



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française

Polynésie française

## **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018**

Centre de Gestion et de Formation

Novembre 2019

## Table des matières

Table des matières.....	2
Introduction.....	4
<b>1.LA DIRECTION DES RESSOURCES .....</b>	<b>8</b>
1.1 Contexte .....	8
1.2 Les effectifs du centre de gestion et de formation.....	9
1.3 L'absentéisme .....	9
1.4 Une direction des ressources polyvalente et soutien des autres directions.....	9
1.5 L'exécution financière des dépenses.....	10
1.5.1 En section d'investissement.....	10
1.5.2 En section de fonctionnement.....	11
1.6 L'exécution financière des recettes.....	11
1.7 Le projet immobilier du CGF.....	12
1.8 Le pôle des systèmes d'information .....	12
<b>2.LA DIRECTION DE LA FORMATION.....</b>	<b>13</b>
1.Bilan de l'offre de formation.....	13
1.1 Bilan Quantitatif.....	13
1.2 Bilan financier.....	15
<b>3.LA DIRECTION DU STATUT.....</b>	<b>15</b>
Contexte.....	15
1. Le conseil juridique aux communes.....	16
1.1 Appui juridique.....	16
1.2 Actions de formation et soutien à la direction de la formation.....	17
2.Les instances consultatives.....	17
2.1.Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique des Communes .....	17
2.2 La Commission administrative paritaire transitoire unique.....	18
2.3 Les instances disciplinaires .....	19
2.4 La commission de déontologie .....	20
2.5 Le comité médical .....	20
2.6 Le remboursement des décharges d'activité de service (DAS).....	20
3. Les partenariats.....	21
3.1 Interservices.....	21

3.2 Les services du Haut-commissariat.....	21
4. LE SERVICE EMPLOI CONCOURS.....	21
1. Les Concours.....	21
1.1 Suivi des lauréats du concours A 2017.....	21
1.2 L'ouverture et l'organisation de concours de catégorie B, au titre de l'année 2018 .....	22
2. La bourse de l'Emploi.....	23
2.1 Répartition des emplois permanents et temporaires (par archipel et EPCI).....	24
2.2 Répartition des offres d'emploi par spécialité .....	24
3. Les épreuves physiques de recrutement.....	25

## Introduction

Créé le 29 novembre 2011, le centre de gestion et de formation est un établissement public local à caractère administratif dont la vocation première est de mettre ses compétences à disposition des communes.

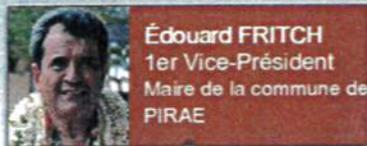
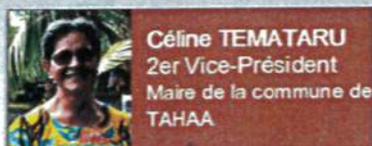
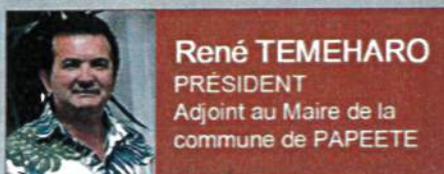
Le CGF a notamment pour mission :



Pour exercer ses missions, le CGF est organisé en quatre directions ou services placés sous l'autorité d'une direction générale des services :

- la direction des ressources
- la direction de la formation
- la direction du statut
- le service emploi concours.

## Organigramme du Conseil d'Administration du Centre de Gestion et Formation (C.G.F)

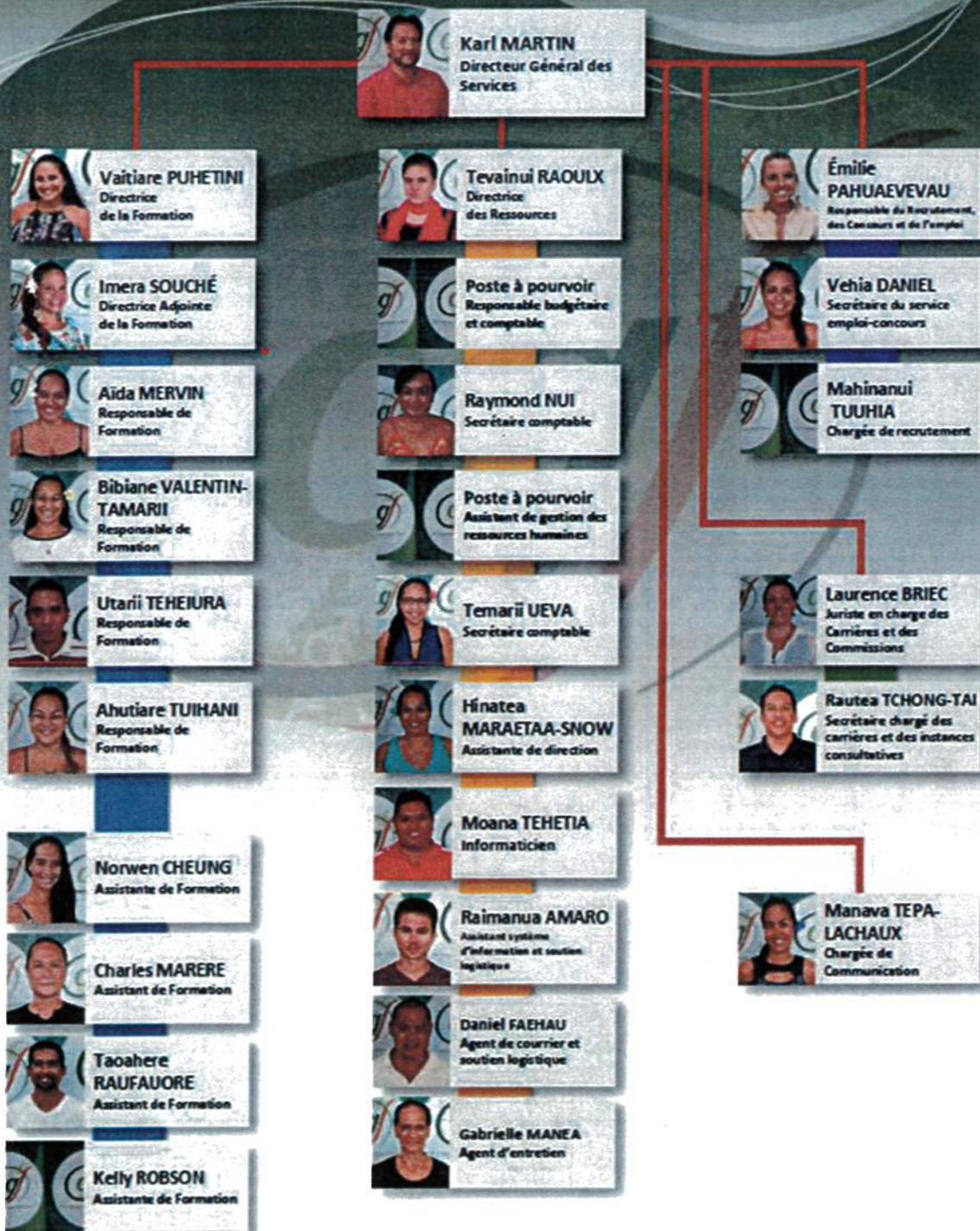


L'organe délibérant du CGF, le Conseil d'administration, est constitué depuis 2014 de 11 élus communaux dont le mandat court jusqu'en 2020. Ils représentent tous les maires et présidents de groupements de communes, élus par les maires et les présidents de groupements de communes.

En 2018, après le décès de notre regretté 1<sup>er</sup> Vice-Président du CGF, Monsieur Ronald TUMAHAI, maire de la ville de Punaauia, Monsieur John TOROMONA est devenu membre titulaire du conseil d'administration.

Le nombre de vice-présidents a été ramené à trois.

## Organigramme du Centre de Gestion et de Formation (CGF)





## ARRIVEES

Emilie PAHUAIVEVAU, responsable service  
Emploi Concours  
Mahinanui TUUHIA, assistante au service  
Emploi Concours  
Ahutiare TUIHANI chargée de formation  
Taoahere RAUFAUORE , assistant de  
formation



## DEPARTS

Tamara DAUPHIN-LEHARTEL, Dir du Statut  
Jones TEMEHARO-PAHUIRI, responsable service  
emploi concours  
Marurai RIVETA, agent Emploi concours  
Herenui BARFF, assistant de formation

Conformément aux orientations validées par le Conseil d'administration, l'année 2018 a été marquée par la poursuite de l'accompagnement de la mise en œuvre de la Fonction publique des communes, l'organisation du le concours du cadre d'emploi « Maîtrise » (catégorie B) et la finalisation du projet d'acquisition d'un terrain pour implantation du futur siège de l'établissement.

Les partenariats entre différentes institutions publiques ont été maintenus et renforcés.

Le principe validé par le Conseil d'administration de l'adhésion au Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres De Gestion devra permettre à terme de renforcer la coopération entre CDG, de bénéficier de soutien lors de la rédaction du futur schéma directeur des systèmes d'information, dans le cadre de la modernisation du fonctionnement du CGF.

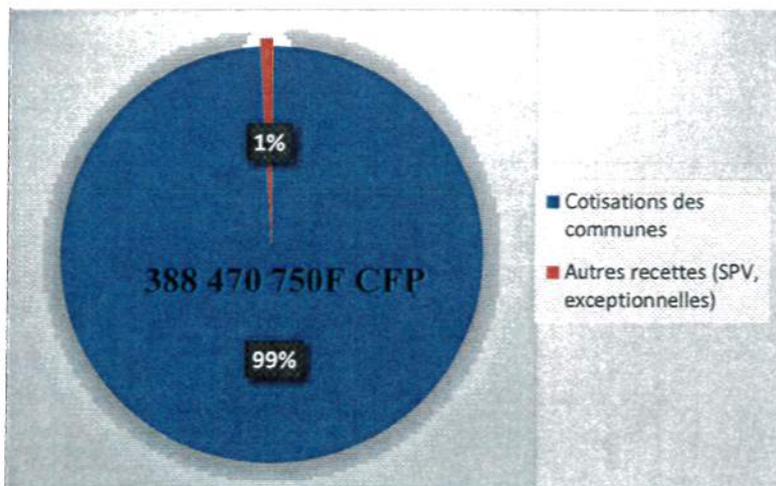
Pour l'année 2018, quatre séances du Conseil d'administration ont été tenues et 31 délibérations votées.

## 1. LA DIRECTION DES RESSOURCES

### 1.1 Contexte

Les recettes proviennent majoritairement des cotisations versées par les communes en fonction de leur masse salariale et s'élèvent à 388 470 750 F CFP pour 2018 (données CA 2018).

Le budget 2018 a été voté avec un financement par les contributions communales à hauteur de 392 513 862 F CFP, augmenté de produits exceptionnels pour atteindre au total 401 075 777 F CFP.



## 1.2 Les effectifs du centre de gestion et de formation

27 emplois permanents au 1<sup>er</sup> janvier 2018, répartis comme suit : 25 fonctionnaires titulaires, 1 agent stagiaire, et 1 agent en position de détachement.

- 3 agents de catégorie A « Conception », dont 2 femmes titulaires et un cadre en détachement (14.81% de l'effectif mesuré)
- 7 agents de catégorie B « Maîtrise ». Parmi ces techniciens, 4 d'entre eux se répartissent à la direction de la formation, 2 se trouvent au service emploi concours, et le dernier est juriste à la direction du statut.

Ces encadrants intermédiaires représentent 26% de l'effectif observé.

- 16 agents de catégorie C « Application ».
- 1 agent de catégorie D, « Exécution » chargé de l'entretien des locaux.



37%



53%

La Direction des Ressources assure, en tant que fonction support, la préparation, l'exécution et le suivi du budget principal, et veille à optimiser la gestion des deniers publics en conformité avec la réglementation. Elle apporte son expertise aux autres directions sur l'aspect financier des missions qu'elles doivent mener, et organise les sessions du conseil d'administration tout en garantissant aux bénéficiaires de formation au CGF une qualité d'accueil.

La Direction des Ressources se compose fin 2018 de 8 agents :

- 1 cadre de catégorie A
- 6 agents de catégorie C
- 1 agent de catégorie D,

ayant pour mission la gestion des ressources humaines, celle du réseau informatique et plus largement, la partie logistique du centre, en sus de la gestion comptable.

L'effectif de la direction est passé de 10 agents en 2017 à 8 fin 2018, avec le départ de 2 agents du cadre d'emploi « application ». Le recrutement de 2 agents pour renforcer l'équipe est prévu au 1<sup>er</sup> trimestre 2019, dans le cadre d'une modification plus globale de l'organigramme fonctionnel du CGF établi en 2014, et d'un renforcement attendu du taux d'encadrement.

## 1.3 L'absentéisme

L'absence de son poste de travail recoupe des réalités plurielles : une formation, un jour de congé, un arrêt maladie. Ici, ce sont les absences pour raison de santé qui sont comptabilisées pour mesurer l'absentéisme.

On compte 243 jours d'absentéisme (we inclus), dont 231 jours d'arrêt maladie pour l'ensemble des agents du CGF soit une moyenne de 20 jours par mois, traduisant une légère augmentation par rapport à 2017.

## 1.4 Une direction des ressources polyvalente et soutien des autres directions

En charge de l'élaboration et de l'exécution budgétaire, la direction des ressources travaille conjointement avec toutes les directions et apporte soutien administratif (procédures, règlements, engagements comptables et mandatements) et logistique à l'ensemble des directions (gestion des stocks de fournitures de tous genres, dépôt et récupération de matériels nécessaires aux actions du centre) et assure une mission de conseil dans ses domaines de compétences.

Composée de 10 agents en début d'année, la direction veille à fournir les moyens nécessaires au bon déroulement de l'ensemble des actions menées par le centre et au bon fonctionnement général de la structure.

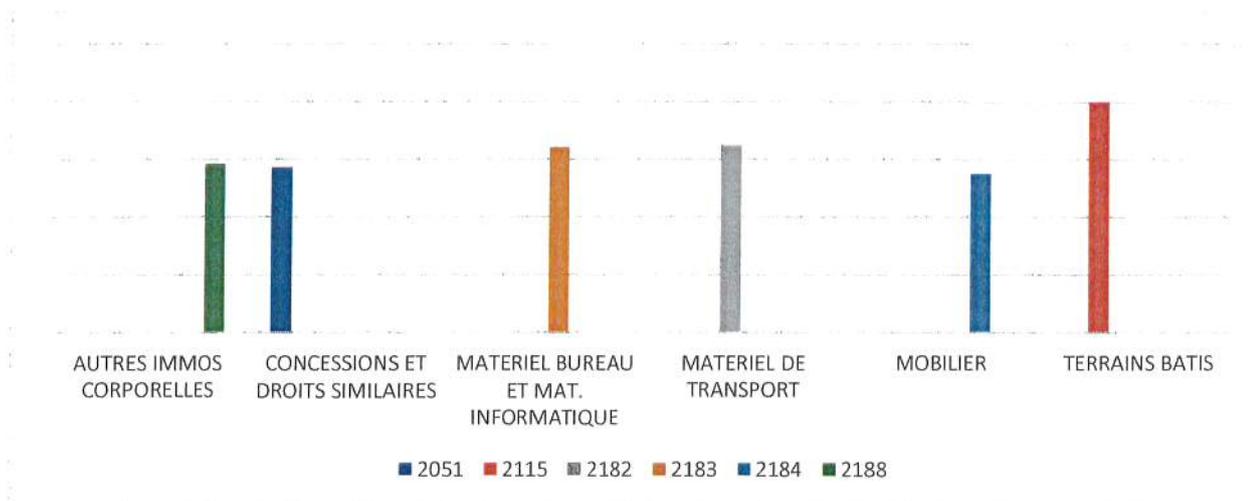
## 1.5 L'exécution financière des dépenses

Pour 2018, 1 886 mandats de paiement ont été établis, contre 1 899 en 2017. Le nombre de mandats reste stable, mais traduit en valeur financière une activité en hausse de +20 millions par rapport à 2017.

### 1.5.1 En section d'investissement

Côté dépenses, l'année 2018 est marquée par la conclusion d'un achat immobilier, à Papeete, pour 101 538 103 F CFP, dans la perspective d'implantation d'un futur siège pour le CGF. La section d'investissement enregistre donc une hausse de 95,5 millions de francs CFP par rapport à 2017.

En outre, le parc automobile du CGF a accueilli un scooter de service ainsi qu'un véhicule pour un montant de 3 150 000 F CFP, en remplacement de celui acquis en 2011 et revendu en fin d'année 2018.



L'acquisition de matériel de bureau et informatique à hauteur de 2 800 869 F CFP s'inscrit dans une démarche de modernisation et de performance des outils utilisés et d'harmonisation du parc informatique déployé au CGF.

Par ailleurs, l'instauration du Règlement Général de Protection des Données (RGPD) oblige les communes et leurs établissements publics à assurer la protection des informations personnelles collectées depuis juin 2018. Désormais, les personnes concernées par le traitement des données personnelles doivent être informées sur l'utilisation de leurs données et des droits dont elles disposent. Le service informatique devra axer sa réflexion sur les mesures garantissant un niveau de sécurité adapté au risque, en conformité avec le RGPD, sur l'utilisation des logiciels métiers du CGF, notamment en désignant un délégué à la protection des données (DPO) et en établissant des mesures d'inviolabilité des données informatiques.

Le taux d'exécution de la section d'investissement pour l'année est de 23%.

### 1.5.2 En section de fonctionnement

La section de fonctionnement comptabilise au total 303 234 439 F CFP en opérations réelles de dépenses, soit +14 ,6 millions par rapport à 2017 (288 536 416 F CFP). Le taux d'exécution s'élève à 33% et tient compte du résultat cumulé des exercices précédents, contrairement aux autres années, où le taux de réalisation était calculé par rapport aux prévisions de crédits de l'exercice affectées par chapitres.

### 1.6 L'exécution financière des recettes

Concernant les recettes de fonctionnement, 1 217 titres ont été émis pour un montant de 401 075 777 F CFP, soit une augmentation de 11% des recettes réelles par rapport à 2017.

Les principales recettes du CGF provenant des cotisations communales, il importe que les restes à recouvrer soient régulés par une politique de prise en charge et de recouvrement performante.

Par rapport à 2017, les restes à recouvrer ont augmenté de 11%.

Exercice	Reste à recouvrer
2018	95 496 229
2017	35 670 074
2016	2 699 748
2015	61 205
2014	135 696
2012	1
TOTAL	134 062 953

Certaines communes rencontrent des retards dans l'acquittement des cotisations obligatoires, fixées au taux de 2.4% de la masse salariale mensuelle, le délai de recouvrement reste raisonnable. Seule une commune fait systématiquement l'objet d'une procédure de mandatement d'office par le Haut-commissaire pour recouvrer les montants restants dus en fin d'année.

Collectivité	Montant des Titres de cotisations non soldés
FAA'A	33 084 769
PAPEETE	13 066 087
BORA BORA	4 240 458
UA POU	3 694 684
TAIARAPU OUEST	3 606 210
PUNAAUIA	3 070 709
HUAHINE	2 940 421
PIRAE	2 580 144
UTUROA	1 998 930

## 1.7 Le projet immobilier du CGF

Locataire depuis 2012, le CGF occupe des locaux de 500m<sup>2</sup> avec 50m<sup>2</sup> d'archives et a pris en location 2 appartements attenants servant de local d'office et de bureau- salle de réunion.

Des loyers non négligeables avec un budget annuel moyen de 15 millions, auxquels s'ajoutent 2 millions de francs de consommation d'électricité, ont incité à rechercher un bien susceptible d'abriter le nouveau siège du CGF et ses effectifs en constante progression.

Délégation a été donnée au Président afin de signer les documents liés à l'acquisition du foncier pour lequel les recherches ont abouti à l'acquisition d'un terrain sur Papeete en fin d'année (101 538 103 FCFP).

## 1.8 Le pôle des systèmes d'information

Intégré à la direction des ressources, il est composé de deux agents d'application et fait office de fonction support aux utilisateurs (agents et stagiaires) et est l'interface avec les prestataires en charge de l'hébergement des applications et de la maintenance générale du système. L'audit informatique réalisé en 2016 fait état de la nécessité de renforcer la sécurité et de mettre en place un plan de sauvegarde pérenne, sujet sur lequel le centre doit trouver une solution sur le long terme en tenant compte de l'instauration du RGPD (Règlement Général de Protection des Données), des contraintes et des grandes orientations de son conseil d'administration.

Une mutualisation des moyens tant humains que techniques fait l'objet de rencontres fréquentes entre le CGF et le Syndicat pour la Promotion des Communes, auquel incombe la compétence informatique. Les années à venir permettront sans doute de recruter le Directeur des Systèmes d'information qui mettra en place un schéma directeur appuyé sur les grandes orientations stratégiques données par les membres du conseil d'administration et avec le soutien du GIPI des CDG auquel le CGF a souhaité adhérer par une délibération validée en novembre 2018.

Quelques chiffres



602 696 impressions par an



111 134 000 FCFP de coûts de formation

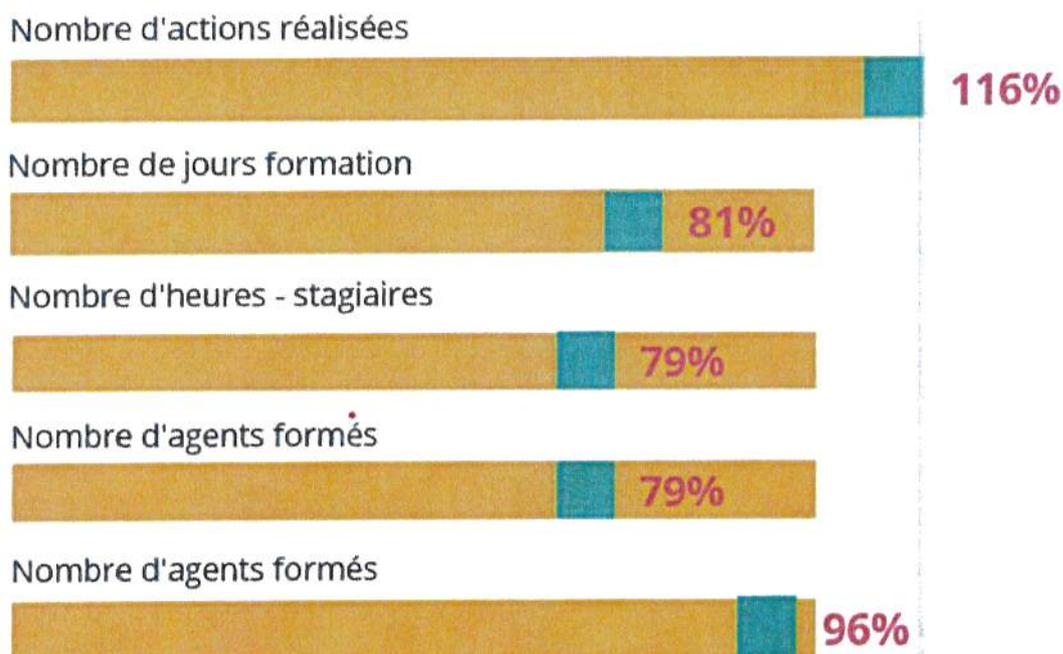
1427 jours de formation

Près de 5 000 personnes accueillies au CGF

## 2. LA DIRECTION DE LA FORMATION

Le 18 octobre 2017, le conseil d'administration du CGF, après avoir reçu l'avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique communale a validé l'organisation :

- de 1749.4 journées de formation,
- pour un budget de fonctionnement estimé à 116 151 513 FCFP.



En définitive, ont été réalisées en 2018 :

- 413 sessions de formation
- pour 1427 journées de formation
- avec un budget de 111 134 000 FCFP.

### 1. Bilan de l'offre de formation

#### 1.1 Bilan Quantitatif

La programmation 2018 annonçait la réalisation de 354 actions de formation alors qu'en définitive, 413 sessions de formation ont été réalisées.

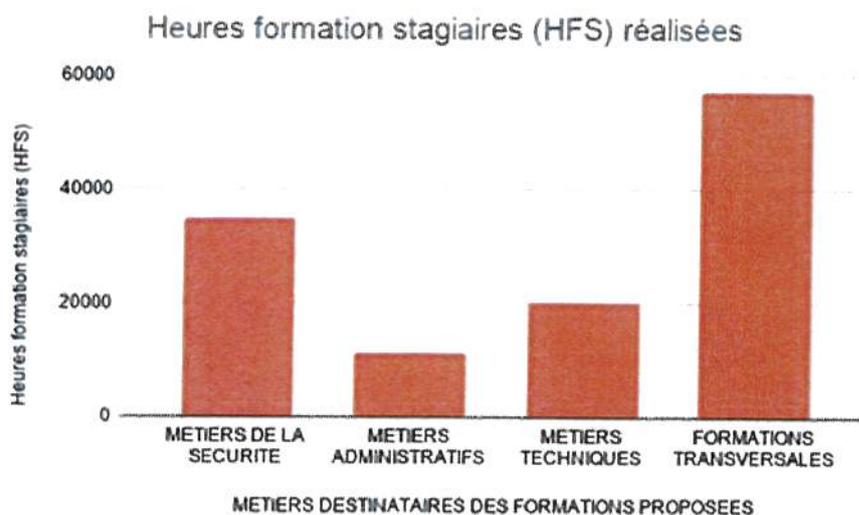
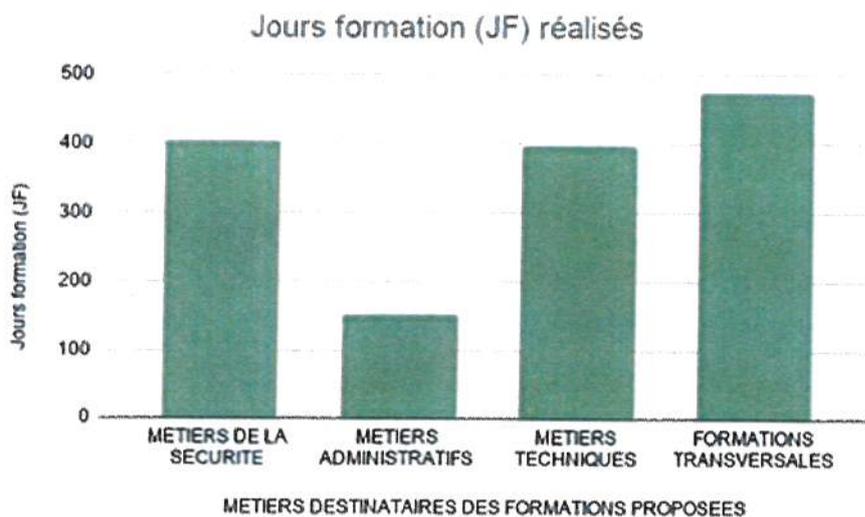
Sur les 1749 journées de formation projetées, ce sont 1427 jours qui ont été offerts aux agents communaux. 123 538 heures-stagiaires réalisés au total, sur les 157 025 heures annoncées.

Pour 5 484 participants convoqués en formation (4951 présents) sur les 6704 prévus (soit un taux d'absentéisme d'environ 10%).

Enfin concernant le budget, 96% des crédits ouverts à la mise en œuvre de la formation ont été consommés (111 millions, contre 116 millions programmés).

➤ **En termes de journées de formation organisées...**

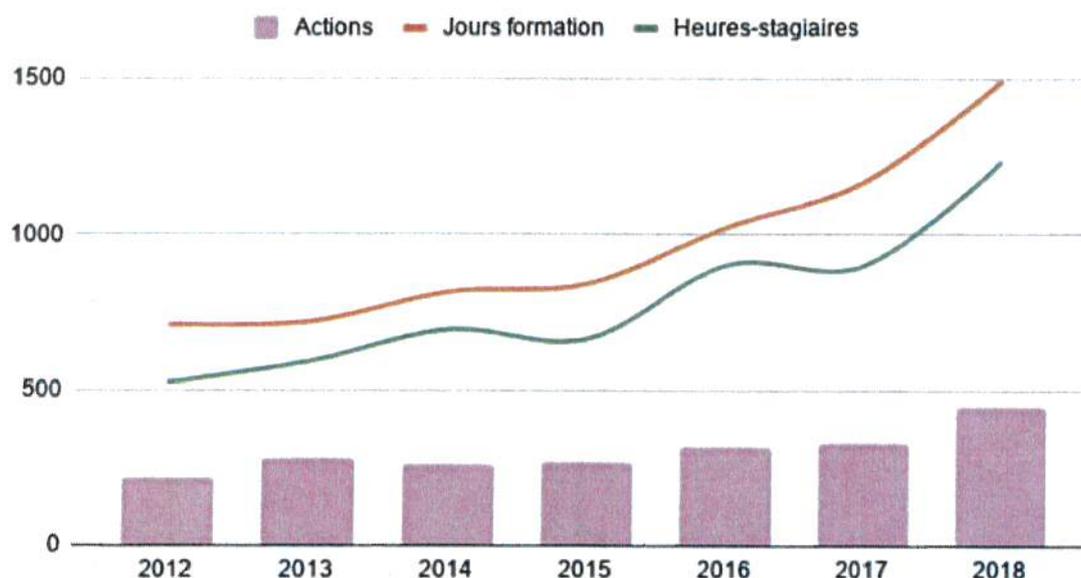
- L'offre transversale (formations statutaires, bureautique, communication, pédagogie, prépa concours) a été prégnante en 2018 et représente 33% des jours formation réalisés (476 JF).
- Les métiers de la sécurité ont compté pour 28% des jours formation organisées en 2018 (403 JF).
- Le nombre de JF organisées pour les métiers techniques s'élève à 396, soit 27%.
- Enfin les métiers administratifs se sont vus proposer 152 journées de formation.



➤ **En termes d'heures-formation-stagiaire organisées...**

- C'est l'offre transversale également qui compte le plus grand nombre d'HFS : 46% des heures-formation-stagiaire réalisées (57 181 HFS).
- Les métiers de la sécurité ont compté pour 28% des HFS réalisés en 2018 (34 801 HFS).
- Le nombre d'HFS organisé pour les métiers techniques s'élève à 20 280, soit 16% du total global.
- Enfin les métiers administratifs ont recensé 11 275 heures-formation-stagiaires.

## Evolution de l'offre de formation dans le temps



### 1.2 Bilan financier

#### ➤ Par type de métiers formés

Les formations transversales, destinées à tout public, correspondent à la plus grande partie des dépenses : près de 39 millions, soit 35% du budget. Les formations statutaires y contribuent pour 15 millions de francs.

Les métiers de la sécurité, avec la sécurité civile (pour 25 millions) arrivent en 2eme position.3.

#### ➤ Par type de dépenses

Les frais logistiques comptent pour 37% des dépenses : avec 7 117 680F concernant la logistique et 33 930 688F pour les frais de transport.63% des dépenses indemnisent les intervenants de formation: 38 347 470F concernant les prestataires de formation et 31 859 310F pour les intervenants occasionnels.

## 3.LA DIRECTION DU STATUT

### Contexte

La direction du statut est le point d'entrée de toutes les demandes relatives à la gestion statutaire du personnel, que ce soit au niveau de l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires communaux, qu'au niveau du conseil aux élus ou à leurs collaborateurs sur le statut de la fonction publique communale. Elle traite au quotidien des questions liées au cumul d'emplois, aux congés, au temps de travail, etc.

Elle assure, également, l'informatisation et la gestion des dossiers administratifs des fonctionnaires des collectivités ainsi que le suivi de la réglementation en matière d'évolution des carrières. La direction du statut met à la disposition des collectivités affiliées des modes d'emploi destinés à faciliter la gestion de leurs agents communaux.

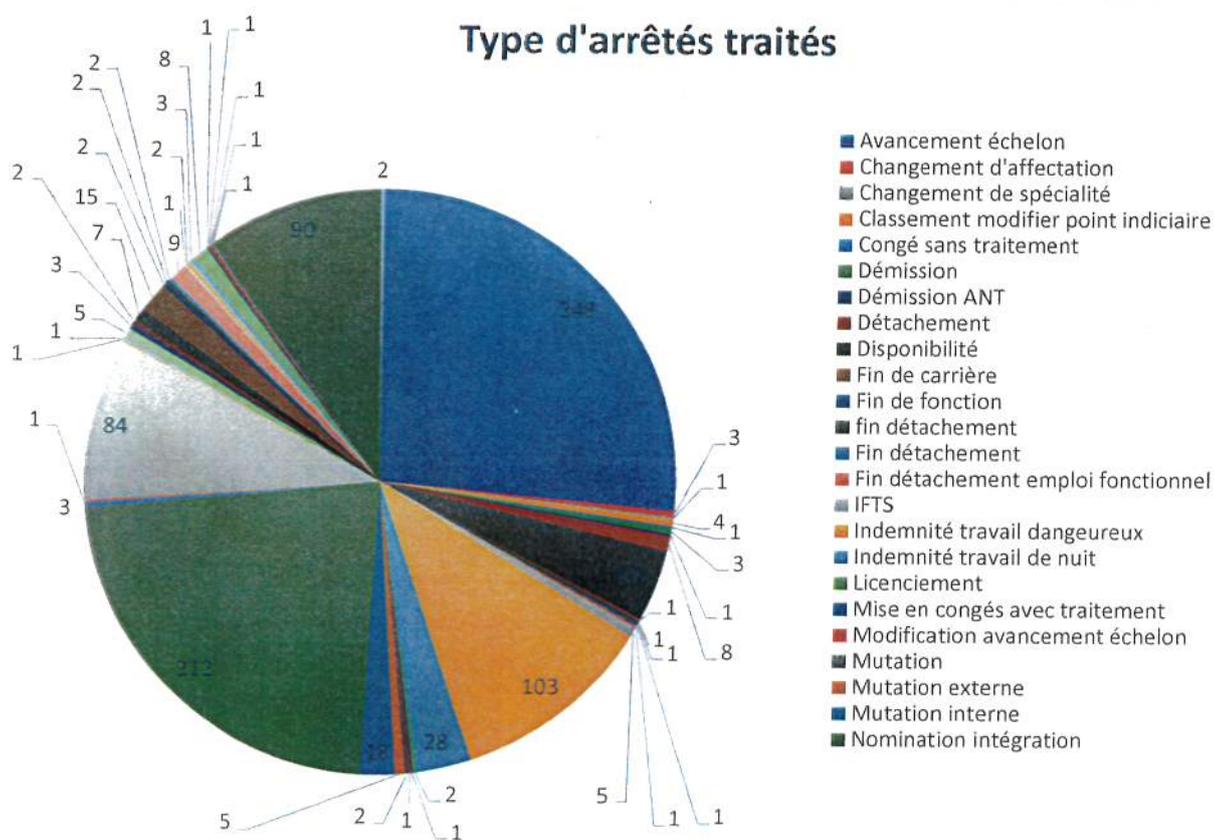
Durant l'exercice 2018, 150 notes juridiques ont été rédigées. Ce volume est complété par les conseils dispensés directement par voie téléphonique, en présentiel ou par retour de courriel quand cela s'avère possible.

## 1. Le conseil juridique aux communes

### 1.1 Appui juridique

Naturellement, les communes des îles du vent et des îles sous le vent sont les principales interlocutrices de la direction du statut. Néanmoins, les archipels des Tuamotu-Gambier sollicitent plus activement ses services d'expertise statutaire. Cela est notamment dû aux nombreuses missions effectuées par la direction du statut sur cet archipel.

Il reste impératif d'entreprendre des actions à destination des communes de l'archipel des Marquises et des Australes qui sollicitent très peu la direction du statut. Ce manque de sollicitations se traduit par des erreurs d'interprétation des textes de la Fonction Publique des Communes notamment liées au processus exceptionnel d'intégration, à la procédure de recrutement et de titularisation des fonctionnaires.



1207 arrêtés traités- Quelques chiffres sur les actes traités :

- 2795 fonctionnaires gérés au 31 décembre 2018 (fonctionnaires stagiaires et titulaires),
- 1207 arrêtés traités,
- 68 Courriers et pièces complémentaires divers traités

## 1.2 Actions de formation et soutien à la direction de la formation

Les agents de la direction du statut sont intervenus dans le cadre de plusieurs formations comprenant, en plus du statut de la fonction publique des communes, différents modules liés au fonctionnement d'une commune, et aux procédures en ressources humaines.

A titre d'exemple :

<u>Thèmes/ Modules</u>	<u>Heures d'intervention</u>
Formation initiale des agents de police municipale (APJA)	14 heures
Jury de l'examen des APJA	6 heures
Formation continue obligatoire des agents de Police encadrant une équipe	6 heures
Formation continue obligatoire des agents de Police municipale	6 heures

## 2. Les instances consultatives

### 2.1. Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique des Communes

Contribuant à garantir l'unité de la FPC, il permet d'organiser le dialogue entre les représentants des élus locaux d'une part, et les fonctionnaires communaux représentés par les organisations syndicales d'autre part

Le CSFPC a été sollicité par le Haut-commissaire de la République pour donner un avis sur 4 projets de modification d'arrêtés et 1 projet de modification de l'ordonnance à savoir :

- Modification de l'arrêté n°1116 DIPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois « conception et encadrement » ;
- Modification de l'arrêté n°1117 DIPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois « maîtrise » ;
- Modification de l'arrêté n°1118 DIPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois « application » ;
- Modification de l'arrêté n°1119 DIPAC du 5 juillet 2012 portant statut particulier des cadres d'emplois « exécution » ;
- Modification de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs.

Quelques chiffres sur les réunions du Conseil supérieur de la fonction publique communale :

- 06 réunions,
- 13 tickets de transport,
- Coût global de 583 755 F CFP hors ETP consacrés à la mission
- Coût moyen par séance : 44 904 F CFP, hors ETP consacrés à la mission.

## 2.2 La Commission administrative paritaire transitoire unique

La direction du statut assure le fonctionnement d'une commission administrative paritaire transitoire unique. Elle instruit les dossiers, prépare les séances, communique les avis et établit les comptes rendus.

On constate une augmentation du nombre de dossiers présentés à la commission administrative paritaire transitoire unique par rapport à 2017 à savoir :

- L'augmentation du nombre des demandes de disponibilité pour convenances personnelles dont les demandes de renouvellement des disponibilités accordées,
- La diminution des saisines relatives aux notations et entretiens annuels,
- L'augmentation des demandes de prorogation de stage et refus de titularisation,
- L'augmentation des demandes de réduction d'ancienneté,

Au cours de l'année 2018, la CAPTU s'est réunie à sept reprises. 759 dossiers (dont 641 fiches individuelles de notation) ont été examinés. L'année 2018 aura été marquée par l'étude de projets de textes officiels. (Travaux de toilettage de l'ordonnance)

Statistiques CAP TU en 2018						
Motifs de saisines		A	B	C	D	Nombres de dossiers
Situation du stagiaire	Prorogation de stage	0	0	5	17	22
	Refus de titularisation	0	0	4	8	12
Notation	Fiches individuelles de notation au titre de l'année 2017-2018	22	48	209	362	641
Avancement	Avancement d'échelon	3	4	10	2	19
Positions administratives	Mutation interne	0	0	1	0	1
	Détachement vers FPC	0	0	0	0	0
	Détachement hors FPC	3	1	1	1	6
	Disponibilité	7	5	18	28	58
	Mise à disposition	0	0	0	0	0
Autres situations individuelles	Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge	0	0	1	0	1
	Demande d'intégration	0	0	0	0	0

	Reclassement suite à une inaptitude physique	0	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>249</b>	<b>417</b>	<b>760</b>

Quelques chiffres sur les réunions des CAPTU :

- 7 réunions,
- 10 tickets de transport,
- Coût global de 505 069 F CFP Coût moyen par séance : 50 507F CFP, hors ETP consacrés à la mission.

## 2.3 Les instances disciplinaires

Elles comprennent : le Conseil et le Comité de discipline.

Au cours de sa carrière, l'agent peut se voir infliger une sanction disciplinaire par l'autorité territoriale qui l'emploie, en cas de manquement à une de ses obligations. Pour certaines sanctions (au-delà de l'avertissement et du blâme), l'avis du conseil de discipline est requis.

Ont été organisées 09 séances du Conseil de discipline :

- 4 séances reportées pour absence de quorum
- 10 dossiers traités pour des absences injustifiées, insubordination, vol, comportement violent à l'égard des administrés, ...
- 5 agents de catégorie C et 5 agents de catégorie D ont été entendus par le conseil de discipline,
- Sanctions allant d'une exclusion temporaire de 8 jours à 2 mois.

Quelques chiffres sur les réunions des Conseils de discipline :

- 09 réunions,
- 14 tickets de transport,
- Coût global de 766 499 F CFP, hors ETP consacrés à la mission;
- Coût moyen par séance : 54 750 F, hors ETP consacrés à la mission

Ont été organisées 04 séances du Comité de discipline :

- 1 séance reportée pour absence de quorum ;
- 4 dossiers traités pour des absences injustifiées, insubordination, port de l'uniforme non conforme, verbalisation des administrés sans avoir les qualifications, ...
- 2 agents de catégorie C et 2 agents de catégorie D ont été entendus par le conseil de discipline,
- Sanctions allant d'une exclusion temporaire de 5 jours à 1 mois.

## 2.4 La commission de déontologie

Pour cette année 2018, la commission s'est prononcée sur 8 demandes de validation de cumul d'activité faites par des agents des communes de Papara, de Moorea-Maiao, de Faa'a et du Centre de gestion et de formation.

La commission de déontologie a donné 5 avis d'irrecevabilité, 2 avis de compatibilité et 1 avis de compatibilité sous réserve.

## 2.5 Le comité médical

Cette instance médicale consultative donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

En 2018, huit dossiers ont été examinés au cours des cinq séances pour des demandes de congés de longue maladie et de longue durée. Le nombre de dossiers à instruire a progressé particulièrement au cours de l'année.

Conformément à l'arrêté n°1086 DIPAC du 05 juillet 2012, il appartient à la collectivité de verser aux membres du comité médical leurs indemnités.

La présidente du comité médical exerçant au titre de profession libérale, son indemnisation s'établit sur la base d'un tarif horaire fixé à 16 500 CFP. Le médecin du travail exerçant au titre de salarié, son indemnisation s'établit sur la base d'un tarif horaire fixé à 9 900 CFP.

Quelques chiffres sur les réunions du comité médical :

- 5 réunions,
- Indemnités versées aux médecins **par les collectivités** : 132 000 F CFP,
- Coût moyen par séance : 26 400 F CFP, hors ETP consacrés à la mission.

## 2.6 Le remboursement des décharges d'activité de service (DAS)

La direction du statut a calculé près de 1985 heures mensuelles de décharges d'activités de services à distribuer au profit des organisations syndicales les plus représentatives de toutes les communes de la Polynésie française, soit 23 820 heures par an.

Malgré l'information dispensée à ce sujet, le constat est que trop peu de collectivités en réclament le remboursement au CGF, principalement 2 collectivités représentant moins de 3% des remboursements effectués.

Quelques chiffres sur le remboursement des décharges d'activités de service :

- 3 collectivités (PAPEETE, TUMARA'A, MOOREA-MAIAO)
- Montant du remboursement : 4 897 293 F CFP

### 3. Les partenariats

#### 3.1 Interservices

Le concours externe et interne de Rédacteur de la fonction publique communale (catégorie B) 2018 a été organisé par le service emploi et concours pour la partie logistique du concours.

La direction du statut est venue en soutien dans l'organisation de ce concours, notamment au travers du conseil juridique (pour éviter d'éventuels recours en contentieux).

#### 3.2 Les services du Haut-commissariat

En plus d'échanges réguliers en matière statutaire, des réunions spécifiques sont organisés avec la direction de la réglementation et des affaires juridiques du Haut-commissariat de la République en Polynésie française.

Les principaux sujets abordés (non exhaustifs) sont :

- Toilettage de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005
- Organisation des examens professionnels,
- Organisation de nouvelles élections des représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires.

## 4. LE SERVICE EMPLOI CONCOURS

Placé sous l'autorité directe de la direction générale des services, le service est composé de 3 agents. 2018 a vu l'équipe renouvelée avec l'arrivée d'un nouveau responsable en septembre et le remplacement d'un agent de catégorie C en décembre.

### 1. Les Concours

#### 1.1 Suivi des lauréats du concours A 2017

NB d'inscrits : 945 candidats ;

Nombre de lauréats : 44

Ci-dessous, un état des lauréats (MAJ d'août 2018) :

	Externe		Interne		TOTAL
Spécialité / (postes)	ADM (30)	TECH (12)	ADM (20)	TECH (8)	70 postes
Admis	25	9	8	2	<b>44</b>
Femmes	13 (52%)	5 (55,6%)	5 (62,5%)	1 (50%)	24
Hommes	12 (48%)	4 (44,4%)	3 (37,5%)	1 (50%)	20

#### 1.2 L'ouverture et l'organisation de concours de catégorie B, au titre de l'année 2018

Nombre de postes offerts pour la spécialité **ADMINISTRATIVE**:

- Concours externe : 42
- Concours interne : 28.

Nombre de postes offerts pour la spécialité **TECHNIQUE**:

- Concours externe : 19
- Concours interne : 12.

Nombre de postes offerts pour la spécialité **SÉCURITÉ CIVILE**:

- Concours externe : 2
- Concours interne : 3.

Nombre de postes offerts pour la spécialité **SÉCURITÉ PUBLIQUE**:

- Concours externe : 3
- Concours interne : 2.

Ci-dessous, les statistiques liées aux épreuves d'*admissibilité* :

		EXT - ADM	INT - ADM	EXT - TECH	INT - TECH	EXT - SP	INT - SP	EXT - SC	INT - SC	TOTAUX
<b>NB de candidats</b>		2653	263	404	62	148	39	33	16	3618
<b>Genres</b>	Hommes	450	71	321	44	103	30	29	16	1064
	Femmes	2203	192	83	18	45	9	4	0	2554

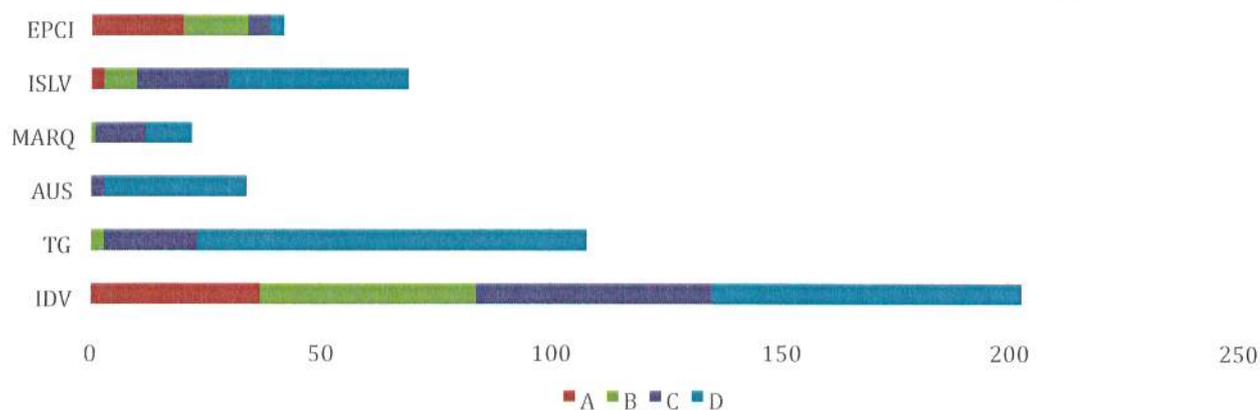
Au 31 décembre 2018, ce concours B est toujours en cours d'organisation ; il ne sera clôturé qu'en Juin 2019.

## 2. La bourse de l'Emploi

Au 31 décembre 2018, **479** offres d'emploi ont été publiées par le CGF, soit une augmentation de 31 % par rapport à 2017 (365 publications). Elles se répartissent comme suit :

Secteur	Postes A		Postes B	Postes C	Postes D	TOTAUX
<b>IDV</b>	37		47	51	68	<b>203</b>
<b>TG</b>	0		3	20	85	<b>109</b>
<b>AUS</b>	0		0	3	31	<b>34</b>
<b>MARQ</b>	0		1	11	10	<b>22</b>
<b>ISLV</b>	3		7	20	39	<b>69</b>
<b>EPCI</b>	20		14	5	3	<b>42</b>

### Nombre d'offres d'emploi par archipel et EPCI / par cadre d'emplois

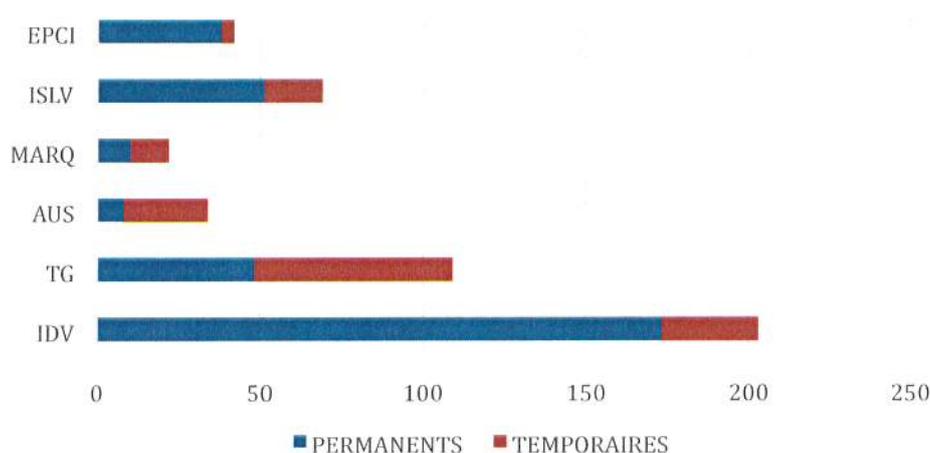


## 2.1 Répartition des emplois permanents et temporaires (par archipel et EPCI)

Secteur	Emplois permanents	Emplois temporaires	TOTAUX
<b>IDV</b>	173	30	<b>203</b>
<b>TG</b>	48	61	<b>109</b>
<b>AUS</b>	8	26	<b>34</b>
<b>MARQ</b>	10	12	<b>22</b>
<b>ISLV</b>	51	18	<b>69</b>

Les archipels éloignés affichent une préférence pour les emplois temporaires, en raison de leur situation géographique.

### TYPES D'EMPLOIS



## 2.2 Répartition des offres d'emploi par spécialité

Spécialité	NB de postes ouverts
ADMINISTRATIVE	<b>200</b>
TECHNIQUE	<b>154</b>
SÉCURITÉ CIVILE	<b>34</b>
SÉCURITÉ PUBLIQUE	<b>91</b>
<b>Total :</b>	<b>479</b>

### 3. Les épreuves physiques de recrutement

Conformément aux textes en vigueur, le recrutement dans les spécialités « sécurité publique » et « sécurité civile » sont soumis à des épreuves physiques de recrutement. Le CGF doit fournir à chacun des candidats déclarés « apte » une attestation de réussite valable 1 an.

Dans le cadre de recrutement lié aux cadres d'emplois « conception et encadrement » (catégorie A), ainsi que « maîtrise » (catégorie B), il revient à la charge du CGF d'organiser lesdites épreuves.

Pour les autres catégories d'emplois (C et D), le CGF n'a pas l'obligation d'être présent, mais doit vérifier avec précision les notes attribuées sur le procès-verbal de l'épreuve.

Ci-dessous, un état des épreuves sportives organisées sur l'année 2018 :

Commune	Mois	Spécialité
ARUE	Février	<b>Sécurité civile</b>
BORA BORA	Août	
TAIARAPU EST	Septembre	
ARUE	Janvier	<b>Sécurité publique</b>
TAPUTAPUATEA	Avril	
TAPUTAPUATEA	Juin	
PAPARA	Juin	
TAIARAPU EST	Septembre	
HAO	Décembre	