



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021





SOMMAIRE





LA GESTION DES RESSOURCES

PAGE 4



LA FORMATION DES AGENTS COMMUNAUX

PAGE 12



LA GESTION STATUTAIRE, DE L'EMPLOI ET DES CARRIÈRES

PAGE 20



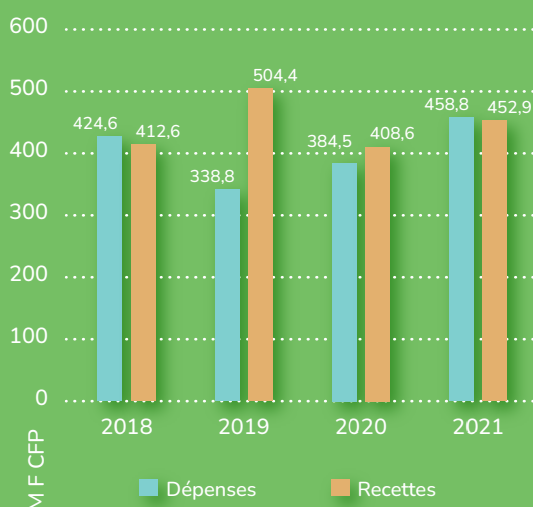
LA GESTION DES RESSOURCES



LE BUDGET 2021

Augmentation de plus de 19,3%, notamment suite à la reprise de l'activité après la crise sanitaire.

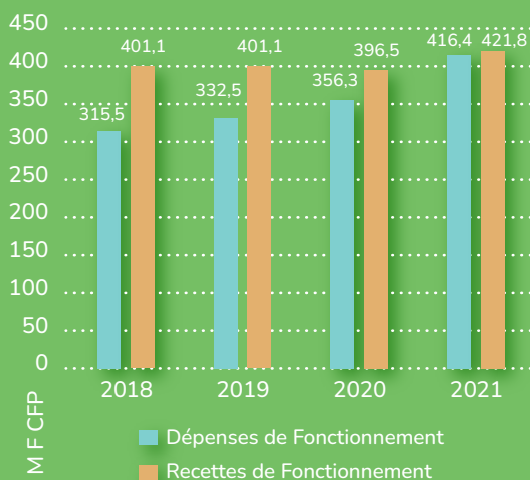
L'EXÉCUTION DU BUDGET DEPUIS 2018



Dans l'ensemble, si depuis 2018, hors résultats reportés de fonctionnement et d'investissement, l'exécution budgétaire du CGF était plutôt constante dans sa progression, on observe une reprise de l'activité sur 2021, avec une augmentation des dépenses de plus de 19,3% entre 2020 et 2021.

Pour rappel, l'année 2018 reste particulière puisque marquée par l'opération relative à l'acquisition de la maison rue Wallis, pour près de **101 M F CFP**, ce qui a obligé le CGF à puiser sur ses réserves en 2019, et à affecter donc une partie de ses résultats cumulés depuis sa création en 2012.

EN SECTION DE FONCTIONNEMENT



Pour les **recettes de fonctionnement**, on observe une augmentation de plus de **20 M F CFP** entre 2020 et 2021, due principalement à l'accroissement des cotisations des collectivités au CGF en raison de l'augmentation de leur masse salariale.

De même, les dépenses de fonctionnement du CGF augmentent de près de **60 M F CFP** (soit 16,9%) entre 2020 et 2021, synonyme de la reprise de l'activité après la crise sanitaire, notamment en termes de formations et de recrutements*. À noter également des régularisations sur les charges patronales et salariales*.

*Détail des charges de personnel

CHP	LIBELLÉ	2018	2019	2020	2021
011	CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	127,3	143,1	129,2	135,3
012	CHARGES DE PERSONNEL	166	172,7	190	246
65	AUTRES CHARGES DE GESTION	9,7	8,2	10,6	11,2
68	PROVISIONS POUR RISQUES		15		15
042	AMORTISSEMENTS	11,1	8,4	8,8	8,1

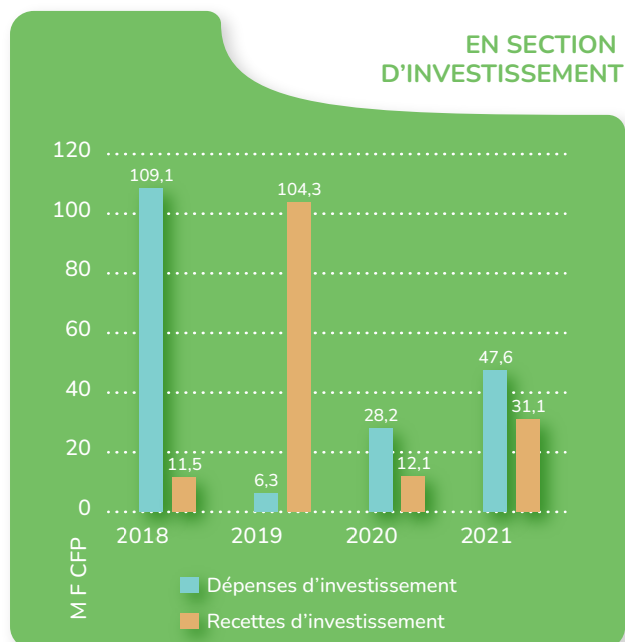
en M F CFP

ART.	LIBELLÉ	2018	2019	2020	2021
6218	PERSONNEL EXTÉRIEUR	34,4	37,3	32	50,2
64	PERSONNEL DU CGF	131,6	135,4	158	195,8

en M F CFP

Les **recettes d'investissement** reposent principalement sur les dotations aux amortissements (**8,1 M F CFP** en 2021) et, au besoin, sur l'affectation du résultat cumulé des exercices antérieurs (**23 M F CFP** en 2021).

Exception faite de l'acquisition immobilière rue Wallis pour 101 millions en 2018, les **dépenses d'investissement** se limitent à des acquisitions courantes, de 3 véhicules (1 en 2018, 1 en 2020 et 1 en 2021), de mobilier et matériel de bureau et d'informatique ou bien encore à des travaux d'agencement et d'aménagement des locaux (dont en 2021 les travaux Villa Wallis pour **9,4 M F CFP** et insonorisation des nouvelles salles de formation pour **3 M F CFP**).



ART.	LIBELLÉ	2018	2019	2020	2021
20	CONCESSION ET DROITS – ETUDES	0,8	0,6	0,7	0,6
2115	TERRAINS BÂTIS	101,5			
2135 2181	AMÉNAGEMENTS - AGENCEMENTS		1,9	10,7	26,6
2182	MATÉRIEL DE TRANSPORT	3,1		3,9	3,5
2183	MAT. DE BUREAU ET INFORMATIQUE	2,9	3,6	2,4	6,8
2184	MOBILIER	0,4	0,4	3,1	1
2188	AUTRES ÉQUIPEMENTS	0,7	5,5	5	9,2

en M F CFP



EN SYNTHÈSE

En **dépenses**, 2 123 mandats ont été émis en 2021 pour un montant total de **458 799 967 F CFP** incluant les sections de fonctionnement et d'investissement, soit plus 19,3% d'augmentation des dépenses, dues notamment et principalement, après la crise sanitaire, à la reprise de l'activité du Centre de Gestion et de Formation, en matière de formations, mais également du fonctionnement à nouveau des instances paritaires gérées par le centre.

Ainsi, les **dépenses de fonctionnement** représentent **416 432 435 F CFP** pour un taux d'exécution égal à 92,6% de l'ensemble des crédits votés en fonctionnement (hors virement à la section d'investissement).

Les **dépenses d'investissement** s'élèvent à **42 367 532 F CFP**. Ces dépenses regroupent les travaux d'aménagement et d'équipement des locaux actuels du CGF, de la Villa Wallis, des nouvelles salles de formation, de modernisation du système d'information du centre par le biais d'une digitalisation accrue et enfin l'acquisition d'un véhicule, de mobilier et d'équipements divers.

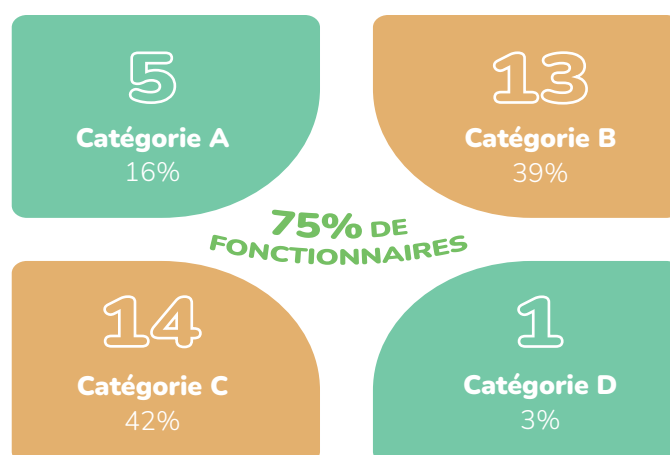
Pour les **recettes**, en 2021, 1318 titres ont été émis pour un montant total de **452 991 337 F CFP**. La principale ressource du Centre repose sur les recettes de fonctionnement constituées particulièrement par les cotisations issues de la masse salariale des communes, et le remboursement des sessions de formation des Sapeurs-Pompiers-Volontaires, soit au total **412 952 371 F CFP**, représentant près de 91,2% des recettes totales.

Les recettes d'investissement sont composées d'une partie de l'excédent de la section de fonctionnement pour combler le besoin de financement à hauteur de **23 016 517 F CFP** et de la comptabilisation des amortissements des biens du CGF pour un montant de **8 116 711 F CFP**, représentant ainsi un montant total de **31 141 348 F CFP**.



LE BILAN SOCIAL DU CGF EN 2021

Au 31 décembre 2021, le CGF compte 33 agents.



25

fonctionnaires titulaires de la
Fonction Publique Communale

2 agents en catégorie A
Conception et encadrement

9 agents en catégorie B
Maîtrise

13 agents en catégorie C
Application

1 agents en catégorie D
Exécution

5

agents sur des emplois
occasionnels

4 agents en catégorie B

1 agents en catégorie C

3

agents en détachement
en catégorie A

La gent féminine est majoritairement représentée parmi les agents du CGF avec 18 femmes contre 15 hommes en fonction.

L'âge moyen (compris entre 23 et 65 ans) est de 39 ans et les 2/3 des agents (soit 22) sont âgés de moins de 45 ans.

L'ancienneté moyenne est de plus de 3 ans pour la moitié des agents : ceci s'explique par le jeune âge de l'établissement (créé en 2012) mais également d'un turnover relativement important au niveau des cadres.

L'année 2021 est marquée par le recrutement de 9 agents (dont 7 contractuels et 2 titulaires) alors qu'en contrepartie, 5 départs (dont 3 détachés et 2 titulaires de la FPC) sont recensés.

ORGANIGRAMME

au 31/12/2021

DIRECTION GÉNÉRALE ET RESSOURCES

UN DIRECTEUR
GÉNÉRAL
DES SERVICES



UNE ASSISTANTE
DE DIRECTION



UN DIRECTEUR
DE L'ADMINISTRATION
ET DES FINANCES



UN RESPONSABLE
DE GESTION BUDGÉTAIRE
ET COMPTABLE



UN ASSISTANT
DE GESTION COMPTABLE
ET FINANCIÈRE



UNE SECRÉTAIRE
COMPTABLE



UN ADJOINT
DE GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES



UN RESPONSABLE DES
SYSTÈMES D'INFORMATION



UN CHARGÉ DES SUPPORTS
TECHNIQUES ET DES
SYSTÈMES D'INFORMATION



UNE CHARGÉE DE
COMMUNICATION



UN FACTOTUM



UN AGENT D'ENTRETIEN
ET DE SOUTIEN
LOGISTIQUE



DIRECTION DU STATUT, DE L'EMPLOI ET DES CARRIÈRES

UN DIRECTEUR



UN DIRECTEUR
ADJOINT



TROIS RESPONSABLES
JURIDIQUES



DEUX RESPONSABLES
DES CONCOURS ET DES
EXAMENS PROFESSIONNELS



DEUX SECRÉTAIRES



UNE CHARGÉE
DE RECRUTEMENT



DIRECTION DE LA FORMATION

UN-E DIRECTEUR-TRICE



UN-E DIRECTEUR-TRICE
ADJOINT-E



CINQ RESPONSABLES
FORMATIONS



QUATRE ASSITANTS DE
FORMATION





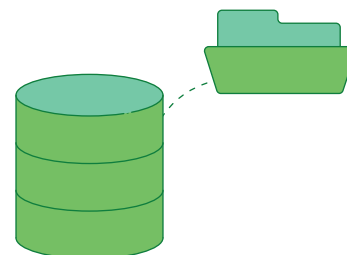
L'ANNÉE 2021

marquée par la mise en place effective du RGPD
dont la nomination d'un DPO
(Délégué à la Protection des Données)

RGPD

(Règlement Général sur la Protection des Données)

Le RGPD est le règlement européen qui encadre les droits et obligations des entreprises concernant la collecte et le traitement des données personnelles, il est applicable depuis le 1er juin 2019.



QU'EST-CE QU'UNE DONNÉE PERSONNELLE (DCP) ?

- | | |
|--|--|
| ☐ Nom : ? | ☒ Adresse : Punaania |
| ☐ Prénom : ? | ☒ Fonction : Secrétaire administrative |
| ☒ Sexe : féminin | |
| ☒ Âge : 31 ans | |

OCT. 2021

Sensibilisation au
RGPD des agents
du CGF

NOV. 2021

Recensement des
DCP utilisées auprès
de chaque direction

MARS 2022

Désignation du DPO
à la CNIL

AVRIL 2022

Livraison RGPD de
laOra Systems

QU'EST-CE QU'UN TRAITEMENT DE DONNÉES PERSONNELLES ?

*Toute opération ou tout ensemble d'opérations,
effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés,
et appliqués à des données ou des ensembles
de DCP numériques ou physiques.*

Suite à l'audit RGPD, les résultats sont globalement satisfaisants concernant le niveau d'information et de sensibilisation grâce aux séances de formation réalisées et le diagnostic de ce présent livrable.

Des axes sont à améliorer concernant la sécurité des traitements des données personnelles, mais, néanmoins, le CGF présente des mesures de sécurité globalement adéquates.



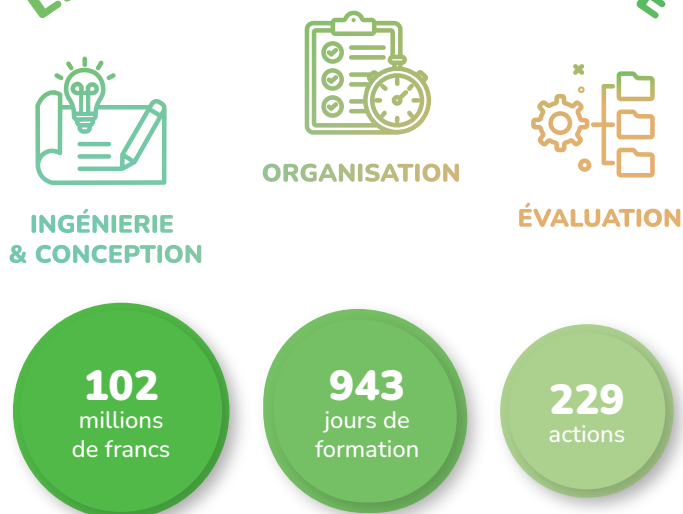
LA FORMATION DES AGENTS COMMUNAUX



2230 AGENTS FORMÉS EN 2021

De nombreuses actions déployées, malgré l'impact de la crise sanitaire.

LES MISSIONS DU SERVICE



1. FORMATIONS

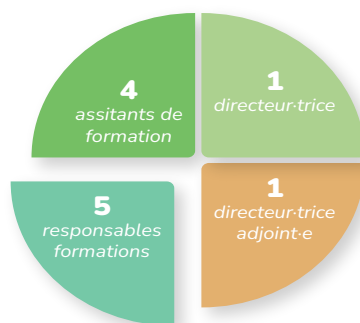
A. LES DONNÉES CHIFFRÉES 2021

L'année 2021 a été partiellement impactée par la crise sanitaire COVID-19. Malgré la réactivité et la disponibilité des équipes dont l'objectif était le maintien du programme de formation, certaines actions de formations n'ont pas pu se dérouler. 2230 agents ont participé aux formations. Le taux d'absentéisme s'élève à 9%.

Au niveau de la répartition des formations par domaine, la sécurité civile et la formation statutaire ont la part la plus significative dans l'offre de formation.

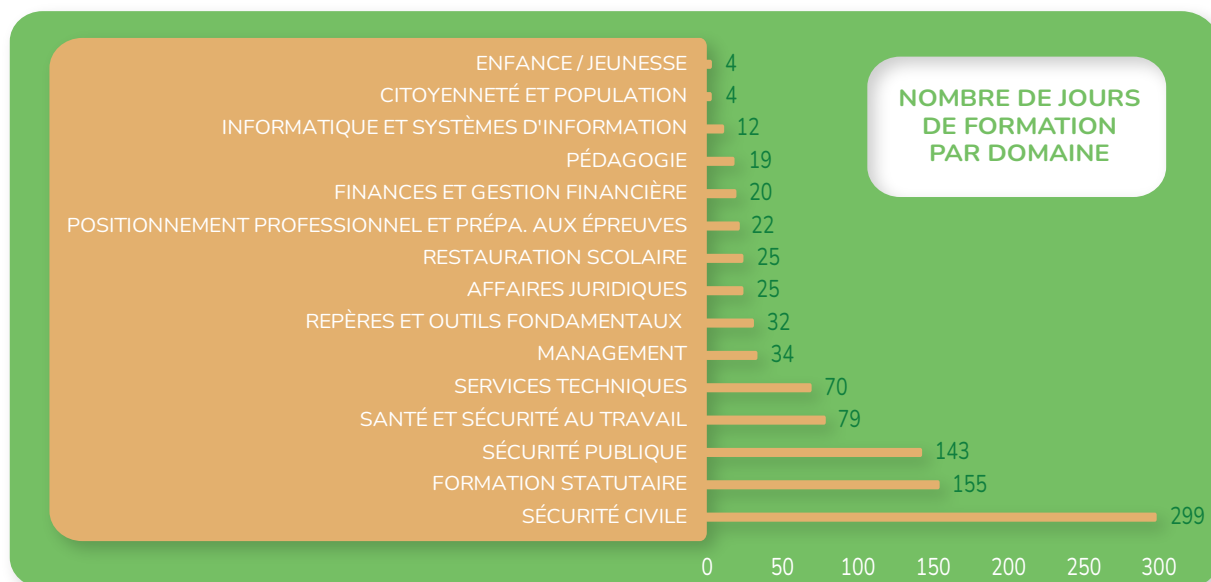
	PRÉVISIONNEL 2021	RÉALISÉ 2021	TAUX DE RÉALISATION
BUDGET	153 M XPF	102 M XPF	66%
ACTIONS	403	229	57%
JOURS	1391	943	68%

L'équipe
au 31/12/2021



BILAN GÉNÉRAL DES FORMATIONS PAR DOMAINE

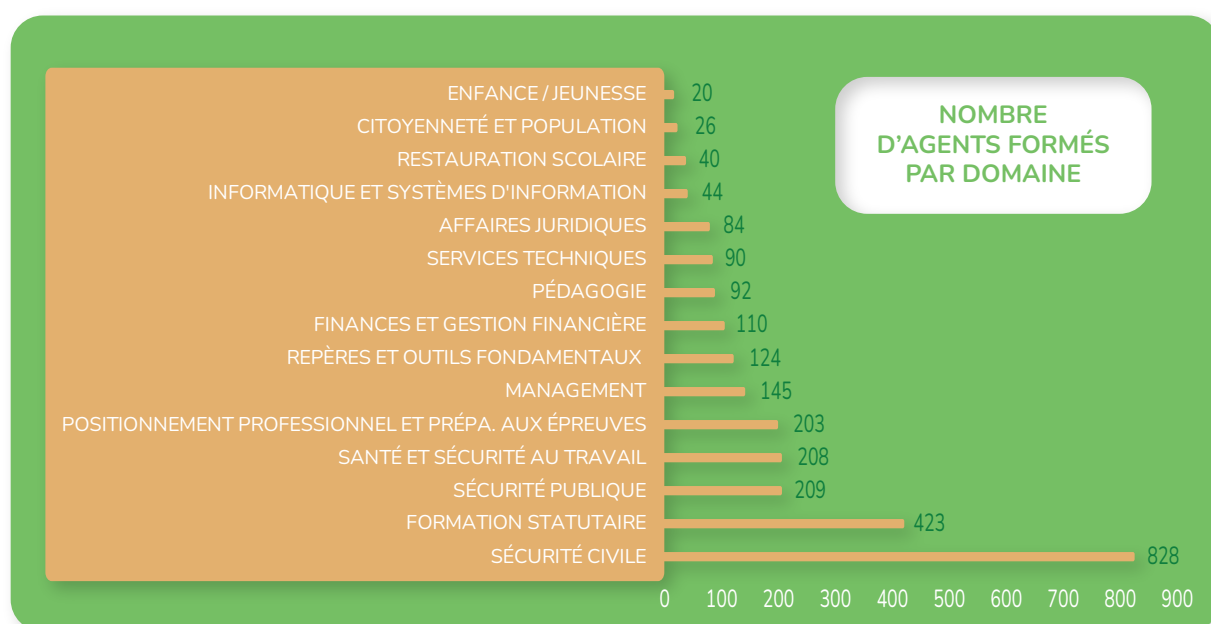
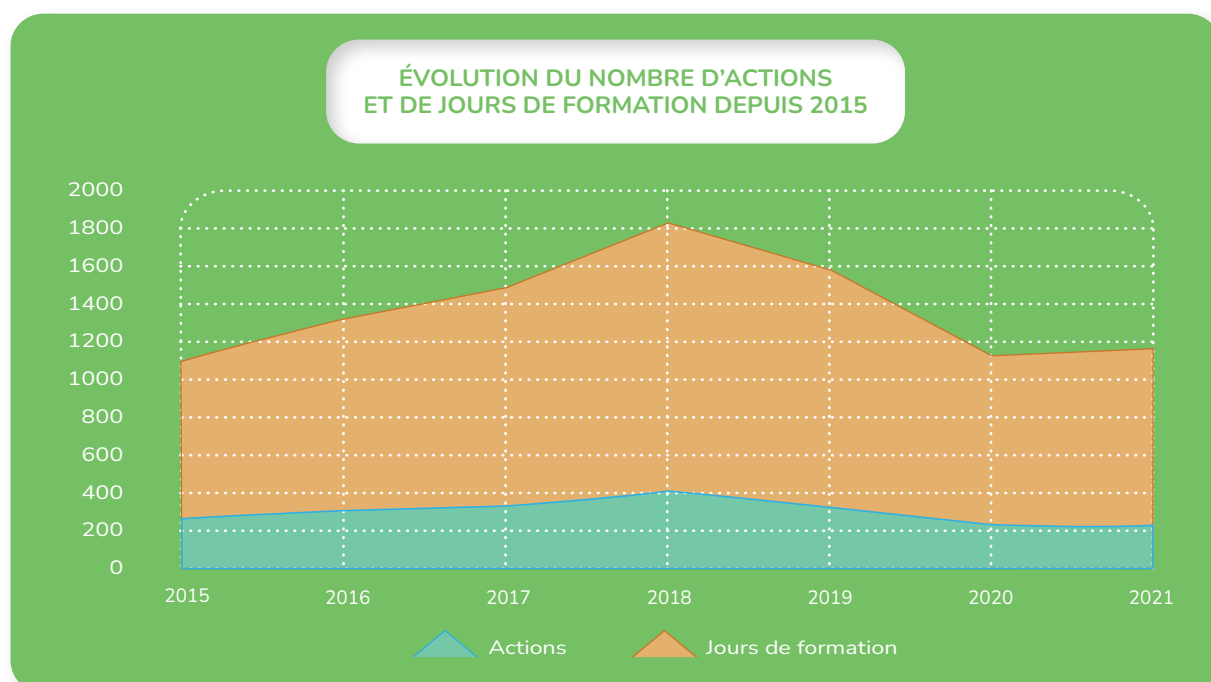
DOMAINES	Nbr d'actions	Nbr de jrs de formation	Nbr d'agents formés	Budget prévisionnel	Budget consommé
AFFAIRES JURIDIQUES	9	25	84	2 396 000	3 341 831
CITOYENNETÉ ET POPULATION	2	4	26	2 250 150	1 264 793
ENFANCE / JEUNESSE	3	4	20		671 450
FINANCES ET GESTION FINANCIÈRE	13	20	110	4 200 000	3 384 686
FORMATION STATUTAIRE	41	155	423	8 499 000	11 505 763
INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION	6	12	44	1 478 000	1 340 480
MANAGEMENT	20	34	145	10 200 000	7 113 709
PÉDAGOGIE	15	19	92	11 529 550	6 367 417
POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES	15	22	203	3 475 000	4 167 633
REPÈRES ET OUTILS FONDAMENTAUX	16	32	124	2 974 960	2 500 479
RESTAURATION SCOLAIRE	5	25	40		2 949 872
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	29	79	208	1 779 800	7 347 995
SÉCURITÉ CIVILE	92	299	828	26 960 000	30 756 458
SÉCURITÉ PUBLIQUE	23	143	209	13 560 000	9 902 993
SERVICES TECHNIQUES	10	70	90	19 808 891	9 396 668
TOTAL	299	943	2 646	109 111 351	102 012 227



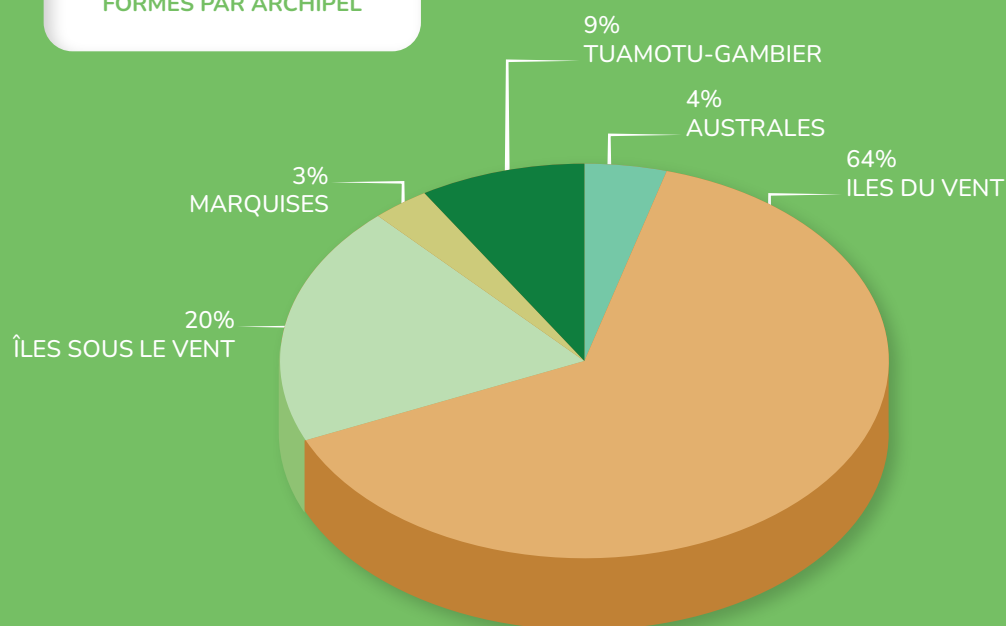
B. LES DONNÉES COMPARATIVES 2015-2021

Depuis 2015, l'offre de formation a fortement augmenté chaque année. Les années 2020 et 2021, de par leur caractère exceptionnel lié à la crise sanitaire, marquent le pas avec un retour en deçà du niveau de 2015. L'année 2021 se démarque par des formations dites « hybrides » et/ou totalement à distance.

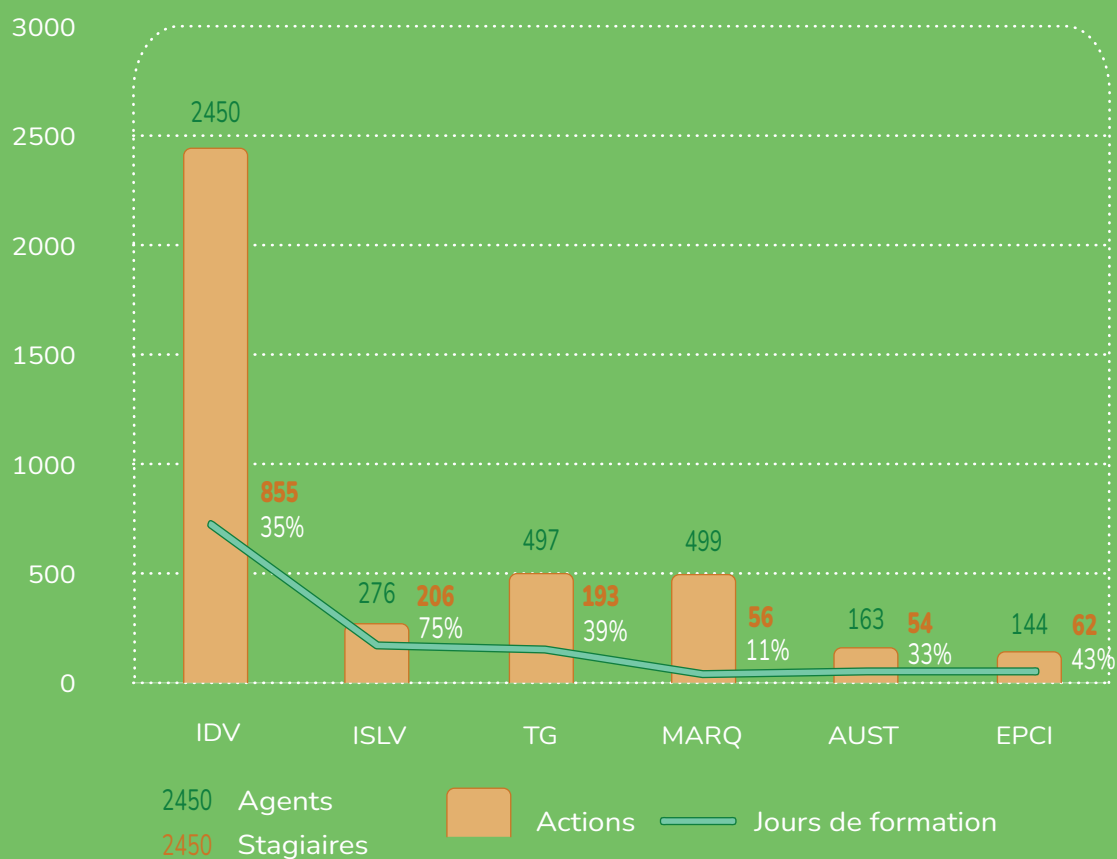
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ACTIONS	265	314	329	413	330	238	229
JOURS DE FORMATION	843	1024	1170	1427	1257	896	943



RÉPARTITION DES AGENTS FORMÉS PAR ARCHIPEL



RÉPARTITION DES STAGIAIRES SUR LE NOMBRE D'AGENTS PAR ARCHIPEL



2. BILAN FINANCIER

A. PAR DOMAINE DE FORMATION

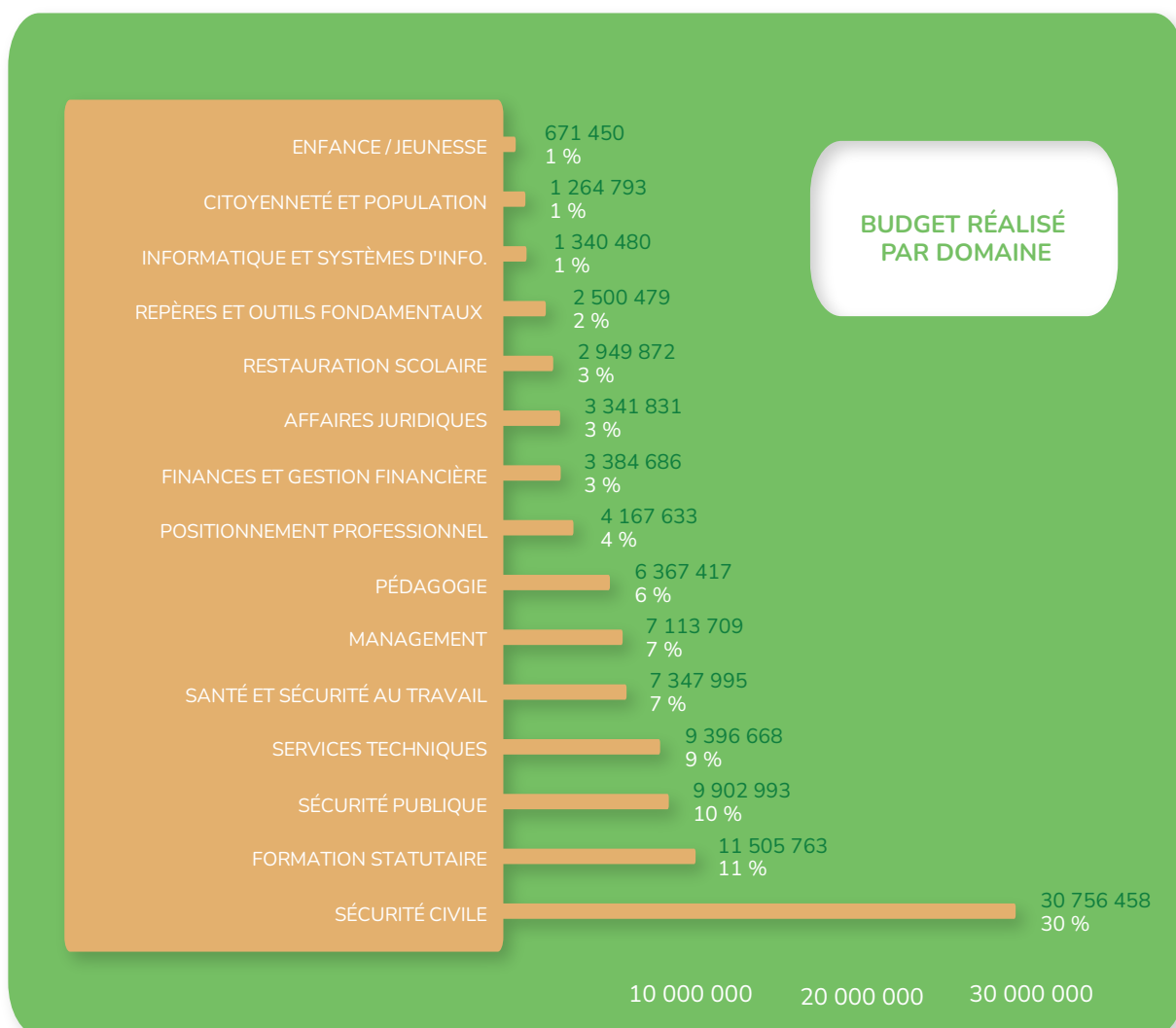
Le budget réalisé a été de 102 MF, soit 66% de taux de réalisation.

Toutefois, ce chiffre regroupe des réalités très différentes entre les domaines de formation dont certains ont dépassé les prévisions budgétaires :

- Santé et sécurité au travail 413%
- Affaires juridiques 139%
- Formation statutaire 135%

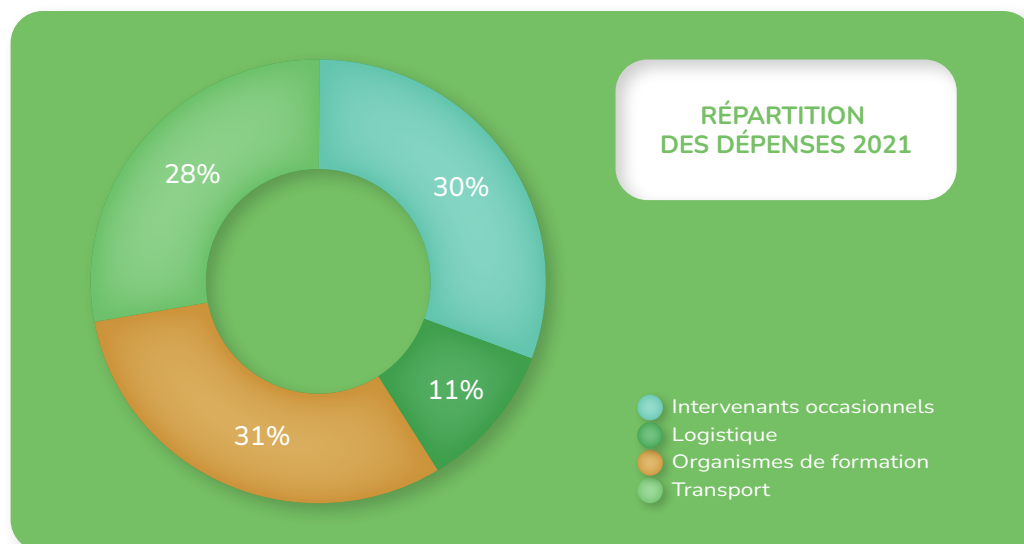
Ces taux de réalisations s'expliquent notamment par l'organisation de formations liées à l'actualité réglementaire, de demandes de formation intra, non prévues, mais réalisées pour répondre au besoin et à la demande des communes.

Les formations en sécurité civile à elles seules représentent plus de 30 millions, soit 30% du budget consommé. Les formations statutaires représentent un peu plus de 11 millions, soit 11% des dépenses. La sécurité publique et les services techniques représentent quant à eux un peu plus de 19 millions, soit 19% du budget consommé.



B. PAR TYPE DE DÉPENSES

Les grandes masses budgétaires de la formation sont les organismes de formation pour 31%, les intervenants occasionnels pour 30% et les transports pour 28%.



ZOOM SUR LES FORMATIONS INTRA ET UNION

109 formations ont été réalisées en intra et union de collectivités correspondant à 220 jours (724 jours pour les formations INTER).

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

En 2021, certains événements ont particulièrement marqué l'activité de la Direction de la formation.

Formation Funny Learning® en octobre réunissant élus formateurs du SPCPF, facilitateurs du Pays, formateurs occasionnels et Responsables de formation du CGF.

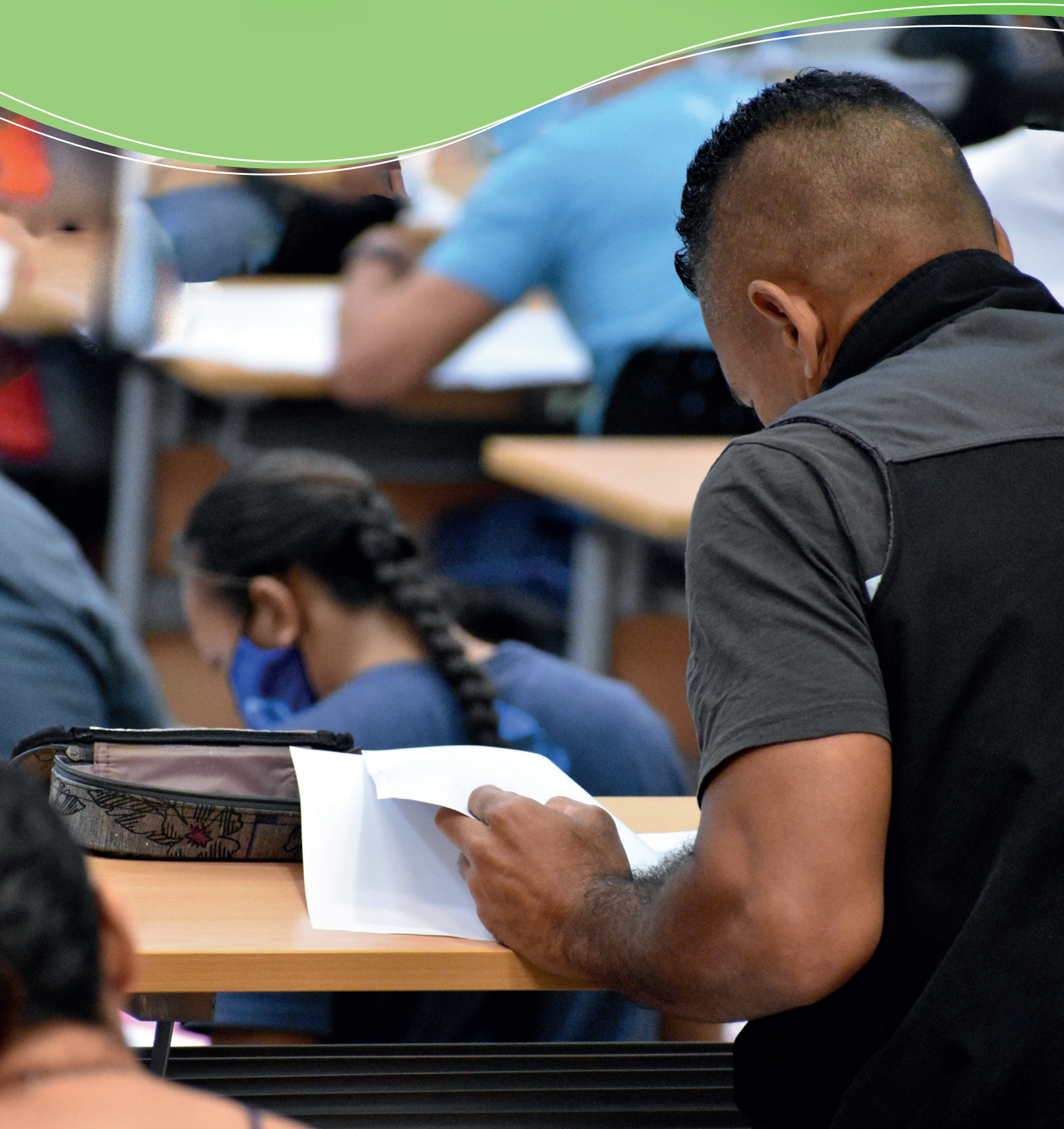


Lancement du 1er parcours de formation des DGS lancé en mai 2021.



La convention cadre de coopération relative au développement des conditions de l'innovation publique, au sein des Institutions, Administrations et Services publics en Polynésie française signée le 11 octobre 2021.

LA GESTION STATUTAIRE, DE L'EMPLOI ET DES CARRIÈRES



LE STATUT

La direction assure un rôle de conseil juridique auprès des communes et veille à ce que les différentes évolutions statutaires soient respectées par les collectivités.

1. LE CONSEIL JURIDIQUE AUX COMMUNES

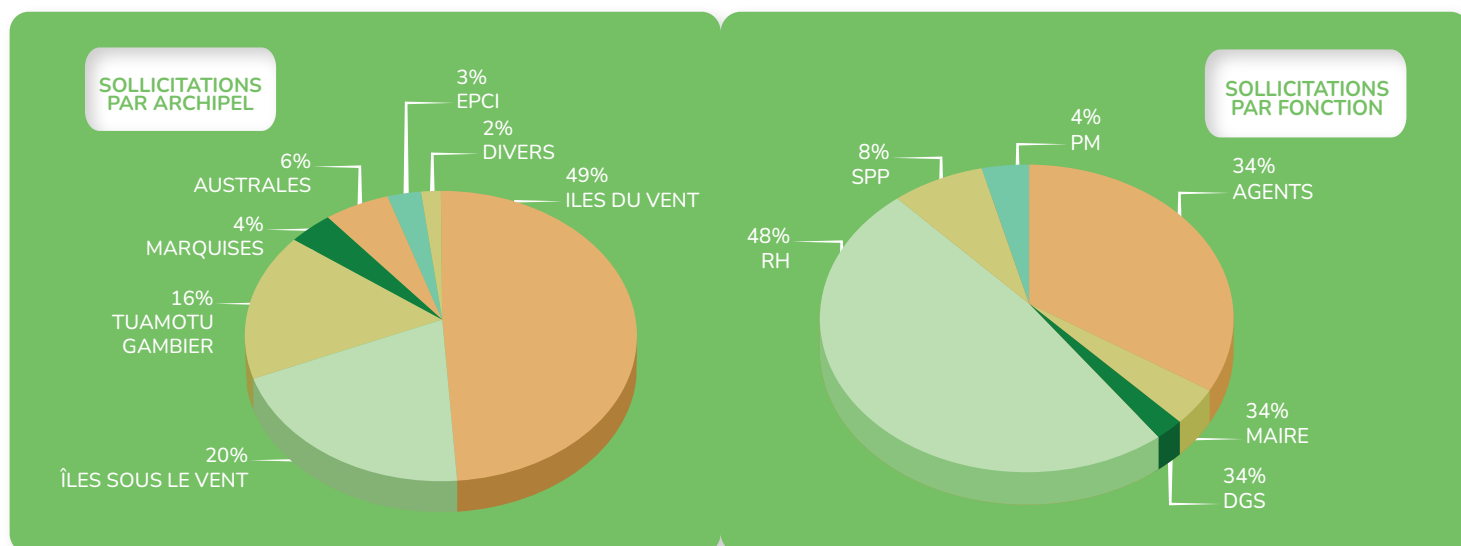
A. APPUI JURIDIQUE

La direction du statut veille à ce que les différentes évolutions statutaires soient respectées par les collectivités, et ce, au bénéfice mutuel des employeurs et de leurs agents. Afin d'accompagner au mieux les communes et les établissements affiliés dans l'administration et la gestion de leurs ressources humaines, la direction propose aide et assistance à la rédaction des actes administratifs relatifs à la gestion de leurs personnels.

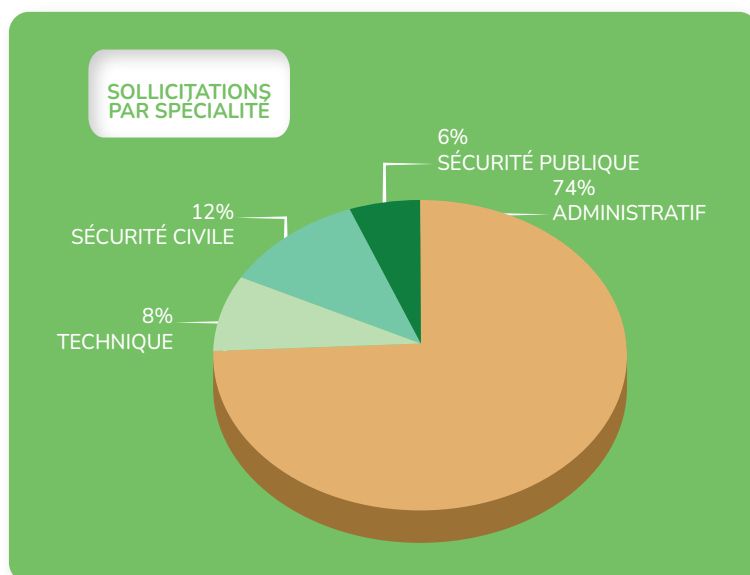
À cet effet, plusieurs services sont proposés :

- Le conseil sur la carrière ;
- La rédaction de notes juridiques ;
- Des documents téléchargeables, comme des modèles d'arrêtés, de délibérations, les échelles indiciaires ...

La direction du statut accompagne les collectivités dans la rédaction des projets d'actes, de l'arrêté de nomination à l'arrêté de cessation de fonction. Au-delà de la gestion des actes, la direction assure le conseil statutaire sur les questions liées au recrutement et au déroulé de carrière des agents.



Comme les années précédentes, les agents RH sont les plus actifs et sensibilisés aux questions relatives au suivi de carrière de leurs agents. On constate néanmoins que de plus en plus d'agents sont acteurs de leur propre carrière et n'hésitent pas à rechercher les informations qui leur permettront d'avancer tout en respectant les procédures et réglementations.



Ce sont en majorité les agents administratifs qui sollicitent la direction du statut, soit plus de 70 %.

B. ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE

L'appui juridique est également assuré en présentiel. En effet, les élus communaux viennent au-devant de la direction du statut afin d'obtenir un soutien juridique, notamment des élus de l'archipel des Tuamotu-Gambier.

Par ailleurs, des agents ont sollicité soit par rendez-vous, soit, spontanément, un entretien avec un des agents de la direction du statut afin d'expliquer puis de trouver une solution face aux difficultés qu'ils rencontrent au sein de leur commune. Les informations dispensées se sont résumées à des explications administratives et juridiques. Pour les cas les plus complexes, une note juridique est transmise par la suite généralement par courriel.

C. LES MISSIONS EN COMMUNES

En 2021, des déplacements d'agents de la direction du statut, des carrières et de l'emploi ont eu lieu dans plusieurs communes, sur l'île de Tahiti.

D. LA GESTION DES DOSSIERS INDIVIDUELS DES FONCTIONNAIRES

Le CGF constitue et tient à jour le dossier individuel de chaque fonctionnaire, stagiaire et titulaire, relevant des 60 collectivités et établissements, soit 4 029 dossiers gérés.

2. LES INSTANCES CONSULTATIVES

L'activité relative au secrétariat des instances se poursuit sur l'exercice 2021 avec 31 réunions, toutes instances consultatives confondues. Près de 412 dossiers ont été instruits.

A. LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES

Institué par l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005, fondatrice de la fonction publique communale, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique des Communes de Polynésie française (CSFPC) est l'instance paritaire du dialogue social et de consultation des acteurs de la fonction publique des communes (FPC).

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

Il assure ainsi la concertation nécessaire au suivi des textes législatifs et réglementaires concernant la FPC. Vingt élus locaux (titulaires et suppléants) représentent les maires, les présidents des établissements publics élus par leurs pairs et vingt représentants des organisations syndicales (titulaires et suppléants) sont désignés par celles-ci sur la base de la représentativité résultant des élections professionnelles.

La direction du statut assure le secrétariat de cette instance.

1. La présentation de l'instance paritaire

Le CSFPC est présidé par Antony GEROS, maire de Paea, élu en novembre 2020. Le CSFPC est composé de 20 représentants des collectivités territoriales (titulaires et suppléants).

Et de 20 représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux (titulaires et suppléants), selon la répartition suivante :

Les formations spécialisées sont composées de 6 représentants des communes par formation spécialisée, 6 représentants des agents par formation spécialisée. Le président des formations spécialisées est désigné par le conseil et se répartissent les thématiques comme suit :

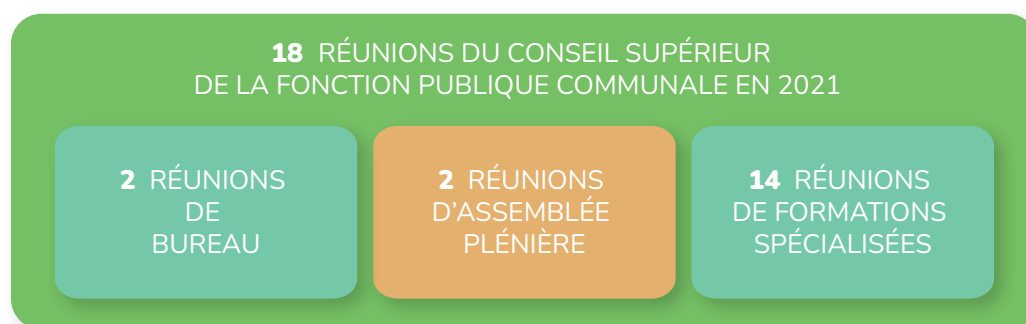
- *Formation n° 1 :*
questions organiques, statistiques, formation, études
et questions institutionnelles
(Président : M. Damas TEUIRA, Maire de Mahina) ;
- *Formation n° 2 :*
questions statutaires et carrière
(Président : M. Arikini NORDHOFF, représentant d'A Ti'a I Mua) ;
- *Formation n° 3 :*
conditions de travail, action sociale, sécurité civile et publique
(Président : Mme Christelle LECOMTE, représentante de COSAC).

2. L'activité de l'instance paritaire

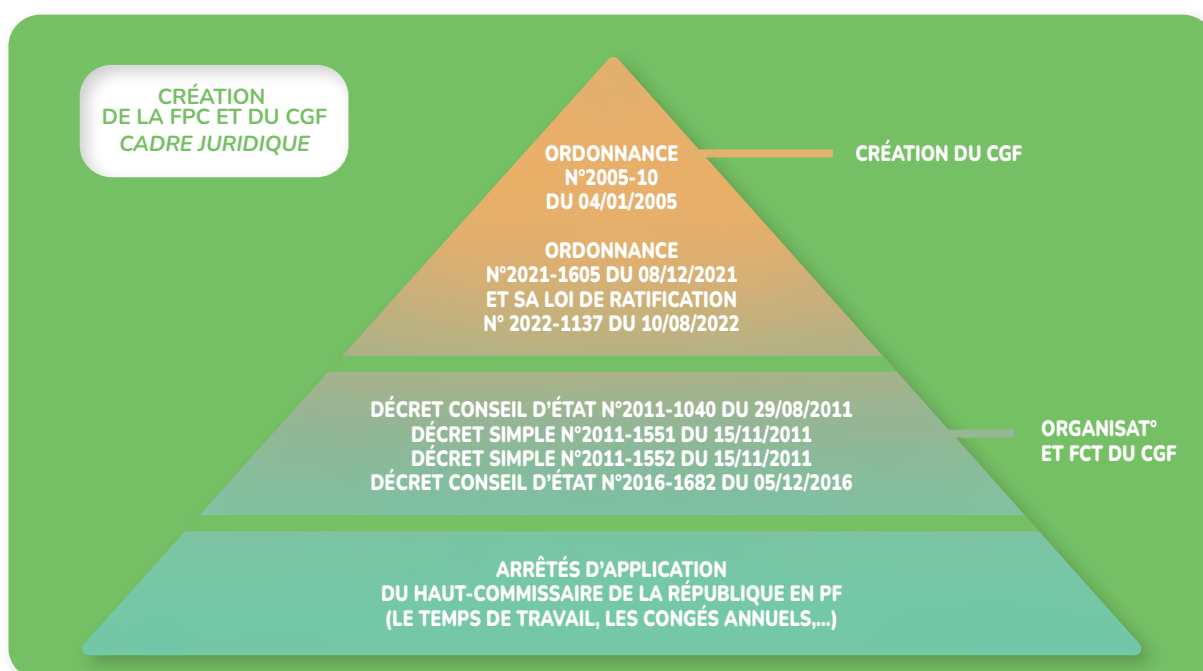
En 2021, le Conseil supérieur a repris la suite des travaux de 2020. Notamment sur les saisines du haut-commissaire de la République pour donner un avis sur des projets de modification d'arrêtés et du projet d'ordonnance, à savoir :

- Modification de l'arrêté n° 2333 DIPAC du 03 septembre 2013 relatif aux conditions d'aptitude physique et médicale des emplois relevant des spécialités « sécurité civile » et « sécurité publique » ;
- Modification de l'arrêté n° 1320 DIRAJ du 12 octobre 2017 fixant le régime indemnitaire de la Fonction publique des communes de Polynésie française.

La formation spécialisée n°3 (FS3), présidée par madame Christelle LECOMTE (représentante de COSAC), sur les questions de conditions de travail, d'action sociale, de sécurité civile et de sécurité publique, s'est réunie sept (7) fois dans l'année en produisant 7 avis au total. Un travail de fond a été opéré sur la spécialité de la sécurité civile visant à la fois à revaloriser l'attractivité du métier de sapeur-pompier, mais également à améliorer la professionnalisation et la formation.



3. Le projet de modification de l'ordonnance régissant la fonction publique communale



- **RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ**

- Réexamen périodique de la valeur du point d'indice
- Développement du régime indemnitaire et rapprochement avec le régime FP État
- Mise en place de l'action sociale
- Création d'un congé de paternité, d'un mi-temps thérapeutique, d'un congé de solidarité familiale non rémunéré
- Extension des protections du fonctionnaire (discriminations, harcèlement, protection fonctionnelle)
- Travailleurs handicapés : favoriser l'aménagement des conditions de concours + Commission de sélection, examens pros et recrutement
- Promotion de l'égalité professionnelle femmes / hommes
- Légalisation du télétravail

- **RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL**

- Création de la Commission consultative paritaire (CCP) : pour garantir un parallélisme des formes entre fonctionnaires et non-fonctionnaires dans la gestion de la carrière
- Compétences élargies des CTP
- Commission de déontologie

- **ACTUALISATION DU FONCTIONNEMENT DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA FPC**

- Favoriser une meilleure représentativité des élus au sein du CSFPC
- Saisine obligatoire du CSFPC sur tout projet de loi et de texte réglementaire relatif à la FPC

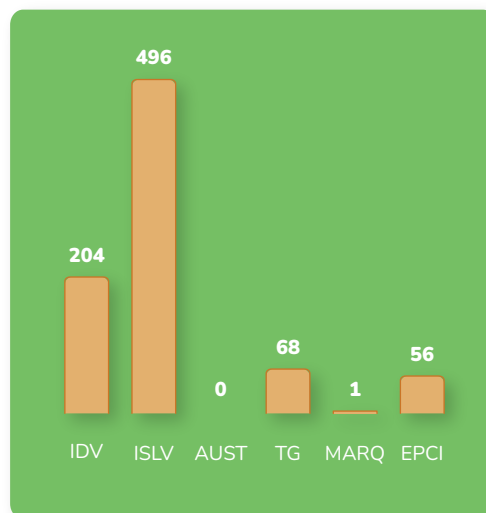
- **LES ÉTUDES ATTENDUES**

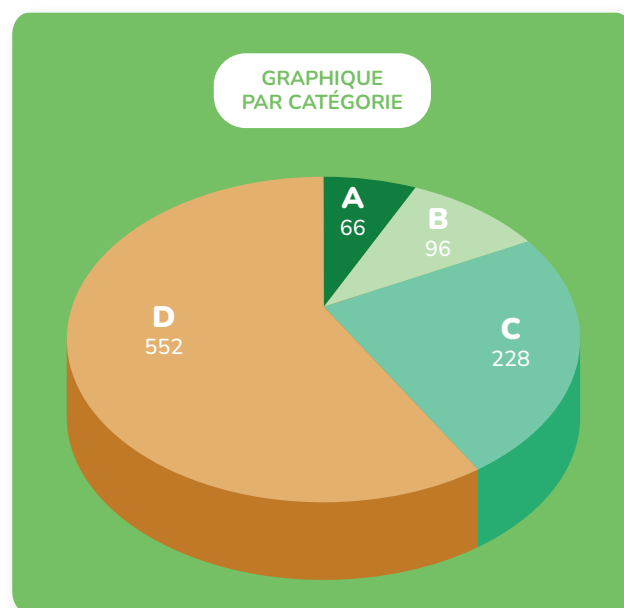
- Rapport du Gouvernement au Parlement pour février 2023 sur les contraintes budgétaires pesant sur les communes, étude des possibilités de mener à bien certaines politiques (action sociale, handicap, congés, indemnité de départ...) et des pistes pour lever les obstacles budgétaires.

B. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

La direction du statut, des carrières et de l'emploi assure le fonctionnement des commissions administratives paritaires. Il y a une commission par cadre d'emplois (A, B, C, D). Le CGF assure le secrétariat de ces instances, et à ce titre, instruit les dossiers, prépare les séances, communique les avis aux autorités de nomination et établit les comptes rendus.

Composées d'un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants élus du personnel des collectivités locales et établissements publics, ces instances donnent des avis sur un grand nombre de questions statutaires d'ordre individuel qui ont trait à la carrière des fonctionnaires communaux de la Polynésie française.





Au cours de l'année 2021, les commissions des différentes catégories se sont réunies cinq fois. 825 dossiers ont été examinés.

	IDV	ISLV	AUST	TG	MARQ	EPCI	Total
MUTATION	14	0	0	2	0	0	16
MAINTIEN	0	0	0	0	0	0	0
NOTATION	152	483	0	60	0	47	742
RÉDUCTION D'ANCIENNETÉ	0	0	0	1	0	2	3
PROROGATION DE STAGE	18	0	0	5	0	2	25
DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSO.	0	0	0	0	0	0	0
FIN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSO.	0	0	0	0	0	0	0
DÉTACHEMENT	15	3	0	0	1	5	24
RECLASSEMENT SUITE À UNE INAPTITUDE PHYSIQUE	0	0	0	0	0	0	0
MISE À DISPOSITION	5	10	0	0	0	0	15
REFUS DE TITULARISATION	0	0	0	0	0	0	0
SAISINE AGENT	0	0	0	0	0	0	0

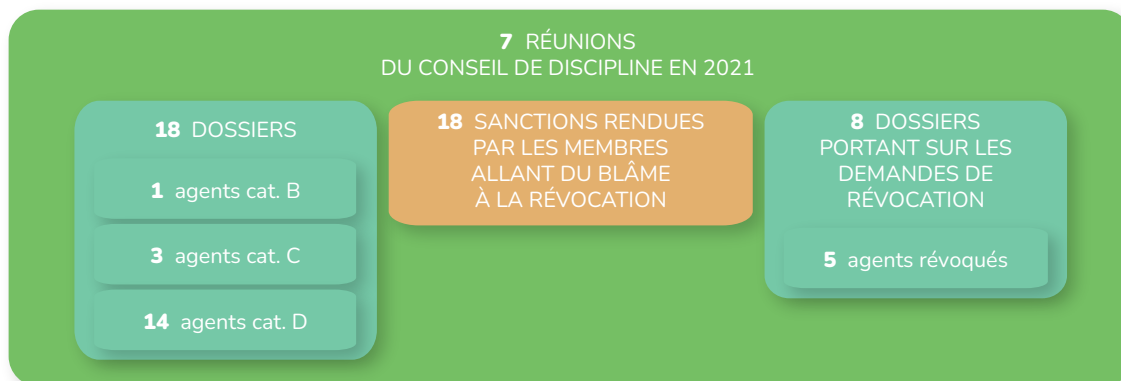
5 RÉUNIONS
DES CAP EN 2021

C. LE CONSEIL DE DISCIPLINE

Émanation directe de la commission administrative paritaire, le conseil de discipline est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de la Polynésie française (TAPF). Il est composé, paritairement, de représentants des collectivités et de représentants du personnel.

L'augmentation progressive du nombre de fonctionnaires participe à un accroissement de cette activité.

Les avis émis par le conseil de discipline sont des avis simples ; ils ne lient pas l'autorité de nomination. Cependant, en cas de sanction plus lourde que celle préconisée par le conseil de discipline, l'autorité de nomination doit particulièrement motiver sa décision, car elle s'expose à des contentieux.

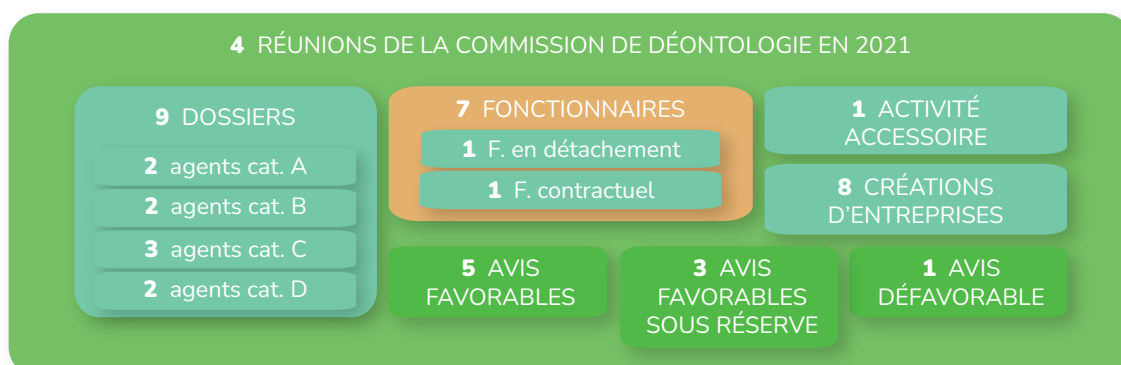


D. LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

Émanation directe du conseil supérieur de la fonction publique des communes, la commission de déontologie est présidée par un magistrat du Tribunal Administratif de la Polynésie française (TAPF). Elle est composée, paritairement, de représentants des collectivités et de représentants du personnel.

La commission de déontologie doit être consultée pour avis simple, sur :

- La déclaration écrite de l'agent qui se propose de créer ou de reprendre une entreprise (2 mois avant sa création ou sa reprise) ;
- La compatibilité des projets de création et de reprise d'une entreprise au regard de l'article 432-12 du Code pénal (prise illégale d'intérêt) ;
- La compatibilité des projets de poursuite d'une activité au sein d'une entreprise ou d'une association au regard de l'article 432-12 du Code pénal (prise illégale d'intérêt) ;
- L'exercice de plusieurs activités qui pourrait porter atteinte à la dignité des fonctions publiques exercées par l'agent ou qui risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service dans lequel il est employé.



E. LE COMITÉ MÉDICAL

● La présentation du comité médical

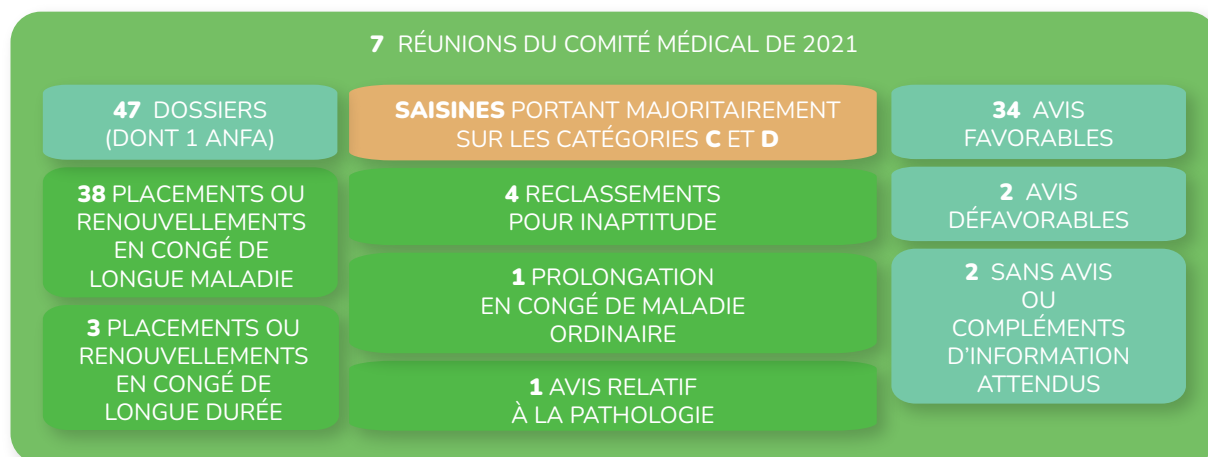
Cette instance médicale consultative donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

Le comité médical émet des avis sur l'octroi et le renouvellement des congés de longues maladies ou de longues durées, la disponibilité d'office à l'expiration des congés précités, le reclassement pour inaptitude physique, le recours dû aux modalités d'aménagement des conditions de travail ou de reclassement proposé par la médecine professionnelle ou le temps partiel thérapeutique en cas de discordance médicale. Ce n'est pas une instance de contrôle médical, son rôle est consultatif.

L'arrêté n° HC/398/DIRAJ/BAJC du 14 mars 2017 vient modifier l'arrêté n° 1110 DIPAC du 12 juillet 2012 qui prévoit les règles d'organisation et de fonctionnement du comité médical en fixant la composition suivante :

- un médecin généraliste ;
- un médecin-conseil de la Caisse de prévoyance sociale ;
- un médecin du service de médecine professionnelle.

● L'activité du comité médical



F. LE REMBOURSEMENT DES DÉCHARGES D'ACTIVITÉ DE SERVICE (DAS)

Les représentants des organisations syndicales représentatives bénéficient, pour l'exercice de leur droit syndical, d'une part, d'un crédit de temps syndical qui comprend un contingent d'autorisations d'absence et un contingent de décharges d'activité de service, et d'autre part, d'autorisations d'absence particulières en dehors du contingent du crédit de temps syndical.

La direction du statut a calculé plus de 2 200 heures mensuelles de décharges d'activité de service à ventiler au profit des organisations syndicales les plus représentatives de toutes les communes de la Polynésie française, soit plus de 26 000 heures par an.



LES CONCOURS

Bilan des 2 concours de catégorie B, spécialité sécurité (publique et civile).

Ouverts par arrêtés
n°2021-46
et n°2021-47
du 30 mars 2021

CONCOURS INTERNE ET EXTERNE



SÉCURITÉ PUBLIQUE

3
CHEFS DE SERVICE
DE CLASSE NORMALE



SÉCURITÉ CIVILE

10
MAJORS

Les concours de catégorie B se sont déroulés durant le second semestre 2021 et le 1er trimestre de 2022.

73.76% des candidats étaient inscrits en sécurité publique (106 personnes en externe et 43 en interne) et 27.23% des candidats inscrits en sécurité civile (23 personnes en externe et 32 en interne).

Le mardi 09 novembre 2021, 94 candidats se sont présentés aux épreuves d'admissibilité (soit un taux d'absentéisme d'environ 47 %).

Au final, 7 lauréats ont complété les listes d'aptitude.

BUDGET : 8 500 000 F

LA RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR SEXE

Sur les 94 candidats présents (70 présents pour la spécialité sécurité publique et 24 présents pour la spécialité sécurité civile) durant l'intégralité des épreuves écrites, la répartition a été la suivante :

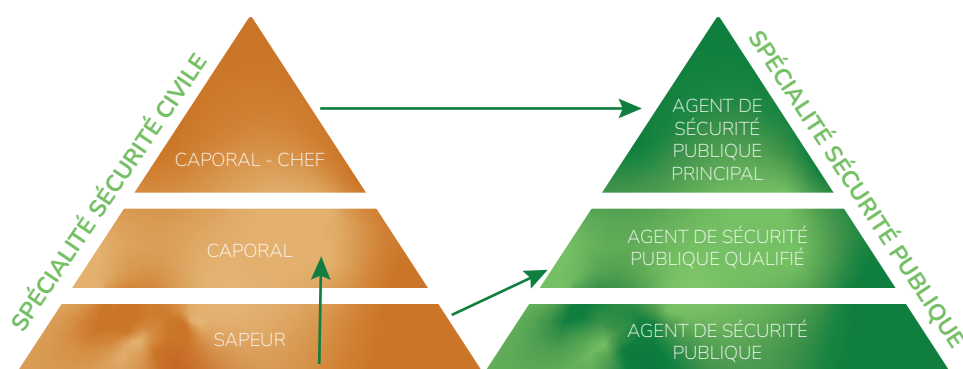
	SECURITÉ PUBLIQUE		SECURITÉ CIVILE	
VOIE INTERNE →	16	7	12	1
VOIE EXTERNE ↺	24	23	9	2

LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Bilan des examens professionnels, catégories B, C et D, spécialité sécurité (publique et civile).

LES DONNÉES DES SESSIONS

Les examens professionnels ont été ouverts par arrêtés n°2021-43, n°2021-44 et n°2021-45 en date du 30 mars 2021 du Président du Centre de gestion et de formation, considérant le résultat du recensement des besoins auprès des communes et groupements de communes et de leurs établissements publics.



LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Les examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent d'accéder à un grade ou un cadre d'emplois équivalent, voire plus élevé, et contrairement aux concours, ils ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts.

Il existe 3 types d'examens professionnels :

- L'examen professionnel d'avancement de grade, comme son nom l'indique, qui permet à un fonctionnaire de passer au grade supérieur ;
- L'examen professionnel de changement de spécialité, qui permet à un fonctionnaire d'intégrer une autre spécialité en restant sur le grade équivalent ;
- L'examen professionnel de changement de spécialité et d'avancement de grade, qui permet à un fonctionnaire d'évoluer en accédant à un grade supérieur, mais dans une autre spécialité.

L'admission à un examen professionnel repose sur un seuil minimum à atteindre, fixé par arrêté du haut-commissariat, qui est à 10/20.

EXAMENS PROFESSIONNELS DES SÉCURITÉS



SÉCURITÉ PUBLIQUE

CATÉGORIE B

Chefs de service de classe exceptionnelle (aucun lauréat)

CATÉGORIE C

Brigadier (30 lauréats)

CATÉGORIE D

- **Agent de sécurité publique principal** (aucun lauréat)

- **Agent de sécurité publique qualifié** (5 lauréats)



SÉCURITÉ CIVILE

CATÉGORIE B

Lieutenant (1 lauréat)

CATÉGORIE C

- **Adjudant** (1 lauréat)
- **Sergent** (aucun lauréat)

CATÉGORIE D

- **Caporal-Chef** (1 lauréat)
- **Caporal** (7 lauréats)

Les examens professionnels des sécurités se sont déroulés le second semestre de l'année 2021.

54.13 % des candidats étaient inscrits en sécurité publique (59 candidatures dont 2 B, 50 candidats en C et 7 candidats en D) et 45.87 % des candidats inscrits en sécurité civile (50 candidatures dont 1 candidat en B, 25 candidats en C et 24 candidats en D).

Le mercredi 07 juillet 2021, 77 candidats se sont présentés aux épreuves d'admissibilité (soit un taux d'absentéisme d'environ 7,23 %).

Au final, 45 lauréats ont complété les listes d'aptitude.

BUDGET : 3 780 000 F

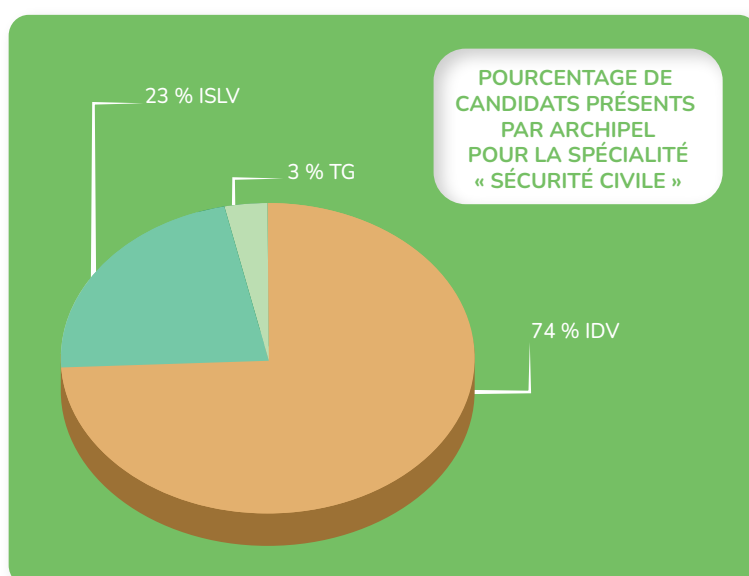
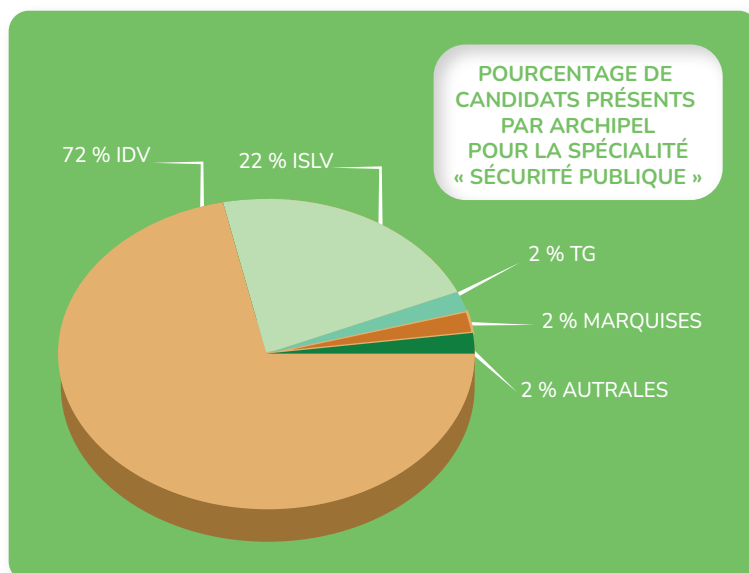
LA RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR SEXE

Sur les 77 candidats présents (46 présents pour la spécialité sécurité publique et 31 présents pour la spécialité sécurité civile) durant l'intégralité des épreuves écrites, la répartition a été la suivante :

 NOMBRE DE PERSONNES	SECURITÉ PUBLIQUE 		SECURITÉ CIVILE 	
	EN POURCENTAGE		EN POURCENTAGE	
	39	7	29	2
	84,78 %	15,22 %	93,55 %	6,45 %

SELON LES ARCHIPELS

Les candidats des IDV sont largement majoritaires, suivis des candidats des ISLV.



Les examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires, qui justifient d'une certaine ancienneté au 1^{er} janvier de l'année d'ouverture des examens professionnels, soit au 1^{er} janvier 2021. Les conditions d'accès sont différentes en fonction du type et du grade visé.

LA BOURSE DE L'EMPLOI COMMUNAL

Une légère diminution d'environ 6,81%
sur la totalité des postes publiés par rapport à 2020.

En 2021, **474** avis de recrutement ont été publiés,
pour un total de 670 postes tous confondus (interne ou
externe, permanent ou temporaire, adultes-relais, etc.).

PAR CATÉGORIE

	A	B	C	D	TOTAL
IDV	49	49	116	186	400
TUAMOTU GAMBIER	0	1	15	68	84
AUSTRALES	0	2	8	48	58
MARQUISES	1	0	2	23	26
ISLV	1	3	18	30	52
EPCI	18	17	9	1	45
TOTAL					665
SPIC					5
TOTAL					670

PAR SPÉCIALITÉ

	Administrative	Sécurité Civile	Sécurité Publique	Technique	TOTAL
IDV	140	45	26	189	400
TUAMOTU GAMBIER	17	0	7	60	84
AUSTRALES	5	0	4	49	58
MARQUISES	2	0	1	23	26
ISLV	13	2	6	31	52
EPCI	32	0	0	13	45
TOTAL	209	47	44	365	665
SPIC					5
TOTAL					670



5128

POSTES PUBLIÉS
PAR LE CGF
DE 2013 À 2021

ANNÉES

NOMBRES D'AVIS PUBLIÉS

NOMBRES DE POSTES

2013

188

238

2014

311

514

2015

268

397

2016

264

420

2017

365

665

2018

489

709

2019

530

796

2020

361

719

2021

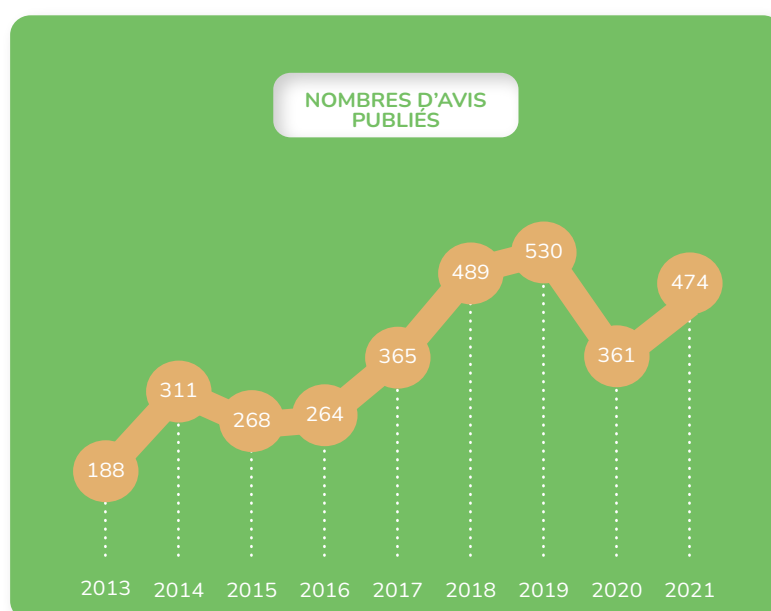
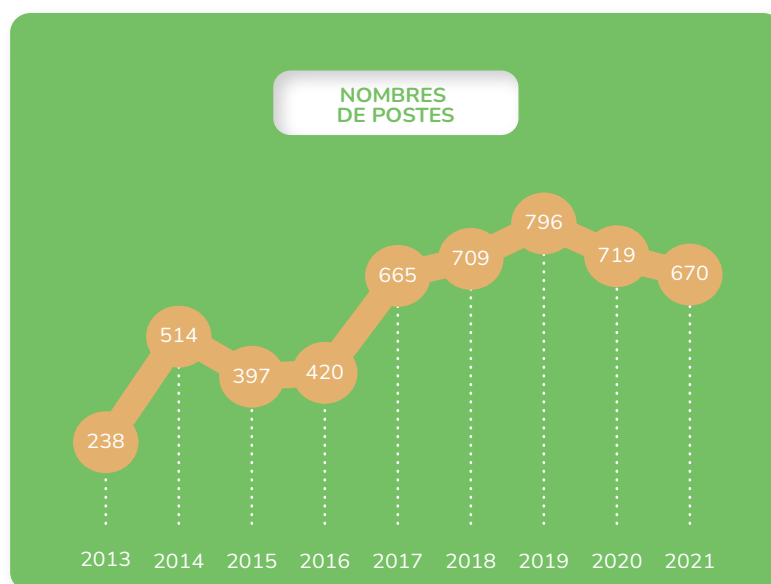
474

670

LA PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOIS AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

En termes de publications pour l'année 2021, nous comptons 474 avis de recrutement publiés pour un total de 670 postes, tous confondus (interne ou externe ; permanent ou temporaire, adultes relais...).

Selon les audiences relevées par notre site internet, la page « Les offres d'emploi des communes et de leurs groupements » avait été visitée 36 106 fois. L'étude des bilans pour cette année démontre une légère diminution d'environ 6.81% sur la totalité des postes publiés par rapport à 2020.





**95 avenue Clémenceau,
Immeuble la ora na - 3ème étage
Mama'o - Papeete - Tahiti
Polynésie Française
BP 40 267 - 98 713 PAPEETE
Tél. : (+689) 40 547 810
Fax : (+689) 40 827 189**

CGF.PF