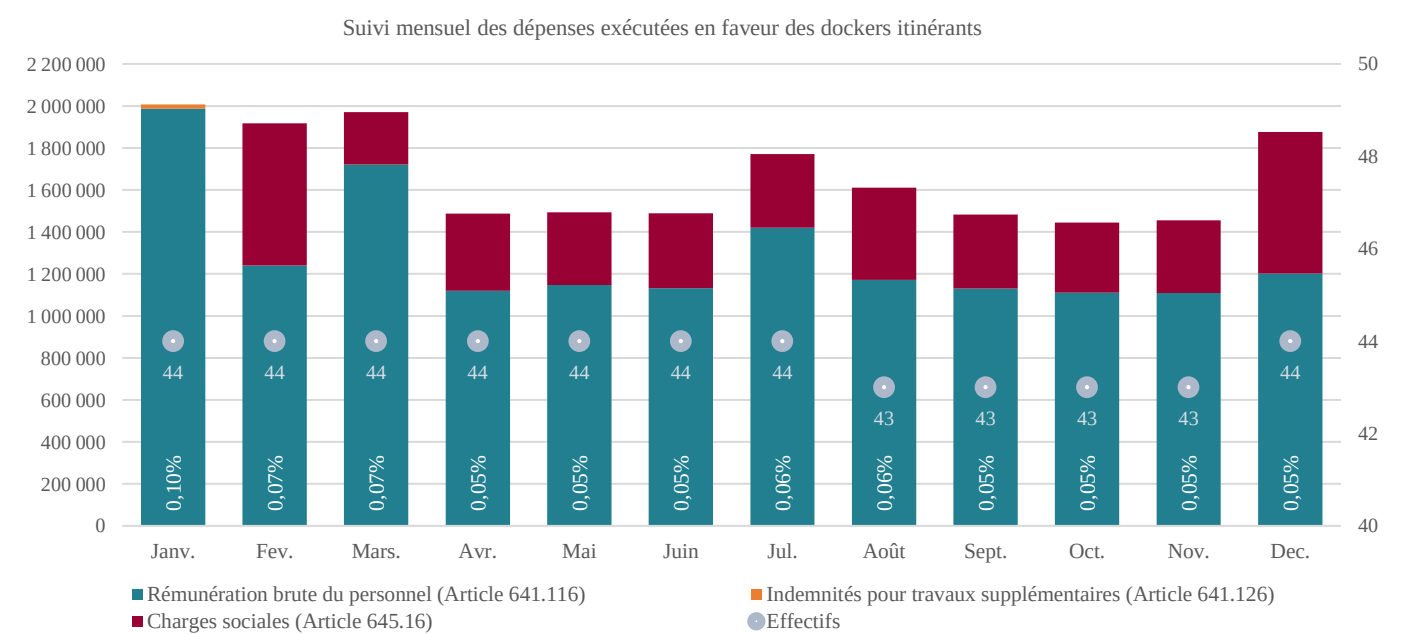
Le total des dépenses exécutées au titre du personnel maritime s'élève au 31 décembre 2025, à 743,27 millions FCFP, représentant 2,21 % des crédits mandatés sur le programme 962 02.

Sur l'ensemble de l'exercice, l'exécution est marquée par des fluctuations résultant des éléments suivants :

- D'une part, du reclassement de 3 agents intervenu au mois d'avril, ayant généré un pic ponctuel lié au versement de rappels de salaires, les dépenses exécutées passant de 59,72 millions FCFP à 94,02 millions FCFP ;
- D'autre part, des charges spécifiques associées à ce statut, notamment les cotisations à l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM) ainsi que les indemnités de fin de carrière (IDV et IMR), dans un contexte de diminution progressive des effectifs, qui sont passés de 55 à 44 agents sur l'année, comme l'illustre le graphique ci-après.



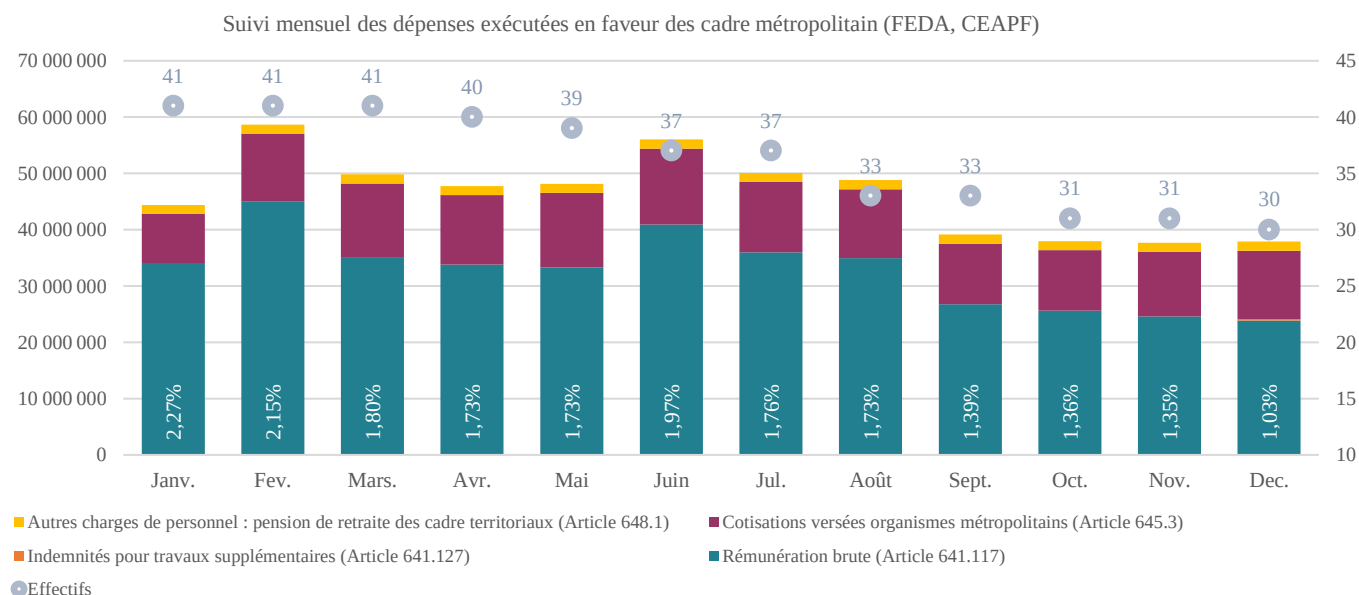
- **Docker itinérant**
Le total des dépenses exécutées en faveur des dockers itinérants atteint au 31 décembre 2025, près de 20 millions FCFP, représentant 0,06 % des crédits mandatés au titre du programme 962 02.
Sur l'ensemble de l'exercice, l'exécution traduit une trajectoire globalement orientée à la baisse, avec un niveau de dépense mensuelle progressivement réduit, passant de 1,91 million FCFP en février à 1,45 million FCFP en novembre.
En fin d'exercice, les dépenses exécutées atteignent 1,87 million FCFP en décembre, ce niveau étant principalement lié au mandatement de fin d'exercice de 2 mois de cotisations sociales.



- **Cadre métropolitain (FEDA, CEAPF)**
Le total des dépenses exécutées en faveur des cadres métropolitains s'élève à 556,46 millions FCFP, représentant 1.66 % des dépenses exécutées au titre du programme 962 02.

A l'issue de l'exercice, l'exécution traduit une diminution nette des dépenses, avec un niveau mensuel passant de 58,65 millions FCFP en février à 37,89 millions FCFP en décembre. Cette évolution est principalement liée à la contraction des effectifs : -19 fonctionnaires d'État (FE) et -1 agent CEAPF, partiellement compensée par l'arrivée de 6 fonctionnaires détachés de l'État (FD3) en cours d'année.

Une légère hausse est observée au mois de juin, de l'ordre de 7,88 millions FCFP, alors que les effectifs enregistrent une légère diminution sur la période. Cette évolution s'explique notamment par l'intégration d'un fonctionnaire détaché de l'État supplémentaire, dont la rémunération a été impactée par la revalorisation de la valeur du point d'indice de 1060 à 1080, entrée en vigueur au mois de mai.

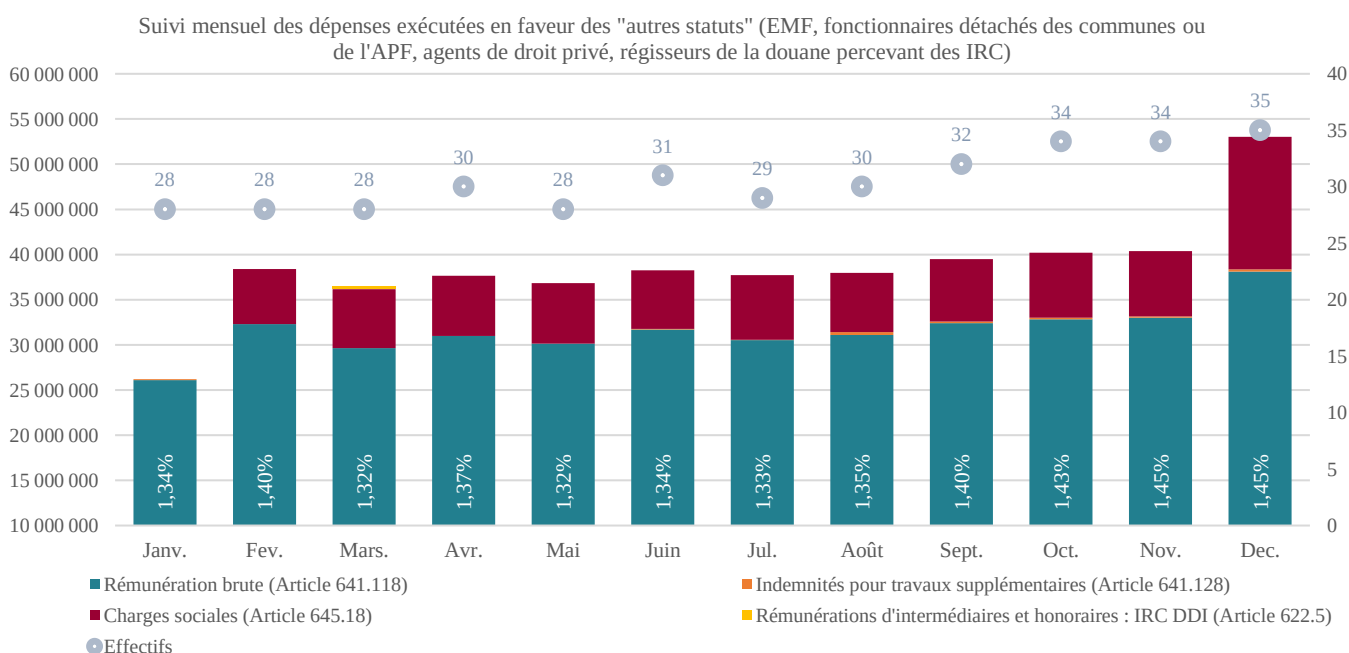


Autres statuts

Le total des dépenses exécutées au titre des autres statuts (EMF, fonctionnaires détachés des communes ou de l'APF, agents de droit privé, régisseurs de la douane - DDI percevant des indemnités de responsabilités de caisse - IRC) atteint au 31 décembre 2025, près de 462,58 millions FCFP, représentant 1,38 % des dépenses exécutées sur le programme 962 02.

Sur l'exercice, l'exécution est ponctuellement marquée en début et en fin d'année par les effets de calendrier liés au décalage du mandatement des cotisations sociales.

Parallèlement, elle présente une évolution modérée, avec un niveau mensuel moyen de l'ordre de 38,33 millions FCFP entre février et novembre. Cette dynamique s'explique notamment par une augmentation limitée des effectifs, liée à l'arrivée de + 5 fonctionnaires détachés des communes et de l'APF et de + 3 emplois fonctionnelle (EMF).



Les chiffres clés à retenir :

• Répartition de l'exécution par statut d'agent :

- FPT : 22 milliards FCFP.
- ANT : 6,36 milliards FCFP.
- ANFA : 3,33 milliards FCFP.
- Suppléant de l'éducation : 70 millions FCFP.
- Personnel maritime : 743,27 millions FCFP.
- Docker itinérant : 20 millions FCFP.
- Cadres métropolitain (FEDA, CEAPF, retraités) : 556,46 millions FCFP.
- Autres statuts : 462,58 millions FCFP.

2.8 L'état de situation des postes budgétaires

A la clôture de l'exercice 2025, le nombre total de postes budgétaires s'établit à 5 891, et se compose de 5 604 postes permanents et 287 postes non permanents, dont : 69 postes relevant d'une enveloppe budgétaire spécifique, 62 postes non permanents annuels (NPA) et 156 postes non permanents pluriannuels (NPP).

Nature des postes budgétaires	1 ^{er} trimestre 2025	2 ^{ème} trimestre 2025	3 ^{ème} trimestre 2025	4 ^{ème} trimestre 2025
Postes permanents	5 604	5 602	5 610	5 604
Enveloppe budgétaire	100	100	119	69
Non permanent annuel (NPA)	42	48	51	62
Non permanent pluriannuel (NPP)	149	154	158	156
Postes non permanents	291	302	328	287
Total général	5 895	5 904	5 938	5 891

Les chiffres clés à retenir :

- **Nombre total de poste à fin décembre 2025 :** 5 891 postes dont 5 604 postes permanents et 287 postes non permanents.
- **Exécution des postes à fin décembre 2025 :** 5 880 postes réellement exécutés et 11 postes sans exécution.

2.9 L'exécution budgétaire par ministère et service

A l'issue de l'exercice 2025, les dépenses mandatées au titre des rémunérations et charges sociales du personnel de cabinet et des services administratifs, s'élèvent à 34.38 milliards FCFP, un niveau de consommation de 97,44 % des crédits inscrits (BP+COL).

L'analyse de la répartition de cette exécution met toutefois en évidence des niveaux d'exécution contrastés selon les ministères et services.

- Plusieurs entités présentent ainsi des niveaux de consommation supérieur, notamment : l'ADE (124%), le CMQ (113%), la COM (113%), le STI (110%), la DAIE (110%) ainsi que le MSP (105%) principalement porté par la DSP (106%).
- A l'inverse, certaines entités affichent des taux de consommation sensiblement inférieurs au taux de référence, en particulier : la DGEN (78%), la DPE (85%), la DSI (88%), la DTI (91%), ainsi que la Présidence (96%), le MGT (95%) et le MPR (96%).

La répartition détaillée par ministère et service au 31 décembre 2025 figure ci-après :

▪ **L'exécution budgétaire de la Présidence (PR) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
PR (cabinet et services)	5 470 951 000	5 267 564 783	4 096 981 093	1 170 583 690	96,28%	100,00%	-3,72	954	855
PR - Personnel cabinet	225 600 000	171 581 318	139 710 915	31 870 403	76,06%	100,00%	-23,94	-	-
PR - Personnel services	5 245 351 000	5 095 983 465	3 957 270 178	1 138 713 287	97,15%	100,00%	-2,85	954	855
PR - COM	71 106 000	80 961 629	63 674 453	17 287 176	113,86%	100,00%	13,86	10	10
PR - DAC	1 489 605 000	1 432 662 462	1 107 250 246	325 412 216	96,18%	100,00%	-3,82	274	251
PR - DAIE	96 200 000	106 400 850	83 879 836	22 521 014	110,60%	100,00%	10,60	15	14
PR - DDC	74 048 000	73 986 988	58 295 887	15 691 101	99,92%	100,00%	-0,08	11	9
PR - DGEN	73 699 000	57 752 638	46 400 788	11 351 850	78,36%	100,00%	-21,64	9	6

PR - DPF	128 156 000	118 442 043	86 767 055	31 674 988	92,42%	100,00%	-7,58	16	12
PR - DSCEN	38 339 000	39 320 438	31 460 424	7 860 014	102,56%	100,00%	2,56	4	4
PR - DSI	948 825 000	841 184 941	662 445 832	178 739 109	88,66%	100,00%	-11,34	123	100
PR - IO	87 931 000	96 284 786	73 465 486	22 819 300	109,50%	100,00%	9,50	19	18
PR - SAS	628 407 000	607 894 297	467 756 065	140 138 232	96,74%	100,00%	-3,26	160	144
PR - SDT	215 481 000	219 709 613	172 158 585	47 551 028	101,96%	100,00%	1,96	35	31
PR - SGG	334 772 000	330 383 521	259 618 874	70 764 647	98,69%	100,00%	-1,31	51	45
PR - SMG	1 058 782 000	1 090 999 259	844 096 647	246 902 612	103,04%	100,00%	3,04	227	211

▪ **L'exécution budgétaire de la Vice-présidence (VP) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
VP (cabinet et services)	1 513 081 000	1 578 341 715	1 227 775 387	350 566 328	104,31%	100,00%	4,31	265	242
VP - Personnel cabinet	72 000 000	70 360 930	56 314 284	14 046 646	97,72%	100,00%	-2,28	-	-
VP - Personnel services	1 441 081 000	1 507 980 785	1 171 461 103	336 519 682	104,64%	100,00%	4,64	265	242
VP - DSFE	1 321 991 000	1 390 036 136	1 078 267 428	311 768 708	105,15%	100,00%	5,15	249	227
VP - SG CESEC	119 090 000	117 944 649	93 193 675	24 750 974	99,04%	100,00%	-0,96	16	15

▪ **L'exécution budgétaire du ministère de la Fonction Publique (MFT) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MFT (cabinet et services)	2 083 277 000	2 029 668 815	1 583 317 233	446 351 582	97,43%	100,00%	-2,57	325	291
MFT - Personnel cabinet	81 600 000	74 683 547	59 158 081	15 525 466	91,52%	100,00%	-8,48	-	-
MFT - Personnel services	2 001 677 000	1 954 985 268	1 524 159 152	430 826 116	97,67%	100,00%	-2,33	325	291
MFT - CAU	61 184 000	57 883 905	45 668 867	12 215 038	94,61%	100,00%	-5,39	11	10
MFT - CISL	111 561 000	118 984 362	92 941 876	26 042 486	106,65%	100,00%	6,65	18	17
MFT - CMQ	86 785 000	98 115 363	75 684 550	22 430 813	113,06%	100,00%	13,06	19	17
MFT - CTG	95 391 000	88 849 543	69 603 640	19 245 903	93,14%	100,00%	-6,86	12	12
MFT - DTI	864 241 000	793 000 757	617 344 700	175 656 057	91,76%	100,00%	-8,24	137	114
MFT - SEFI	549 349 000	565 320 841	439 181 523	126 139 318	102,91%	100,00%	2,91	95	89
MFT - TRAV	233 166 000	232 830 497	183 733 996	49 096 501	99,86%	100,00%	-0,14	33	32

▪ **L'exécution budgétaire du ministère des Grands travaux (MGT) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MGT (cabinet et services)	5 070 139 000	4 859 144 827	3 823 275 557	1 035 869 270	95,84%	100,00%	-4,16	1035	906
MGT - Personnel cabinet	81 600 000	75 305 703	61 188 376	14 117 327	92,29%	100,00%	-7,71	-	-
MGT - Personnel services	4 988 539 000	4 783 839 124	3 762 087 181	1 021 751 943	95,90%	100,00%	-4,10	1035	906
MGT - DEQ	4 253 906 000	4 080 906 289	3 215 005 162	865 901 127	95,93%	100,00%	-4,07	906	793
MGT - DPAM	257 790 000	249 876 326	195 630 489	54 245 837	96,93%	100,00%	-3,07	44	39
MGT - DTT	476 843 000	453 056 509	351 451 530	101 604 979	95,01%	100,00%	-4,99	85	74

▪ **L'exécution budgétaire du ministère de l'Économie, du Budget et des Finances (MEF) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MEF (cabinet et services)	2 761 561 000	2 782 595 978	2 207 211 004	575 384 974	100,76%	100,00%	0,76	337	314
MEF - Personnel cabinet	81 600 000	75 982 173	61 730 608	14 251 565	93,12%	100,00%	-6,88	-	-
MEF - Personnel services	2 679 961 000	2 706 613 805	2 145 480 396	561 133 409	100,99%	100,00%	0,99	337	314
MEF - ADE	61 461 000	76 564 782	59 596 486	16 968 296	124,57%	100,00%	24,57	11	11
MEF - APC	145 997 000	150 807 945	122 887 801	27 920 144	103,30%	100,00%	3,30	11	10
MEF - CDE	311 358 000	303 218 026	242 108 823	61 109 203	97,39%	100,00%	-2,61	36	33
MEF - DBF	590 328 000	613 892 640	487 179 556	126 713 084	103,99%	100,00%	3,99	68	68
MEF - DCO	59 990 000	55 755 842	44 240 997	11 514 845	92,94%	100,00%	-7,06	12	9
MEF - DGAE	426 298 000	396 622 402	306 734 934	89 887 468	93,04%	100,00%	-6,96	74	65
MEF - DICP	988 137 000	1 027 600 659	818 947 537	208 653 122	103,99%	100,00%	3,99	106	104

MEF - DPE	96 392 000	82 151 509	63 784 262	18 367 247	85,23%	100,00%	-14,77	19	14
-----------	------------	------------	------------	------------	--------	---------	--------	----	----

▪ **L'exécution budgétaire du ministère du Foncier et du Logement (MFL) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MFL (cabinet et services)	1 742 319 000	1 797 075 195	1 398 125 786	398 949 409	103,14%	100,00%	3,14	319	296
MFL - Personnel cabinet	81 600 000	49 468 936	39 145 638	10 323 298	60,62%	100,00%	-39,38	-	-
MFL - Personnel services	1 660 719 000	1 747 606 259	1 358 980 148	388 626 111	105,23%	100,00%	5,23	319	296
MFL - DAF	930 174 000	991 731 315	774 109 126	217 622 189	106,62%	100,00%	6,62	158	148
MFL - DCA	436 187 000	449 728 277	349 994 281	99 733 996	103,10%	100,00%	3,10	87	79
MFL - DHV	64 186 000	69 597 646	54 014 666	15 582 980	108,43%	100,00%	8,43	12	11
MFL - SPJP	230 172 000	236 549 021	180 862 075	55 686 946	102,77%	100,00%	2,77	62	58

▪ **L'exécution budgétaire du ministère de l'Agriculture, des Ressources marines et de l'Environnement (MPR) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MPR (cabinet et services)	2 944 293 000	2 853 334 646	2 231 410 986	621 923 660	96,91%	100,00%	-3,09	488	439
MPR - Personnel cabinet	81 600 000	79 347 360	63 550 460	15 796 900	97,24%	100,00%	-2,76	-	-
MPR - Personnel services	2 862 693 000	2 773 987 286	2 167 860 526	606 126 760	96,90%	100,00%	-3,10	488	439
MPR - DAG	1 461 450 000	1 381 705 182	1 077 546 479	304 158 703	94,54%	100,00%	-5,46	268	239
MPR - DBS	488 588 000	511 430 880	399 977 598	111 453 282	104,68%	100,00%	4,68	79	74
MPR - DIREN	223 167 000	227 447 816	178 477 259	48 970 557	101,92%	100,00%	1,92	33	31
MPR - DRM	648 828 000	612 152 708	478 579 818	133 572 890	94,35%	100,00%	-5,65	104	92
MPR - REC	40 660 000	41 250 700	33 279 372	7 971 328	101,45%	100,00%	1,45	4	3

▪ **L'exécution budgétaire du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Culture (MEE) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MEE (cabinet et services)	4 386 320 000	4 459 783 618	3 439 470 422	1 020 313 196	101,67%	100,00%	1,67	892	855
MEE - Personnel cabinet	86 400 000	76 641 325	58 918 743	17 722 582	88,71%	100,00%	-11,29	-	-
MEE - Personnel services	4 299 920 000	4 383 142 293	3 380 551 679	1 002 590 614	101,94%	100,00%	1,94	892	855
MEE - DCP	261 018 000	241 338 741	189 078 987	52 259 754	92,46%	100,00%	-7,54	42	40
MEE - DGEE	3 852 539 000	3 953 387 687	3 043 579 534	909 808 153	102,62%	100,00%	2,62	818	784
MEE - SPAA	137 159 000	133 889 144	104 673 012	29 216 132	97,62%	100,00%	-2,38	26	25
MEE - STI	49 204 000	54 526 721	43 220 146	11 306 575	110,82%	100,00%	10,82	6	6

▪ **L'exécution budgétaire du ministère de la Santé, en charge de la Prévention et de la Protection sociale généralisée (MSP) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MSP (cabinet et services)	7 700 561 000	8 151 027 119	6 440 332 734	1 710 694 385	105,85%	100,00%	5,85	1188	1119
MSP - Personnel cabinet	86 400 000	80 272 981	63 285 368	16 987 613	92,91%	100,00%	-7,09	-	-
MSP - Personnel services	7 614 161 000	8 070 754 138	6 377 047 366	1 693 706 772	106,00%	100,00%	6,00	1188	1 119
MSP - ARASS	290 355 000	283 213 377	226 099 427	57 113 950	97,54%	100,00%	-2,46	34	27
MSP - DSP	7 323 806 000	7 787 540 761	6 150 947 939	1 636 592 822	106,33%	100,00%	6,33	1154	1 092

▪ **L'exécution budgétaire du ministère des Sports, de la Jeunesse et de la Prévention contre la délinquance (MJP) et de ses services de tutelle**

Ministères - services	Crédits inscrits	Crédits mandatés	Traitements bruts	Cot patronales	% Exe	% Exe réf.	Écart	Postes	Agents
MJP (cabinet et services)	612 582 000	610 471 224	476 401 548	134 069 676	99,66%	100,00%	-0,34	88	83
MJP - Personnel cabinet	81 600 000	78 499 956	62 096 797	16 403 159	96,20%	100,00%	-3,80	-	-
MJP - Personnel services	530 982 000	531 971 268	414 304 751	117 666 517	100,19%	100,00%	0,19	88	83
MJP - ART	90 101 000	97 849 819	76 439 980	21 409 839	108,60%	100,00%	8,60	16	16
MJP - DJS	390 151 000	383 927 934	298 831 359	85 096 575	98,40%	100,00%	-1,60	60	58
MJP - DPDJ	50 730 000	50 193 515	39 033 412	11 160 103	98,94%	100,00%	-1,06	12	9

Les chiffres clés à retenir :

- **Taux d'exécution réel au 31 décembre 2025 : 97,44 %**
- **Taux d'exécution de référence établi à la clôture de l'exercice : 100 %**
- **Écart d'exécution entre le niveau réel et le niveau de référence : -2,56 points.**
- **Ministères et services avec des niveaux d'exécution particulièrement avancés :**
 - MSP : avec un taux d'exécution de 105 %, soit + 5,85 points d'écart.
 - Porté par la DSP avec 106 %, soit +6,33 points d'écart.
 - ADE : avec un taux d'exécution de 124 %, soit +24,57 points d'écart.
 - CMQ : avec un taux d'exécution de 113 %, soit +13,06 points d'écart.
 - COM : avec un taux d'exécution de 113 %, soit +13,86 points d'écart.
 - STI : avec un taux d'exécution de 110 %, soit +10,82 points d'écart.
 - DAIE : avec un taux d'exécution de 110 %, soit +10,60 points d'écart.
- **Ministères et services avec une sous-exécution marquée :**
 - PR : avec un taux d'exécution de 96 %, soit -3,72 points d'écart.
 - Porté par la DGEN avec 78 %, soit -21,64 points d'écart.
 - La DSI avec 88 %, soit -11,34 points d'écart.
 - MGT : avec un taux d'exécution de 95 % soit -4,16 points d'écart.
 - DTI : avec un taux d'exécution de 91 % soit -8,24 points d'écart.
 - DPE : avec un taux d'exécution de 85 % soit -14,77 points d'écart.

2.10 Les faits marquants relatifs à la solde générale

L'année 2025 a été marquée par la mise en œuvre de 11 mesures de revalorisation salariale, dont 8 ont eu un impact direct sur le budget de la masse salariale pour un montant total estimé à 565,47 millions FCFP.

Ces mesures sont détaillées ci-après :

- **La revalorisation de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État ainsi que de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État¹² passant d'un taux de 74,28 % à 78,28 % :**
 - Cette mesure est applicable depuis le 1^{er} janvier 2025 et effective depuis mars 2025.
 - Elle concerne les fonctionnaires de l'État (FE) et les fonctionnaires détachés de l'État (FD3).
 - Le surcoût mensuel de cette revalorisation s'élève à 457 434 FCFP, soit un impact annuel estimé à près de 4.4 millions FCFP.
- **La mise en place de la cotisation exceptionnelle 2025 pour contribuer à l'équilibre assurance maladie¹³ et la fixation du taux à 1,05 % :**
 - Cette mesure est applicable depuis le 1^{er} février 2025 et effective depuis mars 2025.
 - Elle concerne tous les statuts, à l'exception des fonctionnaires détachés de l'État (FD3) et des Corps d'État attaché à la Polynésie française.
 - Le surcoût mensuel de cette mesure s'élève à 3.65 millions FCFP, soit environ 18 millions FCFP sur l'année.
- **Le reclassement de grade et d'échelon de 3 personnels navigants non-inscrits maritimes (PNNIM)¹⁴ :**
 - Effective depuis mars 2025, ce reclassement applicable rétroactivement depuis le 26 septembre 2014, a généré des rappels à hauteur de 45 millions FCFP.
 - Il engendre un surcoût mensuel de 458 052 FCFP, pour un impact annuel estimé à 49,65 millions FCFP.
- **La revalorisation du barème des ANFA¹⁵ :**

¹² Décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État, des militaires et des magistrats ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'État et des magistrats.

¹³ Loi du pays n° 2025-4 du 13 février 2025 portant maintien de la cotisation exceptionnelle pour contribuer à l'équilibre assurance maladie du régime des salariés.

Arrêté n° 206 CM du 25 février 2025 fixant le taux de cotisation et le plafond mensuel des rémunérations soumises à la cotisation exceptionnelle 2025 pour contribuer à l'équilibre de l'assurance maladie du régime des salariés.

¹⁴ Arrêt de la Cour d'appel de Papeete n°16 du 09 janvier 2025.

¹⁵ Avenant n°24 à la convention collective du 10 mai 1968 des agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française.

- Cette revalorisation, applicable depuis le 1^{er} août 2022 et effective depuis mars 2025, concerne les agents ANFA de catégorie 1 aux échelons 9, 10 et 11. Celle-ci résulte notamment de la révision de leur coefficient de classification.
 - Cette revalorisation a engendré des rappels d'un total de près de 41,46 millions FCFP.
 - Elle représente un surcoût mensuel de 2,32 millions FCFP, soit 64,68 millions FCFP pour 2025.
- **La revalorisation du barème des contributions et cotisations à l'Établissement national des invalides de la marine (ENIM)¹⁶ :**
 - Cette revalorisation, applicable depuis le 1^{er} avril 2025, est effective depuis la paie de mai 2025.
 - Elle concerne les dockers itinérants et marins affiliés à l'organisme social de l'ENIM, soit 95 agents à ce jour.
 - Le surcoût mensuel associé est estimé à 732 567 FCFP, soit un impact budgétaire de près de 6 millions FCFP pour l'année 2025.
- **La revalorisation de la grille indiciaire des agents de catégorie D¹⁷ :**
 - Cette mesure adoptée le 2 avril 2025, est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2025.
 - Elle s'applique aux agents relevant des cadres d'emplois des agents de bureau, des aides techniques et des aides médico-techniques, représentant actuellement 1 178 agents.
 - Le surcoût mensuel de cette revalorisation est estimé à 11,8 millions FCFP, ce qui représente un impact annuel de 92,2 millions FCFP.
- **La revalorisation du point d'indice de 1060 à 1080¹⁸ :**
 - Cette revalorisation a pris effet le 1^{er} mai 2025.
 - Elle concerne l'ensemble des agents titulaires, stagiaires, agents non titulaires, agents placés sur un emploi fonctionnel, fonctionnaires détachés des communes et de l'Assemblée de la Polynésie française, fonctionnaires d'État, fonctionnaires détachés de l'État, agents de droit privé, fonctionnaires détachés de Nouvelle Calédonie, personnel de cabinet, agents retraités et membres du gouvernement.
 - Le surcoût mensuel de cette mesure est estimé à près de 43,5 millions FCFP, soit un impact budgétaire de l'ordre de 329 millions FCFP sur l'année.
- **L'application de la revalorisation du montant des allocations familiales aux fonctionnaires d'État relevant du régime des salariés¹⁹**
 - Bien que la revalorisation du montant des allocations familiales versées aux ressortissants du régime des salariés ait été adoptée le 30 novembre 2022, et soit entrée en vigueur dès le 1^{er} décembre 2022, elle n'avait cependant pas encore été appliquée aux agents relevant du statut de fonctionnaire d'État, en raison d'une omission lors de sa mise en œuvre initiale.
 - Cette revalorisation porte le montant mensuel de l'allocation familiale de 7 000 FCFP à 12 000 FCFP.
 - Sa mise en œuvre effective pour les fonctionnaires d'État est donc intervenue en juillet 2025, avec effet rétroactif à compter de décembre 2022.
 - A ce jour, 9 agents remplissent les conditions d'éligibilité pour bénéficier du dispositif.
 - Le coût total des rappels de salaires rétroactifs depuis 2022 s'élève à 977 000 FCFP.
 - Le coût mensuel supplémentaire induit par cette mesure est estimé à 27 000 FCFP.
 - Le surcoût total au titre de l'année 2025 (cumul des rappels de salaires rétroactifs et des versements mensuels à compter de juillet) est évalué à 1 119 000 FCFP.
 - Le surcoût annuel récurrent est ainsi estimé à 324 000 FCFP.

¹⁶ Arrêté du 31 mars 2025 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Arrêté n° 2524 CM du 30 novembre 2022 portant revalorisation du montant des allocations familiales versées aux ressortissants du régime des salariés.

										COUT	
										63 032 543	565 469 987
Paie	BASE REGLEMENTAIRE	OBJET	QUOI est modifié	QUI est concerné	Effectif	Applicable le	MENSUEL	ANNUEL			
2025.03	Décret n° 2012-1507 du 27 décembre 2012 portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'Etat, des militaires et des magistrats ainsi que du taux de la contribution employeur versée au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité des fonctionnaires de l'Etat et des magistrats	PENSION CIVILE / CONTRIBUTION EMPLOYEUR	Taux : 78,28 %	Fonctionnaires de l'Etat : FE et FD3	30	01/01/2025	457 434	4 393 507			
2025.03	Loi du pays n° 2025-4 du 13 février 2025 portant maintien de la cotisation exceptionnelle pour contribuer à l'équilibre assurance maladie du régime des salariés Arrêté n° 206 CM du 25 février 2025 fixant le taux de cotisation et le plafond mensuel des rémunérations soumises à la cotisation exceptionnelle 2025 pour contribuer à l'équilibre de l'assurance maladie du régime des salariés	COTISATIONS CPS / CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE AM	Taux : 1,05 %	Tous sauf statuts FE, FD3 et FN	5 240	01/02/2025	3 655 313	18 142 525			
2025.03	Arrêt n°16 de la Cour d'appel de Papeete du 09/01/2025 Avenant n°2 du contrat de travail n°3623 du 19/12/2001 de M. Manarii PAIA Avenant n°2 du contrat de travail n°5375 du 30/11/2000 de M. Benjamin TEPA Avenant n°4 du contrat de travail n°914 du 20/03/2000 de M. Temauri TERAHEKE	RECLASSEMENT PNNIM	Grade et échelon de 3 agents PNNIM		3	26/09/2014	458 042	49 654 809			
2025.03	Avenant n°24 à la convention collective du 10 mai 1968 des agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française	BAREME ANFA	Coefficient de classification catégorie 1 : - 9ème échelon : 14,4 - 10ème échelon : 15,9 - 11ème échelon : 17,5	ANFA CC1 échelon 9, 10 et 11	27	01/08/2022	2 322 026	64 680 694			
2025.05	Arrêté du 31 mars 2025 portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et de certaines prestations des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines	BAREME ENIM	Grille marins	Marins (CM) et dockers itinérants (DI)	95	01/04/2025	732 567	6 017 305			
2025.05	Délégation 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	GRILLES INDICIAIRE CATEGORIE D	Les grilles : - AGB, AGBS, AGBQ et AGBP - AIT, AITS, AITQ et AITP - AMT, AMTS, AMTQ et AMTP	Les agents des cadres d'emplois des agents de bureau, des aides techniques et des aides médico-techniques	1 178	01/05/2025	11 882 087	92 200 174			
2025.05	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	INDICE FPT	Valeur du point passe à 1080	Les statuts suivants : TT, STA, CA (personnel cabinet), MN, NT (non titulaire), DP (Droit privé), RA (retraités anciens élus Pf) et FEDA nouveau dispositif (FD1, FD2 et FD3)	4 787	01/05/2025	43 498 074	329 261 973			
2025.07	Arrêté n° 2524 CM du 30 novembre 2022 portant revalorisation du montant des allocations familiales versées aux ressortissants du	ALLOCATION FAMILIALE	Variable "BASE_AFL_EXPAT". Le montant passe à 12 000F CFP.	Les agents de statut FE	9	01/12/2022	27 000	1 119 000			

*Le coût annuel intègre les rappels de salaire résultant de ces revalorisations.

Par ailleurs, 3 réformes statutaires ont également été engagées au cours de l'année, sans générer d'impact budgétaire supplémentaire sur l'exercice 2025 :

- **La revalorisation de la grille indiciaire des assistants socio-éducatifs (ASE)²⁰ :**
 - La mesure porte sur le classement du cadre d'emplois des ASE en catégorie A, entraînant la revalorisation de leur grille indiciaire, désormais comprise entre l'indice 322 et l'indice 704.
 - Publiée au JOPF le 26 septembre 2025, elle fera l'objet d'une mise en œuvre progressive par arrêtés nominatifs, le temps de la formalisation des actes individuels, avec effet rétroactif.
 - L'effectif concerné s'élève à 174 agents.
 - Le surcoût mensuel de la mesure est estimé à 8,02 millions FCFP, soit un impact annuel d'environ 96,35 millions FCFP.
- **La revalorisation de la grille indiciaire des cadres de santé (CSAN)²¹ :**
 - La réforme prévoit la fusion des 2 grades existants (cadre de santé et cadre supérieur de santé), entraînant un réajustement de la grille indiciaire et d'avancement.
 - Publiée au JOPF le 26 septembre 2025, la mesure sera appliquée progressivement par arrêtés nominatifs, avec effet rétroactif à la date de publication.
 - Le corps des cadres de santé compte 64 agents à ce jour.
 - Le surcoût mensuel est évalué à 2,33 millions FCFP, soit un surcoût annuel estimé à 28,01 millions FCFP.
- **La revalorisation de la grille indiciaire des conseillers sociaux éducatifs (CSE)²² :**
 - Cette revalorisation prend en compte le niveau de qualification requis (Master) pour l'accès au cadre d'emplois. La nouvelle grille s'échelonne entre l'indice 353 et l'indice 829.

²⁰ Délégation 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.

²¹ Délégation 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.

²² Délégation 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.

- Publiée au JOPF le 26 septembre 2025, la mesure sera mise en œuvre progressivement, par arrêtés nominatifs rétroactifs.
- L’effectif actuel est de 15 agents.
- Le surcoût mensuel est estimé à 432 432 FCFP, soit un impact annuel d’environ 5,18 millions FCFP.

Ces 3 réformes, dont le coût est estimé à près de 129,56 millions FCFP, n’ont généré aucun impact budgétaire sur l’exercice. Au 31 décembre 2025, le reclassement des 253 agents concernés, n’avait pas encore été effectué, bien que ces réformes soient applicables depuis le 26 septembre 2025, (date de publication au Journal Officiel de la Polynésie française des 3 délibérations correspondantes).

Ce décalage entre l’entrée en vigueur de ces mesures et leur mise en œuvre effective s’explique par la nécessité de procéder à un examen individuel de chaque situation, notamment au regard des dispositions encadrant leur repositionnement.

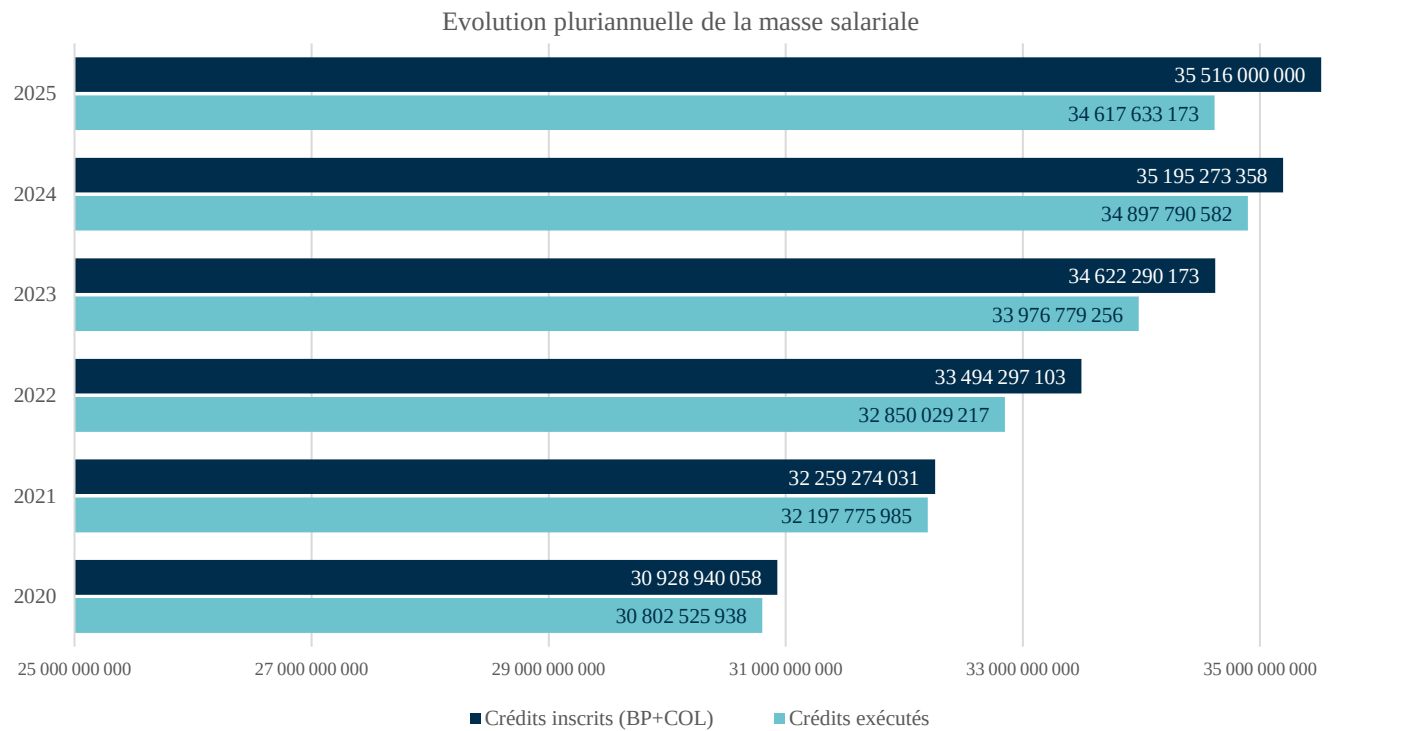
2.11 Indicateurs et facteurs d’évolution de la masse salariale

La masse salariale chargée et son évolution pluriannuelle :

Au titre de l’année 2025, la masse salariale chargée (c’est-à-dire qu’elle intègre les charges sociales patronales) s’élève à 34,61 milliards FCFP sur 35,51 milliards de crédits inscrits au budget. L’exécution enregistre une légère baisse de 0,80 % par rapport à 2024.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Crédits inscrits (BP+COL)	30 928 940 058	32 259 274 031	33 494 297 103	34 622 290 173	35 195 273 358	35 516 000 000
Crédits exécutés	30 802 525 938	32 197 775 985	32 850 029 217	33 976 779 256	34 897 790 582	34 617 633 173
Taux d'exécution	99,59%	99,81%	98,08%	98,14%	99,15%	97,47%
Écart entre l'exécution N et N-1	-	1 395 250 047	652 253 232	1 126 750 039	921 011 326	-280 157 409
Taux de variation de l'exécution N et N-1	-	4,53%	2,03%	3,43%	2,71%	-0,80%

L’analyse de l’évolution pluriannuelle met en évidence une progression continue de l’exécution de la masse salariale entre 2020 et 2024, suivie d’un léger ralentissement en 2025, s’inscrivant dans un cadre de pilotage globalement maîtrisé.



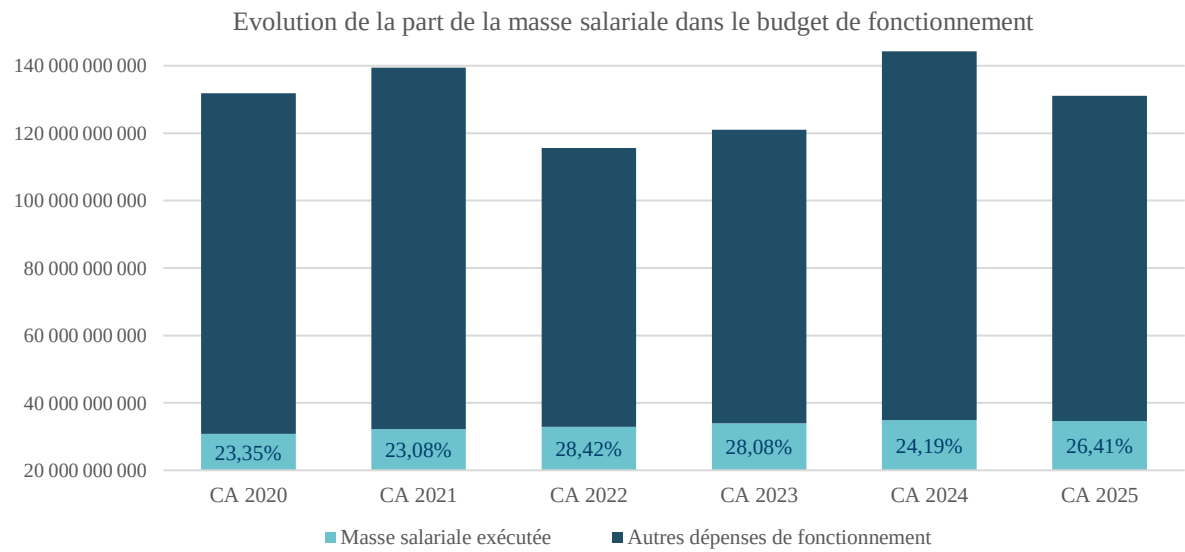
La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement :

En 2025, la masse salariale représente 26,41 % du budget de fonctionnement exécuté. Alors même que la masse salariale est en baisse (-0,80%), sa part dans le budget de fonctionnement progresse de 2,23 points par rapport à 2024 (24,19%).

CA : Comptes administratifs	CA 2020	CA 2021	CA 2022	CA 2023	CA 2024	CA 2025
Budget de fonctionnement (exécuté)	131 890 000 000	139 475 000 000	115 585 000 000	120 994 000 000	144 290 000 000	131 059 000 000
Masse salariale exécutée	30 802 525 938	32 197 775 985	32 850 029 217	33 976 779 256	34 897 790 582	34 617 633 173

Autres dépenses de fonctionnement	101 087 474 062	107 277 224 015	82 734 970 783	87 017 220 744	109 392 209 418	96 441 366 827
Part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement	23,35%	23,08%	28,42%	28,08%	24,19%	26,41%
Écart de variation de la part entre N et N-1 (en points de pourcentage)	-	-0,27	5,34	-0,34	-3,90	2,23

Cette évolution s’explique principalement par une diminution du niveau d’exécution des dépenses de fonctionnement, accentuant mécaniquement la part relative de la masse salariale dans le budget de fonctionnement.



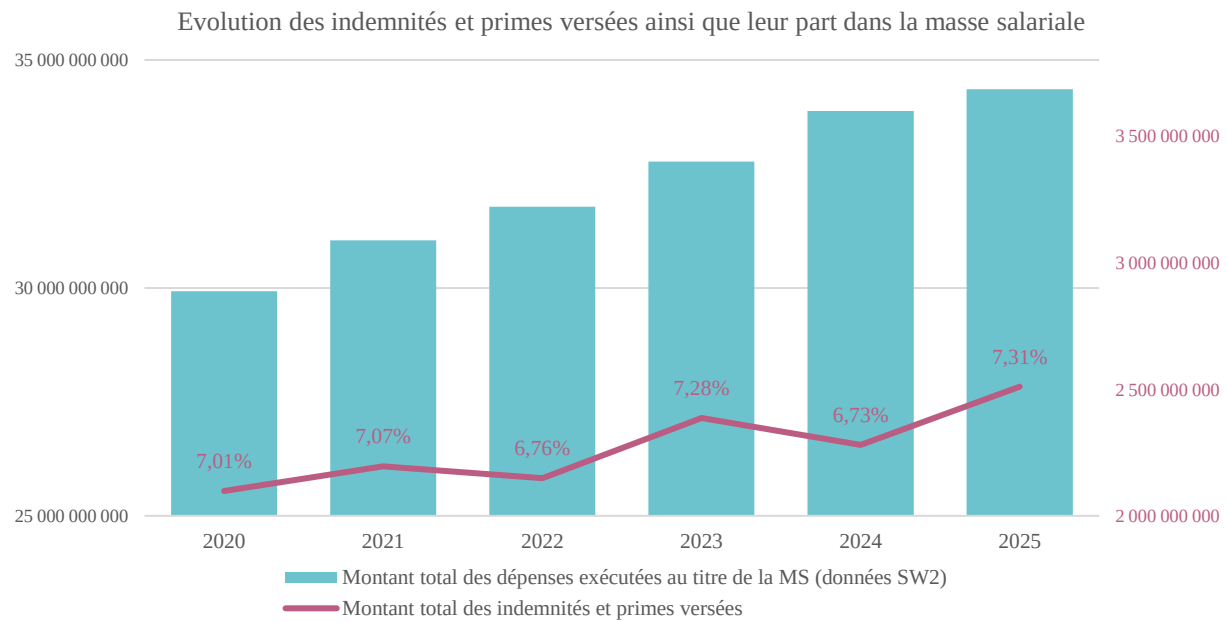
La part du régime indemnitaire dans la masse salariale :

En 2025, le montant total des indemnités et primes versées s’élève à 2,51 milliards FCFP, en hausse par rapport à 2024 qui enregistrait 2,28 milliards FCFP.

La part du régime indemnitaire dans la masse salariale atteint ainsi 7,31%, soit une augmentation de 0,58 point par rapport à l’année précédente (6,73%).

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Montant total des indemnités et primes versées	2 098 275 954	2 195 215 275	2 148 331 511	2 386 721 610	2 280 067 208	2 510 000 000
Montant total des dépenses exécutées au titre de la MS (données SW2)	29 929 559 274	31 041 124 868	31 781 820 594	32 771 013 020	33 879 272 285	34 360 000 000
Part du montant total des indemnités et primes sur la masse salariale en valeur	7,01%	7,07%	6,76%	7,28%	6,73%	7,31%
Écart de variation de la part entre N et N-1 (en points de pourcentage)	-	0,06	-0,31	0,52	-0,55	0,58

Il convient de noter que les données sont issues de l’outil SW2, dont le périmètre peut différer de celui utilisé pour le suivi budgétaire (PolyGF).



L'étendue des rémunérations mensuelles brutes versées :

Salaire mensuel brut minimum versé	Quartile 1 (Q1) < 25 %	Salaire mensuel brut médian versé	Quartile 3 (Q3) < 75 %	Salaire mensuel brut maximum versé	Salaire mensuel brut moyen versé
175 960	247 968	334 800	477 360	2 005 480	384 687

L'analyse de l'étendue des rémunérations versées aux agents des services administratifs et de l'autorité administrative indépendante porte sur les paies mensuelles versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025.

Les rémunérations prises en compte correspondent au traitement mensuel brut intégrant les indemnités versées aux agents. Les données analysées tiennent également compte des mesures de revalorisation intervenues au cours de l'année, et notamment de la revalorisation du point d'indice de 1 060 à 1 080 mise en œuvre à compter du 1^{er} mai 2025.

A cet égard, plusieurs constats peuvent être relevés :

- Le salaire mensuel brut minimum versé au cours de l'année 2025 s'établit à 175 960 FCFP. Il correspond à la rémunération mensuelle brute d'un agent relevant de la catégorie D placé à l'échelon 1. Cette valeur n'intègre pas la revalorisation du point d'indice entrée en vigueur à compter du 1^{er} mai 2025.
- Le salaire mensuel brut maximum observé au cours de l'année s'élève à 2 005 480 FCFP. Cette rémunération intègre les effets de la revalorisation du point d'indice intervenue en cours d'année.
- Le salaire mensuel brut moyen versé en 2025 s'établit à 384 687 FCFP, revalorisation du point d'indice comprise. Toutefois, ces indicateurs ne permettent pas, à eux seuls, d'apprécier pleinement la répartition des rémunérations versées, ni le niveau de rémunération perçu par la majorité des agents. Afin d'appréhender plus finement la structure des rémunérations versées, il convient de compléter l'analyse par les indicateurs suivants :

- Le salaire mensuel brut médian s'établit à 334 800 FCFP, revalorisation du point d'indice comprise. En d'autres termes, cela signifie que la moitié des rémunérations mensuelles brutes versées au cours de l'année, est inférieure à ce montant et que l'autre moitié lui est supérieure.
- Le premier quartile (Q1), correspondant à la valeur en dessous de laquelle se situent 25 % des rémunérations mensuelles brutes versées, s'établit à 247 968 FCFP. Ainsi, un quart des rémunérations mensuelles brutes versées demeure inférieur à ce montant.
- Le troisième quartile (Q3), correspondant au seuil en dessous duquel se situent 75 % des rémunérations versées, s'élève à 477 360 FCFP. Ainsi, trois quarts des rémunérations mensuelles brutes versées demeurent inférieurs à ce montant.

Ainsi, ces indicateurs mettent en évidence que la moitié centrale des rémunérations mensuelles brutes versées par le Pays au cours de l'année, se situe dans un intervalle compris entre 247 968 FCFP et 477 360 FCFP, tandis que la rémunération médiane s'établit à 334 800 FCFP.

Le glissement, vieillesse et technicité (GVT) :

Le glissement, vieillesse et technicité (GVT) est un indicateur dont la finalité est d'appréhender l'impact des évolutions de carrières sur la masse salariale. Il correspond à l'impact financier des évolutions de carrière intervenues au cours de l'année, résultant des écarts de rémunération observés avant et après avancement ou titularisation.

Le GVT se décompose selon les composantes suivantes :

- Le G (glissement) : correspond aux coûts des avancements de grade, soit l'écart de rémunération observé avant et après avancement de grade au cours de l'année ;
- Le V (vieillesse) : correspond aux coûts des avancements d'échelon, soit l'écart de rémunération observé avant et après avancement d'échelon au cours de l'année ;
- Le T (technicité) : correspond aux coûts des titularisations, soit l'écart de rémunération observé entre la situation d'un agent stagiaire et celle du même agent après sa titularisation au cours de l'année.

Par nature, cet indicateur est généralement tiré à la hausse, traduisant les effets mécaniques des progressions de carrières. En effet, les agents progressent au cours de leur carrière en gagnant en ancienneté, en avançant d'échelon ou de grade, ce qui se traduit par une évolution de leur rémunération et génère un GVT positif.

Il est important de noter que dans notre analyse, le GVT porte uniquement sur les titulaires et les stagiaires titularisés au cours de l'année, présentant une présence continue sur la période observée. Par ailleurs, il n'est tenu compte que du traitement brut calculé sur la seule composante indiciaire (indice × 1 080, appliqué sur 12 mois), sans prise en compte des indemnités.

Ainsi le GVT brut 2025 s'établit à 101,31 millions FCFP dont :

- Le coût annuel brut des avancements de grade représente 16,18 millions FCFP soit 15,97 % ;
- Le coût annuel brut des avancements d'échelon s'élève à 71,65 millions FCFP soit 70,73 % ;
- Le coût annuel brut des titularisations se porte à 13,47 millions FCFP soit 13,30 %.

Décomposition du GVT par nature d'événement RH		Coût annuel brut indiciaire*	Part en %	Coût annuel chargé**	Part en %	Variation indice moyen	Effectif concerné***
Structure du GVT	Evènement RH						
Glissement	Avancement de grade	16 182 720	15,97%	20 969 569	15,97%	22 points	211
Vieillesse	Avancement d'échelon	71 658 000	70,73%	92 854 436	70,73%	17 points	914
Technicité	Titularisation	13 470 840	13,30%	17 455 514	13,30%	18 points	97
Total coût du GVT annuel cumulé		101 311 560	100,00%	131 279 519	100,00%	-	1 222

* Il s'agit du traitement brut calculé sur la seule composante indiciaire (indice × 1 080, appliqué sur 12 mois), sans prise en compte des indemnités.

** Le coût annuel chargé intègre les charges sociales patronales (29,58 % du traitement indiciaire).

*** Sont uniquement pris en compte les titulaires et les stagiaires titularisés au cours de l'année présentant une présence continue sur la période observée.

La prise en compte des charges sociales patronales porte le coût du GVT de 101,31 millions FCFP à 131,27 millions FCFP. Les charges patronales associées à ces évolutions de carrière représentent à elles seules 29,96 millions FCFP.

GVT brut	101 311 560
Taux du GVT brut*	0,64%
GVT chargé	131 279 519
Taux du GVT chargé**	0,64%
Coût des charges sociales patronales associées au GVT	29 967 959

* Calcul : Coût du GVT (brut) / masse salariale de référence, soit la masse salariale du programme 96202 des titulaires et stagiaires en présence continue de l'ordre de 15 936 903 360 FCFP (issus des données de SW2).

** Calcul : Coût du GVT (chargé) / masse salariale de référence, soit la masse salariale du programme 96202 des titulaires et stagiaires en présence continue intégrant les charges sociales patronales calculées au taux de 29,58 % du traitement indiciaire, soit 20 651 039 374 FCFP.

L'effet de noria :

L'indicateur noria permet de mesurer l'impact global des mouvements d'entrées et de sorties d'effectifs sur la masse salariale.

Il convient de préciser que les effectifs entrants pris en compte dans l'analyse correspondent uniquement à ceux dont l'arrivée est consécutive au départ préalable d'un agent sortant. La noria se mesure uniquement sur les postes ayant fait l'objet d'une substitution stricte, c'est-à-dire les postes concernés par le départ d'un agent sortant et l'arrivée d'un agent entrant au cours de l'année. Les recrutements réalisés sur des postes nouvellement créés ou ne résultant pas directement du départ d'un agent ne sont pas intégrés à l'analyse de l'effet de noria.

Contrairement au GVT, l'analyse intègre l'ensemble des statuts d'agents.

Les montants présentés sont exprimés en rémunération brute en tenant compte du traitement et indemnités régulières (contrairement au GVT, pour lequel les indemnités ne sont pas prises en compte). Les charges sociales patronales sont intégrées au coût chargé en appliquant un taux de 29,58 % au traitement indiciaire.

Ainsi au titre de l'année 2025, l'effet de noria est estimé à -70,09 millions FCFP (coût annuel brut), traduisant un coût moyen des agents entrants inférieur à celui des agents sortants.

L'écart moyen de salaire entre entrants et sortants est évalué à -27 080 FCFP par mois, soit -7,15 %.

Par ailleurs, il est important de noter que l'effet de noria n'est pas calculé à partir d'un impact moyen annualisé. Il résulte de la somme des impacts réellement observés chaque mois au cours de l'exercice, afin de tenir compte du moment où interviennent les remplacements et de refléter plus fidèlement l'incidence des mouvements d'entrées et de sorties sur la masse salariale annuelle.

	Valeur
Nombre de postes ayant fait l'objet d'une substitution stricte	610
Nombre d'agents sortants	612
Nombre d'agents entrants	612
Salaire mensuel moyen des sortants en FCFP	379 001
Salaire mensuel moyen des entrants en FCFP	351 921
Ecart moyen de salaire entre entrants et sortants en FCFP	-27 080

Ecart moyen en %	-7,15%
Effet de Noria (coût annuel brut)	-70 093 080
Effet de Noria (coût annuel chargé)	-90 826 613
Impact des charges sociales patronales associées	-20 733 533

L'effet de volume :

L'effet de volume permet de mesurer l'impact sur la masse salariale des mouvements de postes qui ne résultent pas d'un remplacement direct entre un agent sortant et un agent entrant. Il concerne exclusivement les postes occupés devenus vacants ainsi que les postes vacants devenus pourvus au cours de l'exercice.

- Un poste occupé en début d'année devenu vacant génère un effet de volume sortant correspondant à une économie de masse salariale.
- A l'inverse, un poste vacant en début d'année devenu occupé génère un effet de volume entrant correspondant à un coût.

L'effet de volume vient compléter l'analyse de l'effet de noria qui mesure uniquement l'écart de rémunération entre un agent entrant et un agent sortant sur un même poste.

Contrairement à l'effet de noria, il ne s'agit pas ici de comparer la rémunération d'un agent entrant à celle d'un agent sortant sur un même poste, mais de mesurer le coût ou l'économie générés par les postes devenus occupés ou vacants au cours de l'exercice.

Le calcul repose sur la rémunération brute des agents concernés (traitement et indemnités régulières) et tient compte de la durée effective de vacance ou d'occupation des postes au cours de l'exercice.

Les montants présentés sont exprimés en rémunération brute, en tenant compte du traitement et des indemnités régulières. Les charges sociales patronales sont intégrées au coût chargé en appliquant un taux de 29,58 % au traitement indiciaire.

Ainsi, au titre de l'année 2025, l'effet de volume net est estimé à 74,7 millions FCFP (coût annuel brut) et 96,8 millions FCFP (coût annuel chargé).

- L'effet de volume sortant, correspondant aux postes libérés et devenus vacants au cours de l'exercice, représente une économie de 1,13 milliard FCFP (coût annuel brut), soit près de 1,47 milliard FCFP (coût chargé).
- A l'inverse, l'effet de volume entrant, correspondant aux postes pourvus en cours d'année, représente un coût de 1,21 milliard FCFP (coût annuel brut), soit près de 1,57 milliard FCFP (coût chargé).

Le solde positif de l'effet de volume traduit ainsi un coût associé aux postes pourvus au cours de l'année, supérieur aux économies générées par les postes devenus vacants.

	Coût annuel brut	Coût annuel chargé
Effet de volume sortant (postes libérés - devenus vacants)	-1 138 100 000	-1 474 749 980
Effet de volume entrant (postes pourvus)	1 212 800 000	1 571 546 240
Effet de volume	74 700 000	96 796 260

Le solde combiné de ces effets structurels : GVT, effet de noria et effet de volume

Le solde combiné de ces effets structurels met en évidence le caractère complémentaire et indissociable du GVT, de l'effet de noria ainsi que de l'effet de volume, qui constituent des leviers d'évolution majeurs de la dynamique de la masse salariale.

Ces indicateurs influencent sa trajectoire de manière distincte. Alors que le GVT mesure l'impact des évolutions de carrière des agents, l'effet de noria appréhende les effets des mouvements de remplacement entre agents entrants et sortants, tandis que l'effet de volume mesure l'impact des mouvements de postes devenus vacants et pourvus au cours de l'exercice.

En effet, le GVT brut établi à 101,31 millions FCFP est tiré à la hausse, traduisant les effets mécaniques liés aux progressions individuelles. Cela signifie que les évolutions de carrière des agents ont entraîné une augmentation théorique de la masse salariale de +101,31 millions FCFP. En coût annuel chargé cela représente +131,27 millions FCFP.

Toutefois, cette progression du GVT demeure partiellement compensée par l'effet de noria, lequel génère une économie évaluée à 70,09 millions FCFP en coût annuel brut, soit 90,86 millions FCFP en coût annuel chargé.

Par ailleurs, l'effet de volume met en évidence un coût associé aux postes pourvus supérieur aux économies générées par les postes devenus vacants, soit 74,70 millions FCFP en coût annuel brut et 96,79 millions FCFP en coût annuel chargé.

Ainsi, l'effet combiné de ces 3 mécanismes se traduit par un solde positif de 105,91 millions FCFP en coût annuel brut, représentant 137,24 millions FCFP en coût annuel chargé.

Il est intéressant de noter que l'effet de noria compense une très large part de l'effet de volume. En d'autres termes, l'économie générée par les agents entrants en remplacement des agents sortants absorbe 93,83 % du coût associé aux postes pourvus au cours de l'année.

	Coût annuel brut	Coût annuel chargé
GVT 2025	101 311 560	131 279 519
Noria 2025	-70 093 080	-90 826 613
Effet de volume 2025	74 700 000	96 796 260
Solde combiné	105 918 480	137 249 166

Les chiffres clés à retenir :

- **La masse salariale chargée en 2025** : 34,61 milliards FCFP (-0,80 % par rapport à 2024).
- **La part de la masse salariale dans le budget de fonctionnement** : 26,41 % du budget de fonctionnement exécuté en dépenses réelles (+2,23 points par rapport à 2024).
- **La part du régime indemnitaire dans la masse salariale** : 7,31%, soit 2,51 milliards FCFP (+0,58 point par rapport à 2024).
- **Le salaire mensuel brut minimum versé** : 175 960 FCFP.
- **Le salaire mensuel brut maximum versé** : 2 005 480 FCFP.
- **Le salaire mensuel brut moyen versé** : 384 687 FCFP.
- **Le salaire mensuel brut médian versé** : 334 800 FCFP.
- **Le GVT** : +101,31 millions FCFP (coût annuel brut indiciaire), soit +131,27 millions FCFP (coût annuel chargé).
- **L'effet de noria** : -70,09 millions FCFP (coût annuel brut), soit -90,82 millions FCFP (coût annuel chargé).
- **L'effet de volume** : +74,70 millions FCFP (coût annuel brut), soit +96,79 millions FCFP (coût annuel chargé).
- **Le solde combiné GVT, Noria, Volume** : +105,91 millions FCFP (coût annuel brut), soit +137,24 millions FCFP (coût annuel chargé).

3 Les métiers et fonctions

Le référentiel des métiers de l'administration de la Polynésie française constitue un outil structurant permettant de dresser une cartographie des métiers et des fonctions exercés au sein de l'administration du Pays.

A ce jour, il répertorie :

- 194 métiers ;
- 8 fonctions dont 5 relatives à l'encadrement ;
- 42 familles professionnelles ;
- 5 domaines professionnels.

L'analyse des métiers repose sur l'exploitation des documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) élaborés par chaque structure administrative, permettant d'identifier, pour chaque poste de travail, les métiers et les fonctions correspondant au référentiel des métiers de l'administration de la Polynésie française.

L'analyse présentée ci-après permet ainsi de relever les principales tendances relatives à la structuration des métiers et des fonctions de l'administration.

Elle s'appuie sur la fusion et la consolidation à la date du 31 décembre 2025 des DUOG des services administratifs (SA), des établissements publics administratifs (EPA) et d'une autorité administrative indépendante (AAI) et porte sur l'ensemble des postes budgétaires permanents et non permanents, qu'ils soient occupés ou vacants à cette même date.

3.1 La répartition des métiers par domaine professionnel

La répartition des métiers de l'administration de la Polynésie française est établie selon les 5 grands domaines professionnels définis par le référentiel des métiers. Chaque poste budgétaire est ainsi rattaché à un domaine professionnel en fonction des missions et activités exercées.

Sigle domaine	Libellé du domaine professionnel	Part des métiers en 2024	Part des métiers en 2025	Écart en point (N et N-1)
A	Pilotage, management et gestion des ressources internes	32,06%	31,82%	-0,24
B	Politiques publiques d'aménagement et de développement	7,39%	7,40%	0,01
C	Interventions techniques et sécurité	17,17%	16,75%	-0,41
D	Services à la population	14,42%	14,25%	-0,17
E	Santé publique	25,90%	27,02%	1,11
N/A	Métiers non définis dans le référentiel de la Polynésie française	3,06%	2,76%	-0,31

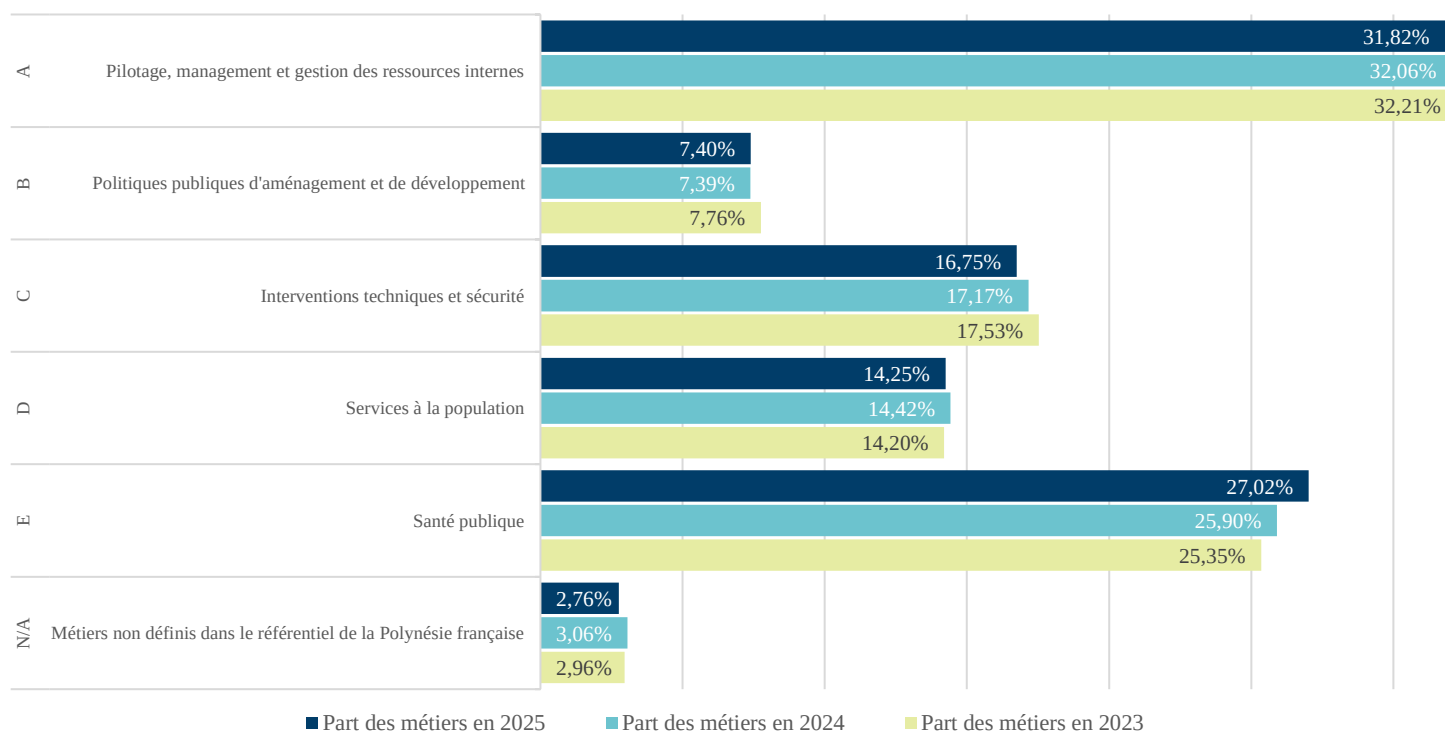
Dans l'ensemble, la répartition des métiers par domaines professionnels reste très similaire à 2024, traduisant une structuration relativement constante des besoins fonctionnels de l'administration. Les principales évolutions observées sont les suivantes :

- Le domaine A relatif au « Pilotage, management et gestion des ressources internes » demeure le principal domaine professionnel avec 31,82% des postes recensés. Bien qu'en légère baisse par rapport à l'année 2024 (-0,24 point), cette proportion témoigne d'une part importante des effectifs mobilisés sur des métiers transverses concourant au fonctionnement général et à l'organisation de l'administration.
- Les domaines D « Services à la population » et E « Santé publique » représentent cumulativement 41,27% des postes, soit une progression de +0,94 point par rapport à 2024. Cette évolution traduit notamment le poids des métiers directement mobilisés au service des politiques publiques prioritaires en matière d'accompagnement de la population, d'éducation, de jeunesse, d'emploi ainsi que de santé publique. Ces 2 domaines regroupent 55 métiers identifiés dans le référentiel.
- Les domaines B « Politiques publiques d'aménagement et de développement » et C « Interventions techniques et de sécurité » représentent 24,16% des postes recensés. Leur part connaît une légère diminution de -0,40 point par rapport à l'année précédente. Ces domaines regroupent néanmoins près de la moitié des métiers répertoriés dans le référentiel, soit 94 métiers, traduisant une forte diversité fonctionnelle des activités techniques.

Par ailleurs, 2,76% des postes n'ont pas pu être rattachés à un métier identifié dans le référentiel. Il s'agit essentiellement des emplois fonctionnels, notamment les postes de « chefs de service », ainsi que des emplois émergents ou atypiques qui n'ont pas encore été déclinés dans le référentiel des métiers actuel.

Le graphique ci-après illustre l'évolution pluriannuelle de la répartition des métiers par domaines professionnels entre 2023 et 2025.

Evolution de la répartition des métiers de l'administration de la Polynésie française par domaines professionnels



3.2 La répartition des postes budgétaires par famille professionnelle

La répartition détaillée du nombre de postes budgétaires par famille professionnelle, présentée en annexe 4, repose sur les 42 familles professionnelles définies dans le référentiel des métiers de l’administration de la Polynésie française. Cette structuration demeure inchangée par rapport à l’année 2024.

Comme détaillé dans le tableau ci-après, l’analyse met en évidence une répartition hétérogène des effectifs entre les différentes familles professionnelles, traduisant d’une part, la concentration importante des postes sur un nombre limité de domaines d’activités, et d’autre part, la forte dispersion fonctionnelle. A cet égard, il convient de relever que 23 familles professionnelles sur 42 comptent moins de 100 agents. Cette situation reflète la diversité des missions exercées par l’administration ainsi que l’existence de métiers spécialisés à faible volumétrie.

Profil des familles selon le nombre d’effectifs	Nombre de familles
Familles professionnelles comprenant + de 1000 agents	2
Familles professionnelles comprenant entre 500 et 999 agents	3
Familles professionnelles comprenant entre 250 et 499 agents	6
Familles professionnelles comprenant entre 100 et 249 agents	9
Familles professionnelles comptant - de 100 agents	23

Il convient de noter que les postes non permanents et les postes vacants ont été comptabilisés.

Par ailleurs, le tableau ci-après présente par ordre décroissant d’effectifs, les 10 plus importantes familles professionnelles recensées au sein de l’administration qui concentrent à elles-seules 76,98% des effectifs globaux, soit 6 699 effectifs.

Cette concentration illustre la part prépondérante de certains domaines d’activités dans la structuration des emplois de l’administration, en particulier dans les domaines de la santé, des fonctions supports, de l’éducation et de l’accompagnement social. Elle confirme ainsi les tendances précédemment observées dans l’analyse de la répartition des métiers par domaines professionnels marquée par la prédominance des domaines A « Pilotage, management et gestion des ressources internes », D « Services à la population » et E « Santé publique ».

Les familles professionnelles « Soins et prévention » et « Moyens généraux » demeurent comme en 2024, les 2 familles professionnelles les plus importantes en volume d’effectifs.

	Libellé de famille professionnelle	Effectifs en 2025	Part des effectifs en %
1	Soins et prévention	1 635	18,79%
2	Moyens généraux	1 304	14,99%
3	Éducation et enseignement	676	7,77%
4	Assistance aux soins	556	6,39%
5	Social	517	5,94%
6	Logistique	456	5,24%
7	Finances et budget	420	4,83%
8	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	403	4,63%
9	Hôtellerie et restauration	378	4,34%
10	#N/A : Métiers non définis dans le référentiel de la Polynésie française	354	4,07%
	Total	6 699	76,98 %

3.3 La répartition des postes budgétaires par métier

La répartition du nombre de postes budgétaire par métier, présentée en annexe 5, permet une appréciation plus fine de la répartition des compétences mobilisées au sein des entités administratives.

L’analyse met en évidence une forte disparité des effectifs selon les métiers recensés dans le référentiel, conformément au tableau ci-après :

Effectifs	Nombre de métiers	Libellé métier
Métiers occupés par des effectifs ≥ 500 agents	2	Infirmier, secrétaire
Métiers occupés par des effectifs ≥300 et ≤499 agents	4	Aide-soignant, médecin, assistant d’éducation, chargé des opérations budgétaires et comptables
Métiers occupés par des effectifs ≥100 et ≤299 agents	12	Agent d’entretien de locaux et d’espaces publics, travailleur social, Agent d’éducation pour élèves en situation de handicap, juriste...
Métiers occupés par des effectifs ≥20 et ≤99 agents	65	Enseignant généraliste ou technique, sage-femme, pépiniériste, chargé d’assistance utilisateur, chargé du patrimoine culturel, instructeur d’urbanisme...

Parmi les 194 métiers répertoriés dans le référentiel, 18 métiers, ainsi que des métiers non répertoriés, se distinguent par des effectifs supérieurs ou égaux à 100 agents. A eux-seuls, ils concentrent 59,45% des effectifs globaux de l'administration.

A l'inverse, la majorité des métiers recensés concerne des volumes d'effectifs plus réduits, inférieur à 99 agents. Plus particulièrement, 105 métiers comptent moins de 19 agents et dans certains cas, un seul poste peut être recensé pour un métier donné. Ce constat met en exergue la forte spécialisation de certaines fonctions ainsi qu'une capacité de remplacement parfois limitée sur des compétences spécifiques.

Aussi, il convient de préciser que 7 métiers ne figurent pas dans cette répartition, aucun effectif n'ayant été recensé sur ces métiers. Parmi eux, et à titre d'exemple, figurent notamment le métier de néotradipraticien hospitalier.

Par ailleurs, nous pouvons relever que les 10 métiers les plus représentés concentrent à eux-seuls 44,46% des effectifs globaux, soit 3 869 effectifs. Les métiers « infirmier » et « secrétaire » demeurent comme l'année précédente, les 2 métiers les plus représentés.

Le tableau ci-après présente les 10 métiers comptabilisant les effectifs les plus importants :

	Libellé de métier	Effectifs en 2025	Part des effectifs en %
1	Infirmier	888	10,20%
2	Secrétaire	554	6,37%
3	Aide-soignant	393	4,52%
4	Médecin	364	4,18%
5	Assistant d'éducation	338	3,88%
6	Chargé des opérations budgétaires et comptables	304	3,49%
7	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	294	3,38%
8	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	258	2,96%
9	Fiche métier non établie	240	2,76%
10	Travailleur social	236	2,71%
	Total	3 869	44,46%

3.4 La répartition des postes budgétaires impliquant une fonction d'encadrement

Le référentiel des métiers de l'administration de la Polynésie française décline 8 fiches fonctions, réparties entre 5 fonctions d'encadrement et 3 autres fonctions spécifiques ou transverses.

Les 5 fonctions d'encadrement se déclinent selon les niveaux hiérarchiques suivants :

- Fonction d'encadrement supérieur ;
- Fonction d'encadrement intermédiaire élevé ;
- Fonction d'encadrement intermédiaire ;
- Fonction d'encadrement de proximité ;
- Fonction d'encadrement rapproché.

Le référentiel comprend également les autres fonctions suivantes :

- Fonction d'attaché de direction ;
- Fonction de commissaire de gouvernement ;
- Fonction de formateur occasionnel.

Les fonctions d'encadrement correspondant à des niveaux hiérarchiques spécifiques, recouvrent un ensemble d'activités et de compétences liées à l'organisation du travail, à la conception et à la réalisation technique, ainsi qu'à la surveillance et au contrôle de l'activité. A ce titre, la fonction d'encadrement ne doit pas être confondue avec le métier exercé par l'agent.

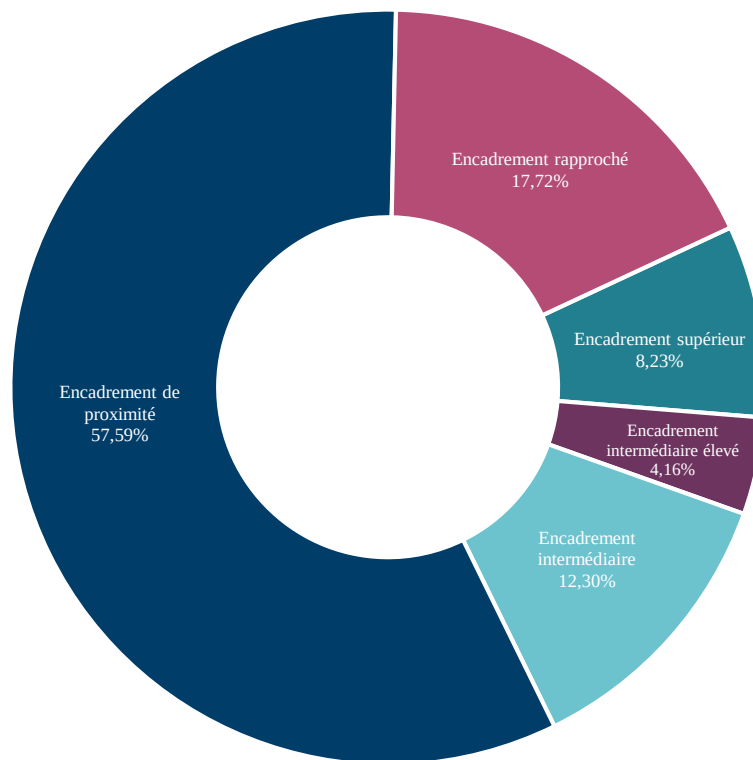
Ainsi, au 31 décembre 2025, près de 12,71% des postes budgétaires de l'administration de la Polynésie française sont rattachés à une fonction d'encadrement, soit 1 106 postes. Cette proportion connaît une légère diminution par rapport aux années précédentes, où elle s'établissait à 14,34% en 2023 et à 14,76 % en 2024.

Fonctions	Libellés correspondants	% niveaux hiérarchiques 2024	% niveaux hiérarchiques 2025	Écart en point (N et N-1)
Encadrement supérieur	Chef de service, directeur d'EPA (et adjoint)	8,91%	8,23%	-0,68
Encadrement intermédiaire élevé	Chef de subdivision, de division (et adjoint)	3,82%	4,16%	0,34
Encadrement intermédiaire	Chef de département, de section (et adjoint)	11,85%	12,30%	0,45
Encadrement de proximité	Chef de bureau, de cellule (et adjoint)	56,88%	57,59%	0,71
Encadrement rapproché	Chef d'équipe (et adjoint) et chef d'antenne	18,54%	17,72%	-0,82

L'analyse de la répartition des postes budgétaires impliquant une fonction d'encadrement par niveaux hiérarchiques, met en évidence une structure hiérarchique reposant majoritairement sur un encadrement de proximité et un encadrement rapproché, représentant 75,32 % des fonctions d'encadrement recensées. Ces fonctions regroupent principalement les chefs de bureau, de cellule, d'équipe et d'antenne.

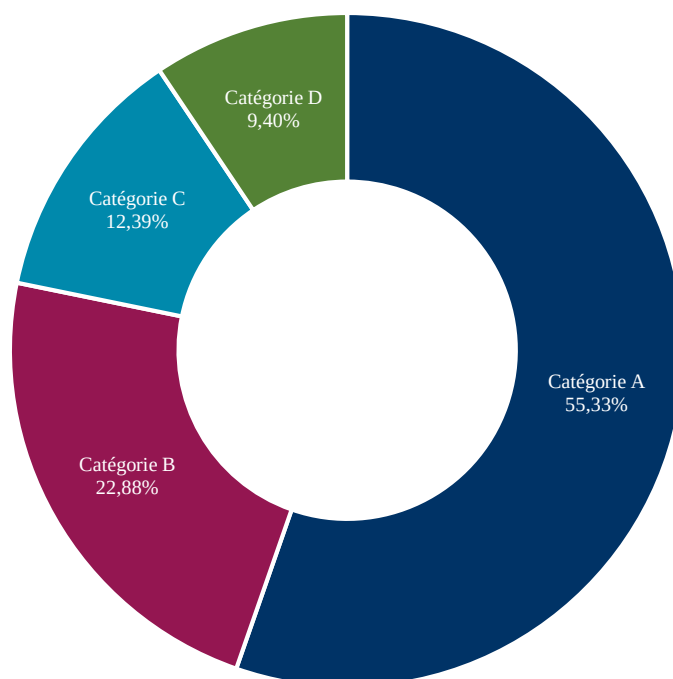
A l'inverse, les fonctions relevant de l'encadrement supérieur représentent 8,23 % des postes d'encadrement et concernent principalement les chefs de service ainsi que les directeurs d'établissements publics administratifs. Les fonctions d'encadrement intermédiaire et intermédiaire élevé représentent quant à elles 16,46% des postes recensés.

Répartition des postes budgétaires impliquant une fonction d'encadrement



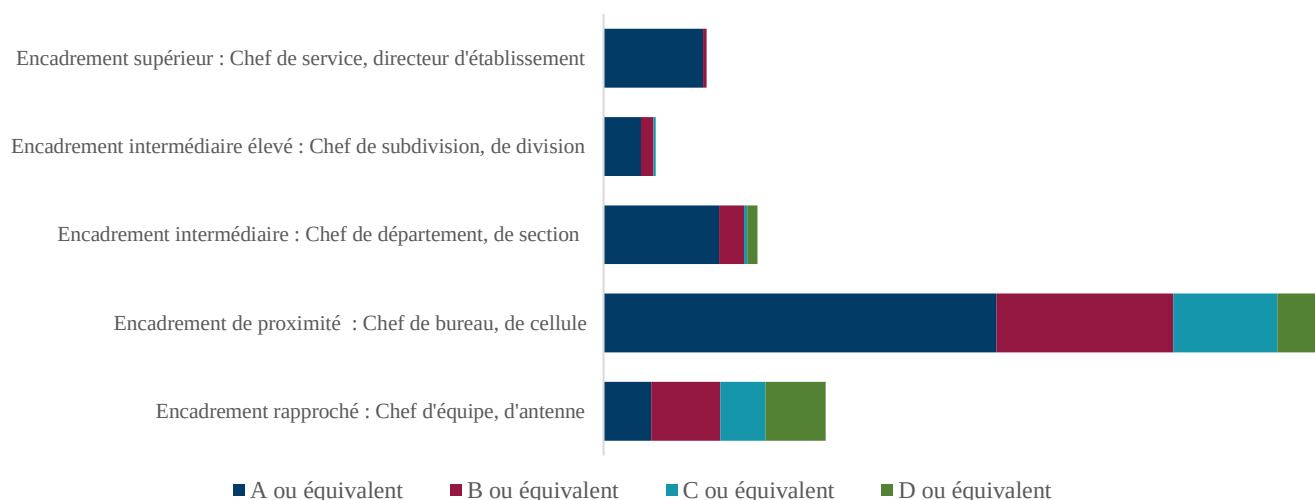
La répartition des fonctions d'encadrement par catégorie fait apparaître une prédominance des agents de catégorie A, qui représentent 55,33 % des postes d'encadrement. Les catégories B, C et D représentent respectivement 22,88%, 12,39% et 9,40% des fonctions d'encadrement recensées.

Répartition des fonctions d'encadrement par catégorie



La structure des fonctions d'encadrement par catégorie révèle notamment que les fonctions d'encadrement supérieur et intermédiaire sont principalement exercées par des agents de catégorie A, tandis que les catégories B, C et D sont davantage représentées au sein des fonctions d'encadrement de proximité et rapproché, notamment sur les fonctions de chefs de bureau, de cellule, d'équipe ou d'antenne.

Structure des fonctions d'encadrement par catégorie



Les chiffres clés à retenir :

- **La famille professionnelle la plus représentée** : « Soins et prévention ».
- **Les 3 métiers les plus exercés** : « Infirmier », « Secrétaire », « Aide-soignant ».
- **Les métiers rares (à faible effectif) illustrant la diversité des compétences mobilisées** : « Technicien d'élevage aquacole », « Chargé de conservation des hypothèques », « Chef de projet de ressources minières ».
- **La part des postes comportant une fonction d'encadrement** : 12,71 %.

4 Le recrutement

4.1 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 19 concours a été programmée pour les années 2024 et 2025 dont 7 en 2024 et 12 en 2025.

Au cours de l'année 2025, 3 concours ouverts au titre de l'année 2024 ont été poursuivis et finalisés :

- Le concours de pompier d'aérodrome de catégorie C ;
- Le concours d'attachés d'administration de catégorie A ;
- Le concours de techniciens de catégorie B.

S'agissant des concours ouverts au titre de l'année 2025, 50 % des concours programmés ont été réalisés au cours de l'exercice, soit 6 concours sur les 12 initialement prévus. Cette situation s'inscrit dans un contexte marqué par plusieurs évolutions réglementaires affectant certains cadres d'emplois.

A ce titre :

- 6 concours ont été organisés jusqu'au forum d'affectation des lauréats ;
- 2 concours ont été reportés à l'exercice 2026 ;
- 4 concours n'ont pas pu être réalisés en raison d'une modification réglementaire intervenues sur les cadres d'emplois concernés.

Les concours organisés au titre de l'année 2025 ont ainsi permis de déclarer :

- 95 lauréats admis, cette donnée n'intégrant pas les futurs lauréats des concours de conseillers et d'assistants d'éducation artistique, dont les épreuves se dérouleront au cours de l'année 2026 ;
- 83 postes finalement pourvus, certains lauréats ayant renoncé au bénéfice du concours.

Sur l'ensemble de l'activité 2025, incluant les concours ouverts en 2024 et finalisés en 2025, il est recensé :

- 405 postes ouverts aux concours ;
- 2 129 candidats autorisés à concourir ;
- 357 lauréats.

Par ailleurs, les volumes de candidatures observés mettent en évidence une attractivité différenciée selon les filières et cadres d'emplois concernés. En effet, les concours relevant du cadre d'emplois des attachés d'administration (FAF) et des techniciens (FTE) concentrent notamment les volumes de candidatures les plus importants.

Filières	Catégorie	Cadre d'emplois	Candidats autorisés à concourir	Lauréats
Concours ouverts en 2024 et clos en 2025				
Filière administrative et financière (FAF)	A	Attachés d'administration	1 013	126
Sous-total FAF			1 013	126
Filière technique (FTE)	B	Techniciens	933	117
Filière technique (FTE)	C	Pompiers d'aérodrome	28	19
Sous-total FTE			961	136
Total concours ouverts en 2024 et clos en 2025			1 974	262
Concours ouverts et clos en 2025				
Filière technique (FTE)	A	Maîtres de formation professionnelle	11	7
Sous-total FTE			11	7
Filière socio-éducative (FSE)	A	Conseillers des activités physiques et sportives	17	4
Sous-total FSE			17	4
Filière santé (FSA)	A	Médecins	11	11
Filière santé (FSA)	A	Patriciens hospitaliers pour la Direction de la santé	4	4
Filière santé (FSA)	A	Patriciens hospitaliers pour le Centre hospitalier de la Polynésie française	15	14
Sous-total FSA			30	29
Total concours ouverts et clos en 2025			58	40
Concours ouverts en 2025 à clôturer en 2026				
Filière socio-éducative (FSE)	A	Conseillers d'éducation artistique	15	Donnée disponible en 2026
Filière socio-éducative (FSE)	B	Assistants d'éducation artistique	20	Donnée disponible en 2026
Sous-total FSE			35	-
Filière santé (FSA)	C	Auxiliaires de soins	62	55
Sous-total FSA			62	55

Total concours ouverts et clos en 2025			97	55
Total concours 2025			2 129	357
Concours annulés ou n'ayant pas été ouverts en 2025				
Filière technique (FTE)	A	Ingénieurs	Report lié à l'actualisation de la réglementation applicable à ce cadre d'emplois. Le concours est reprogrammé en 2026.	
Filière santé (FSA)	A	Cadres de santé		
Filière santé (FSA)	A	Infirmiers	Ces concours initialement ouverts, ont été suspendus à la suite des évolutions statutaires récentes affectant ces cadres d'emplois	
Filière santé (FSA)	B	Infirmiers		

Dans la continuité du programme triennal de recrutement, l'arrêté n° 503 CM du 22 avril 2026 portant autorisation d'ouverture de concours relevant de la filière administrative et financière, de la filière technique, de la filière socio-éducative, de la filière éducative et de la filière de la santé de la fonction publique de la Polynésie française, au titre des années 2026 et 2027, prévoit l'ouverture des concours suivants pour l'année 2026 :

1° Filière technique :

- Catégorie A : ingénieurs ;

2° Filière éducative :

- Catégorie B : adjoint d'éducation ;

3° Filière santé :

- Catégorie A : médecins, praticiens hospitaliers, sages-femmes, infirmiers, infirmiers de bloc opératoire, infirmiers anesthésistes, puéricultrices, personnels paramédicaux d'encadrement, biologistes, vétérinaires, pharmaciens et chirurgiens-dentistes.

4.2 Le recrutement temporaire

Les emplois permanents de l'administration de la Polynésie française et des établissements publics administratifs ont vocation à être occupés par des fonctionnaires recrutés par voie de concours conformément au principe d'égal accès aux emplois publics et aux dispositions prévues à l'article 3 du statut général de la fonction publique.

Toutefois, le recours éventuel à des recrutements à durée déterminée revêt un caractère exceptionnel et dérogatoire. Ces recrutements temporaires permettent de pourvoir 2 catégories d'emplois :

- Des emplois permanents relevant de l'article 33 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française ;
- Des emplois non permanents relevant de l'article 34 de la délibération précitée.

Sur la base des données déclaratives transmises par les entités, les recrutements temporaires des agents non titulaires (ANT) réalisés au cours de l'année 2025 se répartissent comme suit :

	A	B	C	D	Total	Part en %
Recrutement ANT sur emplois permanents - article 33	477	975	445	206	2 103	84,25%
Recrutement au motif 33-1 (emploi fonctionnel)	7	2	0	0	9	0,43%
Recrutement au motif 33-2 (connaissances techniques spécialisées)	32	9	0	0	41	1,95%
Recrutement au motif 33-3 (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires)	1	0	1	0	2	0,10%
Recrutement au motif 33-4 (nécessité d'assurer la continuité du service public dans l'intervalle des concours)	234	790	383	164	1 571	74,70%
Recrutement au motif 33-5 (extérieur de la PF)	150	50	0	0	200	9,51%
Recrutement au motif 33-6 (remplacement d'agents nommés sur emplois permanents)	53	124	61	42	280	13,31%
Recrutement ANT sur emplois non permanents - article 34	111	122	52	108	393	15,75%
Recrutement au motif 34-1 (besoin saisonnier)	0	14	2	0	16	4,07%
Recrutement au motif 34-2 (surcroît exceptionnel d'activité)	16	32	28	20	96	24,43%
Recrutement au motif 34-3 (besoin occasionnel - projet)	91	61	21	5	178	45,29%
Recrutement au motif 34-4 (travaux en régie - hors Tahiti)	0	0	0	81	81	20,61%

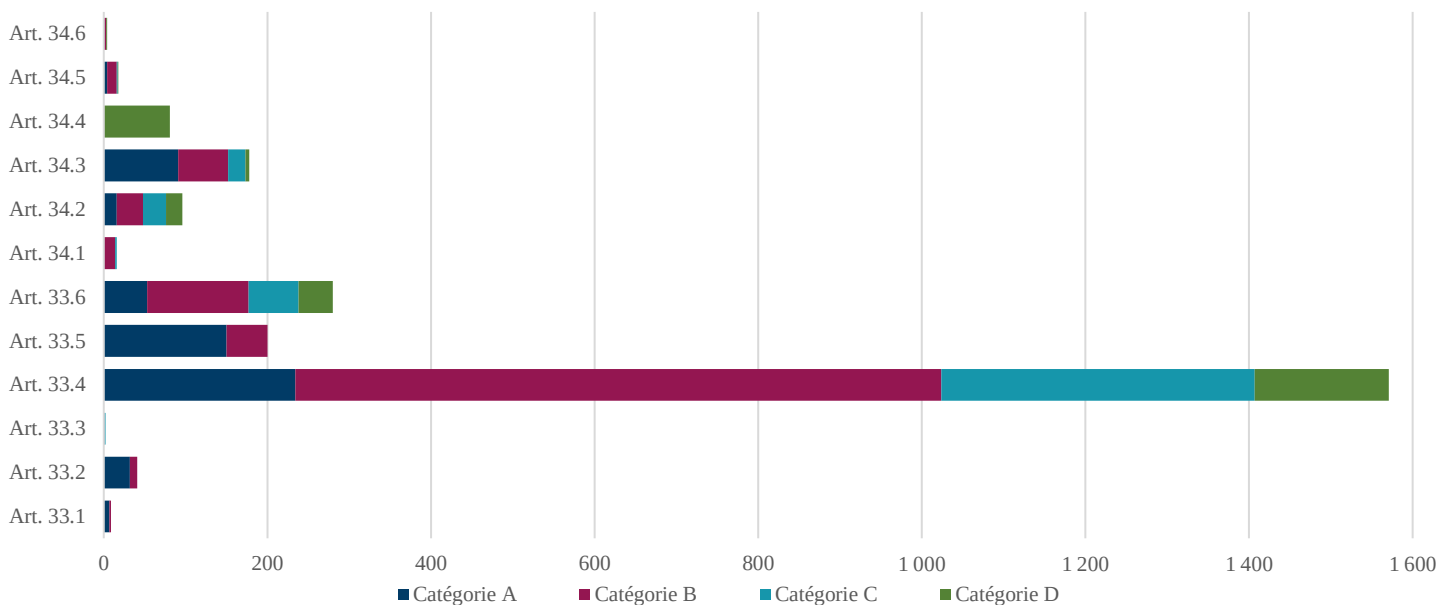
Recrutement au motif 34-5 (art. 59 et 169 de la LOPF)	4	12	1	1	18	4,58%
Recrutement au motif 34-6 (remplacement d'agents nommés sur emplois non permanents)	0	3	0	1	4	1,02%
Total	588	1 097	497	314	2 496	100%
Part en %	23,56%	43,95%	19,91%	12,58%	100%	

Au total, 2 496 recrutements temporaires ont été enregistrés en 2025, soit une hausse de 7,59 % par rapport à l'année 2024 qui en recensait 2 320.

L'analyse de la répartition des recrutements temporaires par motif montre que :

- 84,25 % des ANT sont recrutés sur des emplois permanents. Parmi eux, 74,70 % relèvent du motif 33-4 visant à assurer temporairement la continuité du service public dans l'intervalle des concours et après épuisement des listes complémentaires ;
- 15,75 % des ANT sont recrutés sur des emplois non permanents. Parmi eux, 45,29 % relèvent du motif 34-3 correspondant à un besoin occasionnel s'inscrivant dans un projet précisément défini et non durable.

Par ailleurs, la répartition des recrutements temporaires par catégorie met en évidence une concentration des recrutements au sein des catégories A et B, qui représentent à elles-seules 67,51 % des ANT recrutés.



4.3 L'insertion des travailleurs reconnus handicapés (TRH)

- **Le cadre réglementaire du dispositif d'insertion des TRH :**

Le dispositif d'insertion des travailleurs reconnus handicapés (TRH) est encadré par :

- La loi du Pays n° 2007-2 du 16 avril 2007 modifiée relative à l'emploi des travailleurs handicapés ;
- La délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française : articles 56 et 59 ;
- La délibération n° 2007-44 APF du 9 juillet 2007 portant création d'un compte spécial : « Fond pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés » ;
- L'arrêté n° 1719 CM du 11 septembre 2025 portant application de la délibération n° 2007-44 APF du 9 juillet 2007 modifiée portant création du compte spécial « fonds pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ».

L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés est favorisée par des dispositifs d'aide à l'emploi prévoyant notamment un stage d'insertion travailleur handicapé (SITH), qui permet une immersion dans le monde du travail afin d'acquérir une expérience professionnelle et favoriser l'employabilité.

A ce titre, les personnes bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RTH) peuvent bénéficier d'un stage d'insertion de travailleurs handicapés au sein d'un service administratif (SA) ou d'un établissement public administratif (EPA).

Au sein de la fonction publique de la Polynésie française, et conformément à l'article LP 59-6 de la délibération n° 95-215 AT précitée, la durée du stage est d'une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, les intéressés peuvent être titularisés après avis de la commission administrative paritaire compétente, sous réserve de satisfaire aux conditions d'aptitude réglementaires pour l'exercice des fonctions.

Ce dispositif leur permet ainsi d'accéder à la fonction publique sans recrutement par concours.

• **Le nombre de TRH recensé en 2025 :**

Au titre de l'année 2025, le nombre de TRH recensés au sein de l'administration (SA et EPA) s'élève à 127,52 effectifs.

Le nombre de TRH recensé n'est pas exprimé un nombre entier, celui-ci étant calculé en fonction :

- Du temps de présence des agents concernés au cours de l'année 2025 ;
- De la période de validité au cours de cette même année, de leur reconnaissance administrative : qu'il s'agisse de l'attestation COTOREP ou de la décision délivrée par la CPS (pour les victimes d'accident du travail, de maladie professionnelle ou les pensionnés invalides).

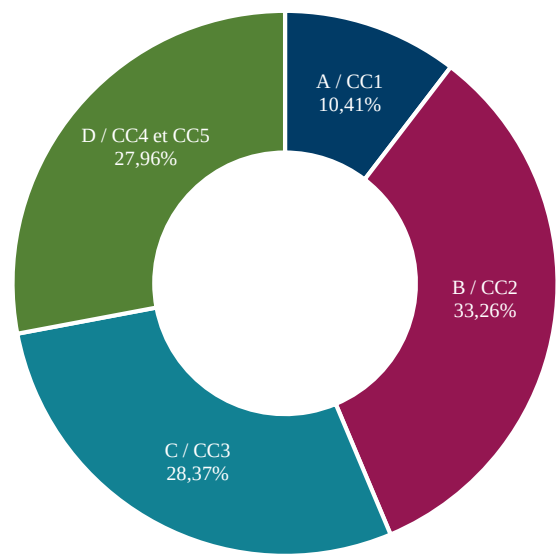
La répartition du nombre de TRH recensé par structure met en évidence la part significative des TRH au sein des services administratifs qui recensent 91,63 effectifs, soit 71,86 % du total, tandis que les établissements publics administratifs recensent 35,89 effectifs, soit 28,14 % des TRH.

Statut	A / CC1	B / CC2	C / CC3	D / CC4 et CC5	Total	Part en %
Au sein des Services administratifs (SA)						
Nombre de TRH fonctionnaires (FPT)	7,71	25,26	25,15	13,87	71,98	56,45%
Nombre de TRH fonctionnaires stagiaires (FPT)	0,00	7,00	4,00	5,00	16,00	12,55%
Nombre de TRH agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,78%
Nombre de TRH agents non titulaires (ANT)	0,56	0,84	0,25	1,00	2,65	2,08%
Total nombre de TRH au sein des SA	8,27	34,10	29,40	19,87	91,63	71,86%
<i>Part en %</i>	<i>62,32%</i>	<i>80,39%</i>	<i>81,26%</i>	<i>55,72%</i>	<i>71,86%</i>	<i>-</i>
Au sein des Etablissements publics administratifs (EPA)						
Nombre de TRH fonctionnaires (FPT)	2,00	5,15	6,73	14,00	27,88	21,86%
Nombre de TRH fonctionnaires stagiaires (FPT)	2,00	2,16	0,00	1,00	5,16	4,05%
Nombre de TRH agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Nombre de TRH agents non titulaires (ANT)	1,00	1,01	0,05	0,79	2,85	2,23%
Total nombre de TRH au sein des EPA	5,00	8,32	6,78	15,79	35,89	28,14%
<i>Part en %</i>	<i>37,68%</i>	<i>19,61%</i>	<i>18,74%</i>	<i>44,28%</i>	<i>28,14%</i>	<i>-</i>
Total général nombre de TRH au sein de l'administration	13,27	42,42	36,18	35,66	127,52	-
<i>Part en %</i>	<i>10,41%</i>	<i>33,27%</i>	<i>28,37%</i>	<i>27,96%</i>	<i>100%</i>	<i>-</i>

Au regard, de la répartition par statut, les fonctionnaires (FPT), incluant les titulaires et stagiaires, ainsi que les ANFA, représentent à eux seuls près de 122,03 TRH, soit environ 95,7 % de l'effectif total. A l'inverse, les ANT représentent 5,49 TRH soit 4,3 % de l'effectif total.

Par ailleurs, la répartition par catégorie montre que les effectifs TRH relèvent majoritairement du personnel d'exécution. Les effectifs recensés se concentrent principalement dans les catégories C et D, qui représentent 56,34 % de l'effectif total. Les catégories B représentent environ un tiers du total (33,27 %), tandis que les catégories A demeurent les moins représentées avec 10,41 %.

Répartition du nombre de TRH recensé au sein de l'administration de la Polynésie française par catégorie



• **La conversion réglementaire en unités d’équivalence :**

Conformément à la réglementation en vigueur, le nombre de TRH recensés, sont convertis en unités d’équivalence.

Cette conversion réglementaire en unités d’équivalence repose sur les modalités de calcul suivantes qui varient selon la catégorie de handicap reconnue :

- Les TRH relevant d’un handicap de catégorie A ou B sont comptabilisées pour 1 unité ;
- Les TRH relevant d’un handicap de catégorie C sont comptabilisées pour 2 unités ;
- Les TRH victimes d’accident du travail, de maladie professionnelle, ainsi que les pensionnés invalides sont également comptabilisés pour 1 unité.

Ce calcul tient compte également du temps de présence des TRH au cours de l’année 2025, ainsi que de la période de validité de leur attestation COTOREP ou de la décision délivrée par la CPS au cours de cette même année.

Par ailleurs, l’obligation d’emploi des TRH est fixé à un taux minimal de 2 %, calculé sur la base de l’assiette d’assujettissement. Cette obligation correspondant pour l’administration (SA et EPA) à un minimum de 151 unités d’équivalence.

Pour les SA, l’assiette d’assujettissement s’élève à 4 751 agents, correspondant à une obligation réglementaire de 96 unités d’équivalence. Les 91,629 TRH recensés sont convertis en 99,629 unités d’équivalence, permettant d’atteindre un taux d’emploi de 2,10 %. Les SA respectent donc le seuil réglementaire minimal de 2 %.

Pour l’administration dans son ensemble, l’assiette totale d’assujettissement est de 7 537 agents, soit une obligation réglementaire de 151 unités. Conformément aux textes relatifs au recrutement des TRH au sein de l’administration, les 127,52 TRH recensés sont convertis en 136,52 unités d’équivalence. Ce résultat correspond à un taux d’emploi global de 1,81 %, inférieur au taux minimal requis de 2 %.

Ainsi, bien que les services administratifs atteignent et dépassent l’objectif réglementaire avec un taux de 2,10 %, l’administration prise dans son ensemble en tenant compte des EPA, n’atteint pas encore le seuil minimal de 2 %. Malgré une progression par rapport à 2024, les efforts doivent donc être poursuivis afin d’augmenter le nombre d’unités d’équivalence et d’atteindre pleinement l’obligation réglementaire.

Le tableau ci-après explicite la conversation réglementaire en unités d’équivalence ainsi que la situation de l’administration de la Polynésie française au regard de l’obligation d’emploi des TRH :

Structure	Modalités relatives à l'obligation d'emploi des TRH				Situation des effectifs de l'année 2025			
	Effectif total	ECAP*	Assiette d'assujettissement	Obligation en termes d'unité d'équivalence**	Nombre de TRH recensés	Nombre d'unités d'équivalence recensés	Unités d'équivalence issue des contrats de fourniture, sous-traitance, prestation avec des entités agréés	Taux atteint
	T1	T2	T3 = T1 - T2	2% du T3				
Services administratifs (SA)	5 210	459	4 751	96,00	91,63	99,63	0	2,10%
Etablissements publics administratifs (EPA)	2 845	59	2 786	56,00	35,89	36,89	0	1,32%
Total général au sein de l'administration	8 055	518	7 537	151	127,52	136,52	0	1,81%

(*) ECAP : Emplois avec condition d'aptitude particulière
(**) L'obligation en termes d'unité d'équivalence est égale au nombre entier immédiatement supérieur, si le résultat obtenu n'est pas un nombre entier

Les SA comptabilisent au total 99,63 unités d'équivalences, tandis que les EPA recensent 36,89 unités.

Par ailleurs, les fonctionnaires (FPT), incluant les titulaires et stagiaires, ainsi que les ANFA, représentent au total 131,03 unités d'équivalence, soit environ 95,97 % de total recensé. A l'inverse, les ANT représentent 5,49 unités d'équivalence, soit 4,03 % du total.

Enfin, la répartition des unités d'équivalence par catégorie confirme également une concentration principalement au sein des catégories C et D, représentant 57,87 % des unités totale recensées. Les catégories B représentent presque près d'un tiers du total avec 31,69 % et les catégories A représentent 10,45 %.

Statut	A / CC1	B / CC2	C / CC3	D / CC4 et CC5	Total	Part en %
Au sein des Services administratifs (SA)						
Nombre de TRH fonctionnaires (FPT)	8,71	28,26	26,15	16,87	79,98	58,58%
Nombre de TRH fonctionnaires stagiaires (FPT)	0,00	7,00	4,00	5,00	16,00	11,72%
Nombre de TRH agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,73%
Nombre de TRH agents non titulaires (ANT)	0,56	0,84	0,25	1,00	2,65	1,94%
Total nombre de TRH au sein des SA	9,27	37,10	30,40	22,87	99,63	72,98%
Part en %	64,96%	85,76%	77,28%	57,67%	72,98%	-
Au sein des Etablissements publics administratifs (EPA)						
Nombre de TRH fonctionnaires (FPT)	2,00	5,15	6,73	15,00	28,88	21,15%
Nombre de TRH fonctionnaires stagiaires (FPT)	2,00	0,00	2,16	1,00	5,16	3,78%
Nombre de TRH agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Nombre de TRH agents non titulaires (ANT)	1,00	1,01	0,05	0,79	2,85	2,09%
Total nombre de TRH au sein des EPA	5,00	6,16	8,94	16,79	36,89	27,02%
Part en %	35,04%	14,24%	22,72%	42,33%	27,02%	-
Total général nombre de TRH en unité d'équivalence au sein de l'administration	14,27	43,26	39,34	39,66	136,52	-
Part en %	10,45%	31,69%	28,82%	29,05%	100%	-

• **Évolution entre 2024 et 2025 :**

Entre 2024 et 2025, le nombre de TRH recensés au sein de l'administration progresse, passant de 123,49 à 127,52, soit une augmentation de 4,03 agents. Cette progression s'accompagne par une hausse du nombre d'unités d'équivalence, qui passe de 133,28 à 136,52, soit 3,24 unités supplémentaires.

En conséquence, le taux d'emploi des TRH s'améliore légèrement, passant de 1,75 % en 2024 à 1,81 % en 2025. Malgré une progression de 0,06 point, ce taux reste inférieur au seuil réglementaire minimal de 2 %, alors que les services administratifs atteignent à eux seuls un taux de 2,10 %.

Par ailleurs, la composition des effectifs connaît une légère évolution. Alors qu'en 2024 les TRH recensés étaient exclusivement des fonctionnaires, la part des fonctionnaires (titulaires et stagiaires) s'établit à 94,90 % en 2025, traduisant une ouverture à des agents non-fonctionnaires de l'administration (ANFA) ainsi qu'aux agents non titulaires (ANT).

	2024	2025	Variation (N et N-1)
Nombre de TRH recensés (en effectifs)	123,49	127,52	+ 4,03 effectifs
Nombre de TRH en unités d'équivalence	133,28	136,52	+ 3,24 unités d'équivalence
Taux d'emplois des TRH	1,75%	1,81%	+ 0,06 point

Les chiffres clés à retenir :

- **Le nombre de concours ouverts et clos en 2025 :** 6 sur les 12 initialement programmés.
- **Le nombre de concours ouverts en N-1 et clos en 2025 :** 3 concours ouverts en 2024 ont été finalisés en 2025.
- **Le nombre total de postes ouverts aux concours :** 405 postes ouverts.
- **Le nombre total de candidats autorisés à concourir :** 2 129 candidats.
- **Le nombre total de lauréats :** 357 lauréats.

- **Le nombre total d'agents non titulaires (ANT) recrutés en 2025** : 2 496 ANT (+7,59 % par rapport à 2024).
- **Le nombre de TRH recensés (SA et EPA)** : 127,52 effectifs, convertis en 136,52 unités d'équivalence, correspondant à un taux d'emploi de 1,81 %, inférieur au seuil minimal réglementaire de 2%.

5 La gestion de carrière et la mobilité

Les travaux de notation réalisés en début d'année servent de base aux travaux d'avancement. En 2025, 4 544 fiches de notation ont été réceptionnées par la DTI au titre de l'année 2024, sur un total de 5 243 agents à noter, soit 86,67 % des fiches attendues. Ce taux de réception progresse de 4,43 points par rapport à l'année précédente, au cours de laquelle, il s'établissait à 82,24 %.

5.1 L'avancement d'échelon

Au cours de l'année 2025, les travaux d'avancement d'échelon ont concerné au total 2 409 agents (services administratifs et EPA), dont 1 408 ont bénéficié d'une réduction de durée d'avancement (RDA) accordée à l'issue des commissions administratives paritaires (CAP) compétentes.

- 2 394 agents relevant de la fonction publique (FPT) des services administratifs et des EPA ont bénéficié d'un avancement d'échelon, dont 58,15 % de femmes et 41,85 % d'hommes.
- 15 agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA) des services administratifs ont bénéficié d'un avancement d'échelon, dont 93,33 % de femmes.
- La majorité des avancements d'échelon concerne principalement les agents de catégorie D (32,25 %) et B (29,72 %) avec une représentation particulièrement importante de la filière technique (FTE).

Le tableau ci-après fait état des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon en 2025 par statut, filière, catégorie et genre :

	A / CC1	B / CC2	C / CC3	D / CC4 / CC5	Total	Homme	Femme	Part des hommes	Part des femmes
Total FPT	374	708	536	776	2394	1002	1392	41,85%	58,15%
FAF	155	209	154	110	628	144	484	22,93%	77,07%
FTE	73	125	125	528	851	657	194	77,20%	22,80%
FSE	23	69	106	0	198	34	164	17,17%	82,83%
FED	0	95	5	0	100	35	65	35,00%	65,00%
FSA et FRE	123	210	146	138	617	132	485	21,39%	78,61%
ANFA	4	8	2	1	15	1	14	6,67%	93,33%
Total général	378	716	538	777	2409	1003	1406	41,64%	58,36%

5.2 L'avancement de grade

L'avancement de grade permet à un agent d'accéder au grade supérieur de son cadre d'emplois.

Il intervient par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi après avis de la CAP compétente, soit au choix sur appréciation de la valeur professionnelle des agents, soit à la suite de la réussite à un examen professionnel lorsque les statuts particuliers le prévoient.

En 2025, les travaux en matière d'avancement de grade ont conduit à la formalisation de 296 actes individuels de promotion. Ces promotions résultent des travaux menés à l'issue des 23 CAP réunies entre la fin de l'année 2024 et le début de l'année 2025 au titre des campagnes d'avancement de 2023 et 2024.

Ces promotions concernent majoritairement des hommes (60,47 %) et se concentrent principalement dans la filière technique (FTE) qui représente à elle seule 55,41 % des avancements prononcés. Elles bénéficient également en majorité aux agents de catégorie D, qui regroupent 46,62 % des promotions accordées.

Le tableau ci-après présente la répartition des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2025 selon la filière, la catégorie et le genre :

	A / CC1	B / CC2	C / CC3	D / CC4 / CC5	Total	Homme	Femme	Part des hommes	Part des femmes
FAF	22	2	10	18	52	13	39	25,00%	75,00%
FTE	13	5	37	109	164	139	25	84,76%	15,24%

FSE	1	8	2	0	11	3	8	27,27%	72,73%
FED	0	18	0	0	18	10	8	55,56%	44,44%
FSA et FRE	4	28	8	11	51	14	37	27,45%	72,55%
Total	40	61	57	138	296	179	117	60,47%	39,53%

Les travaux d'avancement de grade au titre des campagnes 2024 et 2025 ne sont pas encore entièrement achevés. A l'issue des 5 CAP tenues en fin d'année 2025 et des 25 CAP programmées au premier semestre 2026, au moins 200 agents devraient bénéficier d'une promotion.

5.3 Les examens professionnels

Dans le cadre des campagnes d'avancement aux grades supérieurs, 15 examens professionnels ont été organisés en 2025, dont 7 au titre de 2024 et 8 au titre de 2025.

Ces examens ont mobilisé 506 candidats, parmi lesquels 126 ont été déclarés lauréats, soit un taux de réussite globale de 24,90 %. Celui-ci progresse de 1,33 point par rapport à l'année précédente, qui enregistrait un taux de réussite de 23,57 %.

Les filières technique (FTE) et administrative (FAF) concentrent la majorité des examens organisés et des candidatures enregistrées, avec respectivement 3 et 6 examens professionnels représentant à eux seuls 80,04 % des candidats inscrits.

Par ailleurs, suite à la réforme du statut particulier des assistants socio-éducatifs, l'examen professionnel pour l'accès au grade d'assistant socio-éducatif principal au titre de l'année 2025 a été annulé.

Aucun examen professionnel n'a fait l'objet d'un report d'organisation sur 2025. Toutefois, les épreuves d'admission de 8 examens se poursuivront au cours du premier quadrimestre 2026.

La situation est synthétisée dans le tableau suivant :

Filière	Catégorie	Nb examens professionnels	Candidats inscrits	Lauréats
FAF	A	1	20	6
	B	1	28	8
	C	2	71	33
	D	2	37	10
Total FAF		6	156	57
FTE	A	1	2	1
	D	2	247	37
Total FTE		3	249	38
FSA	C	1	3	3
	C	1	28	7
	D	2	29	14
Total FSA		4	60	24
FSE	B	1	12	Annulé
Total FSE		1	12	Annulé
FED	B	1	29	7
Total FED		1	29	7
Total général		15	506	126

	2024	2025	Variation (N et N-1)
Taux de réussite	23,57%	24,90%	+1,33 point

5.4 La mobilité extra et intra-service

Au titre de la mobilité extra-service, 306 mutations ont été enregistrées en 2025, soit +166 mutations supplémentaires par rapport à 2024 (+118,57 %) qui en recensait 140.

L'analyse de ces mobilités montre une prédominance des agents relevant de la catégorie B, qui concentrent 40,52 % des mobilités extra-service. Les femmes représentent quant à elles 68,63 % des mobilités enregistrées contre 31,37 % d'hommes.

A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
-------	-------	-------	--------------	-------	------------	------------

Nombre de mutations abouties dans l'année	79	124	69	34	306	96	210
Part en %	25,82%	40,52%	22,55%	11,11%	100%	31,37%	68,63%

Au titre de la mobilité intra-service, 234 mutations ont été enregistrées en 2025, soit +64 mutations supplémentaires par rapport à 2024 (+37,65 %) qui en recensait 170.

Par ailleurs, les agents relevant des catégories C (41,03 %) et B (38,03 %) concentrent l'essentiel des mobilités intra-service. Les femmes demeurent également majoritaires avec 59,40 % des mobilités recensées contre 40,60 % d'hommes.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Dont homme	Dont femme
Nombre de mutations abouties dans l'année	23	89	96	26	234	95	139
Part en %	9,83%	38,03%	41,03%	11,11%	100%	40,60%	59,40%

5.5 Les flux d'entrée et de sortie

En 2025, 3 276 mouvements d'entrée ont été enregistrés, soit 39,53 % des effectifs recensés hors dispositifs d'insertion professionnelle.

L'analyse des flux d'entrée fait ressortir les points suivants :

- Les recrutements pérennes correspondant principalement aux recrutements faisant suite à la réussite d'un concours représentent 9,98 % des mouvements enregistrés.
- A l'inverse, les recrutements et renouvellements de contrats à durée déterminée (CDD) des agents non titulaires (ANT) représentent à eux seuls 80,28 % des flux d'entrée avec 2 630 mouvements, traduisant un recours important à ce statut d'agent afin de répondre aux besoins de remplacement, de renfort ou aux besoins ponctuels des structures administratives.
- Par ailleurs, la répartition des flux d'entrées par catégorie fait apparaître une concentration plus marquée au sein de la catégorie B qui représente 41 % des entrées enregistrées.
- Enfin, les femmes représentent 64,53 % des flux d'entrées enregistrés en 2025.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Homme	Femme
Les flux d'entrée							
Recrutement suite à la réussite d'un concours (externe, interne)	56	28	25	78	187	100	87
Nomination sur liste d'aptitude	1	0	10	110	121	79	42
Recrutement sur dispositif TRH	2	11	4	2	19	11	8
Mobilité (mutation)	44	61	35	17	157	51	106
Reprise suite à une disponibilité / un détachement / une suspension de contrat / une mise à disposition / un congé parental, congé sans traitement	20	27	8	13	68	17	51
Recrutement/renouvellement CDD ANT	539	1199	568	324	2630	868	1762
Affectation/renouvellement FEDA	17	6	0	0	23	13	10
Mise à disposition CEAPF	55	6	0	0	61	21	40
Transfert d'agent avec poste	0	5	4	1	10	2	8
Total des flux d'entrée	734	1343	654	545	3276	1162	2114
Part en %	22,41%	41,00%	19,96%	16,64%	100%	35,47%	64,53%

Au regard des flux de sorties, 3 225 mouvements de sorties ont été recensés en 2025, soit 38,91 % des effectifs (hors dispositifs d'insertion professionnelle).

L'analyse des flux de sortie met en évidence les principaux éléments marquants :

- Les changements de position statutaire, comprenant notamment les disponibilités, détachements, mises à disposition, congés parentaux ou encore congés sans traitement, représentent 6,20 % des mouvements de sortie.
- Les fins de CDD des ANT et les fins de détachement FEDA concentrent à elles seules 72,96 % des sorties.
- Les agents de catégorie B concentrent 44,59 % des départs enregistrés.
- Les femmes représentent 68,96 % des flux de sortie.

	A/CC1	B/CC2	C/CC3	D/CC4 et CC5	Total	Homme	Femme
--	-------	-------	-------	--------------	-------	-------	-------

Les flux de sortie							
Départ à la retraite	21	34	28	46	129	70	59
Départ volontaire	84	160	34	64	342	111	231
Révocation – licenciement -inaptitude	2	6	1	2	11	9	2
Décès	1	2	2	10	15	9	6
Départ : disponibilité /détachement /suspension de contrat/ mise à disposition/ congé parental/ congé sans traitement	75	80	22	23	200	82	118
Fin de CDD ANT	506	1085	299	449	2339	662	1677
Fin de détachement FEDA	12	1	0	1	14	9	5
Fin de mise à disposition CEAPF	12	1	0	0	13	1	12
Mobilité (mutation)	35	63	34	17	149	45	104
Transfert d'agent avec poste	2	4	2	0	8	2	6
Stagiaire concours non titularisé	0	2	2	1	5	1	4
Total des flux de sortie	750	1438	424	613	3225	1001	2224
Part en %	23,26%	44,59%	13,15%	19,01%	100%	31,04%	68,96%

5.6 Les absences

Au titre des absences hors maladie, 72 888 demandes ont été enregistrées en 2025, correspondant à un total de 202 579 jours d'absence.

Les congés annuels demeurent largement prédominants, représentant 79,49 % des demandes enregistrées.

Par ailleurs, les demandes d'absence de courte durée, inférieures ou égale à 5 jours, concentrent 87,17 % des demandes formulées.

En moyenne, cela représente 8,48 demandes et 23,57 jours d'absence par agents.

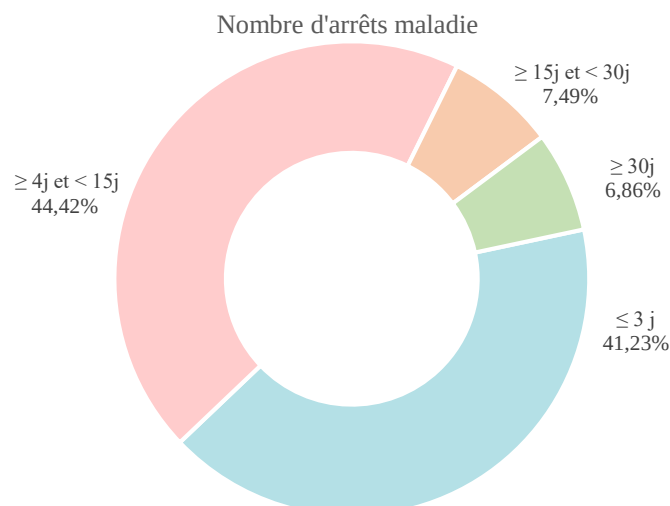
	Nombre de demandes de congés				Nbre total de demandes	Nbre total de jours de congés
	≤ 5 jours	≥ 5,5j et < 15j	≥ 15j et < 30j	≥ 30j		
Congés annuels (majoration pour ancienneté et enfants à charge incluse)	49 167	7 139	1 418	215	57 939	172 282
Congés de maternité ou d'adoption	Congés de 16 semaines			103	103	10 859
Congés parentaux	Congés par tranche de 6 mois			9	9	980
Congés de formation professionnelle	1 581	61	2	24	1 668	5 488
Congés pour formation syndicale	869	13	112	0	994	1 342
Absence pour participer aux examens professionnels ou aux concours (en qualité de candidat)	818	2	0	0	820	755
Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	468	28	0	0	496	1 487
Autorisations exceptionnelles d'absence pour participer aux activités de jeunesse, d'éducation, sportives et culturelles	112	46	1	0	159	588
Repos compensateur	9 559	29	7	59	9 654	6 979
Grève	424	1	22	0	447	508
Autres absences	536	51	4	8	599	1 311
Total général absences (hors maladie)	63 534	7 370	1 566	418	72 888	202 579

Au titre des absences de maladie, 17 193 arrêts ont été recensés au cours de l'année 2025.

Les arrêts de courte durée demeurent largement majoritaires, représentant 85,65 % des arrêts enregistrés. Ils se répartissent entre des arrêts de 4 à 15 jours (44,42 %) et des arrêts inférieure ou égale à 3 jours (41,23 %).

Les arrêts de 15 jours et plus représentent quant à eux, 14,35 % du total des arrêts recensés, dont 6,86 % correspondent à des arrêts d'une durée supérieure à 30 jours.

	≤ 3 j	≥ 4j et < 15j	≥ 15j et < 30j	≥ 30j	Nbre total d'arrêts
Nombre d'arrêts	7 088	7 637	1 288	1 180	17 193



5.7 Les mesures disciplinaires

Au total, 81 sanctions disciplinaires allant de l'avertissement à la révocation ont été recensées en 2025 à l'encontre de 80 agents.

En 2024, une diminution des sanctions disciplinaires des 2^{ème} et 4^{ème} groupes avait été constatée. Cette situation s'explique principalement par le renouvellement des Commissions administratives paritaires (CAP), dont l'organisation des élections a temporairement ralenti l'instruction des procédures disciplinaires concernées. Certaines procédures disciplinaires ont ainsi été reportées.

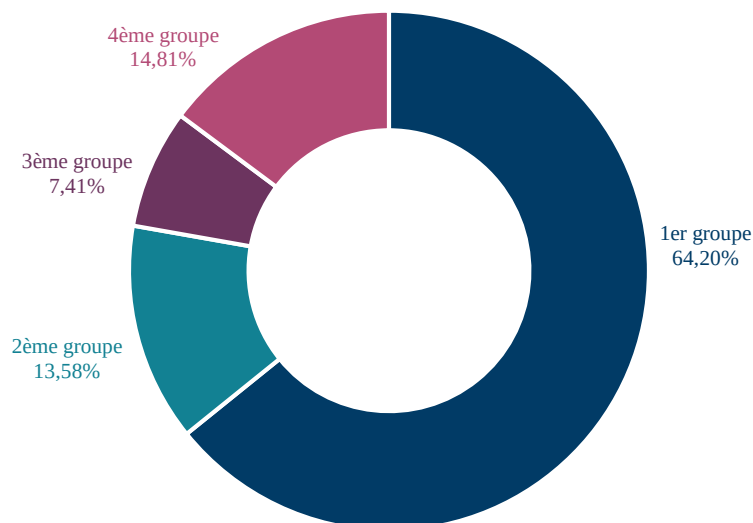
L'année 2025 marque ainsi une reprise de l'activité disciplinaire, comme en témoigne l'augmentation du nombre de sanctions recensées.

	Type de sanction	Nombre de sanctions	Nombre d'agents
1 ^{er} groupe	Avertissement	35	34
	Blâme	17	17
	1er groupe	52	51
2 ^{ème} groupe	Radiation du tableau d'avancement	0	0
	Abaissement d'échelon	1	1
	Exclusion temporaire de fonctions (durée max. 15 jours)	9	9
	Déplacement d'office	1	1
	2ème groupe	11	11
3 ^{ème} groupe	Rétrogradation	0	0
	Exclusion temporaire de fonctions (de 6 mois à 2 ans)	6	6
	3ème groupe	6	6
4 ^{ème} groupe	Révocation	12	12
	4ème groupe	12	12
	Total général sanctions	81	80

L'analyse de la répartition des sanctions par groupe disciplinaire montre que 64,20 % des sanctions relèvent du 1^{er} groupe, soit près des deux tiers du total des sanctions recensées. Elles se composent de 35 avertissements (43,21 %) et de 17 blâmes (20,99 %), concernant au total 51 agents.

Les sanctions du 4^{ème} groupe, correspondant exclusivement aux révocations, constituent la deuxième catégorie de sanctions la plus représentée avec 14,81 % du total, soit 12 révocations enregistrées en 2025. Cette proportion est supérieure à celle observée pour les sanctions 2^{ème} groupe qui représentent 13,58 % du total des sanctions, ainsi que pour celles du 3^{ème} groupe qui représentent 7,41 %, avec 6 exclusion temporaire de fonction d'une durée comprise entre 6 mois à 2 ans.

Répartition du nombre de sanctions par groupe de sanction disciplinaire



Les chiffres clés à retenir :

En termes d'avancement :

- **Le nombre de fiche de notation réceptionnées par la DTI :** 4 544 fiches de notation
- **Le nombre d'avancement d'échelon :** 2 409 avancements d'échelon.
- **Le nombre d'agent ayant bénéficié d'une réduction d'ancienneté :** 1 408 agents.
- **Le nombre d'avancement de grade :** 296 avancements de grade.

En termes d'examens professionnels :

- **Le nombre d'examen professionnel ouverts :** 15 examens professionnels.
- **Le taux de réussite aux examens professionnels :** 24,90 %.

En termes de mobilité :

- **Le nombre de mutation extra-service :** 306 mutations.
- **Le nombre de mutation intra-service :** 234 mutations.

En termes de flux :

- **Le nombre d'entrée enregistrée :** 3 276 mouvements.
- **Le nombre de sortie enregistrée :** 3 225 mouvements.

En termes d'absence :

- **Le nombre de demande d'absence déclarée (hors maladie) :** 72 888 demandes.
- **La nature des demandes les plus importantes :**
 - Les congés annuels : 79,49 % des demandes d'absences.
 - Le repos compensateur : 13,24 % des demandes d'absences.
 - Les congés de formation professionnelle : 2,29 % des demandes d'absences.

En termes de mesures disciplinaires :

- **Le nombre total de sanction enregistrées :** 81 sanctions.
- **Le nombre d'agent sanctionné :** 80 agents.
- **La part des sanctions relevant du groupe 1 (avertissement et blâme) :** 64,20 %.
- **Les révocations ont concerné :** 12 agents.

6 Le développement des compétences

La formation professionnelle des agents de l'administration repose sur plusieurs sources de financement mobilisées :

- D'une part, au titre des crédits portés par la DTI dans le cadre de la stratégie de formation professionnelle continue ;
- D'autre part, au titre des crédits spécifiques des services administratifs (SA) et des établissements publics administratifs (EPA).

En 2025, les dépenses consacrées à la formation professionnelle des agents de l'administration (SA, AAI et EPA) s'établissent à 276,35 millions FCFP réparti comme suit :

- 34,49 millions FCFP au titre des formations transversales financées par la DTI ;
- 53,61 millions FCFP au titre des formations spécifiques financées par les SA ;
- 188,25 millions FCFP au titre des formations spécifiques financées par les des EPA.

6.1 La formation financée par les crédits de la DTI

• **Présentation de la stratégie de formation professionnelle mise en œuvre en 2025 : ses orientations générales et la déclinaison de ses axes**

La stratégie de formation professionnelle continue mise en œuvre en 2025 au bénéfice des agents de l'administration de la Polynésie française s'inscrit dans les orientations générales suivantes, déclinées en 3 axes.

Orientation I : L'optimisation des outils et processus de formation

1. Développer l'accès aux formations en ligne pour favoriser la montée en compétence des agents ;
2. Développer les MOOC afin de diversifier et moderniser l'offre de formation ;
3. Mettre en place des dispositifs facilitant l'accessibilité aux formations pour l'ensemble des agents.

Orientation II : Le renforcement de la qualité et des dispositifs d'évaluations

1. Renforcer les modalités d'évaluation afin d'assurer l'efficacité des formations dispensées ;
2. Améliorer la qualité des contenus de formation en les adaptant aux évolutions des métiers ;
3. Structurer les dispositifs d'évaluation et de suivi pour garantir une amélioration continue.

Orientation III : L'optimisation des moyens et des ressources

1. Améliorer la gestion des formations en optimisant leur planification et leur suivi ;
2. Continuer à professionnaliser les formateurs occasionnels de l'administration (FOA) en renforçant leurs compétences pédagogiques ;
3. Assurer une meilleure coordination des ressources pour une formation plus efficiente.

• **Les formations transversales**

Organisées et financées par la DTI, les formations transversales constituent à la fois le principal volet de la formation professionnelle continue des agents de l'administration et la traduction des besoins exprimés par les services ainsi que des orientations stratégiques en matière de formation professionnelle.

A ce titre, les éléments relatifs à l'exécution du plan de formation 2025 se présentent comme suit :

	Prévu en début d'année	Réalisé en fin d'année	Taux de réalisation
Module	56	43	76,79%
Sessions	129	107	82,95%
Actions de formation	1131	1028	90,89%

* Sont définies comme « actions de formation », la participation d'un agent à une formation. Ce nombre peut différer du nombre d'agents formés, un même agent pouvant suivre plusieurs formations au cours de l'année.

En comparaison, la DTI avait réalisé en 2024 :

- 111 sessions de formation sur les 186 prévues, correspondant à un taux d'exécution de 59,68 % ;
- 47 modules sur les 86 programmés, correspondant à un taux de réalisation de 54,65 %.

Si le volume des sessions réalisées est légèrement inférieur cette année, avec 4 sessions de moins par rapport à 2024, les taux de réalisation connaissent en revanche une progression significative, traduisant une amélioration du pilotage de la programmation ainsi qu'une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les capacités opérationnelles de mise en œuvre.

Au total, 107 sessions de formations ont été réalisées en 2025, correspondant à 1 028 actions de formations au bénéfice de 1 131 agents.

• **Les frais de formations transversales**

En 2025, les dépenses consacrées aux formations transversales s'élèvent à 34,49 millions FCFP.

- 75 sessions de formations ont été dispensées par des organismes de formations (OF) pour un coût total de l'ordre de 19,31 millions FCFP ;
- 31 sessions de formations ont été assurées par des formateurs occasionnels de l'administration (FOA) pour un coût total de 3,61 millions FCFP.

Montant des frais en FCFP

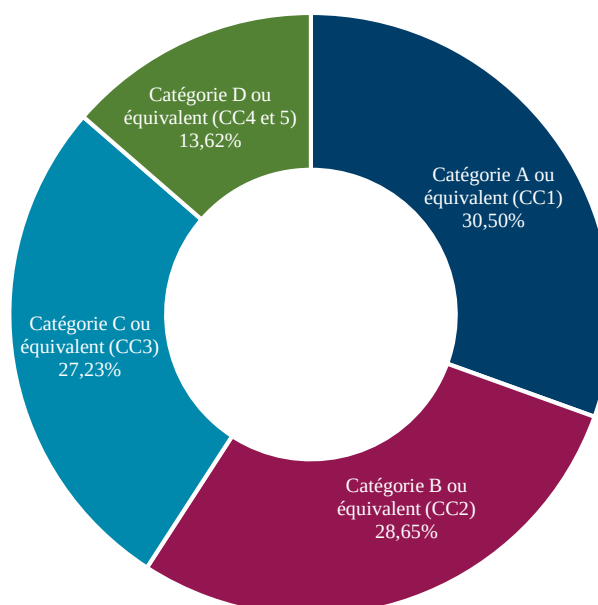
Formations dispensées par les organismes de formation (OF)	19 319 424
Formations dispensées par les formateurs occasionnels de l'administration (FOA)	3 612 000
Indemnités journalières	6 912 360
Frais de transport	4 647 758
Total	34 491 542

- **Les bénéficiaires de formations transversales**

La répartition par catégorie des agents bénéficiaires des formations transversales apparaît relativement homogène. Une concentration plus importante est néanmoins observée parmi les catégories A (30,50 %), B (28,65 %), et C (27,23 %), tandis que les catégories D demeurent moins représentées avec 13,62%.

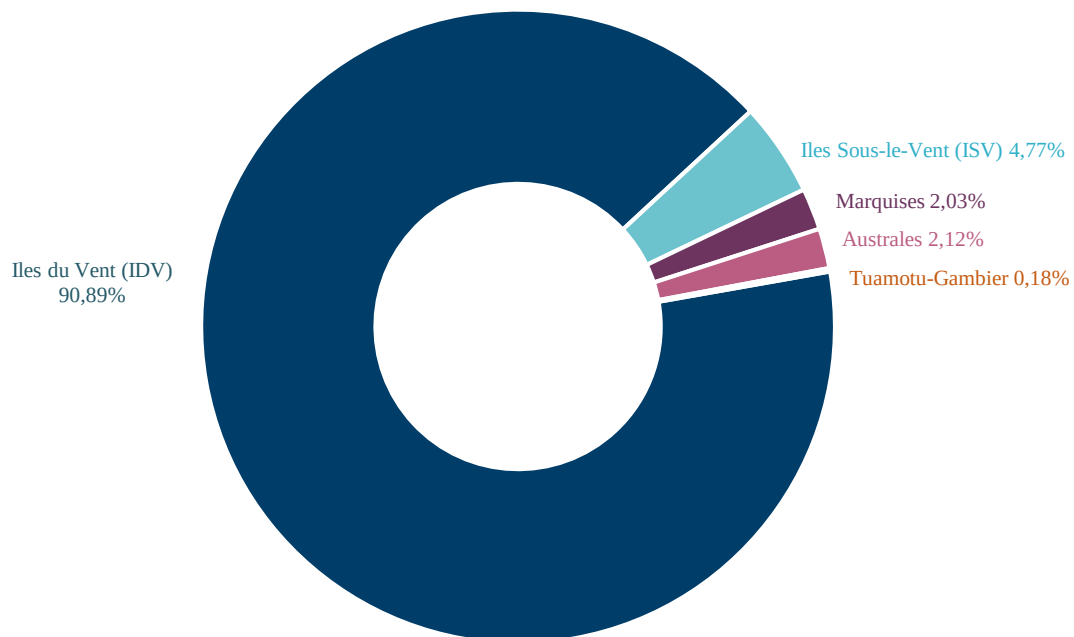
	Nb de bénéficiaires	Part en %
Catégorie A ou équivalent (CC1)	345	30,50%
Catégorie B ou équivalent (CC2)	324	28,65%
Catégorie C ou équivalent (CC3)	308	27,23%
Catégorie D ou équivalent (CC4 et 5)	154	13,62%
Total	1 131	100,00%

Répartition des bénéficiaires de formations transversales par catégorie



Par ailleurs, la répartition géographique des agents bénéficiaires montre une concentration majoritaire des agents formés aux Iles du Vent (IDV), regroupant 90,89 % des effectifs bénéficiaires. Les Iles Sous-le-Vent (ISV) concentrent 4,77 % des effectifs, tandis que les Marquises et les Australes regroupent respectivement 2,03 % et 2,12 % des agents bénéficiaires. Aux Tuamotu-Gambier, 2 agents ont été formés au cours de l'année, alors qu'aucun agent n'avait été formé dans cet archipel en 2024.

Répartition des bénéficiaires de formations transversales par archipel



• Les thématiques majeures structurant l'offre de formation professionnelle continue 2025 et les principales actions mises en œuvre :

Dans la continuité de la stratégie de formation professionnelle initiée en 2023, l'offre de formation 2025 ainsi que les principales actions mises en œuvre se sont articulées autour des thématiques suivantes :

- **La certification CléA** : un parcours de formation permettant l'acquisition d'un socle de connaissance et de compétences fondamentales défini autour de 7 domaines définis du référentiel Cléa. A l'issue du parcours, les stagiaires obtiennent un certificat interprofessionnel reconnu au niveau national, particulièrement destiné aux agents nécessitant un accompagnement renforcé dans leur parcours professionnel. Cette certification constitue également une base favorisant l'accès à d'autres formations et l'adaptation aux évolutions professionnelles.

- **La certification CléA Management** : un programme de formation consacré au renforcement des compétences managériales des agents de l'administration dans une logique d'amélioration continue.

- **Le parcours d'adaptation et d'intégration (PAI) des stagiaires-lauréats de concours** : ce dispositif, construit en partenariat avec l'Université de la Polynésie française (UPF), a été pleinement déployé en 2025. Il a accompagné les lauréats du concours d'adjoint administratif de catégorie C depuis leur prise de poste jusqu'à la remise de leurs attestations, à travers des modules consacrés à l'environnement institutionnel, aux outils de travail, aux compétences relationnelles et la posture professionnelle.

Les 4 modules dispensés dans le cadre de ce programme ont permis aux agents de :

- Comprendre leur environnement de travail et maîtriser l'organisation institutionnelle, le cadre réglementaire ainsi que les missions du service public ;
- Maîtriser les outils et techniques nécessaires à l'exercice des missions de service public ;
- Développer des compétences relationnelles nécessaires à une interaction efficace avec le public et les collègues, dans le respect des exigences du service public
- **Le développement de la plateforme consacrée aux formations « 'Aravihi »**, à travers un catalogue interactif offrant :
 - Un accès simplifié aux formations grâce à la consultation de l'offre de formation disponible et à l'inscription des agents en quelques clics ;
 - Un suivi et un pilotage optimisés grâce à l'accès à des données actualisées en temps réel (statuts d'inscription, suivi des sessions, envoi des convocations, gestion des attestations, etc.), permettant une gestion plus réactive et efficace ;
 - Des contenus digitaux intégrés donnant accès à des modules e-learning pour un apprentissage flexible et adapté aux besoins de chaque agent, à tout moment.

- **Le recensement des besoins de formation pour la promotion professionnelle** : une enquête menée auprès des services a permis de recenser 116 demandes de formation émanant de 21 services, ciblant principalement les filières techniques, de la santé et sociale.
- **Le recensement des formateurs occasionnels de l'administration (FAO)** afin de diversifier les intervenants mobilisés dans le cadre des formations transversales.

6.2 La formation financée par les crédits spécifiques des services administratifs et des établissements publics à caractère administratif

Certains services administratifs et EPA disposent d'un budget spécifiquement dédié à la formation professionnelle de leurs agents.

L'analyse de la consommation de ces crédits au titre de l'année 2025, permet de relever les éléments suivants :

- **Au niveau des services administratifs :**

1 496 actions de formations spécifiques ont été dispensées au bénéfice de 24 services administratifs pour un montant total de l'ordre de 53,61 millions FCFP.

Ces formations spécifiques répondent principalement à des besoins techniques et opérationnels directement liés aux missions exercées par les services administratifs.

	Montant des frais en FCFP
Formations spécifiques	52 631 951
Indemnités journalières	600 000
Frais de transport	383 601
Total montant	53 615 552

- **Au niveau des EPA** : Conformément aux informations déclaratives transmises par les EPA, 9 EPA sur 12 ont pu dispenser des formations au bénéfice de leurs agents, financées sur leurs crédits propres, pour un coût total de l'ordre de 188 250 620 FCFP (IJ et transport inclus).

Les chiffres clés à retenir :

- **Le montant total des dépenses de formations réalisées au titre de l'année 2025** : 276,35 millions FCFP.
- **Le coût des formations transversales dispensées par la DTI** : 34,49 millions FCFP.
- **Le coût des formations spécifiques financées par les SA** : 53,61 millions FCFP.
- **Le coût des formations spécifiques financées par les EPA** : 188,25 millions FCFP.
- **Le nombre de session de formation transversale réalisée** : 107 sessions réalisées.
- **Le nombre d'agent bénéficiaire de formation transversale** : 1 131.
- **Le taux de présence aux formations transversales** : 90,89 %.

7 Les conditions de travail et la santé des agents

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

La DTI assure le pilotage et le suivi opérationnel de cette obligation réglementaire.

7.1 La médecine du travail

- **Les visites médicales**

Pour répondre à cette obligation légale, les visites médicales ont été réalisées en 2025 selon les modalités suivantes :

Type de visite médicale	Nombre de visite réalisée	Part en %
Visites périodiques (visites annuelles)	1 402	77,50%
Visites complémentaires	407	22,50%
Visite de reprise	255	14,10%
Visite à la demande	123	6,80%
Visite d'embauche	29	1,60%

Total	1 809	100,00%
-------	-------	---------

En 2025, 1 809 visites médicales ont été réalisées au bénéfice de 1 603 agents distincts, soit 25,57 % des 6 270 agents bénéficiaires.

Le nombre total de visite médicale organisée en 2025 est en progression de +517 visites soit +40,02 % par rapport à 2024.

	2024	2025	Écart en nombre	Variation en %
Total des visites médicales réalisées	1 292	1 809	+ 517	+ 40,02%

Par ailleurs, les visites périodiques constituent la part la plus importante des visites médicales avec 77,50 %. A l’inverse, les visites complémentaires représentent 22,50 % des visites enregistrées.

Il convient également de noter que 23 téléconsultations ont été réalisées au cours du second trimestre en phase test, en complément des déplacements physiques du médecin, notamment dans les archipels éloignés.

• **Les examens complémentaires**

En complément des visites médicales, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires lorsque l’état de santé de l’agent ou les conditions d’exposition professionnelle le justifient.

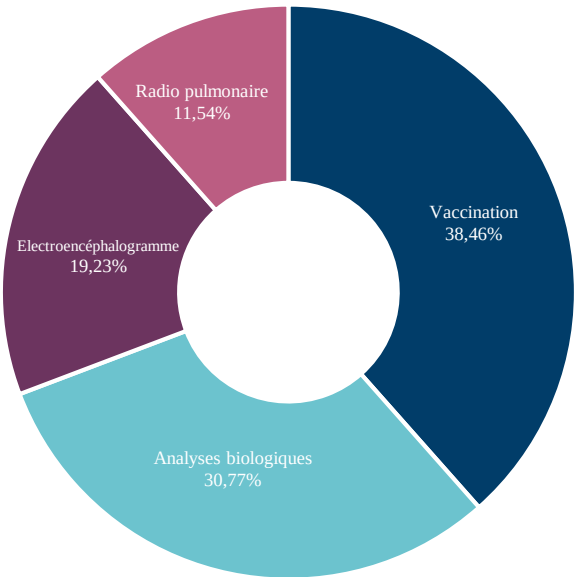
En 2025, ces examens complémentaires ont pu être réalisés uniquement lors des premiers et deuxièmes trimestres dans le cadre des marchés n° 2685 et n° 2686 / MEA du 16 avril 2021, avec une extension jusqu’en juin 2025.

Au total, 26 examens complémentaires ont été réalisés au bénéfice de 25 agents distincts.

Type d'examen complémentaire	Nombre d'examen	Nombre d'agent
Vaccination	10	10
Analyses biologiques	8	8
Électroencéphalogramme	5	4
Radio pulmonaire	3	3
Total	26	25

Parmi les examens complémentaires réalisés au cours de l’année 2025, la vaccination arrive en tête avec 38.46 %, suivie des analyses biologiques avec 30.77 %, des électroencéphalogrammes avec 19.2 % et des radios pulmonaires enregistrant 11.5 % des examens complémentaires.

Répartition des examens complémentaires réalisés en 2025



Ces prescriptions concernent à 88.5 % des agents de droit public. L’interruption du dispositif à partir du 3^{ème} trimestre 2025 constitue une limite notable ; la reprise dans le cadre du nouveau marché permettra d’assurer la continuité du suivi médical renforcé dès 2026.

• **La répartition du suivi médical par régime statutaire**

La répartition du suivi médical par régime statutaire montre que les agents relevant du droit privé enregistrent un taux de couverture légèrement supérieur (27.71 %) à celui des agents de droit public (25.36 %), ce qui pourrait s’expliquer par les obligations de suivi médical plus contraignantes issues du Code du travail polynésien.

Régime statutaire	Effectif total	Agents vus en 2025	Taux de couverture
Droit public	5 725	1 452	25,36%
Droit privé	545	151	27,71%
Total	6 270	1 603	25,57%

- **La répartition géographique du suivi médical**
La dispersion territoriale de la Polynésie française constitue l’un des principaux défis du suivi médical.
En 2025, les visites médicales ont été réalisés dans l’ensemble des archipels dont la répartition figure dans le tableau ci-après.
Les archipels des Australes (29.2 %), des Marquises (27.6 %) et des îles du Vent (26.6 %) affichent des taux proches ou supérieurs au taux de couverture global de 25,57 %.
En revanche, les Iles du Vent demeure légèrement inférieur avec un taux de 21,13 % et l’archipel des Tuamotu-Gambier présente un taux de 5.20 % très en deçà des autres zones. Ce constat constitue un axe d’amélioration prioritaire pour 2026.

Archipel	Effectif total	Agents vus	Taux 2025	Observation
Iles du Vent (IDV) : Tahiti	4 940	1 313	26,58%	Satisfaisant
Australes	178	52	29,21%	Satisfaisant
Marquises	340	94	27,65%	Satisfaisant
Iles Sous le Vent	639	135	21,13%	A améliorer
Tuamotu-Gambier	173	9	5,20%	Prioritaire
Total	6 270	1 603	25,57%	-

- **Les avis médicaux émis en 2025**
L’analyse des avis rendus par le médecin du travail permet d’appréhender la réalité de l’aptitude professionnelle des agents du Pays. Le tableau suivant présente le dernier avis enregistré par agent :

Catégorie d'avis	Agents vus	Part en %	Implication
Apte au travail	1 371	85,53%	Aucune restriction
Apte avec restrictions ou aménagements	164	10,23%	Aménagement de poste requis
Inapte ou en cours de reclassement	29	1,81%	Suivi RH prioritaire
Sans avis ou autre	39	2,43%	Complément requis
Total	1 603	100,00%	-

La grande majorité des agents vus, soit 85.53 % a été déclarée apte sans restriction. Néanmoins, 164 agents, soit 10.23 % ont nécessité un aménagement de poste, et 29 agents, soit 1.81 % ont fait l’objet d’un avis d’inaptitude ou d’une procédure de reclassement.
Ces données, produites pour la première fois dans le bilan social, offrent une lecture objective de l’aptitude professionnelle au sein de l’administration du Pays.

Les chiffres clés à retenir :

- **Le nombre de visites médicales réalisées** : 1 809 visites : 1 402 visites périodiques et 407 visites complémentaires.
- **Le nombre de téléconsultations réalisées** : 23 séances réalisées en phase test, en complément des déplacements du médecin.
- **Le nombre total d’agents distincts vus** : 1 603 agents vus sur un effectif total de bénéficiaires de 6 270, soit 25.57 % (+40.02 % qu’en 2024).
- **Le nombre d’agents vus hors Tahiti** : 290 agents vus sur 1 330, soit 21,80 %. Le suivi médical restant à améliorer pour les Iles Sous le Vent (21,13 %) et les Tuamotu-Gambier qui restent prioritaires (5,20%).
- **Le nombre d’examens complémentaires réalisées** : 26 examens complémentaires au bénéfice de 25 agents.
- **Le nombre d’agents déclarés aptes sans restriction** : 1 371 agents, soit 85,53 % des agents vus.

- **Le nombre d'agents déclarés aptes avec restrictions ou aménagements de poste** : 164 agents, soit 10.23 % des agents vus.
- **Le nombre d'agents déclarés inaptes ou en cours de reclassement** : 29 agents, soit 1.81 % des agents vus.

7.2 L'accompagnement dans l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des agents

La DTI assure, par l'intermédiaire de ses 2 psychologues du travail, un accompagnement individualisé et collectif auprès des agents ainsi que des services du Pays. Cet accompagnement couvre les situations relevant des risques psychosociaux (RPS), de la souffrance au travail, du bilan professionnel ou du reclassement.

• Les indicateurs globaux 2025

En 2025, 156 demandes ont été reçues et traitées, pour 86 entretiens réalisés, soit un taux de suivi en entretien de 55,13 %.

Les 86 entretiens ont mobilisé 108,9 heures de consultation, pour une durée moyenne de 83 minutes par séance, reflétant le caractère approfondi de l'accompagnement. Les entretiens concernent à 73,26 % des agents relevant des services administratifs (SA) et à 25,58 % des agents d'établissements publics administratifs (EPA).

Le tableau suivant présente les principaux indicateurs quantitatifs du dispositif au titre de l'exercice 2025 :

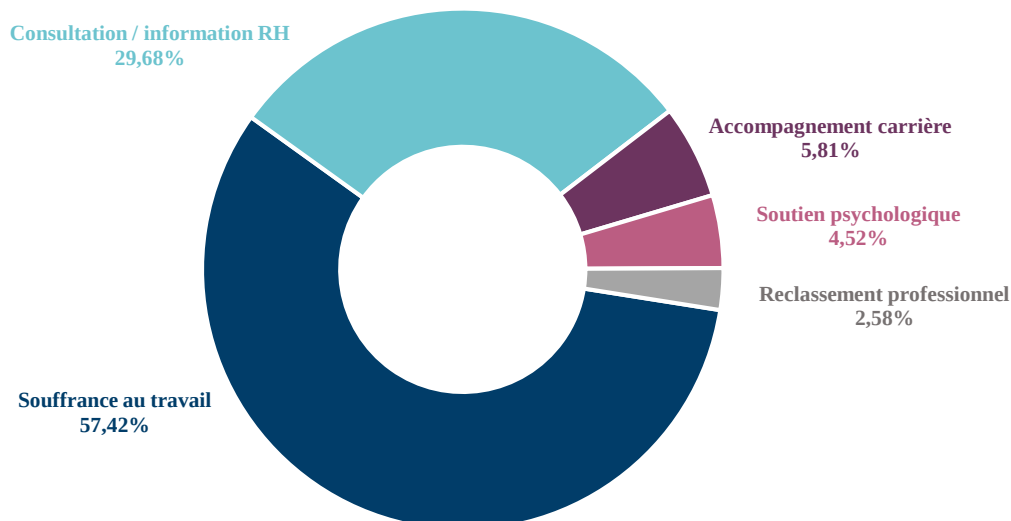
Observations		
Demandes reçues	156	
Entretiens individuels réalisés	86	Taux de suivi de 55,13 %
Heures de consultation	108,9	Durée moyenne 83 minutes / séance
RDV non honorés	9	A surveiller
Nombre d'agents des SA	63	73,26 % des entretiens
Nombre d'agents des EPA	22	25,58 % des entretiens

• Les motifs des demandes

L'analyse des motifs des demandes révèle la nature des situations rencontrées au sein de l'administration du Pays.

La souffrance au travail constitue le motif dominant avec 57,42 % des demandes, ce qui place la prévention des risques psychosociaux au premier rang des enjeux de bien-être au travail dans la fonction publique territoriale. Les demandes de consultation ou d'information RH représentant 29,68 % des demandes, suivies de l'accompagnement de carrière avec 5,81 %, le soutien psychologique représente 4,52 % des demandes et le reclassement professionnel 2,58 %, ce qui témoigne du rôle d'interface que joue la DTI entre les agents, les services et les instances décisionnelles.

Répartition des motifs de demande d'accompagnement

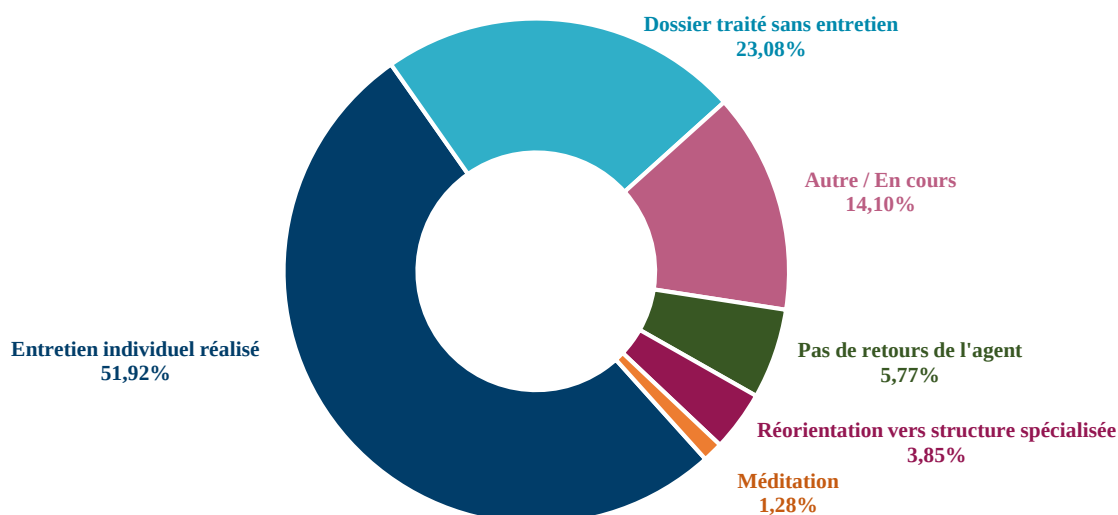


• Les suites données aux demandes

La diversité des suites apportées aux demandes reflète la variété des situations traitées.

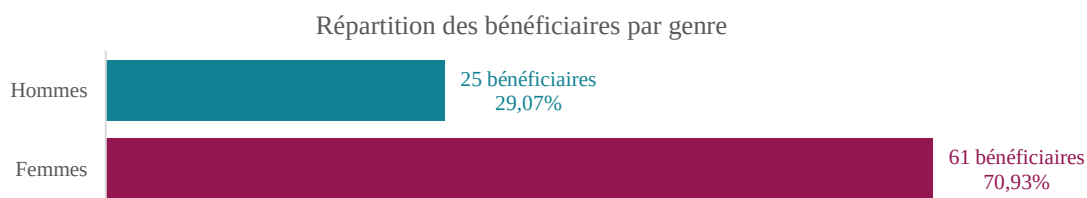
Dans 51,92 % des cas, la demande a donné lieu à un entretien individuel. Les 23,08 % de dossiers traités sans entretien correspondent principalement à des demandes de conseil adressées par des encadrants ou des RH, traitées directement. La réorientation vers des structures spécialisées représentant 3,85 % concerne des situations dépassant le champ de la psychologie du travail.

Répartition des suites apportées aux demandes d'accompagnement

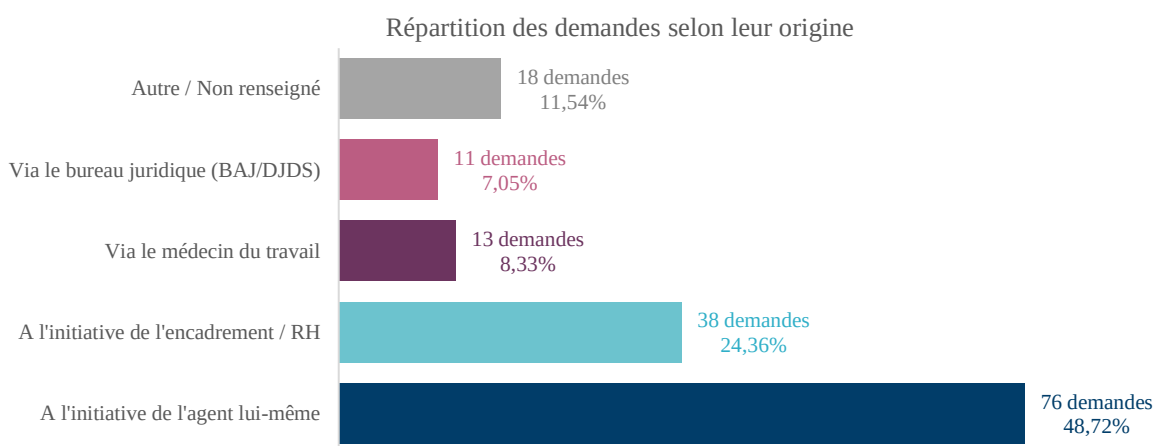


• Le profil des bénéficiaires et l'origine des demandes

Les entretiens réalisés ont bénéficié à 86 agents distincts, dont 70,93 % de femmes et 29,07 % d'hommes, cela reste cohérent avec la structure de l'effectif de la fonction publique du Pays.



Près d'un agent sur deux (48,72 %) a pris contact de sa propre initiative, témoignant de la confiance accordée au dispositif. La part des demandes initiées via le médecin du travail représente 8,33 % illustrant ainsi la complémentarité entre les 2 dispositifs de suivi de la santé au travail.



Les chiffres clés à retenir :

- **Le nombre de demandes d'accompagnement reçues :** 156 demandes.
- **Le nombre d'entretiens individuelles réalisés :** 86 entretiens.
- **Le nombre d'heures de consultation :** 108,9 heures dont la durée moyenne est de 83 minutes par séance.
- **Les principaux motifs de demandes :**
 - 57,42 % concernent une souffrance au travail ;
 - 29,68 % concernent des demandes de consultation ou d'information RH ;
 - 5,81 % concernent des demandes d'accompagnement de carrière ;
 - 4,52 % concernent un soutien psychologique ;
 - 2,58 % concernent un reclassement professionnel.
- **La répartition des bénéficiaires par genre :** 70,93 % de femmes et 29,07 % d'hommes.
- **La principale origine des demandes :** 48,72 % sont à l'initiative de l'agent lui-même.

8.1 Les réunions des organismes consultatifs

Plusieurs organismes paritaires permettent d’assurer le dialogue social au sein de l’administration de la Polynésie française. Ces organismes consultatifs favorisent une démarche d’échange et de concertation entre les partenaires sociaux et l’administration.

• **Le Conseil supérieur de la fonction publique (CSFP)**

Le Conseil supérieur de la fonction publique (CSFP) délibère sur toute question de caractère général intéressant les fonctionnaires de la Polynésie française dont il est saisi.

En 2025, 7 séances du CSFP ont été organisées, contre 4 séances en 2024. Au total 26 projets de texte ont été examinés au cours de l’exercice.

Les séances se sont déroulées selon les modalités suivantes :

- Le 20 janvier, un CSFP s’est réuni selon la procédure d’urgence pour rendre un avis sur 8 projets de délibérations 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 ;
- Le 30 mai, le CSFP n° 1 a procédé à l’approbation des procès-verbaux des séances du 23 décembre 2024 et du 20 janvier 2025. Cette séance a également permis l’examen de 2 présentations, 2 projets de loi du pays ainsi que d’un projet de délibération ;
- Le 30 juin, le CSFP n° 2 a notamment porté sur la délocalisation de l’administration sur l’île de Tahiti, l’approbation de plusieurs procès-verbaux de séance, l’examen de 3 fiches métiers, 4 projets de loi du pays ainsi que d’un projet de délibération ;
- Le 28 juillet, un CSFP réuni selon la procédure d’urgence a examiné les modifications des dispositions transitoires applicables aux cadres d’emplois des assistants socio-éducatifs, des cadres de santé, des infirmiers et des conseillers socio-éducatifs. Les points inscrits à l’ordre du jour du CSFP n° 2 et reportés sur décision de la ministre de la fonction publique, ont également été examinés à cette occasion ;
- Le 10 octobre, un CSFP s’est réuni selon la procédure d’urgence afin de rendre un avis sur un projet de loi du pays et un projet de délibération ;
- Le 17 octobre, le CSFP n° 3 a procédé à l’approbation des comptes-rendus séances du 30 juin 2025, du 28 juillet 2025, et à l’examen de 2 projets de délibération, ainsi que 2 projets de loi du pays ;
- Le 9 décembre, le CSFP n° 4 a procédé à l’approbation des comptes-rendus des séances du 10 octobre 2025 et du 17 octobre 2025, ainsi qu’à l’examen de 6 présentations dont celle du calendrier prévisionnel des travaux réglementaires pour l’année 2026.

	2025
Nombre total de séance tenue en CSFP	7
Séance hors procédure d'urgence	4
Séance en procédure d'urgence	3
Nombre de projet de loi du pays examiné	9
Nombre de projet de délibération examiné	17
Total de projet de texte examiné	26

Par ailleurs, le CSFP constitue également l’organe consultatif de recours des commissions administratives paritaires (CAP) en matière disciplinaire, d’avancement, de licenciement pour inaptitude ou pour insuffisance professionnelle, ainsi qu’en cas de refus par un fonctionnaire de l’emploi proposé dans le cadre de sa réintégration à l’issue d’une période de disponibilité, conformément aux dispositions prévues à l’article 42 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

Toutefois, aucune saisine n’a été effectuée en ce sens au cours de l’année 2025.

L’année 2025 se caractérise ainsi par une activité soutenue du CSFP. Les travaux ont principalement porté sur l’évolution des statuts particuliers, l’adaptation des cadres d’emplois ainsi que la programmation des réformes statutaires à venir. Cette dynamique s’inscrit dans un contexte de modernisation et d’adaptation du cadre réglementaire applicable aux agents publics.

• **Les Commissions administratives paritaires (CAP)**

Les Commissions administratives paritaires (CAP) sont consultées sur des questions relatives à la situation individuelle des fonctionnaires de la Polynésie française. Elles peuvent également être réunies en formation disciplinaire afin d'examiner les situations individuelles susceptibles de relever d'une sanction des 2^e, 3^e ou 4^e groupes.

Les 56 cadres d'emplois de la fonction publique de la Polynésie française sont regroupés en 29 CAP compétentes pour l'examen des situations individuelles ou disciplinaires.

○ **Les CAP ordinaires**
Au cours de l'année 2025, 22 CAP ordinaires se sont tenues en présentiel : Parmi elles :

- 6 CAP ont porté sur les révisions de notation, les avancements, la promotion interne ainsi que sur un refus de titularisation au titre de l'année 2025 ;
 - 16 CAP ont concerné les révisions de notation, les avancements et la promotion interne au titre de l'année 2024.
- En complément des séances tenues en présentiel, les CAP ont également été consultées à distance par voie électronique, à 50 reprises afin d'examiner des dossiers individuels relatifs aux changements de position statutaire, aux prolongations d'activité et aux titularisations.

	2025	Motif
CAP ordinaires tenues en présentiel	22	Révisions de notation, avancements, promotions internes et refus de titularisation.
CAP ordinaires par voie électronique	50	Changements de position statutaire, prolongations d'activité et titularisation.
Total	72	

○ **Les CAP disciplinaires**
En 2025, 15 dossiers disciplinaires ont donné lieu à la saisine du Conseil de discipline, lequel intervient pour avis préalablement au prononcé de la sanction par l'autorité compétente. A l'issue des procédures engagées, une sanction a été prononcée dans l'ensemble des situations examinées, à l'exception d'un dossier faisant toujours l'objet d'une analyse complémentaire.

Parmi les dossiers instruits, 12 décisions se sont révélées conformes à la demande de l'autorité d'emploi et/ou à l'avis rendu par le conseil de discipline, traduisant une cohérence globale entre les propositions initiales, l'examen collégial et la décision finalement prononcées.

L'activité disciplinaire observée en 2025 témoigne ainsi de l'implication conjointe des représentants de l'administration et des représentants du personnel dans l'examen des situations individuelles relevant du champ disciplinaire.

● **La Commission paritaire consultative des ANFA (CPC-ANFA)**
Il existe 2 Commissions paritaires consultatives des agents non fonctionnaires de l'administration (CPC ANFA) distinctes :

- Une commission compétente pour les ANFA des services administratifs (SA), instituée par l'article 14 de la convention collective de travail des ANFA de la Polynésie française.
- Une commission compétente pour les ANFA des établissements publics territoriaux (EPA et EPIC), instituée par l'arrêté n° 1416 CM du 14 décembre 1990 portant création de commissions paritaires consultatives auprès des établissements publics territoriaux.

Au cours de l'année 2025, les CPC ANFA se sont réunies au total à 8 reprises :

- La CPC compétente pour les services administratifs s'est réunie 1 fois afin d'examiner une promotion au groupe supérieur.
- Les CPC compétentes pour les établissements publics se sont réunies à 7 reprises.

	2025
Nombre total de CPC ANFA des SA	1
Nombre total de CPC ANFA des EPA	7
Établissement de gestion et d'aménagement de TEVA (EGAT)	1
Office polynésien de l'habitat (OPH)	5
Institut de la statistique de la Polynésie française (ISPF)	1
Conservatoire artistique de la Polynésie française (CAPF)	0
Institut d'insertion médicoéducatif (IIME)	0
Institut de la jeunesse et des sports de la Polynésie française (IJSPF)	0

• Les Comités techniques paritaires (CTP)

L'année 2025 a été marquée par la mise en œuvre du processus électoral relatif au renouvellement des représentants du personnel au sein des Comités techniques paritaires (CTP).

A ce titre, l'arrêté n° 2008 PR du 25 septembre 2025 portant création des Comités techniques paritaires (CTP) des services, établissements publics administratifs et autorités administratives indépendantes de la Polynésie française et organisation des élections des représentants du personnel en leur sein, a permis la tenue des élections des représentants du personnel le 2 décembre 2025.

Sur les 46 CTP créés par l'arrêté précité, 45 ont pu procéder aux opérations de vote. Le même nombre d'arrêtés portant nomination des membres des CTP centraux et autonomes a ainsi pu être finalisé.

Au cours de l'année 2026, sont notamment prévues :

- L'organisation de nouvelles élections pour le CTP n° 33 regroupant le Centre des métiers d'art et de la mer de Polynésie française (CMMPF) et la délégation à la recherche (REC), ce comité n'ayant pas pu organiser le scrutin du 2 décembre 2025 en l'absence de liste de candidats déposée par les organisations syndicales ;
- La modification de la composition de certains CTP à la suite de la prise de fonctions des lauréats de concours et de la désignation des représentants des agents de droit privé, ces derniers étant appelés à exercer les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dévolues aux comités techniques paritaires.

Dans le cadre de leurs missions exercées au titre du CHSCT, les membres des CTP contribuent à la protection de la santé et de la sécurité des agents publics, quel que soit leur statut, à l'amélioration de leurs conditions de travail ainsi qu'au respect des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

8.2 Les grèves

En 2025, 6 préavis et mouvements de grève ont été recensés dans les services et établissements publics administratifs, contre 9 en 2024, traduisant une diminution du nombre de conflits sociaux au cours de l'exercice.

Les principaux mouvements recensés sont les suivants :

- Le 6 janvier 2025 : la Fédération de rassemblement des agents de l'administration de Polynésie (FRAAP) a déposé un préavis de grève générale à durée illimitée portant principalement sur la revalorisation du point d'indice et la révision des grilles indiciaires des catégories C, B et A. Le mouvement a repris le 28 juin 2025 avant d'être déclaré illicite par le tribunal de première instance de Papeete le 1er juillet 2025.
- Le 4 mars 2025 : un préavis a été déposé à la Flottille administrative de la direction de l'équipement (DEQ) par l'intersyndicale OTAHI et le Syndicat des gens de mer (SGM). Les revendications portaient notamment sur les conditions de départ à la retraite, le maintien du temps de travail hebdomadaire, le paiement d'heures supplémentaires et des régularisations indemnitaires, ainsi que des situations de titularisation. Un protocole de fin de conflit a été signé le 11 mars, après une journée de grève effective.
- Le 23 juin 2025 : Te Fare Tauhiti Nui – Maison de la Culture (TFTN) a fait l'objet d'un préavis déposé par la FRAAP comportant 7 revendications dont 5 relatives aux conditions et à l'organisation du travail et 2 sur les évolutions de carrière et la formation professionnelle. Un protocole de fin de conflits est intervenu le 1er juillet, après 2 jours de grève effective.
- Le 2 juillet 2025 : la FRAAP a déposé un préavis de grève générale à durée illimitée portant sur la revalorisation du point d'indice. Le mouvement a été suspendu avant que la grève ne devienne effective par courrier de l'organisation syndicale.
- Le 11 juillet 2025 : un nouveau préavis de grève générale à durée illimitée, déposé par la FRAAP sur le même motif, a été levé par l'organisation syndicale avant poursuite du mouvement.
- Le 22 août 2025 : un préavis a été déposé à la Flottille administrative de la DEQ par l'intersyndicale OTAHI et le SGM, présentant 7 points de revendication relatifs à la rémunération, la carrière et le recrutement des agents. Un protocole de fin de conflits est intervenu le 8 septembre, après 12 jours de grève effective.

En 2025, le nombre de préavis et mouvements de grève est en diminution par rapport à 2024, bien que plusieurs revendications aient porté sur des thématiques structurantes telles que la rémunération, l'évolution indiciaire et les conditions de travail. La majorité des conflits ayant donné lieu à une grève effective ont fait l'objet d'un protocole de fin de conflit, traduisant la poursuite du dialogue social au sein des services et établissements publics administratifs.

- Les chiffres clés à retenir :
- **Le nombre de séance tenue en CSFP** : 7 séances et 26 projets de texte examinés.
 - **Le nombre de consultation en CAP ordinaire** : 72 consultations dont 22 en présentiel et 50 par voie électronique.
 - **Le nombre de dossier disciplinaire ayant donné lieu à la saisine du Conseil de discipline** : 15 dossiers.
 - **Le nombre de réunion en CPC-ANFA** : 8 réunions.
 - **Le nombre de CTP ayant procédé aux élections des représentants du personnel** : 45 CTP sur 46.
 - **Le nombre de préavis et mouvements de grève recensés dans les services et EPA** : 6.

9 La parité femme-homme

La parité s'inscrit dans le principe d'égalité à valeur constitutionnelle. Elle vise à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes, et constitue un enjeu majeur pour l'administration, tant au regard de la représentativité des effectifs que de l'accès aux opportunités professionnelles et aux responsabilités.

L'analyse présentée dans cette partie vise à apprécier la place respective des femmes et des hommes au sein de l'administration polynésienne à travers plusieurs indicateurs relatifs à la composition des effectifs, aux dispositifs d'accès aux opportunités professionnelles, ainsi qu'à l'exercice de fonction d'encadrement.

Les éléments présentés ci-après permettent ainsi d'appréhender la répartition des femmes et des hommes selon leur statut d'agent, mais également au travers de différentes thématiques illustrant ainsi leur participation à la vie administrative et institutionnelle du Pays.

9.1 La répartition des femmes et des hommes par statut d'agent

L'analyse de la répartition des femmes et des hommes par statut d'agent porte exclusivement sur les effectifs occupant des emplois permanents. Les effectifs sur emplois non permanents ne sont donc pas intégrés à cette analyse.

Ainsi, sur les 7 861 effectifs recensés sur emplois permanents au 31 décembre 2025, 58,11 % sont des femmes contre 41,89 % d'hommes.

Cette répartition confirme la prédominance des femmes au sein de l'administration polynésienne. La féminisation des effectifs se poursuit ainsi dans la continuité des tendances observées depuis plus de quinze ans.

Cette représentation féminine est particulièrement marquée parmi les agents relevant du statut de la fonction publique de la Polynésie française (FPT), où elles représentent 58,94 % des effectifs, ainsi que parmi les agents relevant du statut des ANFA (57,80 %) et les effectifs affectés sur emplois fonctionnels (64,71 %).

A l'inverse, les effectifs relevant du statut des FEDA ainsi que des marins, dockers itinérants, suppléants et avocats demeurent très majoritairement masculins, les hommes représentant respectivement 54,76 % et 91,67 % des effectifs concernés.

		Femme	Homme	Total effectifs au 31/12/2025	Part des femmes	Part des hommes
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF	4 229	2 946	7 175	58,94%	41,06%
	...Dont les agents titulaires et stagiaires	2 997	2 297	5 294	56,61%	43,39%
	...Dont les agents non titulaires sur poste	1 232	649	1 881	65,50%	34,50%
	Fonctionnaires en service détaché auprès de l'administration de la Polynésie (FEDA)	19	23	42	45,24%	54,76%
	Sous-total :	4 248	2 969	7 217	58,86%	41,14%
Agents de droit privé	Effectifs relevant du statut ANFA	300	219	519	57,80%	42,20%
	Effectifs relevant des statuts de marins, dockers itinérant, suppléants, avocats	9	99	108	8,33%	91,67%
	Agents issus de la société civile affectés ou non sur emploi fonctionnel	11	6	17	64,71%	35,29%
	Sous-total :	320	324	644	49,69%	50,31%
Total effectifs sur emplois permanents		4 568	3 293	7 861	58,11%	41,89%

9.2 La répartition des femmes et des hommes par thématique particulière

S’agissant des recrutements par concours :

Dans le cadre des recrutements par concours, les femmes demeurent majoritaires parmi les candidats autorisés à concourir avec 61,95 % des candidatures recensées. Cette prédominance de femme se retrouve également parmi les lauréats, lesquels comptent 52,65 % de femmes.

L’analyse par session de concours met toutefois en évidence des disparités selon les filières et cadres d’emplois concernés. Ainsi :

- Les concours ouverts en 2024 et clôturés en 2025, ainsi que ceux ouverts en 2025 et à clôturer en 2026 présentent une majorité de candidatures féminines ;
- A l’inverse, les concours ouverts et clôturés en 2025 se caractérisent par une représentation majoritairement masculine, tant parmi les candidats autorisés à concourir que parmi les lauréats.

S’agissant de la composition des jurys, une légère majorité masculine est observée avec 53,33 % d’hommes contre 46,67 % de femmes.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Candidats autorisés à concourir	1 319	810	2 129	61,95%	38,05%
Au titre des concours ouverts en 2024 et clos en 2025	1 238	736	1 974	62,72%	37,28%
Au titre des concours ouverts en 2025 et clos en 2025	18	40	58	31,03%	68,97%
Au titre des concours ouverts en 2025 et à clôturer en 2026	63	34	97	64,95%	35,05%
Jury	14	16	30	46,67%	53,33%
Au titre des concours ouverts en 2024 et clos en 2025	6	6	12	50,00%	50,00%
Au titre des concours ouverts en 2025 et clos en 2025	8	10	18	44,44%	55,56%
Au titre des concours ouverts en 2025 et à clôturer en 2026	-	-	-	-	-
Lauréats	159	143	302	52,65%	47,35%
Au titre des concours ouverts en 2024 et clos en 2025	143	119	262	54,58%	45,42%
Au titre des concours ouverts en 2025 et clos en 2025	16	24	40	40,00%	60,00%
Au titre des concours ouverts en 2025 et à clôturer en 2026	-	-	-	-	-



S’agissant des examens professionnels :

Dans le cadre des 15 examens professionnels organisés au cours de l’année, les hommes sont légèrement majoritaires parmi les candidats autorisés à concourir avec 53,36 % des effectifs, contre 46,64 % de femmes.

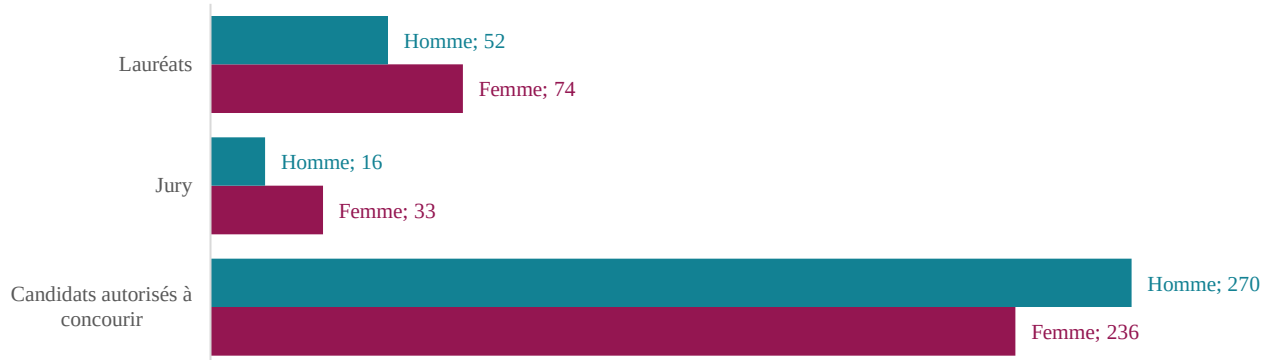
La répartition s’inverse toutefois parmi les lauréats, les femmes représentant 58,73 % des agents admis aux examens professionnels, contre 41,27 % d’hommes. Celles-ci obtiennent un taux de réussite supérieur à celui des hommes malgré une représentation initiale plus faible parmi les candidats autorisés à concourir.

Les femmes sont également majoritaires au sein des jurys d’examen, où elles représentent 67,35 % des membres désignés, contre 32,65 % d’hommes.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Candidats autorisés à concourir	236	270	506	46,64%	53,36%
Jury	33	16	49	67,35%	32,65%

Lauréats	74	52	126	58,73%	41,27%
----------	----	----	-----	--------	--------

Répartition des femmes et des hommes dans le cadre des examens professionnels



La représentation dans le dialogue social :

S'agissant des Comités techniques paritaires (CTP) :

En 2025, les Comités techniques paritaires (CTP) regroupent 735 membres, dont 447 femmes représentant 60,82 % des membres, contre 288 hommes représentant 39,18 %.

Les femmes demeurent plus représentées au sein des instances de dialogue social, ce qui peut être rapproché de la structure démographique globale des effectifs de la fonction publique, traditionnellement marquée par une forte présence féminine.

Il convient de rappeler que la parité applicable aux CTP concerne l'équilibre entre les représentants de l'administration et les représentants du personnel, et non la parité femmes-hommes. A ce titre, l'équilibre réglementaire est respecté, avec une composition pratiquement identique au sein des 2 collèges (367 représentants de l'administration et 368 représentants du personnel).

L'analyse par collège fait ressortir :

- Une répartition strictement équilibrée des hommes entre représentants de l'administration (144) et représentants du personnel (144) ;
- Une répartition également équilibrée des femmes entre représentants de l'administration (223) et représentants du personnel (224).

Ces données traduisent une participation homogène des femmes et des hommes au sein des instances consultatives, marquée par une représentation féminine significative dans le dialogue social.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Représentants de l'administration	223	144	367	60,76%	39,24%
Représentants du personnel	224	144	368	60,87%	39,13%
Total membres CTP	447	288	735	60,82%	39,18%

Répartition des femmes et des hommes au sein des Comités techniques paritaires (CTP)

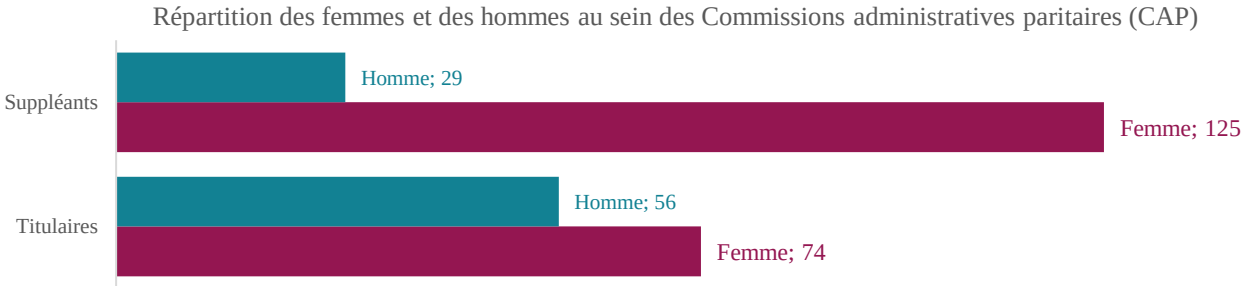


S'agissant des Commissions administratives paritaires (CAP) :

La composition des Commissions administratives paritaires (CAP) de la fonction publique de la Polynésie française, hors formations disciplinaires, fait apparaître une représentation féminine prépondérante, les femmes représentant 70,07 % des membres recensés contre 29,93 % d'hommes.

Cette représentation féminine est particulièrement marquée parmi les membres suppléants, où les femmes représentent 81,17 % des effectifs contre 18,83 % d’hommes. Elles demeurent également plus représentées parmi les membres titulaires avec 56,92 % contre 43,08 % d’hommes.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Titulaires	74	56	130	56,92%	43,08%
Suppléants	125	29	154	81,17%	18,83%
Total membres CAP	199	85	284	70,07%	29,93%



S’agissant des formations :

En 2025, l’offre de formation proposée par la DTI dans le cadre des formations transversales, a permis la réalisation de 1 028 actions de formation au bénéfice de 1 131 agents.

La répartition des stagiaires de formation fait apparaître une forte représentation féminine, les femmes représentant 72,68 % des bénéficiaires des formations contre 27,32 % d’hommes.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Nombre de stagiaire de formation	822	309	1 131	72,68%	27,32%



S’agissant des fonctions d’encadrement :

La répartition des femmes et des hommes dans les fonctions d’encadrement exercées au sein de l’administration polynésienne fait apparaître une représentation globalement paritaire avec 50,15 % de femmes et 49,85 % d’hommes.

Toutefois, l’analyse par niveaux hiérarchiques reflète des disparités selon les fonctions d’encadrement exercées :

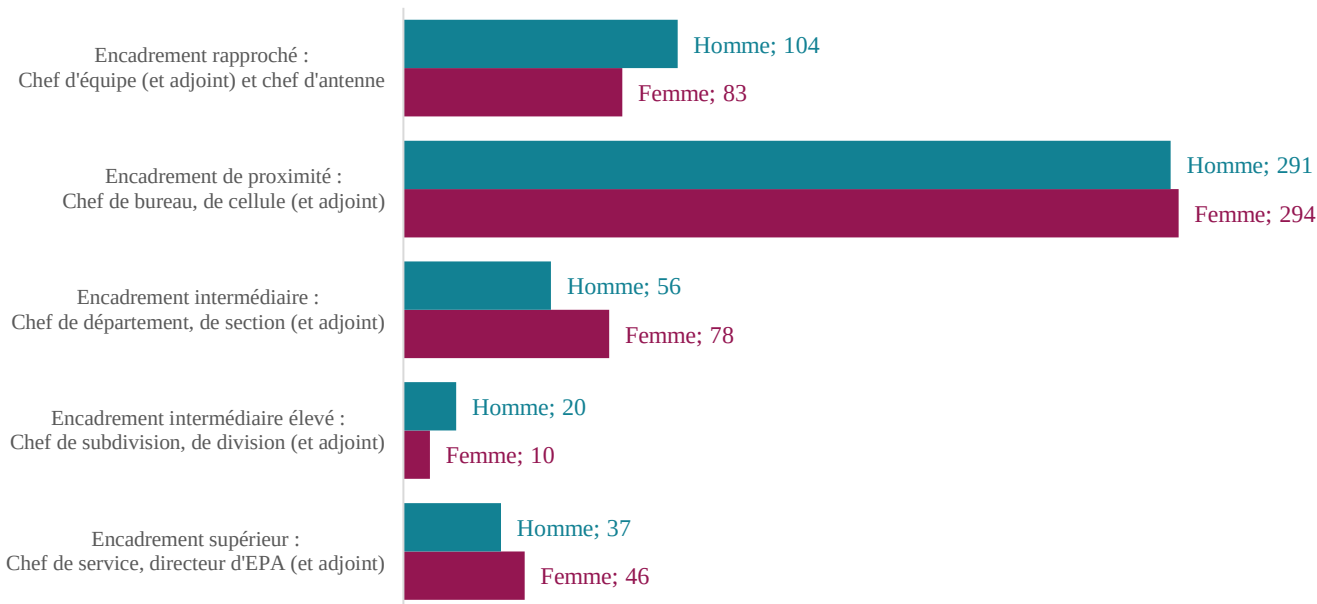
- Les femmes demeurent davantage représentées au niveau des fonctions d’encadrement supérieur et intermédiaire, représentant respectivement 55,42 % et 58,21 % des effectifs concernés ;
- Les hommes sont davantage représentés au niveau des fonctions d’encadrement intermédiaire élevé (66,67 %) ainsi que des fonctions d’encadrement rapproché (55,61 %) ;
- Les fonctions d’encadrement de proximité présentent quant à elles, une représentation quasiment paritaire avec 50,26 % de femmes et 49,74 % d’hommes.

Cette répartition met en évidence une présence relativement homogène des femmes et des hommes dans l’exercice des fonctions d’encadrement, tout en faisant apparaître certaines spécificités selon les niveaux hiérarchiques concernés.

	Femme	Homme	Total	Part des femmes	Part des hommes
Encadrement supérieur : Chef de service, directeur d'EPA (et adjoint)	46	37	83	55,42%	44,58%
Encadrement intermédiaire élevé : Chef de subdivision, de division (et adjoint)	10	20	30	33,33%	66,67%
Encadrement intermédiaire : Chef de département, de section (et adjoint)	78	56	134	58,21%	41,79%
Encadrement de proximité : Chef de bureau, de cellule (et adjoint)	294	291	585	50,26%	49,74%

Encadrement rapproché : Chef d'équipe (et adjoint) et chef d'antenne	83	104	187	44,39%	55,61%
Total effectifs avec fonctions d'encadrement	511	508	1019	50,15%	49,85%

Répartition des femmes et des hommes selon les fonctions d'encadrement



Les chiffres clés à retenir :

- **La féminisation des effectifs de l'administration se poursuit avec 58,11 % de femmes contre 41,89 % d'hommes.**
- **La répartition des femmes et des hommes dans le cadre des concours :** prédominance des femmes parmi les candidats autorisés à concourir (61,95 %) et les lauréats (52,65 %), tandis que les jurys présentent une légère majorité masculine (53,33 %).
- **La répartition des femmes et des hommes dans le cadre des examens professionnels :** les femmes sont largement représentées avec 54,29 % des candidats autorisés à concourir, 67,35 % des membres du jury et 57,26 % des lauréats.
- **La répartition des femmes et des hommes au sein des CTP :** équilibre réglementaire respecté entre représentants de l'administration (367) et du personnel (368) avec une répartition homogène des hommes (144 et 144) et des femmes (223 et 224).
- **La répartition des femmes et des hommes au sein des CAP :** représentation majoritairement féminine avec une part de 70,07 % contre 29,93 % d'hommes.
- **La répartition des femmes et des hommes dans le cadre des formations transversales :** représentation féminine importante avec 72,68 % des bénéficiaires.
- **La répartition des femmes et des hommes selon les fonctions d'encadrement :** représentation globalement paritaire avec 50,15 % de femmes et 49,85 % d'hommes avec certaines spécificités selon les niveaux hiérarchiques concernés.

Annexe 1 : La répartition des effectifs relevant des services administratifs et de l'autorité administrative indépendante par statut et nature d'emploi (emplois permanents – emplois non permanents)

		Situation au 31 décembre 2024	Situation au 31 décembre 2025	Variation 2024/2025	
				En chiffre	En %
Personnels sur emplois permanents					
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF (FPPF) en position d'activité	4 688	4 756	68	1,45%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	3 667	3 641	-26	-0,71%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	1021	1 115	94	9,21%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)	42	37	-5	-11,90%
	Sous-total :	4 730	4 793	63	1,33%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	411	349	-62	-15,09%
	Agents relevant des statuts de marins (CM), dockers itinérants (DI), suppléants (SR), avocats (AVOC)	125	108	-17	-13,60%
	Agents issus de la société civile affectés sur emploi fonctionnel	17	13	-4	-23,53%
	Sous-total :	553	470	-83	-15,01%
Total effectifs sur emplois permanents (a)		5 283	5 263	-20	-0,38%
Personnels sur emplois non permanents					
Agents de droit public	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	110	86	-24	-21,82%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	194	199	5	2,58%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs	50		-50	-
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (SITH, Tiaturi)	278	294	16	5,76%
Total effectifs sur emplois non permanents (b)		632	579	-53	-8,39%
Total général des effectifs (a+b)		5 915	5 842	-73	-1,23%

Annexe 2 : La répartition des effectifs relevant des établissements publics administratifs par statut et nature d'emploi (emplois permanents – emplois non permanents)

		Situation au 31 décembre 2024	Situation au 31 décembre 2025	Variation 2024/2025	
				En chiffre	En %
Personnels sur emplois permanents					
Agents de droit public	Agents relevant du statut de la fonction publique de la PF (FPPF) en position d'activité	2 366	2 419	53	2,24%
	- agents titulaires (TT) et stagiaires (STA)	1 848	1 653	-195	-10,55%
	- agents non titulaires (ANT) (sur article 641 31)	518	766	248	47,88%
	Fonctionnaires en service détachés auprès de l'administration de la PF (FEDA)	4	5	1	25,00%
	Sous-total :	2 370	2 424	54	2,28%
Agents de droit privé	Agents relevant du statut ANFA	189	170	-19	-10,05%

	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	6	4	-2	-33,33%
	Sous-total :	195	174	-21	-10,77%
	Total effectifs sur emplois permanents (a)	2 565	2 598	33	1,29%
	Personnels sur emplois non permanents				
Agents de droit public	Agents du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) hors éducation	16	20	4	25,00%
	Agents non titulaires (ANT) hors postes	18	122	104	577,78%
Autres personnes	Volontaires au développement (CVD) en fonction dans les services administratifs	2		-2	- 100,00%
	Personnes en activité sur d'autres dispositifs d'insertion professionnelle (SITH, Tiaturi)	15	11	-4	-26,67%
	Total effectifs sur emplois non permanents (b)	51	153	102	200,00%
	Total général des effectifs (a+b)	2 616	2 751	135	5,16%

Annexe 3 : La répartition des effectifs par entité administrative

Type de structure	Entité	Sigle	Effectifs	Part en %
Établissement public administratif	Centre Hospitalier de Polynésie française	CHPF	2143	25,86%
	Centre de Formation Professionnelle des Adultes	CFPA	104	1,25%
	TFTN-Maison de la culture Te Fare Tauhiti Nui	TFTN	100	1,21%
	Institut de la jeunesse et des sports PF	IJSPF	100	1,21%
	Institut d'Insertion Médico-Educatif	IIME	77	0,93%
	Fare Tama Hau	FTH	60	0,72%
	Institut de la Statistique de la Polynésie française	ISPF	49	0,59%
	Conservatoire artistique de Polynésie française	CAPF	49	0,59%
	Centre des métiers de la mer de Polynésie française	CMMPF	25	0,30%
	Musée de Tahiti et des îles Te Fare Iamanaha	MTI	23	0,28%
	Centre des Métiers d'Art	CMA	10	0,12%
AAI	Autorité polynésienne de la concurrence	APC	10	0,12%
Services administratifs	Direction de la santé	DSP	1176	14,19%
	Direction de l'équipement	DEQ	802	9,68%
	Direction générale de l'éducation et des enseignements	DGEE	796	9,60%
	Direction de l'aviation civile	DAC	250	3,02%
	Direction de l'agriculture	DAG	240	2,90%
	Direction des solidarités, de la famille et de l'égalité	DSFE	222	2,68%
	Service des moyens généraux	SMG	216	2,61%
	Direction des affaires foncières	DAF	155	1,87%
	Service d'accueil et de sécurité	SAS	145	1,75%
	Direction des talents et de l'innovation	DTI	116	1,40%
	Direction des impôts et des contributions publiques	DICP	108	1,30%
	Direction du système d'information	DSI	101	1,22%
	Direction des ressources marines	DRM	95	1,15%
	Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles	SEFI	93	1,12%
	Direction de la construction et de l'aménagement	DCA	83	1,00%
	Direction des transport terrestres	DTT	76	0,92%

Direction de la biosécurité	DBS	75	0,90%
Direction générale des affaires économiques	DGAE	69	0,83%
Direction du budget et des finances	DBF	69	0,83%
Direction de la jeunesse et des sports	DJS	60	0,72%
Service des parcs et jardins et de la propreté	SPJP	60	0,72%
Secrétariat Général du Gouvernement	SGG	50	0,60%
Direction de la culture et du patrimoine	DCP	40	0,48%
Direction polynésienne des affaires maritimes	DPAM	37	0,45%
Service du tourisme	SDT	34	0,41%
Direction de l'environnement	DIREN	31	0,37%
Agence de régulation de l'action sanitaire et sociale	ARASS	30	0,36%
Contrôle des dépenses engagées	CDE	30	0,36%
Direction du travail	TRAV	30	0,36%
Service du patrimoine archivistique et audiovisuel	SPAA	24	0,29%
Service de l'imprimerie officielle	IO	20	0,24%
Circonscription des Iles Marquises	CMQ	19	0,23%
Circonscription des Iles Sous-le-vent	CISL	18	0,22%
Service de l'artisanat traditionnel	ART	16	0,19%
Secrétariat général du Conseil économique social, environnemental et culturel	SG-CESEC	15	0,18%
Direction polynésienne de l'énergie	DPE	14	0,17%
Délégation aux affaires internationales, européennes et du Pacifique	DAIEP	14	0,17%
Délégation de la Polynésie française à Paris	DPF	12	0,14%
Agence de développement économique de la Polynésie française	ADE	11	0,13%
Circonscription des Tuamotu Gambier	CTG	11	0,13%
Délégation à l'habitat et à la ville	DHV	11	0,13%
Circonscription des Iles Australes	CAU	10	0,12%
Service de la communication	COM	10	0,12%
Délégation pour le développement des communes de la Polynésie française	DDC	9	0,11%
Direction de la commande publique	DCO	8	0,10%
Délégation pour la prévention de la délinquance de la jeunesse	DPDJ	7	0,08%
Direction générale de l'économie numérique	DGEN	6	0,07%
Service de la traduction et de l'interprétariat	STI	6	0,07%
Délégation polynésienne pour le suivi des conséquences des essais nucléaires	DSCEN	4	0,05%
Délégation à la recherche	REC	4	0,05%
Total général		8288	100%

Annexe 4 : La répartition du nombre de postes budgétaires par famille professionnelle du référentiel des métiers

	Code famille	Libellé de la famille professionnelle	Nombre de poste	Ratio 2025	Variation 2024/2025
	Domaine professionnel A : Pilotage, management et gestion des ressources internes		2769	31,82%	-0,24%
1	A01	Conception et évaluation des politiques publiques	78	0,90%	-0,03%
2	A02	Finances et budget	393	4,52%	-0,19%
3	A03	Fiscalité	101	1,16%	0,02%
4	A04	Ressources humaines	233	2,68%	-0,13%
5	A05	Affaires juridiques	129	1,48%	0,03%
6	A06	Moyens généraux	1162	13,35%	-0,13%
7	A07	Communication	63	0,72%	0,01%
8	A08	Systèmes d'information et TIC	179	2,06%	0,32%

9	A09	Logistique	431	4,95%	-0,13%
Domaine professionnel B : Politiques publiques d'aménagement et de développement			644	7,40%	0,01%
10	B01	Economie, commerce, industrie et développement des entreprises	31	0,36%	0,05%
11	B02	Agriculture, élevage et forêts	190	2,18%	-0,26%
12	B03	Pêche, perliculture et aquaculture	48	0,55%	-0,04%
13	B04	Tourisme et artisanat	14	0,16%	0,01%
14	B05	Energie et mines	9	0,10%	-0,01%
15	B06	Eaux et environnement	26	0,30%	-0,01%
16	B07	Affaires foncières	56	0,64%	0,06%
17	B08	Urbanisme et aménagement	57	0,66%	0,07%
18	B09	Transports aériens	171	1,97%	0,13%
19	B10	Transports maritimes	9	0,10%	0,01%
20	B11	Transports terrestres	30	0,34%	0,00%
21	B12	Recherche scientifique	3	0,03%	0,00%
Domaine professionnel C : Interventions techniques et sécurité			1458	16,75%	-0,41%
22	C01	Construction et maintenance des bâtiments	147	1,69%	0,01%
23	C02	Construction et maintenance des infrastructures portuaires, aéroportuaires, VRD	358	4,11%	-0,03%
24	C03	Topographie et cartographie	22	0,25%	-0,01%
25	C04	Ateliers mécaniques et véhicules	163	1,87%	-0,01%
26	C05	Ingénierie, installation et maintenance électro-technique, électronique	41	0,47%	0,01%
27	C06	Imprimerie	20	0,23%	0,01%
28	C07	Surveillance et sécurité	206	2,37%	-0,05%
29	C08	Hôtellerie et restauration	368	4,23%	-0,09%
30	C09	Espaces verts	59	0,68%	0,00%
31	C10	Flottille administrative	74	0,85%	-0,25%
Domaine professionnel D : Services à la population			1240	14,25%	-0,17%
32	D01	Education et enseignement	572	6,57%	-0,07%
33	D02	Animation, jeunesse et sports	61	0,70%	0,02%
34	D03	Emploi, formation et insertion professionnelles	60	0,69%	-0,04%
35	D04	Travail	15	0,17%	0,02%
36	D05	Social	472	5,42%	-0,02%
37	D06	Culture et patrimoine	60	0,69%	-0,07%
Domaine professionnel E : Santé publique			2351	27,02%	1,11%
38	E01	Soins et prévention	1543	17,73%	1,15%
39	E02	Assistance aux soins	552	6,34%	0,06%
40	E03	Soins de rééducation	46	0,53%	0,01%
41	E04	Biosécurité et veille sanitaire	52	0,60%	-0,08%
42	E05	Soins médico-techniques	158	1,82%	-0,03%
Hors domaines professionnels du référentiel des métiers			240	2,76%	-0,31%
#N/A			240	2,76%	-0,31%
Total			8702	100%	

Sources : Documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) des services administratifs, établissements publics administratifs et de l'autorité administrative indépendante.

Annexe 5 : La répartition du nombre de postes budgétaires par métier

	Code métier	Métier	Nombre de poste	Ratio
	Domaine professionnel A : Pilotage, management et gestion des ressources internes		2769	31,82%
1	A01-01	Chargé d'étude et d'audit	8	0,09%

2	A01-02	Contrôleur de gestion	4	0,05%
3	A01-03	Chargé de la planification des politiques publiques	5	0,06%
4	A01-04	Chargé d'études statistiques	26	0,30%
5	A01-05	Enquêteur	16	0,18%
6	A01-06	Responsable qualité	14	0,16%
7	A01-07	Assistant qualité	5	0,06%
8	A02-01	Chargé de gestion financière, budgétaire et comptable	36	0,41%
9	A02-02	Chargé des opérations budgétaires et comptables	304	3,49%
10	A02-03	Agent de caisse	53	0,61%
11	A03-01	Chargé de la conservation des hypothèques	1	0,01%
12	A03-02	Chargé du contrôle fiscal et de la vérification des entreprises	12	0,14%
13	A03-03	Chargé de gestion fiscale	67	0,77%
14	A03-04	Chargé du recouvrement	21	0,24%
15	A04-01	Chargé des ressources humaines	164	1,88%
16	A04-02	Chargé des concours et de la mobilité	6	0,07%
17	A04-03	Chargé de formation	14	0,16%
18	A04-04	Chargé de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)	10	0,11%
19	A04-05	Chargé de paie	27	0,31%
20	A04-06	Animateur santé et sécurité au travail	12	0,14%
21	A05-01	Juriste	129	1,48%
22	A06-01	Responsable administratif et financier	56	0,64%
23	A06-02	Documentaliste	3	0,03%
24	A06-03	Chargé de projet de développement	90	1,03%
25	A06-04	Instructeur de dossier	158	1,82%
26	A06-05	Secrétaire	554	6,37%
27	A06-06	Chargé d'accueil	89	1,02%
28	A06-07	Employé de bureau	159	1,83%
29	A06-08	Vaguemestre polyvalent	47	0,54%
30	A06-09	Acheteur public	6	0,07%
31	A07-01	Chargé de communication	52	0,60%
32	A07-02	Réalisateur - producteur de documents audiovisuels et numériques	1	0,01%
33	A07-03	Concepteur, réalisateur de produit multimédia	2	0,02%
34	A07-04	Traducteur - interprète	8	0,09%
35	A08-01	Administrateur de bases de données	1	0,01%
36	A08-02	Analyste - développeur d'applications	25	0,29%
37	A08-03	Chargé d'administration et d'exploitation des systèmes et réseaux	42	0,48%
38	A08-04	Chef de projet informatique	77	0,88%
39	A08-05	Chargé d'assistance et de support utilisateurs	34	0,39%
40	A09-01	Responsable logistique	35	0,40%
41	A09-02	Gestionnaire des marchés publics	31	0,36%
42	A09-03	Gestionnaire de stocks	79	0,91%
43	A09-04	Déclarant en douane	4	0,05%
44	A09-05	Agent d'installation et de manutention de structures mobiles	24	0,28%
45	A09-06	Agent polyvalent de logistique, de maintenance et d'entretien	258	2,96%
Domaine professionnel B : Politiques publiques d'aménagement et de développement			644	7,40%
46	B01-01	Chargé d'études socio-économiques	13	0,15%
47	B01-02	Chargé de la veille et de la sécurité en matière économique	1	0,01%
48	B01-03	Chargé du contrôle de la réglementation économique	17	0,20%
49	B02-01	Ingénieur en développement agricole	29	0,33%

50	B02-02	Conseiller en développement agricole	29	0,33%
51	B02-03	Chargé de soutien technique en développement agricole	10	0,11%
52	B02-04	Chargé du contrôle phytosanitaire	30	0,34%
53	B02-05	Animateur - vulgarisateur agricole	28	0,32%
54	B02-06	Agent d'élevage	1	0,01%
55	B02-08	Agent forestier	25	0,29%
56	B02-09	Pépiniériste	38	0,44%
57	B03-01	Chargé de la gestion et de la valorisation des ressources aquatiques	17	0,20%
58	B03-02	Chargé du contrôle des activités marines et de la préservation des ressources marines	12	0,14%
59	B03-03	Contrôleur de la qualité des perles	13	0,15%
60	B03-04	Technicien d'élevage aquacole	3	0,03%
61	B03-05	Opérateur d'élevage aquacole	3	0,03%
62	B04-01	Chargé du développement touristique	9	0,10%
63	B04-02	Agent de développement et d'animation de l'artisanat	5	0,06%
64	B05-02	Chargé d'affaires en énergie	9	0,10%
65	B06-01	Chargé d'affaires environnement	15	0,17%
66	B06-02	Inspecteur des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	3	0,03%
67	B06-03	Contrôleur des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE)	3	0,03%
68	B06-04	Chargé de la collecte des données hydrologiques	5	0,06%
69	B07-01	Avocat en matière foncière	3	0,03%
70	B07-02	Conseiller en matière foncière	1	0,01%
71	B07-04	Gestionnaire des biens domaniaux	52	0,60%
72	B08-01	Chef de projet urbanisme et aménagement	24	0,28%
73	B08-02	Préventionniste	5	0,06%
74	B08-03	Chargé de la prévention des risques naturels	3	0,03%
75	B08-04	Instructeur d'urbanisme	25	0,29%
76	B09-01	Responsable du système de management/gestion de la sécurité de l'aviation civile (SMS/SGS)	1	0,01%
77	B09-02	Chargé de l'exploitation technique et des informations aéronautiques	1	0,01%
78	B09-03	Chargé de la qualité de service	3	0,03%
79	B09-04	Agent du service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aérodromes (SSLIA)	160	1,84%
80	B09-05	Agent d'information de vol d'aérodrome (AFIS)	4	0,05%
81	B09-06	Agent de prévention du péril animalier sur les aérodromes (PPA)	2	0,02%
82	B10-01	Chargé du développement du transport maritime	2	0,02%
83	B10-02	Chargé de la sécurité des navires	7	0,08%
84	B11-01	Chef de projet des transports et des déplacements terrestres	6	0,07%
85	B11-02	Chargé de la sécurité routière	1	0,01%
86	B11-03	Inspecteur du permis de conduire et de la sécurité routière	8	0,09%
87	B11-04	Contrôleur routier	5	0,06%
88	B11-05	Contrôleur technique de véhicules	10	0,11%
89	B12-01	Chercheur	3	0,03%
Domaine professionnel C : Interventions techniques et sécurité			1458	16,75 %
90	C01-01	Chef de projet bâtiments	20	0,23%
91	C01-02	Chargé d'opérations bâtiment	17	0,20%
92	C01-03	Projeteur	15	0,17%
93	C01-04	Responsable de travaux bâtiment	19	0,22%
94	C01-05	Agent du bâtiment	76	0,87%
95	C02-01	Chef de projet infrastructures	26	0,30%

96	C02-02	Chargé d'opérations infrastructures	40	0,46%
97	C02-03	Responsable de travaux infrastructures	60	0,69%
98	C02-04	Agent d'exploitation des phares et balises	7	0,08%
99	C02-05	Agent de maintenance des infrastructures - Voiries, aéroports, ports	225	2,59%
100	C03-01	Géomaticien	6	0,07%
101	C03-03	Géomètre	9	0,10%
102	C03-04	Opérateur topographe	7	0,08%
103	C04-01	Responsable d'atelier mécanique et véhicule	6	0,07%
104	C04-02	Mécanicien	41	0,47%
105	C04-03	Tôlier soudeur	8	0,09%
106	C04-04	Chauffeur poids lourd	32	0,37%
107	C04-05	Conducteur d'engins	43	0,49%
108	C04-06	Chauffeur de transport en commun de personnes	32	0,37%
109	C04-07	Agent de station de carburant	1	0,01%
110	C05-01	Ingénieur électronique, électrotechnique ou biomédical	4	0,05%
111	C05-02	Technicien de maintenance en électrotechnique	37	0,43%
112	C06-01	Chef de fabrication	1	0,01%
113	C06-02	Opérateur de saisie	9	0,10%
114	C06-03	Correcteur	1	0,01%
115	C06-04	Maquettiste d'imprimerie	2	0,02%
116	C06-05	Imprimeur - reprographe	5	0,06%
117	C06-06	Façonnier	2	0,02%
118	C07-03	Agent de sécurité incendie et d'assistance à personnes	30	0,34%
119	C07-04	Coordonnateur d'assistance et de sécurité	12	0,14%
120	C07-05	Chef de brigade de sécurité	8	0,09%
121	C07-06	Agent de surveillance et de sécurité	156	1,79%
122	C08-01	Cuisinier	36	0,41%
123	C08-02	Agent polyvalent de restauration	27	0,31%
124	C08-03	Lingère	11	0,13%
125	C08-04	Agent d'entretien de locaux et d'espaces publics	294	3,38%
126	C09-01	Chef de projet aménagement paysager	2	0,02%
127	C09-02	Agent de production végétale	7	0,08%
128	C09-03	Agent d'entretien et d'embellissement d'espaces verts	50	0,57%
129	C10-01	Officier de pont	14	0,16%
130	C10-02	Officier mécanicien	12	0,14%
131	C10-03	Personnel subalterne pont	37	0,43%
132	C10-04	Personnel subalterne machine	9	0,10%
133	C10-05	Personne désignée à terre	2	0,02%
Domaine professionnel D : Services à la population			1240	14,25%
134	D01-01	Enseignant généraliste ou technique	95	1,09%
135	D01-02	Enseignant artistique	40	0,46%
136	D01-03	Formateur professionnel	63	0,72%
137	D01-04	Psychologue en orientation scolaire	5	0,06%
138	D01-05	Assistant d'éducation	338	3,88%
139	D01-06	Gestionnaire administratif des affaires scolaires	31	0,36%
140	D02-01	Chargé de développement des activités physiques et sportives ou de jeunesse et d'éducation populaire	24	0,28%
141	D02-02	Régisseur d'opérations événementielles	6	0,07%
142	D02-03	Technicien du spectacle	31	0,36%
143	D03-01	Chargé d'ingénierie de formation professionnelle	18	0,21%

144	D03-02	Conseiller en emploi, formation et insertion professionnelles	38	0,44%
145	D03-03	Psychologue du travail	4	0,05%
146	D04-01	Inspecteur du travail	4	0,05%
147	D04-02	Contrôleur du travail	6	0,07%
148	D04-03	Agent d'information et de conciliation en droit du travail	5	0,06%
149	D05-01	Chargé d'action sociale	27	0,31%
150	D05-02	Travailleur social	236	2,71%
151	D05-03	Psychologue clinicien	55	0,63%
152	D05-04	Agent d'éducation pour élèves en situation de handicap	154	1,77%
153	D06-01	Chargé du patrimoine culturel	22	0,25%
154	D06-02	Médiateur culturel	5	0,06%
155	D06-03	Bibliothécaire	2	0,02%
156	D06-04	Agent de bibliothèque	4	0,05%
157	D06-05	Archiviste	27	0,31%
Domaine professionnel E : Santé publique			2351	27,02%
158	E01-01	Médecin	364	4,18%
159	E01-02	Biologiste médical	14	0,16%
160	E01-03	Chirurgien-dentiste	27	0,31%
161	E01-04	Pharmacien	11	0,13%
162	E01-05	Cadre Sage-femme	4	0,05%
163	E01-06	Sage-femme	83	0,95%
164	E01-07	Cadre de santé	76	0,87%
165	E01-08	Infirmier	888	10,20%
166	E01-09	Chargé de programmes de santé	8	0,09%
167	E01-10	Auxiliaire de santé publique	68	0,78%
168	E02-01	Aide-soignant	393	4,52%
169	E02-02	Assistant dentaire	28	0,32%
170	E02-03	Hygiéniste dentaire	19	0,22%
171	E02-04	Auxiliaire de puériculture	9	0,10%
172	E02-05	Aide médico-psychologique	5	0,06%
173	E02-06	Ambulancier	34	0,39%
174	E02-07	Brancardier	54	0,62%
175	E02-09	Assistant de régulation médicale	10	0,11%
176	E03-01	Masseur-kinésithérapeute	16	0,18%
177	E03-02	Ergothérapeute	7	0,08%
178	E03-03	Diététicien-nutritionniste	11	0,13%
179	E03-04	Orthophoniste	2	0,02%
180	E03-05	Psychomotricien	10	0,11%
181	E04-01	Vétérinaire	9	0,10%
182	E04-02	Chargé d'études en génie sanitaire	4	0,05%
183	E04-03	Technicien sanitaire	39	0,45%
184	E05-01	Physicien médical	5	0,06%
185	E05-02	Manipulateur d'électroradiologie	50	0,57%
186	E05-03	Préparateur en pharmacie	36	0,41%
187	E05-04	Technicien de laboratoire médical	67	0,77%
Hors domaines professionnels du référentiel des métiers			240	2,76%
#N/A			240	2,76%
Total			8702	100%

Sources : Documents uniques d'organisation et de gestion (DUOG) des services administratifs, établissements publics administratifs et de l'autorité administrative indépendante.

4.2 Système d'information

Cette année charnière a été marquée par une accélération sans précédent de la transformation numérique de notre administration. Au-delà de la simple gestion technique, la Direction du système d'information (DSI) s'est affirmée comme un partenaire stratégique incontournable, garantissant la résilience des services publics, la sécurité de nos données souveraines et la modernisation de l'expérience offerte aux usagers polynésiens.

Forts d'une équipe engagée de plus de 100 agents et appuyés par des moyens budgétaires à la hauteur de des ambitions du pays, la DSI a œuvré sur tous les fronts : de la consolidation de ses infrastructures invisibles mais vitales, jusqu'à la livraison d'applications métiers concrètes qui changent le quotidien des services et des citoyens.

Au regard de la gestion administrative, financière et humaine : le socle de la capacité d'action de la DSI

La performance de la DSI repose avant tout sur une gestion rigoureuse de ses ressources. Le Bureau administratif et financier (BAF) a assuré avec efficacité le pilotage d'un budget de fonctionnement exécuté à hauteur de presque 900 millions de F CFP et d'un budget d'investissement conséquent, témoignant de la volonté du Pays de soutenir sa transition numérique.

- Une gestion des Ressources Humaines dynamique

Au 31 décembre 2025, la DSI compte 101 agents actifs. L'année a été marquée par une nécessaire réorganisation pour pallier le turn-over naturel et renforcer des secteurs clés. Une modification de l'arrêté n° 1733 CM du 25 août 2022 portant création, organisation et fonctionnement de la direction du système d'information a été acté en décembre 2025.

La montée en puissance des compétences internes sur les nouvelles technologies (cyber, cloud, data/ia) est une priorité. Ainsi, la DSI a lancé, avec l'appui du MFT et de la DTI, un chantier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui se traduira par des actions en 2026.

- L'optimisation de la commande publique

Sur le plan financier, la DSI a optimisé ses processus d'achat. Face à la complexité de certains marchés publics, il a fallu faire preuve d'agilité en recourant davantage aux centrales d'achat, garantissant ainsi la rapidité d'approvisionnement tout en sécurisant juridiquement nos dépenses. Les gains constatés sont couramment de l'ordre de 40 à 50% en comparaison aux marchés formalisés habituels. Une attention particulière a été apportée pour que des entreprises du numérique locales puissent intervenir pour assurer le support, l'expertise, la maintenance, l'accompagnement.

Au regard de la stratégie, la gouvernance et l'expérience utilisateur : dessiner l'administration de demain

Le Bureau stratégie a joué un rôle de tour de contrôle, alignant les développements technologiques sur les priorités gouvernementales et veillant à la cohérence d'ensemble.

- Une approche centrée sur l'utilisateur (UX/UI)

Une étape décisive a été franchie dans l'harmonisation des interfaces numériques. Grâce à la mise en place du "Design System" du Gouvernement, des standards visuels et ergonomiques communs sont définis. Concrètement, cela signifie qu'un usager qui navigue sur une application de la DAF, de la Présidence ou de la Direction de la Culture, bénéficie d'une expérience fluide, cohérente et reconnaissable. Cette standardisation a déjà été éprouvée sur des projets phares comme la plateforme Rumia. Un guide rédactionnel a été intégré à ce dispositif afin de simplifier la manière d'échanger avec nos usagers.

- L'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) : le trait d'union avec les métiers

Les chefs de projet AMO, déployés au plus près des services (DPAM, DRM, DGAE, DTT, SEFI, etc.), ont assuré un rôle crucial d'interface. Ils traduisent les besoins métiers en solutions techniques viables. Cette année, leur action a permis de débloquent des situations complexes et de piloter la modernisation de services entiers, de la gestion des navires à la numérisation des aides économiques, garantissant que l'outil informatique serve réellement les agents de terrain.

- La gouvernance de la donnée et l'innovation

Des études structurantes pour l'avenir ont également été lancées, notamment sur l'archivage électronique à valeur probante (pour que le numérique ait la même valeur légale que le papier) et sur l'usage de l'Intelligence Artificielle.