



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie Française



RAPPORT D'ACTIVITE 2015

Centre de gestion et de formation

Mars 2016

Centre de gestion et de formation – Av. Clémenceau - BP 40 267 – 98713 Papeete
Tél. +689 40.54.78.10 – télécopie : +689 40.82.71.89 – cgf@cgf.pf

SOMMAIRE

• UNE GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CGF MODIFIEE.....	3
• LES 10 METIERS DU CGF.....	3
<u>I/ LA DIRECTION DES RESSOURCES.....</u>	<u>4</u>
1) CONTEXTE.....	4
2) LES EFFECTIFS DU CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION.....	4
3) L'ABSENTEISME	5
4) LE BUDGET.....	5
5) LA SITUATION DE L'ETABLISSEMENT.....	6
<u>II/ LA DIRECTION DE LA FORMATION.....</u>	<u>7</u>
1) BILAN DE L'OFFRE 2015	7
2) EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES	15
<u>III/ LA DIRECTION DU STATUT.....</u>	<u>16</u>
INTRODUCTION.....	16
1) MISSION GESTION DE CARRIERE DES AGENTS.....	16
2) MISSION D'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE DES COMMUNES	17
3) MISSION SECRETARIAT DES INSTANCES PARITAIRES	22
4) LES ACTIONS DE MANAGEMENT INTERNE.....	23
<u>IV/ LE SERVICE EMPLOI /CONCOURS</u>	<u>25</u>
1) LES CONCOURS.....	25
2) LES EXAMENS PROFESSIONNELS	26
3) LA BOURSE DE L'EMPLOI.....	26
4) LES STATISTIQUES	26
5) LES INTERVENTIONS EXTERIEURES	30
6) LES PERSPECTIVES 2016	32

UNE GOUVERNANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CGF MODIFIEE

Pour mémoire, toutes les collectivités communales de la Polynésie française, soit à ce jour 58 institutions, sont membres du CGF.

Le centre de gestion et de formation a renouvelé à l'issue des élections municipales de mars 2014, son conseil d'administration. 10 élus communaux, représentant tous les maires et présidents de groupements de communes siégeaient en tant que titulaires au sein du conseil d'administration, jusqu'au 18 juillet 2014.

Depuis cette date du 18 juillet, ce sont désormais 11 membres, incluant le représentant des établissements publics administratifs relevant des communes, qui sont élus pour la prochaine mandature.

Mais les élections sénatoriales et le retrait d'un élu ont vu une modification des élus titulaires. Les 11 membres élus titulaires du CGF sont à présents :

- M. René TEMEHARO, adjoint au Maire de la commune de Papeete - Président
- M. Ronald TUMAHAI, Maire de la commune de Punaauia - 1^{er} Vice-Président
- M. Édouard FRITCH, Maire de la commune de Pirae - 2^{ème} Vice-Président
- *Mme Céline TEMATARU, Maire de la commune de Tahaa* (remplaçante de Mme Lana TETUANUI) - 3^{ème} Vice-Présidente
- M. Raymond TEKURIO, Maire de la commune de Hikueru - 4^{ème} Vice-Président
- M. Philip SCHYLE, Maire de la commune d'Arue
- *M. Teva DESPERIERS, Conseiller municipal de la commune d'Arue* (remplaçant M. Bruno SANDRAS)
- M. Joseph KAIHA, Maire de la commune d'Ua Pou
- M. Joachim TEVAATUA, Maire de la commune de Raivavae
- M. Ernest TEAGAI, Président du SIVMTG
- M. Teriitepaiatua MAIHI, Maire délégué de la commune de Teavaro

Le conseil d'administration s'est réuni à quatre reprises en 2015, pour voter 23 délibérations avec en moyenne 8 élus présents ou représentés lors de chaque séance.

Se sont ainsi, 100% des procès-verbaux qui ont été affichés sous huit jours et 100% des délibérations et des arrêtés qui ont été rendus exécutoires.

LES 10 METIERS DU CGF

Le CGF se doit, par application des textes, d'assurer dix métiers opérationnels par application des dispositions de la fonction publique communale. Les métiers qui relèvent des métiers fonctionnels (services supports) se rapprochent fortement de ce que l'on peut rencontrer dans les communes.

Pour mémoire, les métiers opérationnels sont les suivants :

1. Information-support aux élus et aux cadres RH ;
2. Gestion des dossiers individuels ;
3. Secrétariat-gestion des instances de la FPC, secrétariat des CAP ;
4. Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi ;
5. Remboursement aux communes des autorisations spéciales d'absence – ASA ;
6. Remboursement des décharges d'activités de service – DAS ;
7. Concours et examens, listes d'aptitude, statistiques ;
8. Bourse de l'emploi ;
9. Épreuves d'aptitude physique ;
10. Formations des agents, animation des réseaux professionnels des cadres.

I/ LA DIRECTION DES RESSOURCES

1) CONTEXTE

Les communes polynésiennes sont soumises au même dispositif règlementaire en matière budgétaire que celles de Métropole. Tributaires de l'environnement global actuel (politique, économique et social), on remarque un fort impact de la crise économique polynésienne sur les ressources de nos communes.

D'après les chiffres publiés en 2016 dans l'observatoire des communes de Polynésie française, établi par l'Agence Française de Développement, on a pu noter que les recettes de fonctionnement attribuées aux communes, s'élevaient en moyenne pour 2014 à 33.6 milliards de francs pacifique (analyse pluriannuelle de 2010 à 2014), avec un déclin notable au seuil critique de - 6 points observé en 2012 et un effet de rétablissement depuis 2013, avec une hausse de 5 points.

Les recettes communales sont alimentées pour plus de 40% par les crédits du FIP, la progression de cette dotation améliorant quelque peu les ressources des communes, montre également une baisse des ressources propres des communes. Il est donc important que les communes adoptent une démarche responsable en termes de gestion de leurs ressources, non seulement pour leur survivance, mais aussi pour répondre aux nouvelles compétences qui leurs sont désormais dévolues (gestion des déchets, assainissement des eaux usées...), quand bien même ces obligations ont vu leur date butoir repoussée au 31 décembre 2024.

On note néanmoins les efforts de ces dernières, qui par mesure de nécessité ont procédé au réajustement des crédits, en fonction bien évidemment des dépenses obligatoires (caractère légal) et incompressibles (exemple : les charges de personnel) auxquelles elles ne peuvent déroger.

Le budget 2015 a été voté en considération de l'ensemble des éléments constitutifs du climat économique actuel, dans le respect des grandes orientations définies par les élus du conseil d'administration à un moment où la conjoncture économique est un peu plus favorable, mais où la prudence reste de rigueur.

2) LES EFFECTIFS DU CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION

Dans un contexte où la mobilité est fortement mise en avant, et compte tenu des perspectives offertes aux agents, étant donné la mise en place de concours (concours externe B 2013, concours externe A 2014 et concours prévus pour 2016), considérant les nouvelles opportunités qui s'offrent aux agents (passerelles entre les différentes fonctions publiques), mobilité rendu possible par l'intégration des agents communaux à la fonction publique communale, les effectifs des collectivités sont en pleine mutation.

Pour information, l'effectif du centre en 2015 comptait 23 agents. Aussi, par souci de maîtrise des coûts et de réduction des dépenses de fonctionnement, il n'a pas été convenu pour l'heure de réviser cet effectif à la hausse. Cependant, étant donné la surcharge d'activité observée au sein de certaines directions qui tournent parfois en effectif réduit, il a été décidé et ce, de manière temporaire, de prévoir des emplois occasionnels à pourvoir tout au long de l'année en cours pour venir en renfort des services demandeurs. Il est donc très probable que dans un avenir proche, cet effectif soit étoffé, pour répondre aux besoins réels exprimés par la structure qui pourrait être amenée éventuellement, à couvrir d'autres domaines notamment en matière de gestion des budgets communaux (évolution des textes, nouvelles compétences des centres de gestion).

L'effectif global est réparti au 1^{er} janvier 2016 de la manière suivante :

Il comprend essentiellement des fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) dont une en disponibilité ;

- 4 Agents de catégorie A « Conception » (2 fonctionnaires titulaires et 2 fonctionnaires stagiaires) occupant les postes de directions de l'établissement *(soit 17.4% de l'effectif total)*

- 7 Agents de catégorie B « Maîtrise » (dont 1 fonctionnaire stagiaire, 1 fonctionnaire titulaire en disponibilité). Parmi ces techniciens, 4 sont affiliés à la Direction de la Formation en tant que responsables de formation, 1 est rattaché à la direction du statut, 1 est responsable du service de l'emploi et des concours) (soit 30.4% de l'effectif total)

- 12 Agents de catégorie C « Application » (soit 52.2% de l'effectif total).

La moyenne d'âge de l'effectif global du centre est de 33 ans.

3) L'ABSENTEISME

Au cours de l'année 2015, on compte 197 jours d'arrêt maladie pour l'ensemble des agents du CGF.

Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie se situe à 8,6 jours par agent, ce qui est remarquable lorsque l'on sait que la moyenne nationale est supérieure à 14 jours par agent soit 6,1% en dessous de la moyenne nationale (chiffres 2011 IFRAP).

La Direction des Ressources est un pilier logistique de la structure, elle se porte garant du respect et de l'observation des procédures administratives et de la réglementation en vigueur et a une mission fonctionnelle. Elle vient en soutien des autres directions et intervient à différents niveaux dans l'organisation et l'accomplissement des missions du centre. Elle garantit à l'ensemble du personnel, des conditions de travail adaptées et procure une qualité d'accueil aux agents, aux élus et aux agents des communes qui viennent en formation au CGF.

Elle est composée de six agents (1 cadre de catégorie A et 5 agents de catégorie C) et couvre donc le pôle informatique, gestion de personnel, budgétaire ainsi qu'un pôle administratif.

En matière de gestion comptable, 1628 mandats de paiement et 1223 titres de recette ont été émis au cours de l'année 2015.

4) LE BUDGET

2015 : une trésorerie parfois en tension dans les communes, mais des collectivités qui s'acquittent de leurs cotisations du mieux qu'elles peuvent

L'année 2015 était une année pleine en fonctionnement.

La section de fonctionnement représente en dépenses un total de 253 091 252 XPF (dont plus de 90 millions en charges de gestion courante).

La section d'investissement représente en dépenses un total de 7 537 107 XPF.

Les perspectives de réalisation du budget 2015 sont identiques à l'année précédente, en recettes de fonctionnement au-dessus de la prévision initiale et en dépenses d'investissement, en-dessous de nos prévisions. Les raisons sont les suivantes :

Les recettes : Les cotisations des communes :

Hormis un cas particulier pour lequel une procédure de mandatement d'office a été mise en place, les délais de recouvrement des recettes sont essentiellement dus aux problèmes de trésorerie que peuvent rencontrer les communes. Les restes à recouvrer sur les cotisations des années précédentes sont les suivantes :

Exercices	Restes à recouvrer au 31/12/2015
2013	2 035 121
2014	35 316 763
2015	91 097 001
TOTAL	128 448 885

Les dépenses d'investissement :

Le projet d'implantation du nouveau CGF n'a pas abouti en 2015, d'où un taux de réalisation faible. L'une des priorités du centre sera l'acquisition de nouveaux locaux voire la construction d'un bâtiment au cœur de Papeete pour le relogement des effectifs. La location des locaux de l'UPF arrivant à terme en juin 2016 et au plus tard en juin 2017, le caractère d'urgence est mis en avant.

5) LA SITUATION DE L'ETABLISSEMENT

La convention de mise à disposition proposée par l'UPF, propriétaire des locaux siège de notre établissement public prendra fin en juin 2017. Le loyer actuellement pris en charge par le Centre (comprenant également un local d'archives au 4^{ème} étage du même immeuble), incorpore les charges locatives et les fluides (eau et électricité ..), pour un coût annuel total de 11 880 000 Francs.

Etant donné l'expansion des activités du Centre, la superficie des locaux ne permettront plus d'ici peu, de temps de travailler dans des conditions satisfaisantes.

Le constat est le même et l'urgence est de rigueur étant donné la date butoir qui nous a été imposée par l'UPF, qui nous a informé de son intention de récupérer l'ensemble des locaux que nous occupons actuellement, d'ici juin 2017.

Les élus du Conseil d'Administration, conscient de la situation précaire dans laquelle se trouve le Centre et soucieux d'offrir au public un accueil de qualité, maintiennent leur volonté de relancer l'opération d'acquisition voire de construction de nouveaux locaux pour ses agents et ses nombreux stagiaires (on dénombre plus de 1500 stagiaires en moyenne par an).

Dans ce sens une assistance technique a été demandée à la Direction de l'Ingénierie Publique pour établir de manière très concise les besoins de la structure.

Cette opération sera l'objectif phare de cette nouvelle année et le montant du financement a été évalué en amont à 360 millions de francs, pour une surface estimée de 1100 m².

Réseau informatique du CGF

Le centre dispose d'un agent en charge de la veille informatique, administrateur du réseau lequel est responsable du parc informatique et fait office de personne relais auprès des prestataires, intervenant dans le cadre de programmation et de développement d'applications nécessaires au bon fonctionnement des directions de l'établissement.

Comme pour toute structure, la sauvegarde du système ainsi que son plan de vérification sont au cœur des discussions. Mutualisation des données l'oblige, des réunions de concertation seront étalées sur l'année pour identifier les outils de travail et les liens fonctionnels interservices afin de décider dans les meilleurs délais des priorités de traitement, compte tenu des tâches de chacun.

AHST

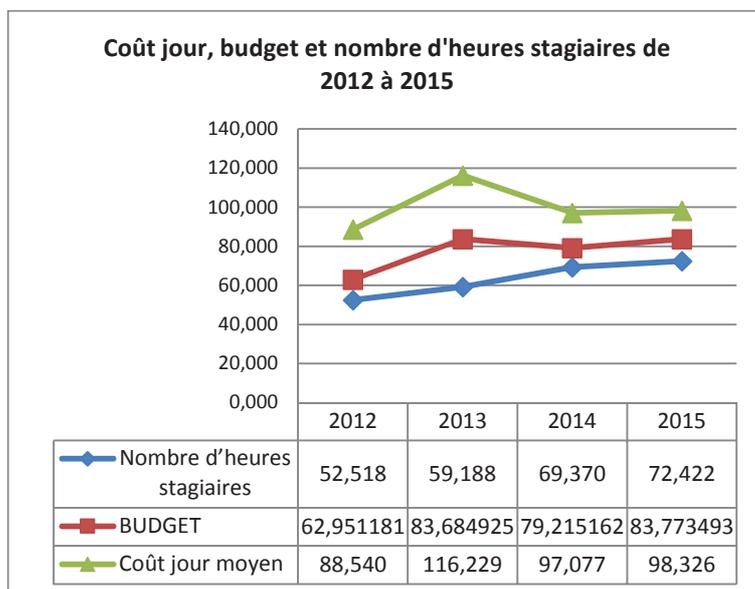
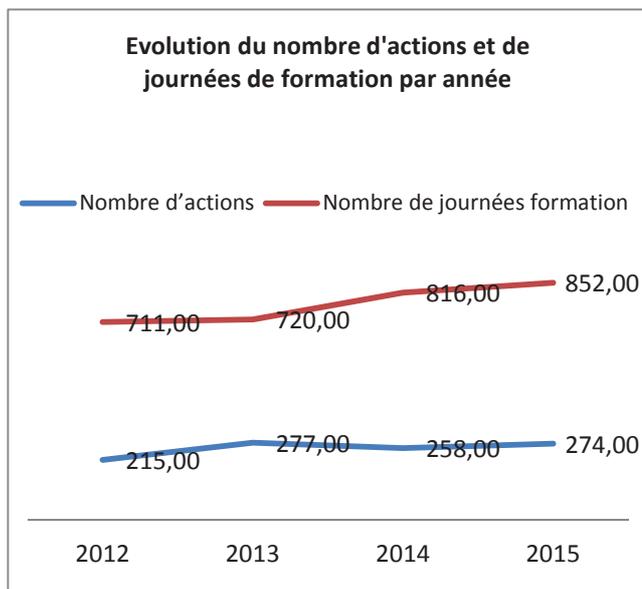
Depuis le départ en 2014 de l'agent informaticien, il n'a pas été procédé courant 2015 à la nomination d'un nouveau référent AHST.

Les textes le prévoyant, le centre compte bien en 2016, désigner son Agent d'Hygiène et de Sécurité au Travail. Pour cela, un appel à candidature a été lancé en interne afin de respecter le principe du volontariat. Une formation est prévue courant août 2016, à laquelle participera la personne susceptible de remplir cette mission et de poursuivre donc la tenue du « document unique » et des registres obligatoires.

II/ LA DIRECTION DE LA FORMATION

1) BILAN DE L'OFFRE 2015

a – Synthèse chiffrée



83.8 MILLIONS POUR 852 JOURNEES DE FORMATION : une activité en hausse

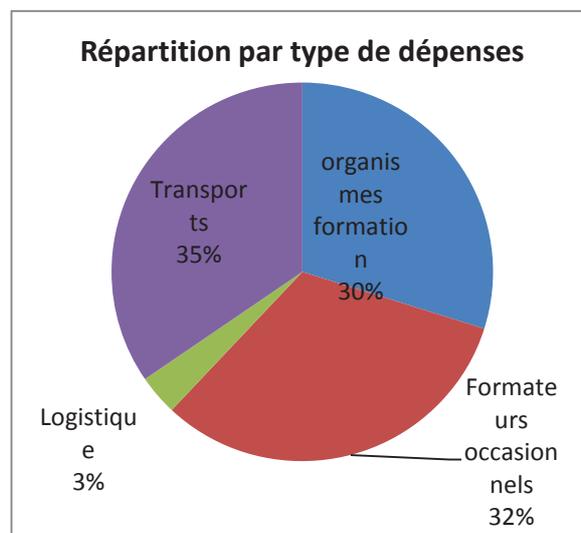
Un budget de **83 773 493 Francs** a permis la réalisation de **274 actions** de formation, soit **852 journées** de formation qui nous amènent à **72 422 heures / stagiaires**.

Nous constatons une augmentation du nombre d'heures/stagiaires dispensées (+38% en 4 années, et +4.4% comparé à 2014).

De la même façon, les engagements financiers pour la mise en œuvre de la formation sont 5.7% plus élevés qu'en 2014 et 36 jours de formation supplémentaires ont été organisés comparativement aux données de l'année précédente.

35% DE FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport et logistique comptent pour **38%** des dépenses liées à la mise en œuvre des formations. Les **transferts aériens et maritimes** de passagers ou de matériels s'élèvent à **28 979 187 XPF** et représentent **35 % du budget**. Les autres dépenses logistiques (location de salles de formation, mise à disposition de véhicules pour la réalisation des formations pratiques en sécurité civile notamment) s'élèvent à **2 872 266 XPF**, soit **3%** des dépenses de formation.



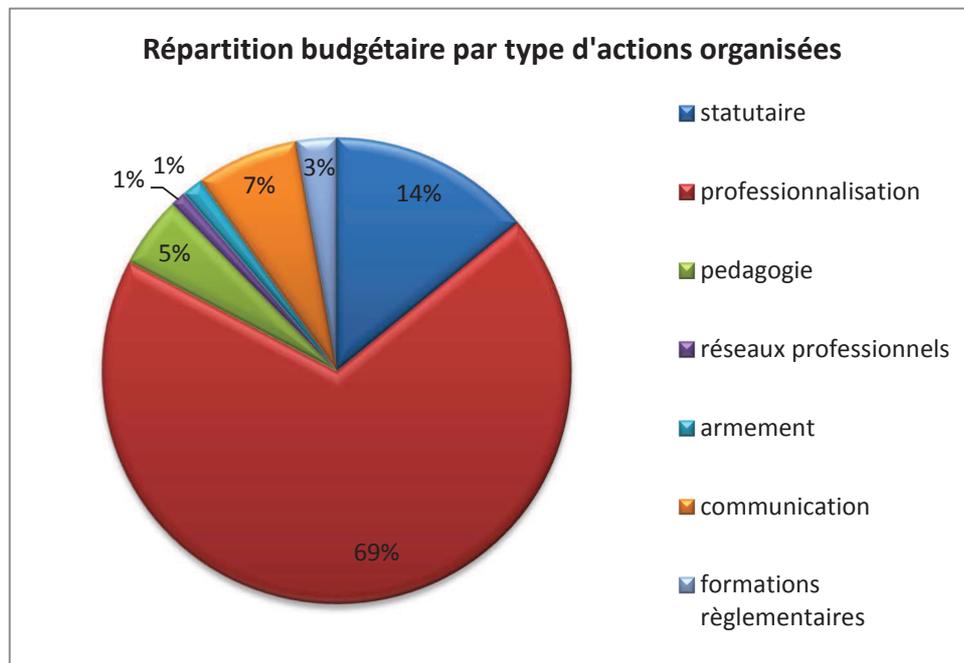
Les coûts inhérents à l'animation des actions pédagogiques représentent **62 % des dépenses** en 2015 :

- **24 999 401 XPF** ont rémunéré les **organismes de formation privés et publics** (dont 11% relatifs à des organismes métropolitains) ;

- **26 922 639 XPF** ont permis l'intervention des **formateurs occasionnels**, soit **32%** du budget de la formation.

Remarquons qu'en 2014, 38% des coûts pédagogiques étaient alloués aux organismes de formation. Ceci s'explique par un vivier de formateurs occasionnels croissant.

69% DU BUDGET POUR LA PROFESSIONNALISATION DES AGENTS



Les actions de **professionnalisation** représentent **69% des dépenses** occasionnées, soit **57 561 879 de francs CFP**, sur un budget global de 83 773 493 francs en 2015.

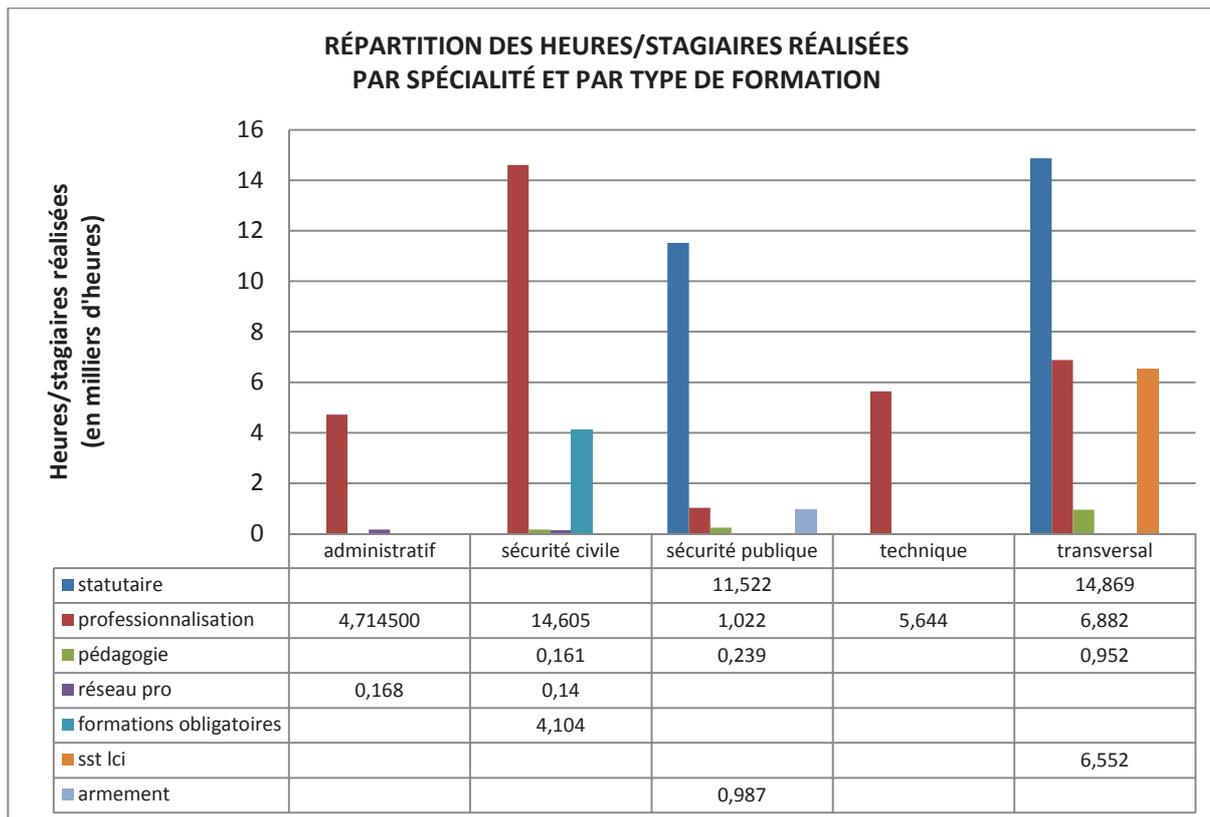
Les formations statutaires ont coûté **11 759 983 francs** et représentent **14%** des dépenses de formation réalisées.

Les actions à vocation pédagogique compte pour 5% des engagements comptables (4 123 598 francs), les réseaux professionnels pour 1% (872 219 francs), et les formations réglementaires (formations obligatoires qui à défaut engagent la responsabilité de l'autorité de nomination en santé et sécurité au travail et en sécurité civile) renvoient à 3% des dépenses (2 323 054 francs).

En 2015, 7% du budget de la formation a été alloué aux missions pour l'accompagnement au recensement des besoins de formation et à la participation d'agents communaux aux Rencontres des collectivités outre-mer organisées à Nancy par le Centre national de la fonction publique territoriale (5911356 francs CFP).

b – Bilan pédagogique

Le tableau joint en annexe 1 décrit le bilan pédagogique chiffré de l'offre de formation délivrée en 2015.



En 2015, ce sont **72 422 heures/stagiaires** qui ont été délivrées. Ceci correspond à **852 journées de formation organisées**.

Le tableau ci-dessus décrit la répartition des heures/stagiaires réalisées selon le public (par spécialité visée) et selon le type de d'action organisé. Nous pouvons noter que :

- **32 868 heures/stagiaires de professionnalisation (45.5% de l'offre)** ont été réalisées pour toutes les spécialités. **44%** de ces heures ont profité aux agents (professionnels et volontaires) de la **sécurité civile**, près de **8% aux agents techniques** (6 882 heures) et 6.5% aux agents administratifs (4714 heures). Un millier d'heures ont professionnalisé les agents de la sécurité publique et 6 552 heures renvoyaient à toutes les spécialités.

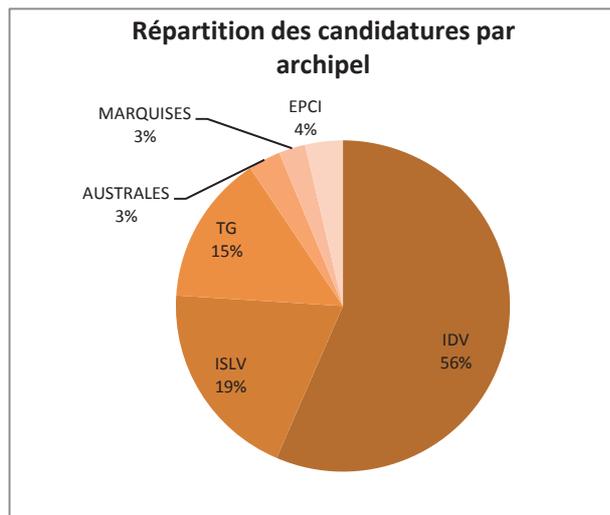
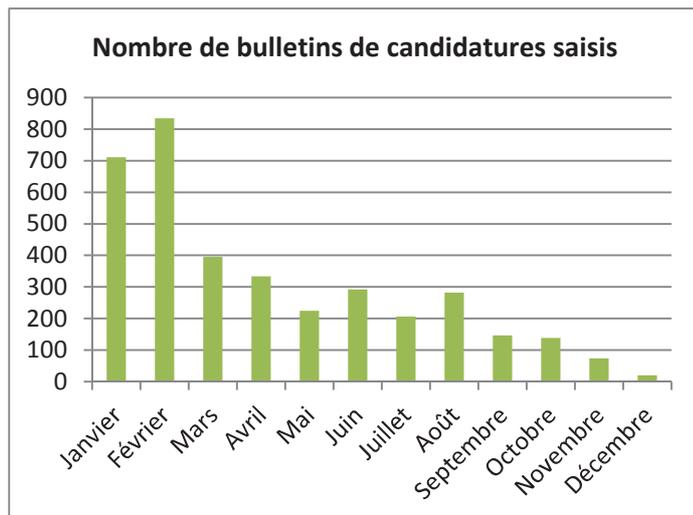
- **36.5%** de l'offre de formation correspond à la mise en œuvre de **formations statutaires**. Il s'agit alors de **26 391 heures/stagiaires** dont plus de **11000 heures dédiées aux formations au cadre d'emploi dispensées aux agents de la sécurité publique** et près de **15000 heures/stagiaires menées pour l'accueil et l'intégration** des fonctionnaires stagiaires et intégrés. Ces dernières formations comptent pour **20.5%** des heures/stagiaires offertes.

- Par ailleurs, il est constaté **6 552 heures de formations en sauvetage secourisme au travail (SST, anciennement premiers secours civiques) et en lutte contre l'incendie et manipulation des extincteurs réalisées (LCI)** (soit 9% des heures/stagiaires 2015). En effet, depuis 2013, le CGF forme des formateurs en SST et en LCI afin que ceux-ci puissent former les agents de leurs collectivités à ces compétences obligatoires. En 2015, plus de 700 agents ont pu bénéficier de ces formations.

- Enfin, 9% des heures délivrées ont renvoyé aux formations préalables à l'armement de policiers municipaux, à l'organisation d'actions à vocation pédagogique, ou encore à la mise en œuvre de réseaux professionnels.

LA FREQUENTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

➤ Une fréquentation représentative de la répartition des effectifs communaux



3967 bulletins de candidature ont été saisis en 2015. L'essentiel des candidatures est réceptionné les 2 premiers mois de l'année.

La plupart des candidatures proviennent des communes des Iles du vent (**56%, soit 2241 bulletins saisis**).

Les Iles sous le Vent ont adressé 774 candidatures (**19%** des dossiers reçus) et les Tuamotu-Gambier comptent pour **15%** des formulaires enregistrés (581 bulletins).

Les archipels des Australes et des Marquises, comme en 2014, ont montré un intérêt timide pour l'offre de formation proposée (ceci a représenté 124 candidatures pour les Australes et 102 bulletins enregistrés pour les Marquises).

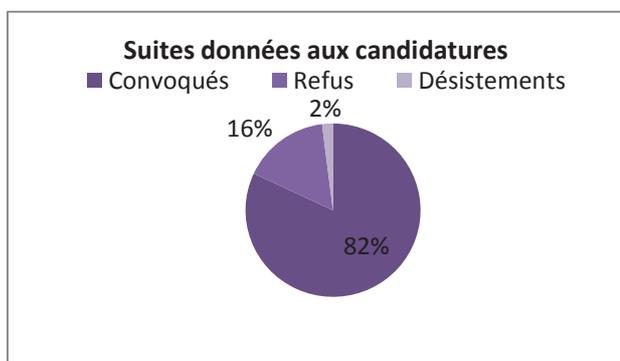
Les établissements publics de coopération intercommunale ont adressé 145 bulletins de candidatures.

La fréquentation des agents en formation reste représentative de la répartition des effectifs communaux.

	IDV	ISLV	TG	AUSTRALES	MARQUISES	EPCI	TOTAL
Nbre agents	2877	688	521	172	240	88	4586
%	62.7	15	11.4	3.8	5.2	1.9	100

Données au 15 septembre 2015

➤ **82%** des candidatures acceptées



Sur l'ensemble des candidatures réceptionnées, **82% ont été acceptées**, contre **16% de refus**. L'essentiel des candidatures non convoquées en formation correspondait à des profils non adaptés aux actions demandées. 2% des candidats se sont désistés après candidature. Le taux d'**absentéisme** s'élève à **12%**

c – Les actions prioritaires en 2015

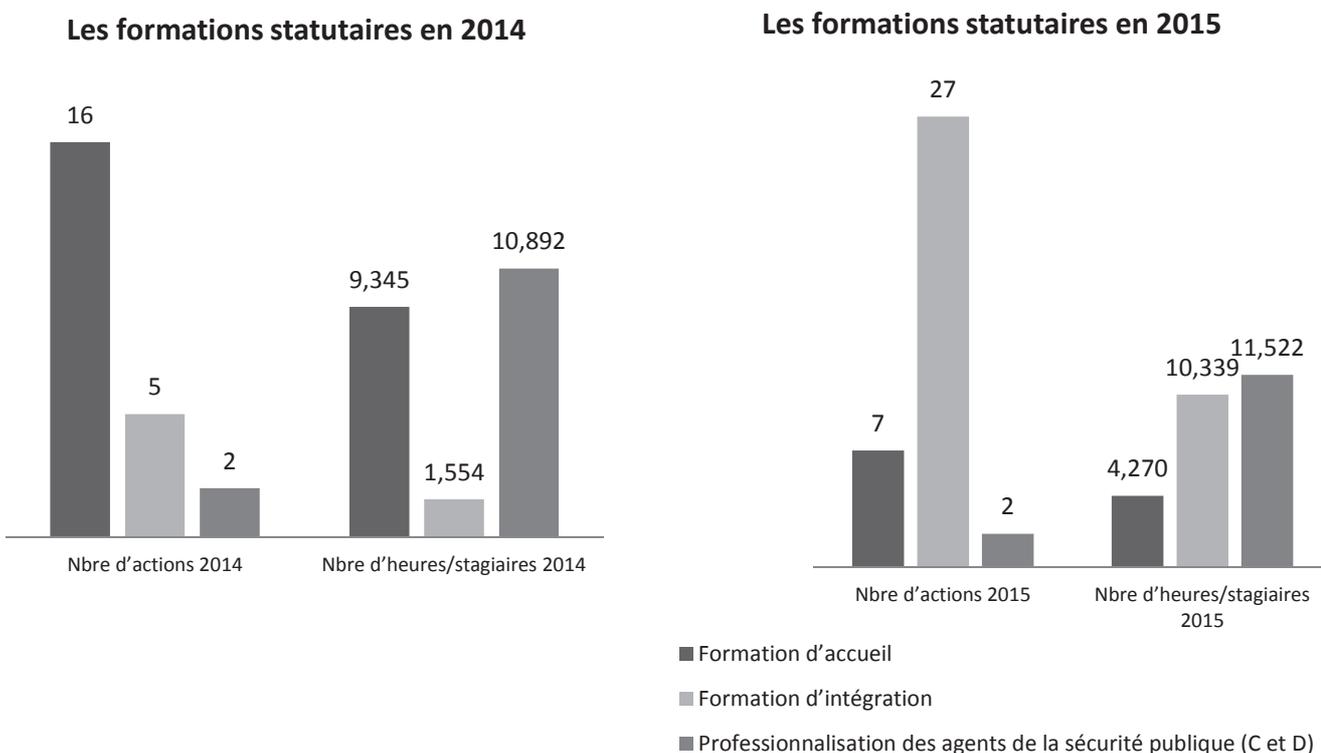
En 2015, les projets prioritaires étaient les suivants :

- Répondre aux obligations réglementaires en matière de formation

- La mise en place des formations statutaires ;
- La poursuite des formations règlementaires.
- Développer une offre de professionnalisation ambitieuse à l'intention des cadres dirigeants ;
- Renforcer la pertinence de l'offre de formation
 - Recensement des besoins de formation
 - Missions dans les collectivités

DEPLOIEMENT DES FORMATIONS OBLIGATOIRES

➤ Mise en place des formations statutaires



En 2015, 36 actions de formation statutaires ont été mises en place contre 23 sessions en 2014. Si l'offre de professionnalisation au cadre d'emploi pour les agents de la sécurité publique reste stable (environ 11000 heures/stagiaires en 2014 et en 2015), les formations d'intégration ont considérablement marqué l'activité de la formation en 2015 : **27 actions organisées en 2015** contre 5 l'année précédente, pour **10 339 heures/stagiaires** organisées en 2015 contre 1 554 en 2014 (le nombre a été multiplié 6.6 fois). Les formations d'accueil quant à elles ont diminué de moitié en 2015 (7 sessions contre 16 en 2014).

En 2015, les premières formations d'accueil des fonctionnaires stagiaires de catégories A et B ont été mises en œuvre ; il en est de même pour les formations d'intégration des fonctionnaires du cadre d'emploi B.

○ Développement du vivier de formateurs

Il est nécessaire de développer le vivier de formateurs occasionnels positionnés sur les formations d'accueil et d'intégration pour être en mesure de développer l'offre de formation statutaire. En 2014, ce vivier comptait une dizaine d'intervenants. Il a triplé en 2015.

○ Consolidation des mallettes pédagogiques

Les formations d'accueil et d'intégration sont essentielles pour que l'ensemble des fonctionnaires s'acculturent aux valeurs et principes du service public et de la fonction publique communale. En outre, si elles n'ont pas la vocation de développer des compétences mais d'inviter les participants à approfondir les thèmes fondamentaux abordés au cours de ces stages, il s'agit de formations qui permettent aux apprenants de se situer dans leurs carrières et de connaître leurs droits et devoirs. Pour toutes ces raisons, il est essentiel

que le contenu délivré soit juste et pertinent. Un grand travail de fond et de forme a été apporté en 2015 en vue d'améliorer ces mallettes pédagogiques. Pour ce faire, l'ensemble des acteurs intervenants sur ces dispositifs ont été sollicités (formateurs, partenaires, CGF).

○ **Perfectionnement du dispositif mis en œuvre pour les agents de police judiciaire adjoint**

Il s'agit d'un dispositif de formation statutaire conséquent organisé une fois par an. Cette action de formation de 73 jours nécessite l'intervention d'une cinquantaine de formateurs (des communes, du Pays, et de l'Etat).

En 2015, un important travail de coordination, de standardisation a été mené pour garantir le bon déroulement de ce dispositif et pour l'amélioration des supports de formation et d'évaluation utilisés.

17 participants ont suivi cette formation de professionnalisation au cadre d'emploi en 2015.

➤ **Poursuite des formations règlementaires**

Pour la sécurité civile

En sécurité civile, les formations continues liées aux premiers secours en équipe (FC PSE) sont obligatoires chaque année pour l'ensemble des opérateurs de la sécurité civile. A défaut, ceux-ci ne peuvent porter assistance aux victimes sans engager la responsabilité de leurs autorités de nomination.

Chaque année, il s'agit donc de formations mises en œuvre. Afin de faciliter leurs organisations, une formation d'instructeurs en secourisme a été organisée en 2015 avec la collaboration de l'Association nationale des instructeurs et moniteurs en secourisme. Ceci a profité à 6 nouveaux instructeurs communaux qui ont subi avec succès les examens prévus après 10 jours de formation.

Pour la santé et la sécurité au travail

Les formations aux premiers secours (le sauvetage secourisme au travail, anciennement PSC 1) et à l'utilisation des extincteurs pour la lutte contre l'incendie (LCI) doivent être dispensées à tout agent.

Depuis 2013, le CGF a formé une trentaine de formateurs communaux, agréés aujourd'hui pour délivrer ces formations au sein de leurs collectivités conformément aux prescriptions de l'Institut national de recherche en sécurité (INRS). En 2015, ces nouveaux formateurs ont permis à 708 agents communaux de connaître ces gestes qui sauvent au cours de 50 sessions organisées.

LA FORMATION DES CADRES DIRIGEANTS

Les directeurs généraux des services et secrétaires généraux sont des clefs de voute pour la mise en œuvre des projets communaux. A l'interface des élus municipaux et des opérateurs du service public, ils doivent accompagner les autorités locales et conduire l'administration communale. Elément stratégique des collectivités, la professionnalisation de ce public est prioritaire et ce qui leur est proposé doit être ambitieux. En 2015, ceci a été introduit de la façon suivante :

- Un réseau professionnel : en 2014, le réseau des cadres dirigeants a été initié et poursuivi en 2015 autour d'une rencontre animée par un expert du CNFPT sur la thématique du management par la compétence.
- Une formation sur la conception et l'évaluation des politiques publiques : le partenariat CGF – CNFPT – SPCPF a permis de proposer une session de formation mixte (Maire – DGS) et sensibiliser les apprenants à cette thématique.
- La participation de plusieurs cadres aux Rencontres des collectivités d'outre-mer planifiées en juin 2015 à Nancy.

- Partenaire du CGF, l'Agence française de développement a permis à 2 cadres communaux des Iles du vent de participer à la session de formation « *les instruments de stratégie financière* » mise en œuvre par le Centre d'Etudes Financières, Economiques et Bancaires (CEFEB) d'une durée de 10 jours à Marseille.

RENFORCER LA CONGRUENCE DE L'OFFRE DE FORMATION AUX BESOINS EN DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES

➤ Développer les compétences des agents communaux nécessite un partenariat fort COLLECTIVITE / APPRENANTS / CGF

La formation est un levier certain de développement des compétences. Elle est à la jonction des ambitions professionnelles individuelles et de la réussite collective. Néanmoins, et même s'il faut envisager l'évolution d'une capacité dans le temps, l'impact de la formation sur les ressources humaines ne sera réel que :

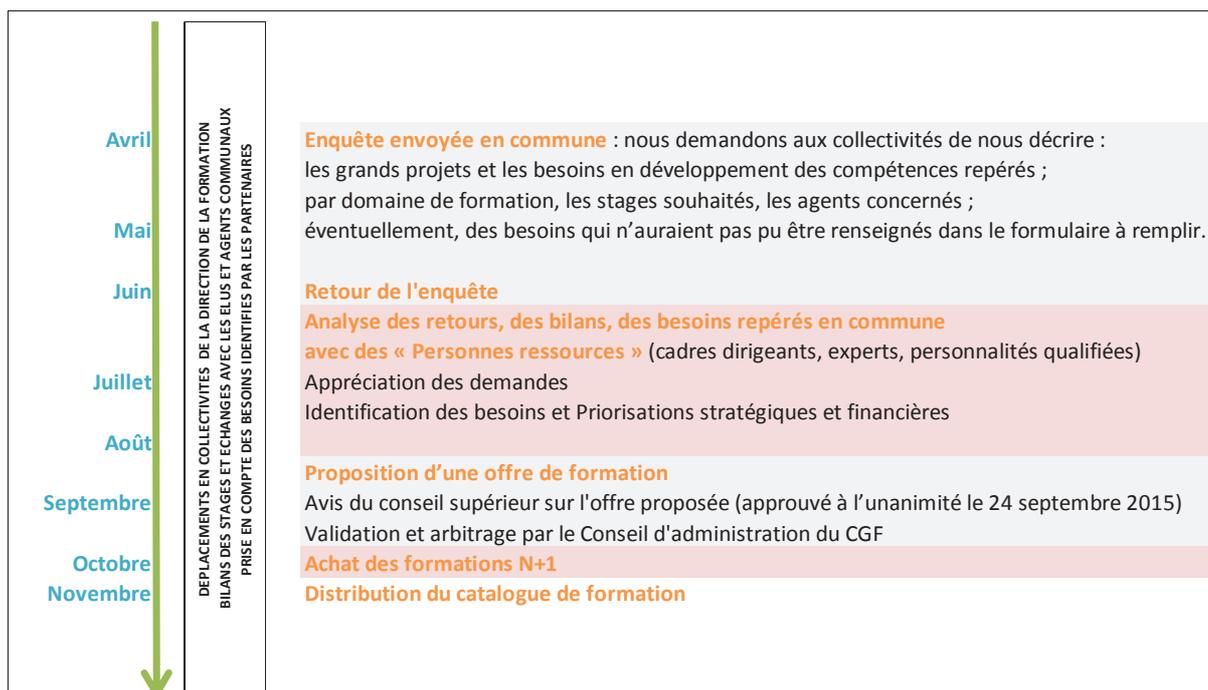
- si l'offre délivrée est en adéquation avec les compétences à renforcer ;
- si l'agent dispose des moyens et degrés de liberté suffisants pour la mise en application de ses capacités nouvellement acquises ;
- si la motivation à réinvestir ces acquis sont présents.

La mise en œuvre d'une nouvelle compétence « utile » résulte donc de l'implication adaptée de 3 acteurs : le **CGF**, dans la formalisation et la mise en œuvre de l'offre de formation / l'**agent**, qui doit être volontaire pour comprendre, apprendre et réinvestir les capacités acquises en formation / la **collectivité** (avec des élus et un encadrement convaincus de l'utilité de la formation, des supérieurs qui permettent aux opérateurs de changer leurs façon d'agir et qui identifient et remontent les besoins en développement de compétences).

Pour y parvenir, l'étape de recensement et d'analyse des besoins de formation, préalable à la conception de l'offre mise en place par la suite, est décisive. La formation doit venir d'un besoin en compétence à développer identifié.

En 2015, ce postulat a guidé l'activité de la direction de la formation.

➤ Une étape clé : le recensement des besoins de formation



Jusqu'en 2014, un inventaire des formations proposées par le CGF était annuellement adressé aux collectivités. Celles-ci, dans un délai imparti, devaient retourner au Centre la somme des individus qu'elles envisageaient d'envoyer l'année suivante sur telle ou telle formation, en indiquant la priorité accordée à cette prévision et la période de l'année à privilégier.

Si cette procédure permettait d'observer une liste de demandes et d'attentes, elle ne permettait pas d'identifier des besoins en formation et entraînait logiquement la reconduction des mêmes formations d'années en années (puisque les collectivités devaient se positionner sur une offre déjà indiquée).

En 2015, ce formulaire de recensement a donc été élargi :

- Les grands projets de la collectivité doivent à présent être renseignés et si des besoins en développement des compétences en résultent également : il s'agit de faire le lien entre les capacités à renforcer et la bonne mise en œuvre des politiques publiques ; cela permet également au CGF de connaître mieux ses utilisateurs et d'apprécier les priorités du monde communal.

- Par domaine de formation, les collectivités sont invitées à donner des objectifs de formation ou des thèmes de formation qu'elles auraient repérés, en y indiquant s'il s'agit d'un besoin important voire urgent et le nombre d'apprenants concernés.

- Enfin, un champ laissé libre permet aux interlocuteurs de partager au CGF toute information utile à la formalisation de l'offre de formation n+1 qu'ils n'auraient pas pu communiquer dans les autres champs laissés à compléter.

Cette nouvelle procédure a été proposée pour laisser plus de liberté à chaque commune et groupements de communes d'indiquer ses attentes de formation d'une part, et d'autre part au CGF de mieux comprendre leurs contextes et l'expression de ces attentes.

La consultation de personnes ressources :

Ensuite, si auparavant le CGF analysait seul les retours exprimés, la nouvelle méthode se fait autrement. L'équipe de la direction de la formation sollicite l'avis de personnes qualifiées et sensibilisées aux problématiques municipales (experts ou partenaires du monde communal) dans chaque domaine de formation. Ceci permet au CGF d'être à l'écoute des besoins des collectivités et de s'entourer d'avis confirmés.

Ces réflexions partagées permettent alors de prioriser les besoins de formation repérés.

➤ Missions en communes et Accompagnement des collectivités

Si l'étude des formulaires retournés par les collectivités est cruciale, ceci ne remplace pas la connaissance des réalités communales, de leurs ambitions, de leurs ressources et contraintes, du niveau de compétences actuel et de celui qui serait requis pour que celles-ci mènent leurs projets de façon efficiente.

Ceci pris en considération, la direction de la formation se rend en mission dans les collectivités dès que possible afin de rencontrer les agents communaux sur leurs espaces d'activité. Ces missions enrichissantes permettent également d'accompagner les collectivités rencontrées au recensement de leurs besoins de formation, de communiquer sur l'offre disponible et ses modalités d'organisation. Elles se mettent en place sur proposition ou à la demande des collectivités.

En 2015, le CGF s'est rendu à Maupiti, à Tubuai, aux Gambiers et à Rangiroa.

2) EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le statut unique est aujourd'hui bien présent et le déroulement des carrières colore l'offre de formation mise en œuvre. Si les actions pour l'accueil et d'intégration des nouveaux fonctionnaires sont denses, elles profitent à l'essor d'une culture de la fonction publique communale partagée.

Ces notions fondamentales et les compétences obligatoires induites par le cadre réglementaire sont prioritaires dans l'offre délivrée et doivent nécessairement le rester. Il faut néanmoins pareillement donner la primauté à la professionnalisation des pratiques, avec pour ambition de faciliter la mise en œuvre des projets communaux et de renforcer la qualité du service rendu.

Il est logique de penser que l'étape du recensement des besoins de formation est essentielle et doit être menée convenablement. Un procédé plus à l'écoute des collectivités rapprochera certainement le CGF des réalités qu'elles connaissent et des besoins de formation auxquels il faut répondre. Néanmoins, ceci souligne également l'hétérogénéité des situations et amène à la question : comment s'ajuster aux besoins particuliers par le biais d'une réponse collective ? Cette interrogation impulse inévitablement des réponses toutes aussi particulières à proposer. C'est une des évolutions majeures qui sera donc mise en place en 2016.

Néanmoins, peu importe les méthodes et l'offre qui seront présentées, pour que ces actions servent le développement des compétences, les apprenants, leurs collectivités et le CGF doivent tous être engagés, impliqués et partenaires. Ensemble, il s'agit de véhiculer une image positive de la formation, et d'agir pour qu'elle le soit : lui laisser de la place, l'organiser, la suivre, se l'approprier.

III/ LA DIRECTION DU STATUT

INTRODUCTION

L'exercice 2015 a été au plan opérationnel, fortement impacté par l'approche de l'échéance du processus d'intégration initialement fixée au 12 Juillet 2015. Pas moins de 10 missions au sein des communes (en particulier les plus éloignées) ont été motivées par cette échéance.

L'activité du conseil supérieur de la fonction publique des communes a également été fortement concernée par celle-ci ainsi que par plusieurs projets de modifications statutaires (28 réunions).

Parallèlement, le nombre grandissant de fonctionnaire impacte corrélativement la mission relative au secrétariat de la commission administrative paritaire et aux instances disciplinaires.

Dans ce contexte, la direction du statut n'a pu réellement compter que sur une partie de ses effectifs. Elle a cependant répondu aux objectifs qui lui ont été fixés :

- Un guide de procédure interne a été finalisé et remis à la direction générale. Il permettra, en tant que de besoin, d'accueillir de nouvelles recrues dans de meilleures conditions et facilite également la polyvalence des agents au sein de la direction.
- Un appui à la direction de la formation en formant un certain nombre d'agents communaux, y compris hors du domaine de la fonction publique, et en répondant aux questions techniques qui lui ont été soumises.

Parallèlement, la direction du statut, ayant, à l'approche de sa troisième année d'existence, achevé sa mise en place et consolidé son expertise, a souhaité initier une réflexion sur un prochain cycle triennal. C'est dans cet objectif que s'est inscrite une mission d'un mois en France métropolitaine à la rencontre de quatre centres de gestion.

1) MISSION GESTION DE CARRIERE DES AGENTS

a – Les dossiers individuels des agents communaux

La direction du statut est destinataire d'un volume toujours plus conséquent d'actes relatifs au recrutement ainsi qu'à la gestion des fonctionnaires communaux.

Leur classement pâtit cette année d'un problème lié à la commande de nouveaux dossiers individuels au format initialement commandé.

Leur gestion électronique s'avère également chronophage, l'agent en charge de ce travail devant au préalable scanner l'ensemble des documents avant de les indexer dans un logiciel qui demande, par ailleurs, à être amélioré.

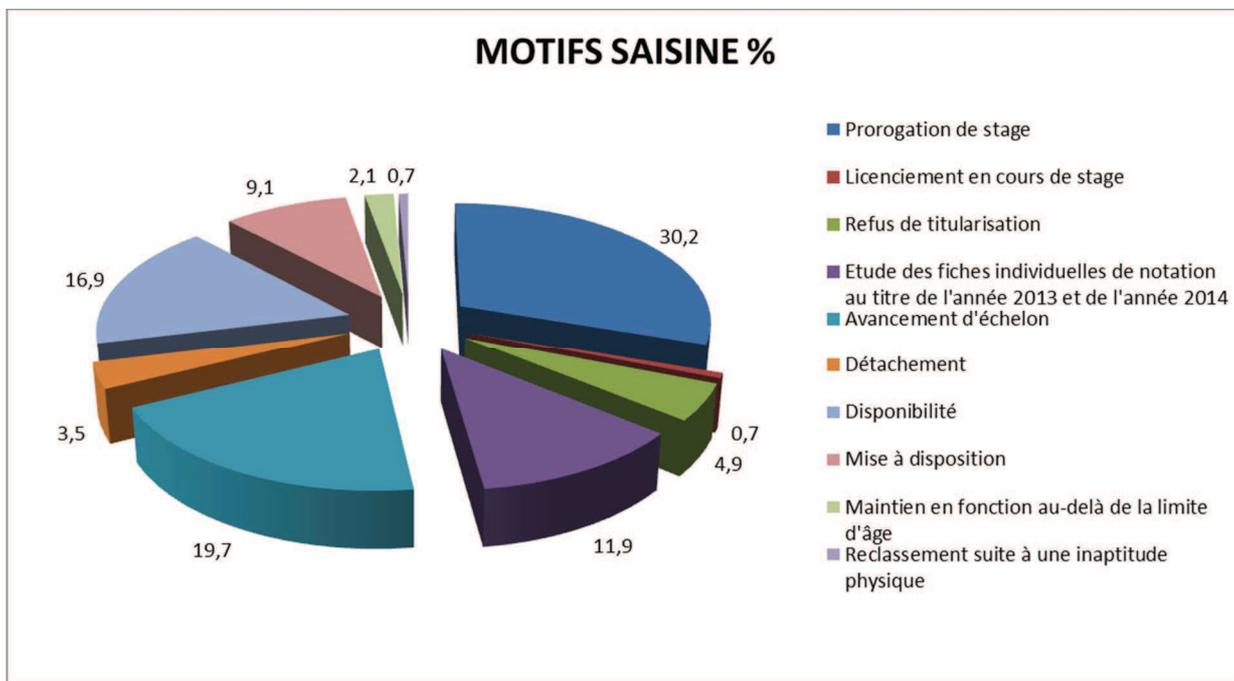
La mission réalisée en 2015 auprès d'homologues métropolitains laisse entrevoir des voies d'amélioration qui pourraient être mises en œuvre dans le premier semestre de l'année 2016.

b – Activité de la commission administrative paritaire transitoire unique

La commission administrative paritaire (CAP) s'est réunie à 14 reprises durant l'exercice 2015. A 7 reprises l'instance s'est constituée sous la forme de groupes de travail en vue d'en améliorer le fonctionnement.

Les membres se sont penchés sur l'étude de 142 saisines. Les prorogations de stage, les avancements d'échelon à l'ancienneté minimale ainsi que les demandes de mise en disponibilité constituent les 3 motifs essentiels de saisine.

Le coût annuel d'organisation est de 589.393 Cfp soit un coût moyen de l'ordre de 73.674 Cfp par réunion.



2) MISSION D'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE DES COMMUNES

a – Appui juridique

- Modification de l'article 75 de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005

En continuité des travaux initiés en 2014 suite à un mouvement d'une partie du personnel communal, la direction du statut a pris une part active à la définition et à la rédaction de solutions juridiquement, financièrement et socialement acceptables par l'ensemble des parties. Pas moins de 6 réunions ont été organisées en partenariat avec le SPCPF. Les accords signés le 11 Septembre 2014 ont abouti à un vote favorable de ce dernier par le conseil supérieur de la fonction publique des communes. Ce travail a pour l'essentiel été repris par la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer parue au JO n° 0239 du 15 octobre 2015. Néanmoins, le conseil d'Etat dans son avis du 15 avril 2015 soulevant un problème de compétence a invité le Gouvernement à disjoindre une partie du projet de loi initial. Celle-ci devra dans le courant de l'année 2016 faire l'objet d'un décret.

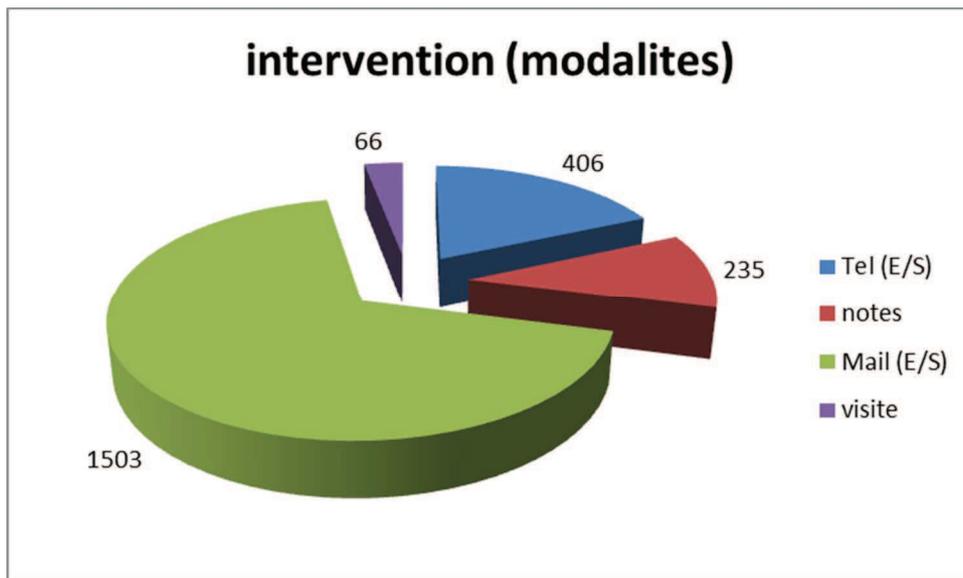
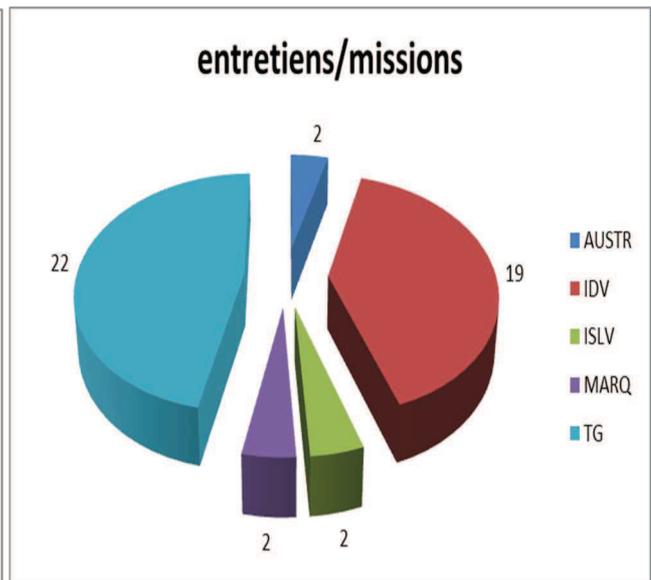
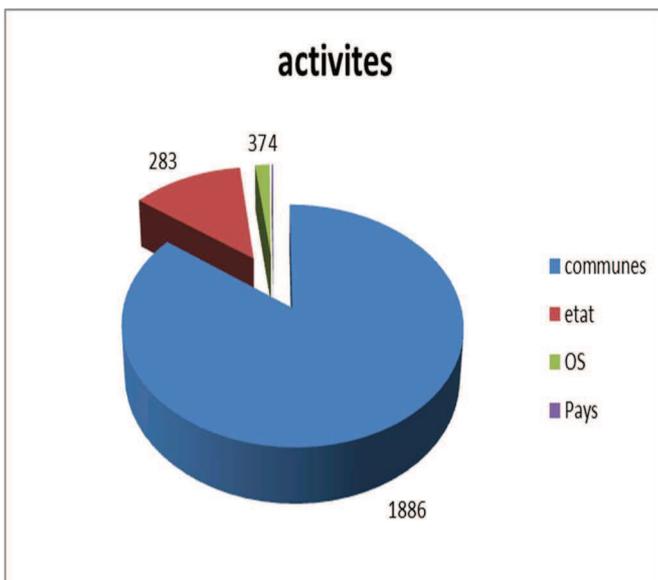
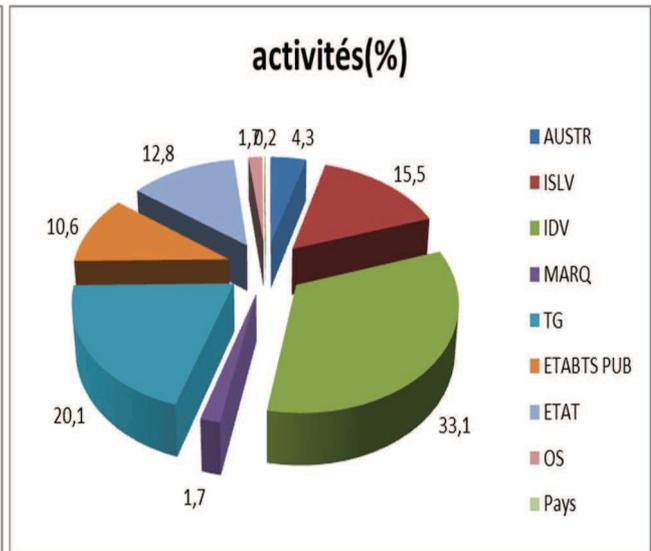
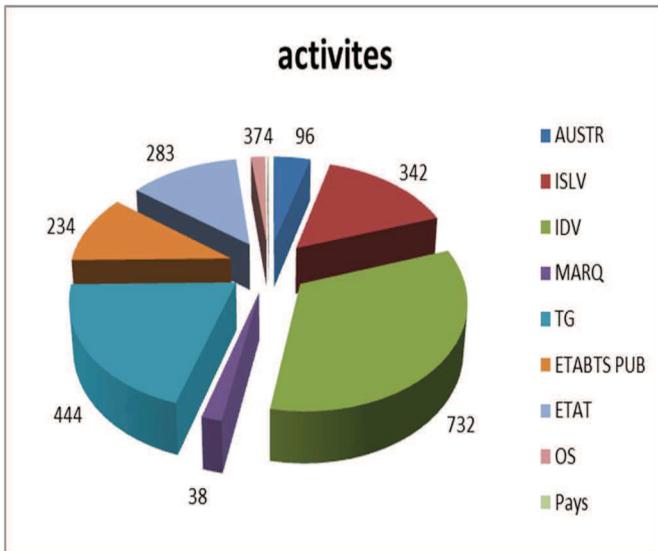
- Réunion avec les élus nationaux

La perspective d'une modification de l'ordonnance 2005-10 du 04 Janvier 2005, a conduit à des entretiens réguliers avec Madame le député Maïna SAGE ainsi qu'à une réunion, en présence d'élus communaux, avec Jean Jacques URVOAS, Président de la commission des lois à l'Assemblée Nationale.

- Assemblée de Polynésie française

Saisie pour avis sur le projet de loi portant modernisation du droit de l'outre-mer, la commission des lois de l'Assemblée de la Polynésie française a souhaité la présence d'un représentant du centre de gestion et de formation afin d'expliquer le contexte juridique de la réforme et plus largement l'état d'avancé de la fonction publique des communes. La direction du statut était présente par l'intermédiaire de son directeur, en compagnie des agents du Haut-commissariat de République en Polynésie française.

- Sollicitation juridique des communes



Naturellement, les communes sont, loin devant les services de l'Etat, les principales interlocutrices de la direction du statut. Les actions de proximité (visite/missions) entreprises en 2015 au profit des communes des Tuamotu-Gambier a permis de rapprocher ces collectivités du CGF. Celles-ci sollicitent désormais plus

activement ses services d'expertise statutaire. Il est possible d'en déduire une corrélation positive entre une présence sur le terrain et la connaissance, de même que le crédit accordé par les agents et élus communaux à la direction.

- Les réunions de travail et d'information
 - Entretiens : élus et agents communaux

Un nombre de plus en plus important d'élus communaux viennent au-devant de la direction du statut afin d'obtenir un soutien juridique.

En particulier, les maires et maires délégués des communes éloignées, surtout de l'archipel des Tuamotu-Gambier (Makemo, Manihi, Fangatau, Arutua, Hikueru,...) ont régulièrement sollicité un rendez-vous en vue, pour l'essentiel, de résoudre un problème ou de les accompagner dans le cadre de procédures disciplinaires, de recrutements ou de réorganisations des services.

Par ailleurs, une vingtaine d'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, la commune concernée faisant par la suite l'objet d'un retour sur la teneur de l'entretien.

- Les missions en communes

TRANSPORT				HEBERGEMENT			REPAS			MONTANT TOTAL
Intitulé mission	Agent	commune	Montant billet	Nb	Montant unit.	Montant total	Nb	Montant unit.	Montant total	
Info FPC	Valadier	Vairao	0			0	1	1850	1850	1 850
Info FPC	Briec	Vairao	0			0	1	2200	2200	2 200
Info FPC	Valadier	Hao	60 966	3	3 000	9 000			6 900	76 866
Intégration	Riveta	Tatakoto	72 785	7	3 000	21 000	15	1 500	22 500	116 285
Intégration	Riveta	Rurutu	47 004	4		0			0	47 004
Intégration	Valadier	Rangiroa	39 604	4		22 650				62 254
Intégration	Valadier	Fakarava	42 804	2		20 000	1	2 500	2 500	65 304
Intégration	Briec	Hikueru	65 904	7		63 000				128 904
Intégration	Briec	Tureia	72 955	7		25 000	21	2 500	52 500	150 455
Intégration	Valadier	Mataiva/ Tikehau	39 404	3		22 600				62 004
total										713 126

10 missions ont été réalisées cette année, essentiellement au cours du premier semestre, sur demande des autorités de nomination afin d'apporter une information, en particulier à destination des agents, tant sur le processus d'intégration que sur la fonction publique.

S'ajoute à ces chiffres, des déplacements au sein de communes de la périphérie urbaine de Tahiti. En particulier au profit de la commune de Pirae (3 demi-journées d'informations pour le compte de 67 agents).

Une information à destination des élus de la commune a également été sollicitée par le maire de la commune de Mahina.

Une information sur la fonction publique a également été dispensée au profit des agents dans le cadre d'une demande du maire de la commune de Teva i Uta.

▪ Actions de formation et soutien à la direction de la formation

Parallèlement à ses propres actions d'information dans le domaine statutaire, la direction du statut a pour l'exercice 2015 reçu pour objectif de venir en soutien à la direction de la formation. Cet objectif a été atteint par l'élaboration et la dispense de formation y compris hors champs statutaire, par des éclairages juridiques intéressant l'activité de la formation, par la participation à des groupes de travail ou des comités de pilotage, par une participation à l'élaboration de l'offre de formation (en particulier dans le domaine de la FPC) ainsi que par sa présentation aux partenaires sociaux, ...

Dans une approche mutualiste, la direction s'est également proposée d'intervenir dans le cadre des formations d'intégration comprenant, en plus du statut, différents modules liés au fonctionnement d'une commune.

Le rythme et la quantité des interventions programmées étant susceptibles de peser sur la capacité de la direction du statut à exercer ses propres missions, il a néanmoins été convenu en accord avec la direction générale d'en réduire le nombre à partir du second semestre.

Code action	Intitulé de l'action	Nature de l'intervention	Durée de l'action	Nombre participants	Intervenant
B1002002	La responsabilité des collectivités , des élus et des agents (mixte élus/agents)	Formateur en co-animation avec Mahanatea MOORIA (agent de l'Etat)	18	6	Christophe VALADIER
B1006001	Droit public : initiation	Formateur	14	16	Christophe VALADIER
E3001004	Formation d'intégration pour les fonctionnaires de catégorie D & C	Formatrice	21	20	Laurence BRIEC
E3001007	Formation d'intégration pour les fonctionnaires de catégorie D & C	Formateur	21	14	Marurai RIVETA
E3001019	Formation d'intégration pour les fonctionnaires de catégorie D & C	Formatrice	21	18	Laurence BRIEC
E3001024	Formation d'intégration pour les fonctionnaires de catégorie D & C	Formatrice	21	17	Laurence BRIEC
N1001002	L'environnement professionnel des agents non APJA d'un service de PM	Formation	14	14	Christophe VALADIER
N1011002	Formation de professionnalisation en Sécurité publique D&C (tronc commun)	Formation	189	32	Laurence BRIEC
N1012002	Formation qualifiante des agents de police municipale	Epreuve orale	324	17	Laurence BRIEC
N1012002	Formation qualifiante des agents de police municipale	Réunion Jurys	2	17	Laurence BRIEC
N1012002	Formation qualifiante des agents de police municipale	Réunion comité de pilotage	2	17	Laurence BRIEC
E1002003	Formation qualifiante des agents de police municipale - APJA 2016	Réunion comité de pilotage	2	6	Christophe VALADIER
N8013002	Harmonisation pédagogique des formateurs APJA	Réunion	3	21	Laurence BRIEC
	Armement des policiers municipaux	Recherche textes / analyses/ rédaction note			Christophe VALADIER

b – Représentation

- Mission France

Recruté en Juin 2012, le directeur du statut a eu pour mission d'élaborer de concevoir et d'encadrer l'ensemble des missions qui, au sein du Centre de Gestion et de Formation (CGF), correspondent à celle d'un Centre de Gestion (CDG) de la fonction publique territoriale métropolitaine.

Le choix a été délibéré de ne pas se rapprocher immédiatement des homologues métropolitains afin de créer un service adapté aux communes de Polynésie française.

Néanmoins, tout juste trois ans après le démarrage du projet, fort de ses premières expériences et d'une expertise acquise au fil de l'eau, il a paru judicieux de comparer, discuter, échanger avec les alter-ego des CDG de France métropolitaine.

- Eléments de cadrage de la mission

Contexte

- Une grande disparité d'organisation des CDG (profiter de cette diversité d'approche).
- Ne pas perturber l'activité de ces différentes structures par une présence trop longue

Choix

- Des CDG différents mais en charge d'effectifs comparables (sans être identiques) à celui de la Polynésie française ;
- Une présence auprès de chaque structure n'excédant pas trois à quatre jours ;
- Des CDG engagés dans une démarche de mutualisation au travers notamment, de la création et de « l'hébergement » d'une maison des communes.

Sélection

- CDG de l'Aube
- CDG de la Vendée
- CDG des Pyrénées Atlantique
- CDG du Loiret

c. Partenariats extérieurs

- En relation avec l'Etat

En plus d'échanges réguliers en matière statutaire, quatre réunions de travail ont été organisées avec la direction de la réglementation et des affaires juridiques du Haut-commissariat de la République en Polynésie française.

Sujets abordés (non exhaustifs) :

- Les modalités de travail et le partage d'informations entre les deux entités ;
- Les projets et propositions de modification des arrêtés à soumettre au conseil supérieur de la fonction publique des communes (examens professionnels) ;
- Les modifications, circulaires et décrets (article 75 de l'ordonnance 2005-10 du 04 Janvier 2005) ;
- La circulaire relative à la déontologie dans la fonction publique des communes ;
- L'agrément dans la police municipale ;

Durée moyenne des réunions : 1h30 heure

- En relation avec le syndicat pour la promotion des communes

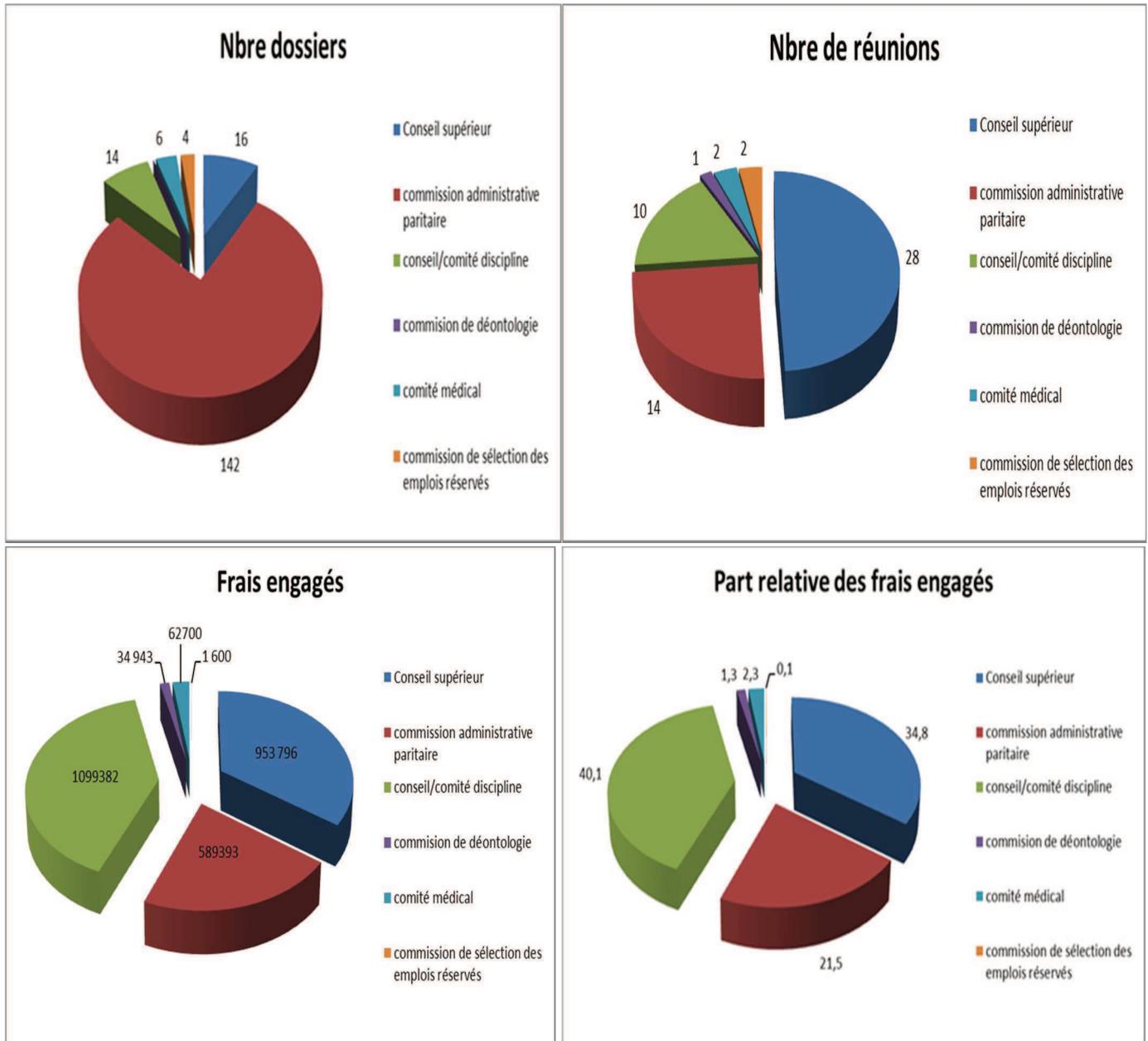
Le SPCPF et la direction du statut nourrissent un échange permanent et historique dans le cadre des travaux du conseil supérieur de la fonction publique des communes. L'essentiel des travaux conjoints menés en début d'exercice ont concerné le projet de réforme de l'article 75.

En parallèle, le SPCPF sollicite l'expertise de la direction du statut dans le cadre des formations dispensées aux élus communaux.

Enfin, le SPCPF a associé le CGF dans le cadre d'une étude (qualitative et quantitative) que le syndicat pilote au début de chaque mandature afin de connaître les attentes et les besoins des élus communaux dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

3) MISSION SECRETARIAT DES INSTANCES PARITAIRES

L'activité relative au secrétariat des instances a connu une recrudescence sur l'exercice 2015 avec, toutes instances consultatives confondues, 57 réunions organisées pour un coût global de 2.741.814 Cfp réparti en presque totalité sur trois instances (formations disciplinaires 40%, conseil supérieur 35% et commission administrative paritaire 21,50%)



a – Le Conseil supérieur de la fonction publique des communes

Activités Conseil supérieur de la fonction publique des communes		
	Nbre réunions	Nbre dossiers/sujets
bureau	3	
formation n°1	6	<p>Avis sur projet d'arrêté modifiant l'arrêté n°1091 DIPAC du 05 Juillet 2012 fixant le régime indemnitaire dans la fonction publique communale</p> <p>Avis sur projet d'arrêté fixant les dispositions relatives au classement des personnes nommées dans les cadres d'emplois de la fonction publique des communes de la Polynésie française</p>
formation n°2	16	<p>Avis sur projet d'arrêté modifiant l'arrêté n°1085 DIPAC du 05 Juillet 2012 relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps du travail</p> <p>Avis sur quatre projets d'arrêtés portant respectivement modification des 1116, 1117, 1118, et 1119 DIPAC 05 Juillet 2012</p> <p>Avis sur quatre projets d'arrêté fixant les modalités d'organisation et les épreuves des examens professionnels prévus par les statuts particuliers des cadres d'emplois « conception encadrement », « maîtrise » « application » et « exécution »</p>
séance plénière	3	<p>Avis sur propositions relatives aux modifications à apporter à l'article 75 de l'ordonnance 2005-10 du 04 Janvier 2005</p> <p>Avis sur programme de formation du Centre de gestion et de formation au titre de l'exercice 2016</p> <p>Avis sur propositions de modification statutaire relative à l'instauration de congés administratifs au sein de la fonction publique des communes des Polynésie française</p> <p>Avis sur propositions de modification statutaire de l'arrêté n°1096 du 5 Juillet 2012 relatif aux congés annuels des agents communaux</p> <p>Avis sur propositions de modification statutaire relative à la suppression des limites d'âge au recrutement dans les spécialités sécurité publique et sécurité civile</p>

b – La commission de sélection des emplois réservés

Madame Lana Tetuanui, membre de la commission, ayant été élue Sénatrice de la République a fait le choix de ne pas conserver son mandat municipal et ne pouvait plus siéger au sein de cette instance. Nommée par le conseil d'administration du CGF elle a été remplacée par madame Céline TEMATARU, maire de la commune de Tahaa.

Un courrier conjoint des trois membres a été envoyé le 16 Juillet 2015 à Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie française afin qu'un accès effectif à la fonction publique des communes soit ouvert aux travailleurs handicapés. Il sollicite en particulier que soit revu le dispositif actuel afin d'en améliorer l'efficacité.

Ce courrier n'a pas donné lieu à une réponse du représentant de l'Etat.

c – Les instances disciplinaires

La création d'un comité de discipline compétent pour les projets de sanction à l'encontre des agents non titulaires ayant vocation à intégrer a considérablement élargi l'assiette des agents susceptibles de devoir se présenter devant une instance disciplinaire. L'augmentation progressive du nombre de fonctionnaire participe également à un accroissement de cette activité et des coûts associés.

Face à cette situation et pour permettre que des recours puissent être instruits par le tribunal administratif de Polynésie française (Tapf) sans compromettre l'indépendance de la juridiction, le président, Romain Reymond Kellal (rapporteur public) a sollicité la désignation d'un magistrat en mesure de le suppléer. Madame Marie Christine Lubrano, juge honoraire ayant fait valoir ses droits à pension, a été désignée par le président du Tapf.

Coût moyen d'une séance : 122.153 Cfp par réunion.

Total indemnités versées aux présidents des deux instances : 51.656 Cfp

4) LES ACTIONS DE MANAGEMENT INTERNE

a. Réunion « 1 à 1 » de la direction du statut

4 à 5 réunions ont été tenues avec chacun des agents de la direction du statut. Les agents ont souhaité en effet réduire le rythme des réunions individuelles par ailleurs perturbées par la mission du directeur en France métropolitaine, l'accroissement de l'activité et l'absence fréquente d'un des agents.

b. Guide procédure

Le guide de procédure des missions exercées par la direction du statut a été finalisé et remis à la direction générale.

L'objet de ce guide est de mettre à la disposition des agents actuels et futurs exerçant au sein de cette direction, un outil pratique permettant la mise en œuvre des missions précitées.

Les procédures déterminées traduisent en terme simples et en actions, les dispositions réglementaires comprises dans le statut de la fonction publique des communes de Polynésie française. Elles s'appuient également sur une approche pragmatique et organisationnelle. Elles tiennent compte autant que faire se peut des évolutions jurisprudentielles.

c. Suivi de l'activité

Des outils ont été créés, par la direction du statut, afin de disposer d'un suivi quotidien et aussi précis que possible de l'activité.

IV/ LE SERVICE EMPLOI /CONCOURS

Le service emploi/recrutement/concours est placé sous l'autorité hiérarchique du Directeur général des services (DGS).

En début 2015, il y avait 2 fonctionnaires titulaires de catégorie B et 1 agent non titulaire de catégorie C. A partir d'avril 2015, les effectifs sont redescendus, il ne restait qu'un fonctionnaire titulaire B et 1 fonctionnaire stagiaire C.

Le service concours a pour mission:

- De publier les offres d'emplois des communes,
- D'organiser les concours,
- D'organiser les examens professionnels,
- De tenir des statistiques sur l'emploi communal.
- De conseiller les communes dans notre domaine de compétence.

Ce service évolue chaque année en compétence, une nécessité de recrutement supplémentaire serait envisageable.

1) LES CONCOURS

Le 10 décembre 2015, la liste d'aptitude des catégories B (session 2013) est arrivée normalement à expiration. Conformément aux textes, cette liste est valable uniquement 2 ans ou jusqu'à l'organisation d'un prochain concours. Ainsi, dans l'attente d'un futur concours, la liste continue d'être valable.

CONCOURS 2013	A – Conseiller	B- Technicien
Postes ouverts	36	47
Lauréats retenus	35 lauréats	46 lauréats
Moyenne d'âge	29 ans	28 ans et demi
Condition d'accès	BAC+3	BAC
Niveau de diplômes des lauréats	9 BAC+3 26 BAC+5	20 BAC+2 12 BAC+3/4 14 BAC+5
Actuellement	71% recruté	65% recruté

Le CGF a acquis dès sa création un logiciel de gestion des concours métropolitains. Le service concours a réalisé après utilisation (concours B et concours A 2013) qu'il n'était pas adapté aux spécificités de notre Fonction Publique.

En Août, un appel d'offre a été lancé sur le territoire pour trouver un prestataire local apte à développer une solution sur mesure.

La société Tahiti Ingénierie a remporté le marché avec son offre à 4 169 700 francs avec une garantie d'un an.

Dès septembre, 2 semaines d'étude ont eu lieu avec le prestataire, avec notamment 6 réunions, pour cerner au mieux nos besoins.

Ce logiciel gèrera les concours et également les futurs examens professionnels, une solution locale adaptée et nécessaire pour notre FPC.

La mise en service a été faite le 24 décembre 2015. Une formation va être donnée aux agents concernés en début février. Ce logiciel sera opérationnel en à peine 8 mois.

2) LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Les examens professionnels permettent une évolution de carrière réservée aux fonctionnaires (FPC). Sous réserve de réussir cet examen, ils pourront prétendre à un nouveau grade.

Le projet de mise en place a démarré en septembre 2014. La prise d'arrêté fut estimée au départ à mars 2015. Malheureusement ce délai n'a pas pu être tenu, compte tenu de plusieurs éléments (départ de l'agent en charge du dossier en avril, reprise du dossier ...).

Ce dossier sensible a été remis et repris par le seul technicien du service qui a initié un souffle nouveau sur ce chantier.

Ce projet se compose de 4 groupes de travail, une par spécialité ainsi que d'un Comité de pilotage (Copil) regroupant des cadres supérieurs communaux.

Le Copil avait pour objectif de définir les grandes lignes (type d'épreuve...) et les groupes de travail devaient établir un programme de révision et les attendus dans chaque grade pour chaque spécialité.

Ce travail représente 40 agents des communes qui construisent ensemble l'avenir de notre FPC.

En octobre 2015, ce dossier a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Communale qui a remis son avis.

En novembre 2015, cet avis a été porté à l'Etat qui a publié les arrêtés en décembre 2015.

La mise en œuvre et l'organisation logistique reste à faire.

3) LA BOURSE DE L'EMPLOI

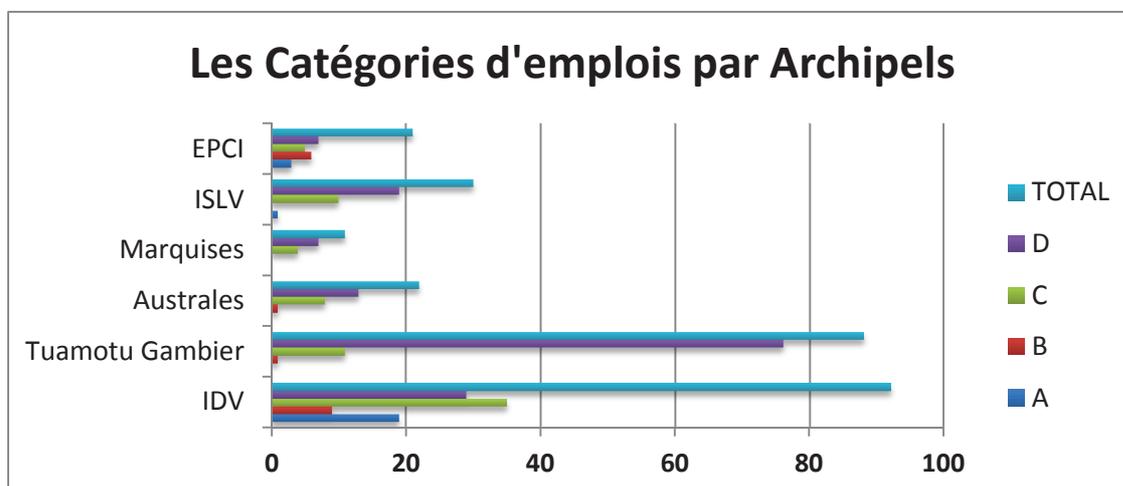
Les offres d'emploi :

Au 31 décembre 2015, 264 offres d'emploi (contre 269 en 2014 et 311 en 2013) ont été publiées par le CGF. Entre 2014 et 2015 les offres d'emplois ont été constantes dans l'ensemble.

4) LES STATISTIQUES

Les statistiques de la Bourse de l'emploi :

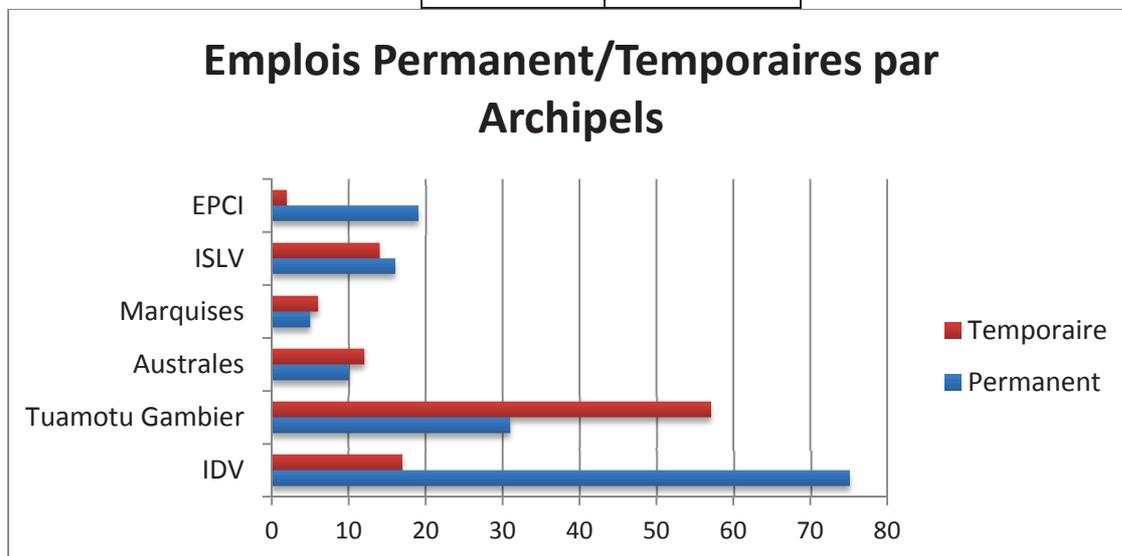
1) Répartition des cadres d'emplois par archipels



	A	B	C	D	TOTAL
IDV	19	9	35	29	92
Tuamotu Gambier	0	1	11	76	88
Australes	0	1	8	13	22
Marquises	0	0	4	7	11
ISLV	1	0	10	19	30
EPCI	3	6	5	7	21
				TOTAL	264

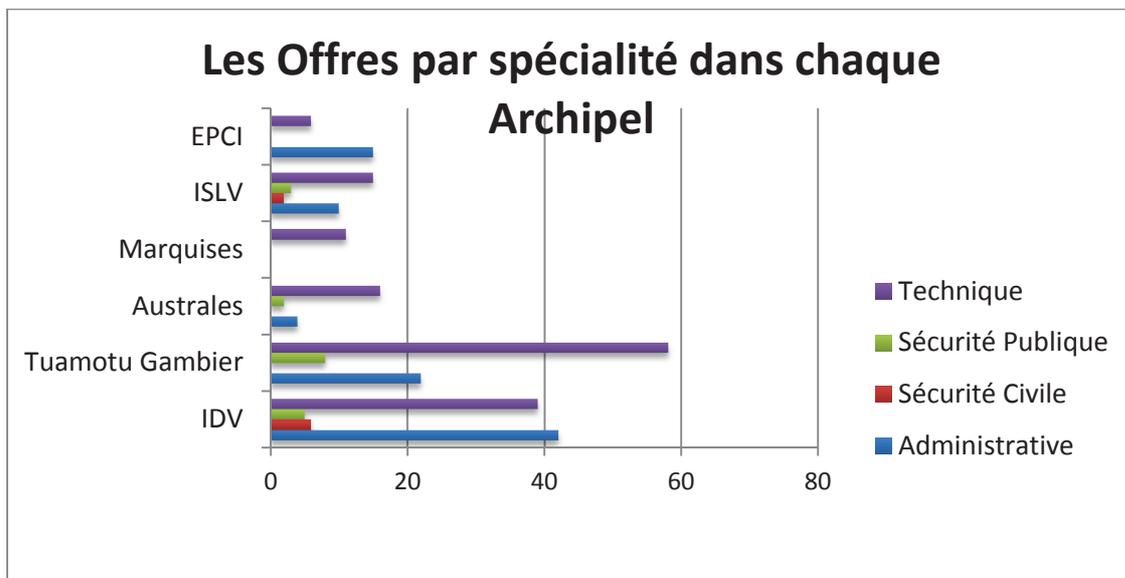
2) Répartition des emplois permanents et temporaires par archipels

	Permanent	Temporaire	TOTAL
IDV	75	17	92
Tuamotu Gambier	31	57	88
Australes	10	12	22
Marquises	5	6	11
ISLV	16	14	30
EPCI	19	2	21
	TOTAL	264	



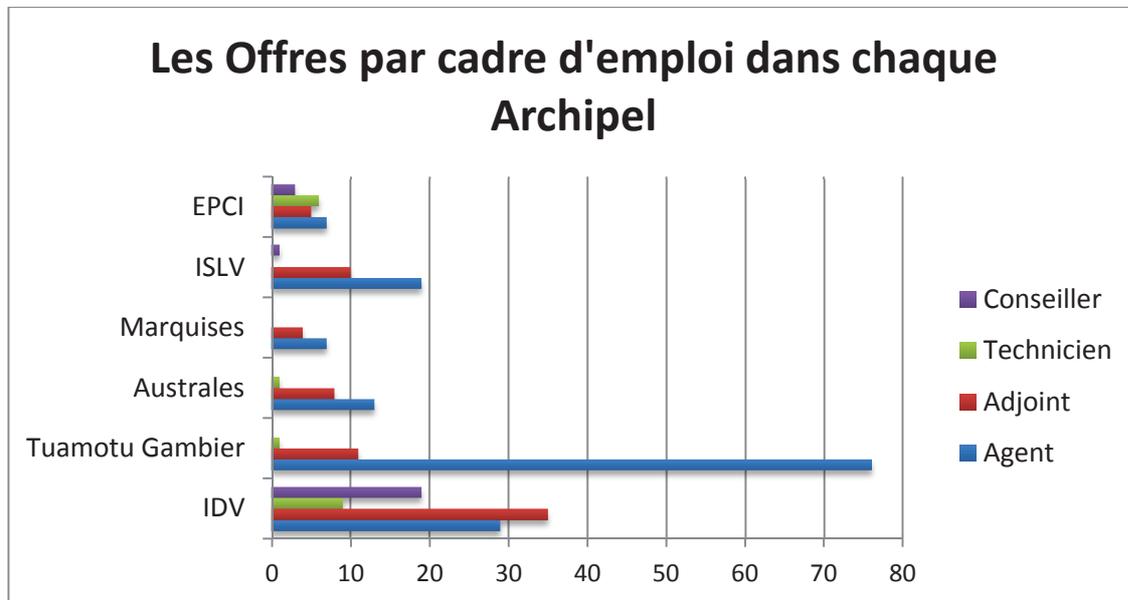
3) Répartition des offres d'emplois par spécialité

	Administrative	Sécurité Civile	Sécurité Publique	Technique	TOTAL
IDV	42	6	5	39	92
Tuamotu Gambier	22	0	8	58	88
Australes	4	0	2	16	22
Marquises	0	0	0	11	11
ISLV	10	2	3	15	30
EPCI	15	0	0	6	21
				TOTAL	264



4) Répartition des offres d'emplois par cadre d'emploi

	Agent	Adjoint	Technicien	Conseiller	TOTAL
IDV	29	35	9	19	92
Tuamotu Gambier	76	11	1	0	88
Australes	13	8	1	0	22
Marquises	7	4	0	0	11
ISLV	19	10	0	1	30
EPCI	7	5	6	3	21
				TOTAL	264



Les statistiques du recensement des fonctionnaires au CGF (tableau « Collectivités »):

Nous devons normalement recevoir tous les arrêtés nommant/titularisant ou intégrant un fonctionnaire communal. Le CGF se charge de gérer le dossier individuel de chaque agent mais aussi de la formation réglementaire et obligatoire de tout fonctionnaire. Pourtant nous ne réceptionnons pas tous ces arrêtés.

La collecte des arrêtés (nomination/intégration/titularisation/radiation) reste difficile car la transmission des arrêtés n'est pas automatique dans l'esprit des communes.

Au 31 décembre 2015, nous comptabilisons 2056 fonctionnaires communaux répartis de la manière suivante :

Au 31 décembre 2015	A	B	C	D	TOTAL
Fonctionnaires Stagiaires	11	5	49	113	178
Fonctionnaires Titulaires	12	15	78	234	339
Fonctionnaires Intégrés	77	144	458	860	1539
TOTAL	100	164	585	1207	2056

Les statistiques des agents non titulaires dans la FPC (Tableau « Agent ANT ») :

Ce tableau a été créé par le service du statut à la création du CGF en 2012, qui répertorie tous les agents ayant les conditions pour intégrer notre Fonction Publique Communale.

Nous avons repris en main ce tableau en octobre 2015 en l'actualisant. Il reste environ 2500 agents non titulaires dans les communes.

La répartition est la suivante :

Groupement	IDV	ISLV	AUST	MARQ	TG	EPCI
ANT présents	1922	94	89	37	306	13

5) LES INTERVENTIONS EXTERIEURES

❖ Te Ve'a :

Nous avons reçu une sollicitation du Haut-commissariat pour faire des interviews de nos lauréats pour pouvoir ensuite les publier dans le magazine du Te Ve' a.

Aucune directive précise ne nous a été apporté, mise à part l'échéance, le sujet était : « FPC : 1 an d'affectation (concours A et B des communes) + interview des lauréats ».

Prévenu le 1^{er} septembre pour une échéance le 11 septembre, nous avons décidé d'interviewer 2 lauréats de concours :

- Un lauréat de catégorie A en spécialité administrative,
- Une lauréate de catégorie B en spécialité technique.

Les interviews étaient prêtes mais il y a eu un problème de timing, et le sujet a été décalé. En conséquence, rien n'a été présenté pour le 11 septembre date d'impression du Te Ve'a. Une demande a été faite par le HC pour avoir les interviews des 2 lauréats pour une publication en 2016.

❖ Congrès des communes :

Dans la semaine du 14 au 17 septembre a eu lieu à la mairie de Pirae, le Congrès des communes.

Le service a été sollicité en août par le SPCPF pour organiser notre intervention.

Le mardi 15 septembre 2015, notre Président devait animer un atelier concernant le thème de « l'Emploi » : situation de l'emploi dans les communes.

Le service concours a géré son intervention en créant le PowerPoint et son discours.

Le format se borne à 10 minutes d'intervention maximum et 4/5 diapositives.

Objectif :

- Rappeler l'esprit du statut et les premiers résultats obtenus
- Donner des indicateurs prouvant que la FPC est un appui à la mise en œuvre des projets dans les communes :
 - o Recrutement de compétences (concours, taux de recrutement, niveau...)
 - o Nombre de fonctionnaires dans les communes
 - o Situation de l'emploi 2014
 - o

❖ Épreuves physiques de recrutement :

a) Pour la commune de Paea :

Paea a souhaité recruter un chef de brigade (B Sécurité Publique), conformément aux textes c'est le CGF qui doit organiser ces épreuves.

Le Mardi 22 septembre 2015, s'est déroulée au stade Pater (Pirae) l'épreuve de recrutement pour un chef de brigade conformément à l'arrêté n°2333 du 13 septembre 2013.

Un seul candidat correspondait au profil et était le dernier lauréat de 2013 en catégorie B pour la spécialité sécurité publique.

Après avoir réussi les 2 épreuves et il est devenu depuis novembre 2015, chef de brigade de la commune de Paea.

b) Pour la commune de Pirae :

Pirae a souhaité recruter 2 sapeurs-pompiers professionnels (l'un permanent et l'autre temporaire).

Le service concours fut présent en tant que membre du jury et non en tant qu'organisateur.

Tout s'est bien déroulé, environ 12 candidats/18 ont réussi les épreuves.

c) Pour la commune de Hitia'a :

Hitia'a a souhaité recruter un chef de brigade adjoint sur un emploi permanent.

Le service concours fut présent en tant que membre du jury, ces épreuves devaient se faire dans le courant du mois de décembre mais il y a eu entre temps, les intempéries qui ont impacté la commune. Les épreuves de recrutement sont donc reportées pour 2016.

❖ Forum de l'Emploi de la commune d'Arue :

Le jeudi 15 octobre 2015 a eu lieu le 7^e Forum au complexe sportif Boris Leontieff.

Ce forum est une opération créée pour donner les clés de la réussite aux demandeurs d'emploi présents.

Nous avons été invités à participer à une opération de « Speed Emploi » afin de mettre en situation les jeunes demandeurs face à des professionnels.

Bertrand RAVENEAU et Jones TEMEHARO ont participé à cet événement pour communiquer sur notre fonction publique et montrer la diversité des métiers qui peuvent y être exercés.

Cette opération s'est tenue de 15h à 16h. Pour la prochaine édition, être présent toute la journée (9h – 16h) pour présenter notre Fonction Publique serait plus porteur.

❖ Carrefour de l'Emploi Public 2015 :

Le jeudi 22 octobre 2015 a eu lieu la 5^e édition du Carrefour de l'Emploi Public qui s'est tenue à l'Université de Polynésie Française.

Cet évènement est un lieu de rencontre privilégié entre les étudiants et tous les représentants du secteur public.

Le service concours s'est occupé de l'organisation et de la logistique pour environ 40 agents présents. La logistique de notre fonction publique est assez difficile à organiser compte tenu du nombre élevé d'agents présents, mais aussi la plus imposante à ce Carrefour.

Le Carrefour de l'Emploi représente beaucoup d'investissement (tout le mois d'octobre) pour que nous puissions représenter au mieux « le monde communal ».

De 7h30 à 16h, 40 agents furent présents et rassemblés à un stand unique situé à l'étage R+4. Nous occupons à nous seul tout l'étage et montrons une unité sans faille face aux étudiants mais aussi face aux autres fonctions publiques.

6) **LES PERSPECTIVES 2016**

Création de la 2^{ème} édition de l'Observatoire Communal

L'observatoire permet de disposer d'une base de données fiable permettant de rendre compte de la constitution des effectifs de chaque commune de Polynésie Française. Elle sert de point de visibilité sur les communes, grâce à des chiffres actualisés et utilisables par tous.

La 1^{ère} édition de l'Observatoire a été envoyée aux différents Tavana au mois de juillet 2015.

La 2^{ème} édition sera envoyée bien plus tôt, elle est estimée pour mars/avril 2016.

Organisation du Concours catégorie A (session 2016)

Un recensement a été effectué en décembre 2014 pour établir les besoins des communes. En conséquence un concours de catégorie A en externe et en interne sera organisé pour l'année 2016. Lors de l'expiration de la liste d'aptitude des A (session 2013) le 26 mai 2016. L'arrêté d'ouverture du concours sera pris par le CGF après cette date.

Des besoins ont été émis uniquement dans la spécialité administrative et technique.

Mise en place des examens professionnels

Après cette phase de construction réglementaire du « projet de mise en œuvre des examens professionnels », il est temps de passer à la phase d'organisation/lancement des examens professionnels.

* * *

Papeete, le 16 mars 2016

Le Président
M. René TEMEHARO

