



# RAPPORT D'ACTIVITÉ

CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION



# 2020





## L'édito du Président

Le CGF est ravi de vous présenter son rapport d'activité 2020. Ce document met en exergue l'activité de notre établissement public. Approuvé par notre conseil d'administration lors de sa séance du 30 novembre 2021, il se veut complet et compréhensible. Il participe à l'effort de transparence de nos actions et de l'utilisation de nos ressources.

Comme vous le savez, 2020 a été une année difficile pour tous. La pandémie de covid-19 a bouleversé tous les secteurs d'activité aussi bien dans le privé que dans le public. Dans un contexte de crise sanitaire, le CGF a su redoubler d'efforts pour maintenir le cap et continuer à fournir un service public optimal pour répondre aux besoins des communes notamment en matière d'offre de formation et de conseil juridique.

Outre la crise sanitaire, les temps forts de 2020 ont été l'ouverture des examens professionnels, le renouvellement du conseil d'administration auquel j'ai eu l'honneur d'être réélu ainsi que l'élection des nouveaux membres des commissions administratives paritaires.

Je tiens à féliciter les nouveaux membres du Conseil d'administration et les membres des CAP et compte sur chacun d'entre eux pour servir au mieux les intérêts des communes, de leurs groupements et ceux des agents de la FPC.

Le Président  
René TEMEHARO

# 2020, l'année de la crise sanitaire

2020 a été marquée par la crise sanitaire liée à la covid-19. Cette dernière a fortement impacté notre organisation et nos modes de fonctionnement.

Fort heureusement, le numérique a été un levier essentiel dans la gestion de cette crise sanitaire. Télétravail, plateforme de travail collaborative, formation à distance : les maîtres mots de cette année sont bel et bien le numérique et l'adaptation collective.

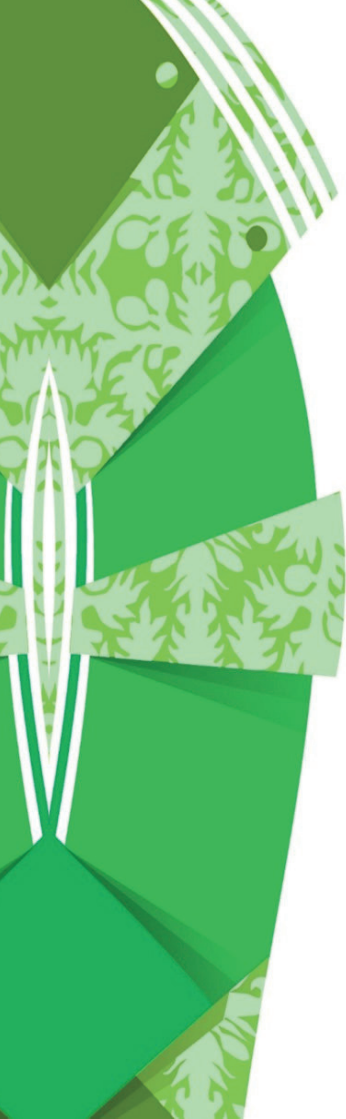
En 2020, plusieurs formations ont fait l'objet d'un report ou d'une transformation en distanciel. Des projets de formations à distance ont vu le jour, et ce, grâce au développement des outils numériques.



# SOMMAIRE

<b>1</b>	<b>Présentation générale du CGF</b>	<b>01</b>
<b>2</b>	<b>La gestion des ressources 2020</b>	<b>07</b>
<b>3</b>	<b>La formation des agents communaux</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>La gestion statutaire, des carrières et de l'emploi</b>	<b>25</b>
<b>5</b>	<b>Les évènements marquants de l'année</b>	<b>45</b>
<b>6</b>	<b>Les grands enjeux de 2021</b>	<b>47</b>





# **1** Présentation générale du CGF

# HISTOIRE DU CGF

**2005**

**4 janvier 2005**  
Promulgation de  
l'ordonnance 2005-10  
qui annonce la FPC et  
le CGF

**2011**

**12 juillet 2011**  
Entrée en vigueur de  
la Fonction publique  
des communes (FPC)

**Jusqu'en 2011**  
Formation des  
agents municipaux  
portée par le  
SPCPF

**29 novembre 2011**  
Création du CGF

**2012**

**Début 2012**  
Installation du siège  
du CGF à Mama'o

C'est en 2005 que l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 annonce la fonction publique des communes ainsi que les statuts et fondements du Centre de gestion et de formation des communes de Polynésie.

Nonobstant, c'est en juillet 2011 que les arrêtés d'application du Haut-commissaire viennent concrétiser la mise en œuvre de ce nouveau statut et la création du Centre de gestion et de formation.

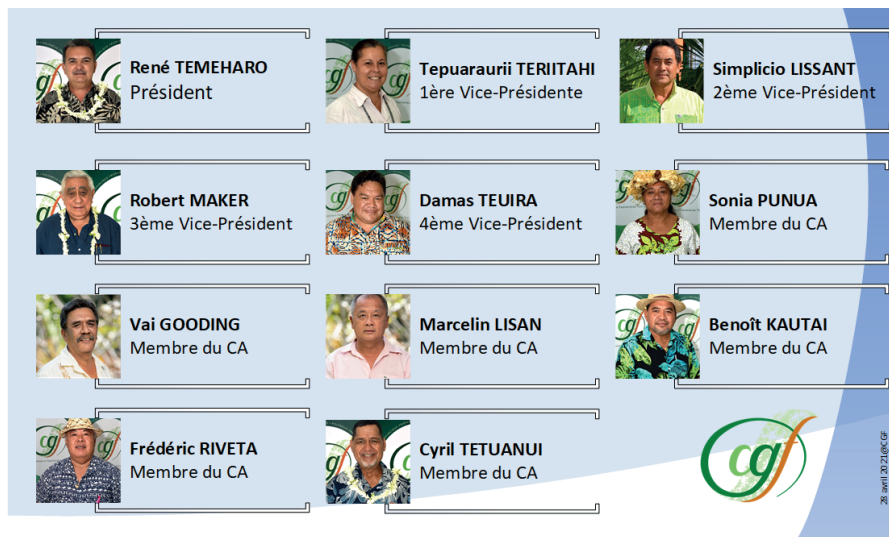
D'emblée, une relation filiale entre le CGF et le Syndicat pour la promotion des communes (SPCPF) est installée puisque l'ensemble des travaux pour la modernisation du statut des agents communaux, et par voie de conséquence de la création du CGF, ont été portés par le groupement intercommunal. C'est pour ainsi dire un parent pour le Centre de gestion et de formation.

Le 29 novembre 2011, se tient le premier conseil d'administration du CGF au cours duquel est élu le Président du CGF : Monsieur Teriipaiatua MAIHI. C'est la naissance du CGF.

En 2012, il installe son siège dans les locaux de Mama'o et débute alors son activité.

# Le Conseil d'administration du CGF

## Les élus municipaux de la mandature 2020 -2026



L'année 2020 est synonyme de renouveau puisque la nouvelle mandature a été mise en place cette année là suite à l'élection du Président et des vices-présidents en octobre 2020.

Par ailleurs, plusieurs réunions ont eu lieu afin de mettre en œuvre la nouvelle gouvernance.

De 2014 à 2020, 46 conseils d'administration ont été convoqués et 199 délibérations ont été votées pour piloter l'activité du Centre de gestion et de formation. En 2020, le Président du CGF a réuni 5 assemblées délibérantes au cours desquelles ont été votées 36 délibérations. Les grands arbitrages ont porté sur :

- le débat d'orientation budgétaire et l'adoption du budget primitif 2020 ;
- l'ouverture des examens professionnels ;
- la désignation des membres des nouvelles CAP.

# Les missions du CGF

L'ordonnance n° 2005-10 du 5 janvier 2005, notamment ses articles 30 à 35, définit les missions du CGF :

- il assure le fonctionnement des CAP et des conseils discipline, ainsi que toute instance de la FPC ;
- il organise les concours et examens professionnels ;
- il assure la publicité des créations et vacances d'emplois communaux ;
- il prend en charge les fonctionnaires momentanément privés d'emploi ;
- il organise les actions de formation des agents municipaux.



## Quelles sont ses ressources ?

L'essentiel des recettes du CGF est le produit de la cotisation obligatoire versée par les communes et les groupements intercommunaux. À cela s'ajoute les participations qui résultent des conventions de formation facultative (pour les bénéficiaires non cotisants au CGF tels que les sapeurs-pompiers volontaires).

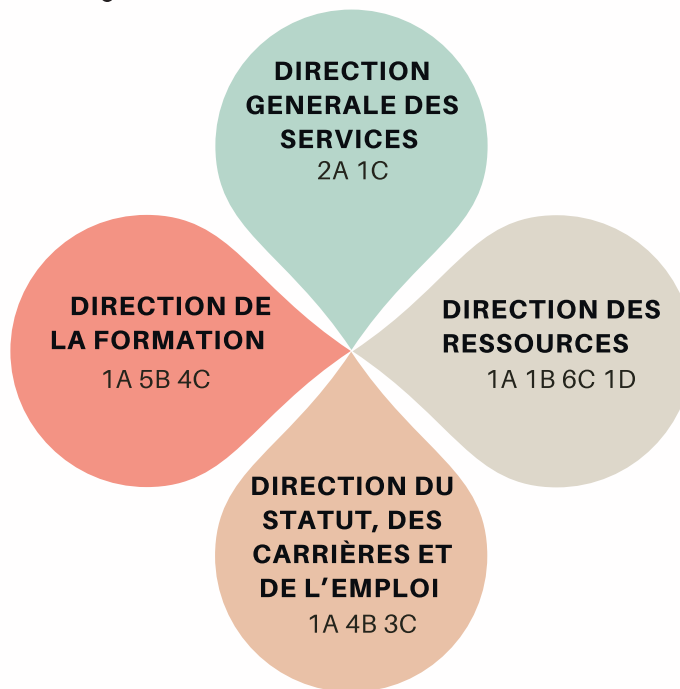
La cotisation obligatoire est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents communaux. Son taux est fixé par délibération du conseil d'administration du CGF dans la limite du taux maximum de 5%.

La délibération n°16-2011 fixe le taux de cotisation à 2,4% de la masse des rémunérations.

# L'organisation des services du CGF

L'organigramme rénové adopté en mai 2019 par délibération n°11-2019 est effectif en 2020 autour de 3 directions pilotées par la Direction générale des services :

- la direction de la formation et ses 10 agents ;
- la direction du statut, des carrières et de l'emploi : 8 agents ;
- la direction des ressources et ses 9 agents



# L'organigramme des services du CGF

## DIRECTION FORMATION



**JOHANN LANCIAPRIMA**  
Directeur de la formation

Poste VACANT  
Directeur adjoint

## DIRECTION DU STATUT, DES CARRIERES ET DE L'EMPLOI



**BERTRAND RAVENEAU**  
Directeur du Statut, des carrières et de l'emploi

Poste VACANT  
Directeur adjoint

## DIRECTION GENERALE DES SERVICES



**KARL MARTIN**  
Directeur général des services



**Hinatea SNOW**  
Assistante de direction

**VAITARE PUHETINI**  
Directrice générale adjointe des services, en charge des RESSOURCES

## DIRECTION DES RESSOURCES



**Ingrid DUGUET**  
Directrice de l'administration et des finances

Poste VACANT  
Directeur des ressources humaines

Poste VACANT  
Directeur des systèmes d'information et des moyens

### LES RESPONSABLES DE FORMATION



**Bibiane TAMARII**



**Ismaël HEO MOUN**



**Charles MARERE**



**Utarii TEHEURA**



**Heimiti BOIRAL-GOGUENHEIM**



**Laurence BRIEC**

### LES RESPONSABLES DU STATUT, DES CARRIERES ET DE L'EMPLOI



**Poeraina FAANA**



**Aida MERVIN**



**Emilie PAHUAIVEVAU**



**Dolores ATAPO**  
Responsable budgétaire et comptable



**Irvine PARKER**  
Assistant RH



**Moana TEHETIA**  
Technicien informatique et Téléphonie

### LES ASSISTANTS



**Ahutiare TUIHANI**



**Kelly ROBSON**



**Kehea TEAMO**



**Norwen CHEUNG**

### LES ASSISTANTS



**Rautea TCHONG TAI**



**Vehia DANIEL**



**Mahinanui TUUHIA**

### LES SECRETAIRES COMPTABLES



**Temarii UEVA**



**Raymond NUI**

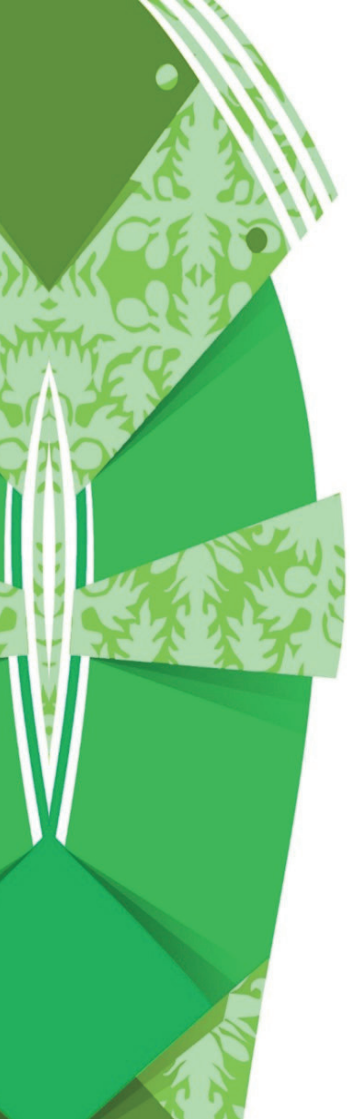


**Daniel FAEHAU**  
Factotum  
**Gabrielle MANEA**  
Agent d'entretien



**Raimanua AMARO**  
Assistant Informatique et logistique

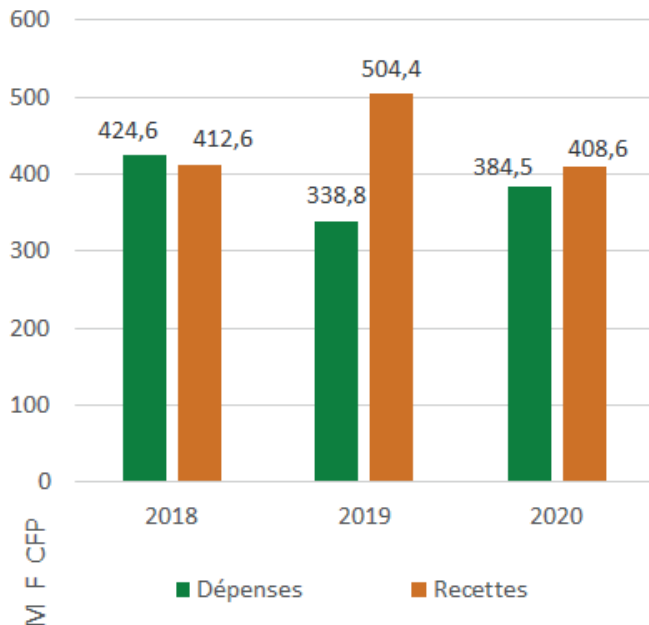




# 2 GESTION DES RESSOURCES

# Le budget 2020

## L'exécution du budget depuis 2018

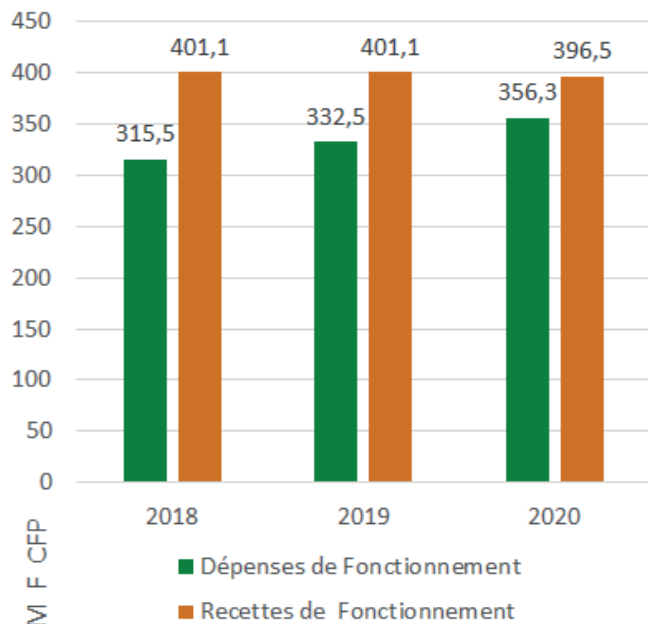


Dans l'ensemble depuis 2018, hors résultats reportés de fonctionnement et d'investissement, l'exécution budgétaire du CGF est plutôt constante.

La seule opération particulière en investissement engagée sur les trois derniers exercices est, en 2018, celle 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 y affecter donc une partie de ses résultats cumulés depuis sa création en 2012.

# Le budget 2020

## En section de Fonctionnement



Les **recettes de fonctionnement** se maintiennent à environ 400 millions F CFP par an depuis 2018 avec une très légère baisse peu significative en 2020 (396 millions F CFP).

Les **dépenses de fonctionnement** augmentent sur les trois derniers exercices. Elles passent de 315 M F CFP en 2018 à 332 M F CFP en 2019 pour atteindre 356 M F CFP en 2020, en raison principalement de l'augmentation croissante des charges de personnel (comprenant les formateurs occasionnels et les remboursements des Décharges d'Activités Syndicales - DAS). Les charges sur les chapitres les plus significatifs sont reprises dans le tableau ci-dessous.

Chapitre	Libellé	2018	2019	2020
011	Charges à caractère général	127,3	143,1	129,2
012	Charges de personnel	166	172,7	190
65	Autres charges de gestion	9,7	8,2	10,6
68	Provisions pour risques		15	10
042	Amortissements	11,1	8,4	8,8

En M F CFP

# Le budget 2020

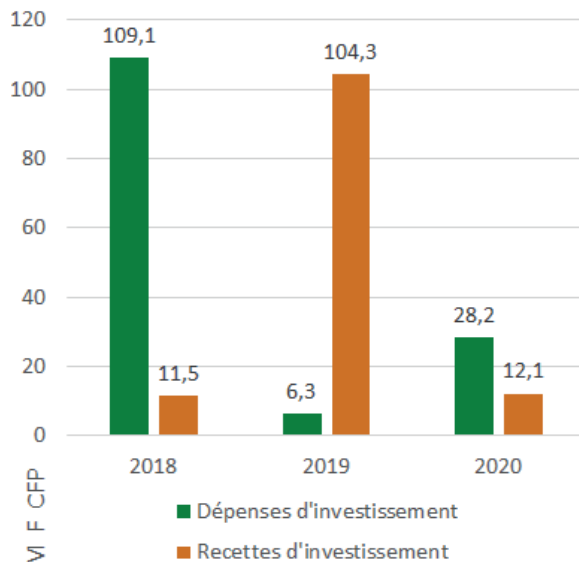
Les recettes d'investissement reposent principalement sur les dotations aux amortissements et, au besoin, sur l'affectation du résultat cumulé des exercices antérieurs.

Exception faite de l'acquisition immobilière rue Wallis pour 101 millions en 2018, les dépenses d'investissement se limitent à des acquisitions courantes, de véhicules (1 en 2018 et 1 en 2020), de mobilier et matériel de bureau et d'informatique ou bien encore à des travaux d'agencement et d'aménagement des locaux.

Article	Libellé	2018	2019	2020
20	Concession et droits – Etudes	0,8	0,6	0,7
2115	Terrains bâtis	101,5		
2135	Aménagements - Agencements		1,9	10,7
2182	Matériel de transport	3,1		3,9
2183	Mat de bureau et informatique	2,9	3,6	2,4
2184	Mobilier	0,4	0,4	3,1
2188	Autres équipements	0,7	5,5	5

En M F CFP

## En section d'investissement



# Le budget 2020 - En synthèse

**En dépenses**, 2257 mandats ont été émis en 2020 pour un montant total de **384 507 116 F CFP** incluant les sections de fonctionnement et d'investissement, soit plus 15,6 % d'augmentation des dépenses, due notamment à l'évolution des dépenses d'équipement (4 fois plus importantes qu'en 2019), et à l'impact de la pandémie sur l'émergence de dépenses nouvelles (gel hydroalcoolique, distributeurs de gel, masques, gants, lingettes jetables, produits désinfectant homologués...).

Cette progression est néanmoins contrebalancée par la diminution des actions de formation du Centre (avec -20% sur l'activité de formation, -25% sur les transports de personnes, -8% sur les frais d'hébergement).

Ainsi, les dépenses de fonctionnement représentent **356 275 096 F CFP** pour un taux d'exécution égal à 82% de l'ensemble des crédits votés en fonctionnement (hors virement à la section d'investissement).

Les dépenses d'investissement s'élèvent à **28 232 020 F CFP**. Ces dépenses regroupent les travaux d'aménagement des locaux actuels du CGF, le démarrage des travaux de rénovation du bâtiment acquis par le centre rue Wallis pour créer de nouvelles salles de formation, les études de modernisation du système d'information du centre par le biais d'une digitalisation accrue et enfin l'acquisition de mobiliers et d'équipements.

Pour **les recettes**, en 2020, 1226 titres ont été émis pour un montant total de **408 608 214 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 formations des Sapeurs-Pompiers-Volontaires, soit au total **352 392 585 F CFP**, représentant 88,9% des recettes totales.

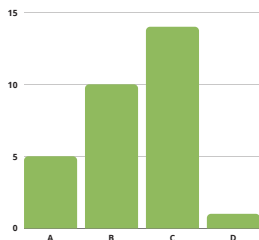
Les recettes d'investissement sont composées d'une partie de l'excédent de la section de fonctionnement pour combler le besoin de financement à hauteur de **3 214 459 F CFP** et de la comptabilisation des amortissements des biens du CGF pour un montant de **8 885 689 F CFP**, représentant un montant total de **12 100 148 F CFP**.

# Bilan social du CGF



47%

53%



Au 31/12/2020, le CGF compte 30 agents dont :  
-26 (soit 87 %) sont fonctionnaires titulaires de la Fonction Publique Communale, répartis par catégorie comme suit :

- 2 A, Conception et encadrement ;
  - 10 B, Maîtrise ;
  - 13 C, Application ;
  - 1 D, Exécution.
- 3 agents sont en détachement en catégorie A, 2 de la Fonction Publique de l'État et 1 de la Fonction Publique Territoriale ;
- 1 agent est sur un emploi occasionnel de catégorie C.

Au total et par catégorie :

- 5 agents sont en catégorie A (soit 16 % des effectifs) ;
- 10 agents en catégorie B (33% des effectifs) ;

## Age moyen



## Ancienneté moyenne

+ 3 ans

- 14 agents de catégorie C (45 % des effectifs) ;
- 1 agent en catégorie D (représentant 3% des effectifs).

La genté féminine est majoritairement représentée parmi les agents du CGF avec 16 femmes contre 14 hommes en fonction.

L'âge moyen (compris entre 26 et 65 ans) est de 39 ans et les 2/3 des agents (soit 20) sont âgés de moins de 44 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 2020 est marquée par le recrutement de deux agents alors qu'en contrepartie 2 départs sont recensés.

# La mobilité au CGF

**Ils nous ont rejoints ! Bienvenue !**

**JUILLET  
2020**



Bertrand RAVENEAU, précédemment DGS de Moorea, occupe désormais le poste de Directeur du Statut, des carrières et de l'emploi



Norwen CHEUNG, assistante de formation, de retour de détachement au SGAP



Kehea TEAMO, assistant de formation

**Ils sont partis**



Cécilia RAZAT, assistante de formation rentrée en métropole en SDIS



Imera SOUCHE Responsable formation en détachement à la DGEE

**Ils évoluent vers de nouveaux défis !**

**Bonne continuation !**



Charles MARERE, Responsable de formation suite à la réussite du concours B







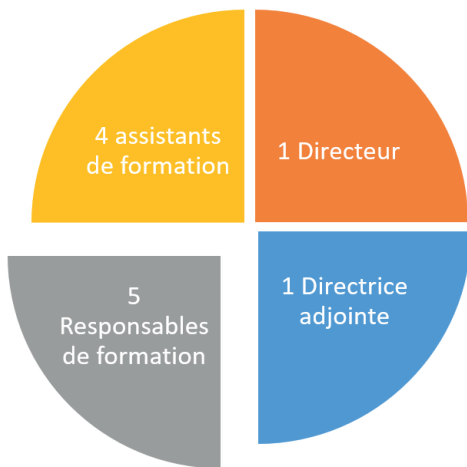
# 3

## LA FORMATION DES AGENTS COMMUNAUX EN 2020

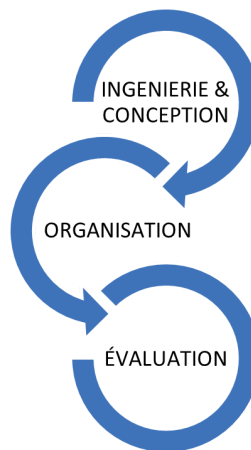
# Les chiffres clés : le réalisé 2020

- 90 MF
- 896 jours
- 238 actions
- 2984 agents formés

## L'organisation de la direction



## Nos missions



# Le projet et l'offre prévisionnelle de formation pour l'année 2020

L'offre de formation 2020 approuvée par le Conseil supérieur de la FPC le 4 novembre 2019 et par le Conseil d'administration du 8 novembre 2019 prévoyait 1442 journées de formation et 457 actions à réaliser au profit des agents municipaux.

Cette offre 2020 répondait à des besoins identifiés en amont:

- 1.Des besoins et attentes exprimés par les communes, intercommunalités et partenaires auprès du CGF
- 2.Des constats soulevés par les rapports de la CTC en Polynésie française
- 3.De l'étude du contexte et de l'environnement social, numérique, environnemental et règlementaire
- 4.Des priorités en développement des compétences proposées par le CGF dans l'intérêt des communes

Le budget était estimé à 144 millions FCFP pour le programme 2020. Une majoration de 5% avait été ajoutée pour répondre aux formations non prévues, mais nécessaires des communes soit un total de 152 millions de FCFP affectés aux actions de formation.

Au niveau de la répartition des formations en fonction des domaines, l'offre de formation prévisionnelle ciblait en priorité la sécurité civile (294 journées) et les formations relatives à la santé et à la sécurité au travail (218,5 journées) :

Prévisionnel 2020	Jours de formation	Actions	Budget
Sécurité publique	140	19	11 049 389
Sécurité civile	294	71	38 820 487
Affaires juridiques	34	15	4 266 429
Finances	41,5	19	8 565 000
GRH	35	18	5 694 143
Citoyenneté et population	26	12	1 722 587
Pédagogie	82	24	9 545 934
Accueil et intégration	125	33	7 279 286
Préparation aux examens professionnels	40	11	4 874 286
Services techniques	84	17	7 357 757
Management	101	30	23 270 000
Repères et outils fondamentaux	20	10	2 735 714
Communication	2	2	714 286
Bureautique et SI	30	10	3 474 286
Enfance jeunesse et restauration scolaire	114	16	4 689 571
Santé et sécurité au travail	218,5	150	10 801 179

# Le bilan pédagogique 2020

## Les données chiffrées 2020

	Prévisionnel 2020	Réalisé 2020	Taux de réalisation
<b>Budget</b>	152 M XPF	90 M XPF	60 %
<b>Actions</b>	431	238	55%
<b>Jours</b>	1386	896	64%

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire COVID 19. Malgré la réactivité et la disponibilité des équipes dont l'objectif était le maintien du programme de formation, de nombreuses actions de formations n'ont pas pu se dérouler.

Le CGF a annulé les formations du 15 mars au 31 mai 2020 (71 formations)

L'équipe de la formation a pendant cette période :

- 1.géré les reports et la reprogrammation des formations auprès des agents et des formateurs
- 2.lancé des projets de FAD (APJA, projet Voltaire, Openclassrooms)
- 3.préparé la reprise des formations pour début juin en intégrant le contexte sanitaire (gestes barrières, limitation du nombre d'agent par salle, location de salles de formation plus grandes, désistement des agents...)

Le CGF a souhaité maintenir son offre initiale en concentrant ses formations du 1er juin au 15 décembre. Cependant, la crise COVID-19 a entraîné le désistement des agents soit pour raison sanitaire ou continuité de service.

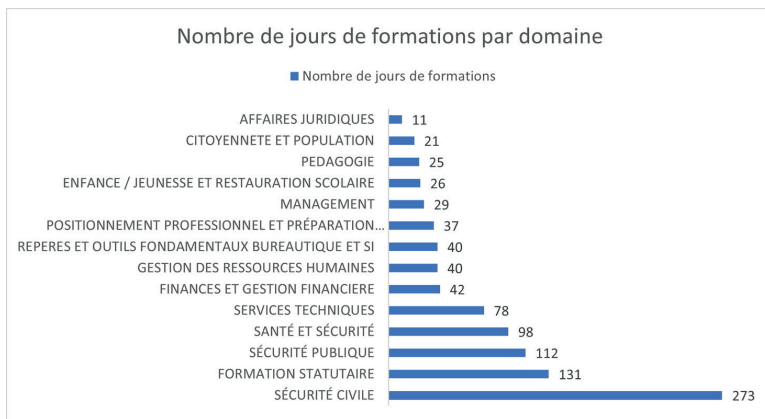
Des formateurs ont également réduit leurs interventions auprès du CGF pour précaution sanitaire. 2984 agents ont participé aux formations. Le taux d'absentéisme s'élève à 10%.

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

## BILAN GENERAL DES FORMATIONS PAR DOMAINE :

Prévisionnel 2020	Jours de formation	Actions	Budget
Sécurité publique	140	19	11 049 389
Sécurité civile	294	71	38 820 487
Affaires juridiques	34	15	4 266 429
Finances	41,5	19	8 565 000
GRH	35	18	5 694 143
Citoyenneté et population	26	12	1 722 587
Pédagogie	82	24	9 545 934
Accueil et intégration	125	33	7 279 286
Préparation aux examens professionnels	40	11	4 874 286
Services techniques	84	17	7 357 757
Management	101	30	23 270 000
Repères et outils fondamentaux	20	10	2 735 714
Communication	2	2	714 286
Bureautique et SI	30	10	3 474 286
Enfance jeunesse et restauration scolaire	114	16	4 689 571
Santé et sécurité au travail	218,5	150	10 801 179

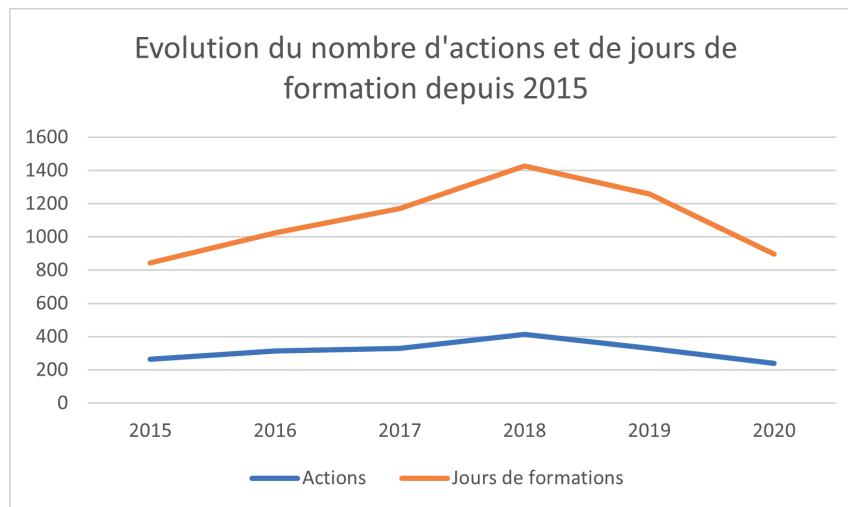
# Bilan général des formations par domaine



Les données comparatives 2015-2020

Depuis 2015, l'offre de formation a fortement augmenté chaque année. L'année 2020, de par son caractère exceptionnel, marque le pas avec un retour en deçà du niveau de 2015.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Actions	265	314	329	413	330	238
Jours de formations	843	1024	1170	1427	1257	896



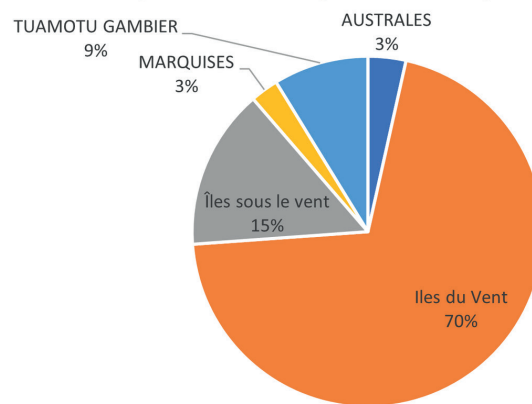
# Les formations par domaine

## Les agents formés

Nombre d'agents formés par domaine



Répartition des agents formés par archipel



# Bilan financier 2020

## Réalisé 2020



## Taux par domaine de formation

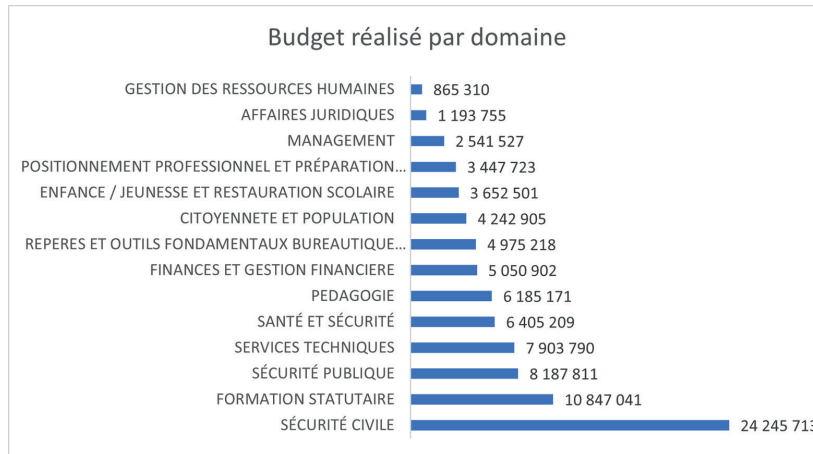
Citoyenneté et population : 246%

Formations statutaires : 149%

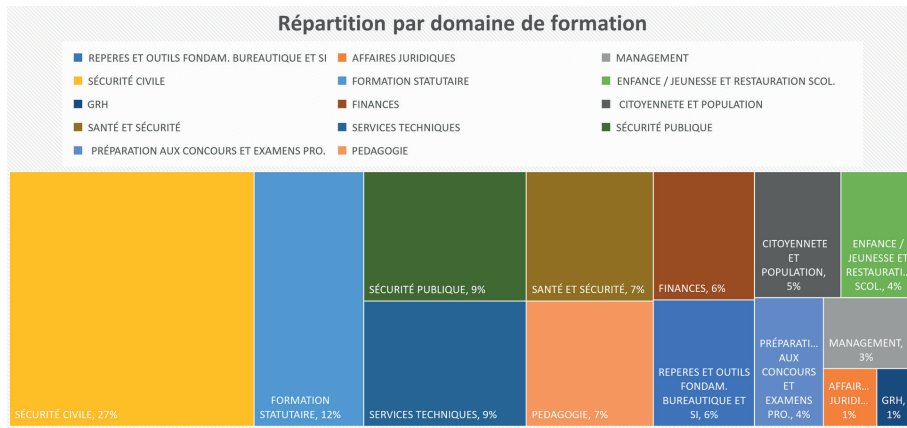
Services techniques : 107%

Ces taux de réalisation 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 24 millions, soit 27% du budget consommé. Les formations statutaires représentent un peu plus de 10 millions, soit 12% des dépenses. La sécurité publique et les services techniques représentent quant à eux un peu plus de 16 millions, soit 18% du budget consommé.



# Répartition par domaine de formation



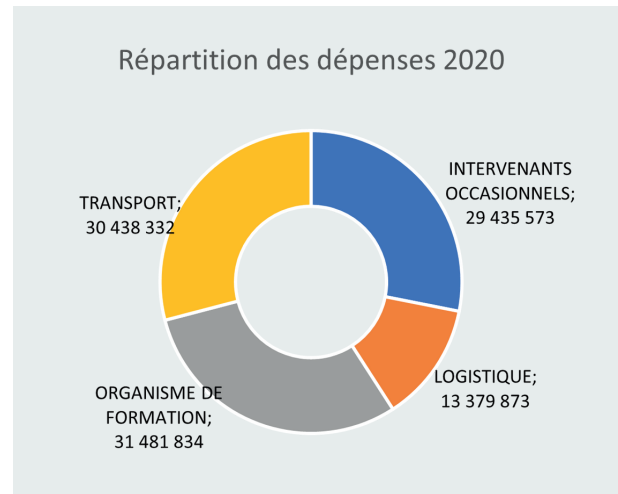
Domaines	Budget réalisé par domaine	Budget prévisionnel	Taux de réalisation
SÉCURITÉ CIVILE	24 245 713	38 820 487,00	62%
FORMATION STATUTAIRE	10 847 041	7 279 286,00	149%
SÉCURITÉ PUBLIQUE	8 187 811	11 049 389,00	74%
SERVICES TECHNIQUES	7 903 790	7 357 757,00	107%
SANTÉ ET SÉCURITÉ	6 405 209	10 801 179,00	59%
PEDAGOGIE	6 185 171	9 545 934,00	65%
FINANCES ET GESTION FINANCIERE	5 050 902	8 565 000,00	59%
REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX BUREAUTIQUE ET SI	4 975 218	6 210 000,00	80%
CITOYENNETE ET POPULATION	4 242 905	1 722 587,00	246%
ENFANCE / JEUNESSE ET RESTAURATION SCOLAIRE	3 652 501	4 689 571,00	78%
POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES	3 447 723	4 874 286,00	71%
MANAGEMENT	2 541 527	23 270 000,00	11%
AFFAIRES JURIDIQUES	1 193 755	4 266 429,00	28%
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	865 310	5 694 143,00	15%
COMMUNICATION	0	714 286,00	0%





# Par type de dépenses

Les grandes masses budgétaires de la formation sont les prestataires pour 30%, les transports pour 29% et les formateurs occasionnels pour 28%.



## ZOOM SUR LES FORMATIONS INTRA ET UNION DE COLLECTIVITÉS



70 formations 129 JOURS



Sécurité civile (45%)



Santé et la sécurité (17%)





# 4 LA GESTION STATUTAIRE, DES CARRIERES ET DE L'EMPLOI

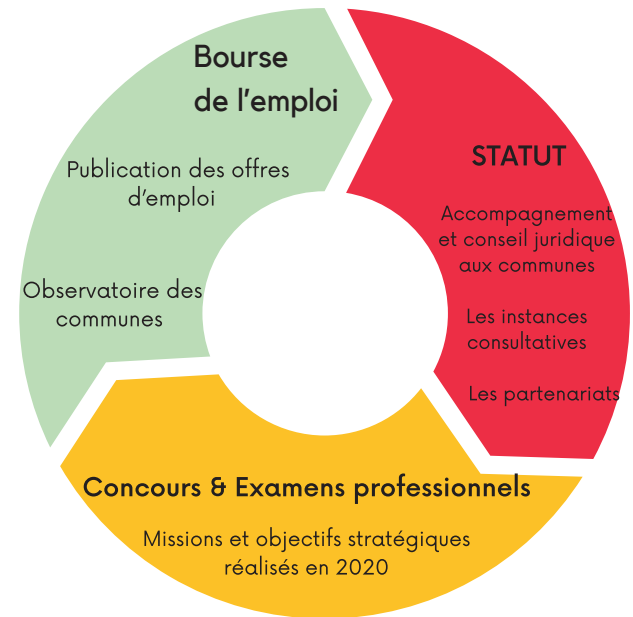
# Introduction

La direction du statut, des carrières et de l'emploi est le point d'entrée de toutes les demandes relatives à la gestion statutaire du personnel des communes et intercommunalités. En effet, elle est chargée de l'aide à l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires communaux. Elle répond aux questions des élus ou de leurs collaborateurs sur le statut de la fonction publique communale, apporte conseil et expertise aux collectivités dans ce domaine et met à leur disposition des modes d'emploi et des modèles destinés à faciliter la gestion de leurs agents. Elle traite au quotidien des questions liées au cumul d'emplois, aux congés, au temps de travail, etc.

La direction du statut, des carrières et de l'emploi est la cheville ouvrière du dialogue social de la fonction publique communale polynésienne, en assurant l'organisation et le fonctionnement des commissions et instances consultatives de la fonction publique communale.

La direction du statut, des carrières et de l'emploi assure, enfin, l'informatisation et la gestion des dossiers administratifs des fonctionnaires des collectivités ainsi que le suivi de la réglementation en matière d'évolution des carrières. La direction du statut traite l'ensemble de ces données qu'elle restitue à travers un Observatoire rendant compte des grandes caractéristiques et tendances d'évolution de notre fonction publique communale.

## La direction du statut, des carrières et de l'emploi



# Le conseil juridique aux communes



**3 798**

dossiers individuels gérés

## En 2020...



1320 appels par an



36 Rendez-vous



95 notes juridiques

5 FAQ : 4 "le réseau DGS"

1 "COVID-19 pour les communes"

Informier et conseiller les collectivités en matière de gestion statutaire des agents communaux est l'une des missions fondamentales de la direction du statut, des carrières et de l'emploi. Pour ce faire, le CGF a cherché à mettre à disposition des outils pratiques de gestion administrative.

59 Arrêtés  
et délibérations types  
**224 arrêtés traités**



2 Courriers  
administratifs types  
53 courriers et pièces  
complémentaires traités

# 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.

A cet effet, plusieurs services sont proposés :

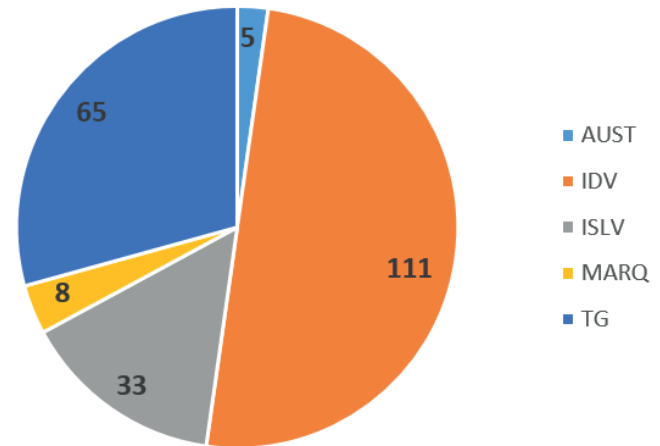
- Le conseil sur la carrière ;
- La rédaction de notes juridiques ;
- Des documents téléchargeables, comme des modèles d'arrêtés, de délibérations, les grilles indiciaires.

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.

Elle établit des simulations de classement et des documents d'aide à la décision et assiste les collectivités dans la mise en œuvre de procédures complexes (simulations diverses et suivi des dossiers, procédures de licenciement, mise en place du régime indemnitaire, etc.). Enfin, elle accompagne les collectivités dans les procédures contentieuses engagées contre elles (rédaction de notes, étude des mémoires, etc.).

Durant l'exercice 2020, 95 notes juridiques ont été rédigées. Ce volume est complété par les conseils dispensés directement par voie téléphonique, en présentiel ou par retour de courriel.

## Sollicitation par archipel

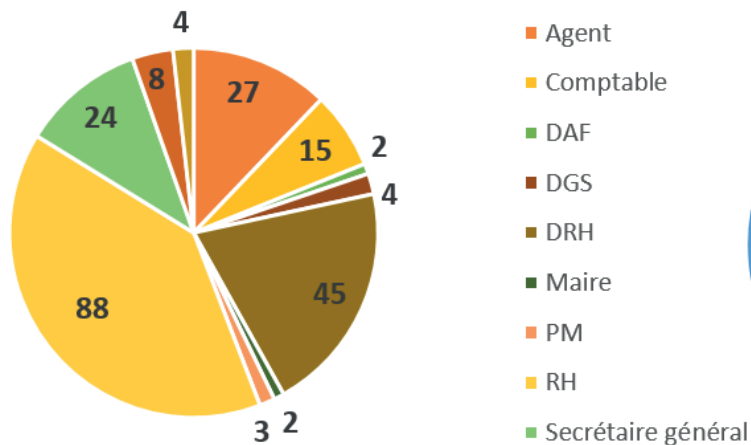


Les communes des Iles du vent et des Iles sous le vent et les communes des Tuamotu-Gambier sont les principales interlocutrices de la direction du statut.

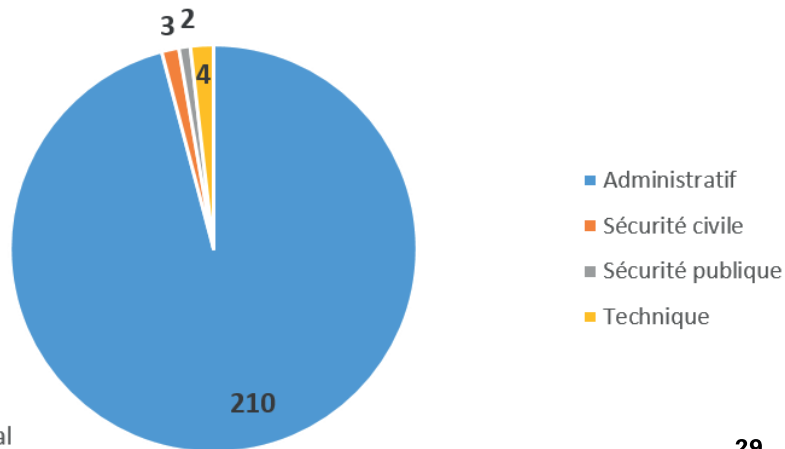
Il reste impératif, d'entreprendre des actions de sensibilisation à destination des communes de l'archipel des Marquises et des Australes qui sollicitent très peu la direction du statut. Ce manque de sollicitations peut conduire à certaines erreurs d'interprétation des textes de la Fonction Publique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

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. La catégorie « Divers » englobe les élus et administrés désireux d'avoir des informations sur le statut de la FPC.

## Sollicitation par fonction



## Sollicitation par spécialité







# La gestion des instances consultatives

Le Conseil supérieur de la FPC

La commission administrative paritaire transitoire unique (captu)

Les instances disciplinaires

La commission de déontologie

Le comité médical

# Le conseil supérieur de la FPC

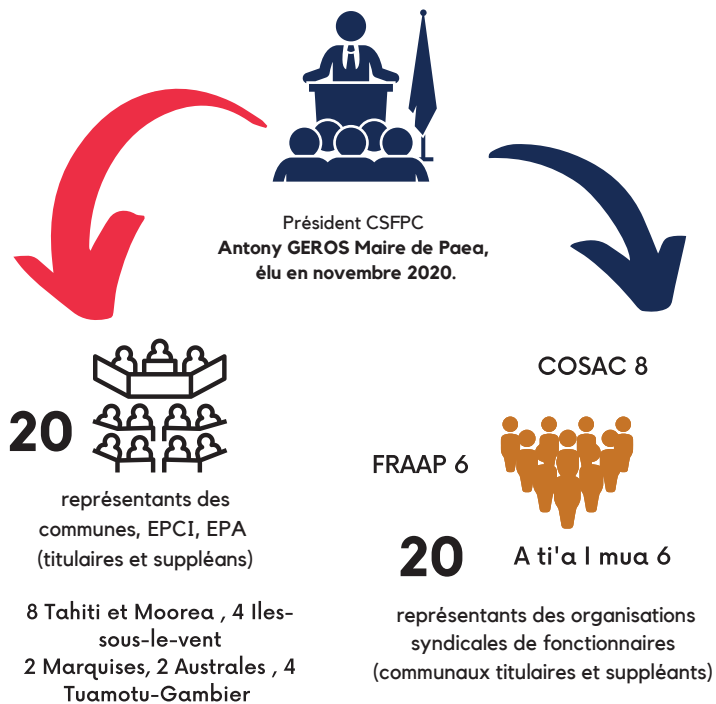
Institué par l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 fondatrice de la fonction publique communale, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique des Communes de Polynésie française (CSFPC) est l'instance paritaire du dialogue social et de consultation des acteurs de la fonction publique des communes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

Pour assurer les missions qui lui sont confiées, la direction du statut assure le secrétariat de cette instance.

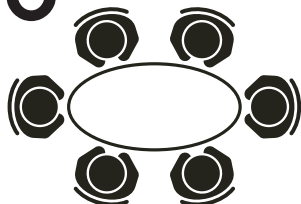
## La représentation de l'instance paritaire



# La représentation de l'instance

## BUREAU

8 Membres



## 3 formations **SPECIALISEES**

Représentants par formation



1

**Président Damas TEUIRA,**  
**Maire de Mahina**

questions organiques,  
statistiques, formation, études  
et questions institutionnelles

2

**Président Arikinui NORDHOFF,**  
**représentant A TI'A I MUA**

questions statutaires  
et carrière

**2 réunions en 2020**

## ACTIVITE DE L'INSTANCE PARITAIRE EN 2020

5 RÉUNIONS : Étude des projets de modification d'arrêtés et du projet d'ordonnance :

- 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.

5 réunions



1 ticket de transport



46 768 F CFP

2 avis transmis au H-C

3

**Présidente Christelle**  
**LECOMPTE**  
**Représentante COSAC**

conditions de travail, action  
sociale, sécurité civile et  
publique

# Le projet de modification de l'ordonnance fonction publique communale

Le Conseil supérieur a été saisi par le Haut-commissaire de la République pour donner un avis sur des projets de modifications de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi, que de leurs établissements publics administratifs.

En effet, le 13 août 2020, le Haut-commissaire adressait pour avis au Président du Conseil Supérieur de la FPC un projet d'ordonnance étendant et adaptant à la FPC certaines dispositions permettant un toilettage des textes de la fonction publique des communes.

Cinq réunions de concertation animées par le CGF se sont tenues avec les élus représentants des communes et les partenaires sociaux composant le conseil supérieur nouvellement nommés le 4 novembre 2020.

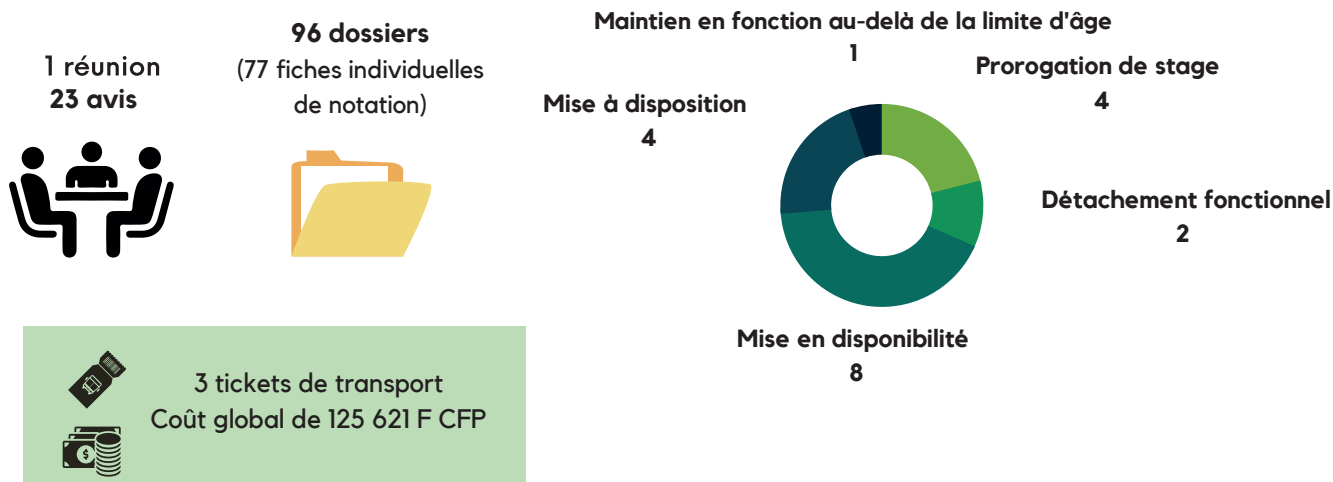
Les travaux ont pu aboutir, au-delà d'un certain nombre de modifications rédactionnelles, à plusieurs propositions majeures validées à l'unanimité par les membres du CSFPC en sa séance plénière du 17 décembre 2020 puis transmises le 6 janvier 2021 à M. le Haut-commissaire.

En 2021, le processus de consultation de ce projet d'ordonnance s'est poursuivi à l'Assemblée de la Polynésie française. L'Assemblée a émis un avis favorable le 11 août pour les points présentant des avancées notables.

# La commission administrative paritaire transitoire unique

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

Quelques chiffres sur les réunions de la CAPTU en 2020 :



# Les instances disciplinaires

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.

Pour permettre que des recours puissent, le cas échéant, être instruits par le TAPF sans compromettre l'indépendance de la juridiction, le Président de ces instances est Monsieur CAU, juge honoraire du TAPF.

## Le conseil de discipline

Les avis émis par le conseil de discipline sont des avis simples ; ils ne lient pas l'autorité territoriale. Cependant, en cas de sanction plus lourde que celle préconisée par le conseil de discipline, l'autorité de nomination doit bien motiver sa décision pour anticiper la gestion contentieuse du dossier.

En 2020, aucune séance du Conseil de discipline n'a pu se tenir en raison de la crise sanitaire et faute de quorum.

## Le comité de discipline

Particulièrement pour cette année 2020, il n'a pas été organisé de séance du Comité de discipline, compte tenu du renouvellement des membres des commissions administratives partiaires et de la crise sanitaire.

# La commission de déontologie

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 à l'intérieur 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.

Pour cette année 2020, la commission s'est réunie une fois sous la Présidence du magistrat administratif, Monsieur KATZ, dont la nomination n'est intervenue qu'en 2019. Lors de cette unique commission, les membres ont émis sept avis.



1 réunion  
7 avis

# 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 maladie, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions. Ce n'est pas une instance de contrôle médical, son rôle est consultatif, il ne lie pas la collectivité.

L'arrêté n° HC/398/DIRAJ/BAJC du 14 mars 2017 vient modifier l'arrêté n°1110 DIPAC du 12 juillet 2012 qui fixe 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



En 2020, trois dossiers ont été examinés au cours des deux séances pour des demandes de congés de longue maladie et de renouvellement de disponibilité d'office.

En raison de la crise sanitaire qui subsistait ainsi que des restrictions sanitaires, le nombre de dossiers à instruire n'a pas progressé au cours de l'année.

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

### Quelques chiffres sur les réunions du comité médical de 2020 :



2 réunions

Indemnités versées aux médecins par les collectivités : 44 000 F CFP ;  
Coût moyen par séance : 22 000 F CFP.





# Le remboursement des décharges d'activité de service

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.

Les organisations syndicales désignent les bénéficiaires parmi leurs représentants en activité dans les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion et de Formation. Chaque collectivité est tenue de faire connaître annuellement au CGF les noms des agents dont elle entend faire bénéficier de ces crédits d'heures.

La campagne d'information des communes et services RH initiée en 2019 et 2020 va permettre un rattrapage progressif sur la base des déclarations communales.

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



1 173 heures



Remboursement  
2 991 105 F CFP

# Les concours et examens professionnels



Conformément à l'article 31 de l'ordonnance, le CGF organise les concours  
**Pas de concours en 2020**

## Examens professionnels

L'année 2020 a été consacrée à l'organisation des premiers examens professionnels, toutes catégories et tous cadres d'emplois confondus. Le coût total de l'organisation de ces examens professionnels s'élève à **16.811.644 CFP**.

### Les chiffres des examens professionnels



531 candidats inscrits admis



457 présents aux écrits

367 présents aux oraux



319 candidats lauréats



60%

Taux de réussite

Spécialité	Administrative	Technique	Sécurité publique	Sécurité civile
Nombre de postes déclarés	160	315	48	47
Nombre de dossiers reçus	201	312	57	54
Nombre d'inscrits admis	161	292	42	36
Nombre de candidats présents aux écrits	127	258	40	32
Nombre de candidats présents aux oraux	110	197	36	24
Nombre des candidats admis	<b>89</b>	<b>179</b>	<b>31</b>	<b>20</b>

# Bourse de l'emploi communal 2020



## Publication des offres d'emploi

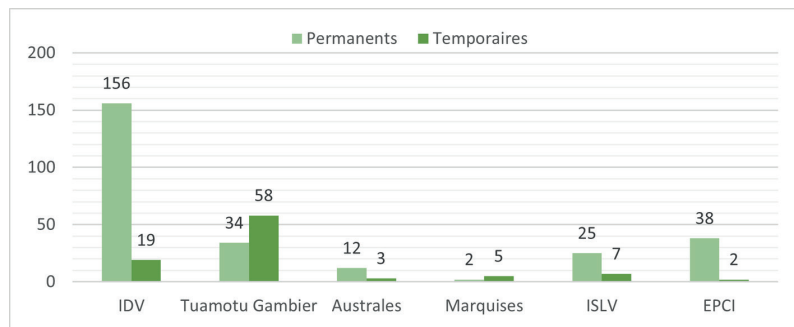
En termes de publications pour l'année 2020, nous comptons 361 avis de recrutement publiés pour un total de 719 postes, tous confondus.

En revanche, l'étude des bilans pour cette année démontre une diminution importante des publications d'environ 32 % par rapport à l'année 2019, probablement due à la crise sanitaire de la Covid-19 qui a profondément impacté les budgets et agendas communaux, notamment en termes de recrutement.

	A	B	C	D	TOTAL
IDV	21	37	63	54	175
Tuamotu Gambier	0	2	17	73	92
Australes	0	1	1	13	15
Marquises	1	0	2	4	7
ISLV	1	6	13	12	32
EPCI	18	11	6	5	40
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>57</b>	<b>102</b>	<b>161</b>	<b>361</b>

# Nombre d'offres publiées en 2020

## Les postes permanents et temporaires

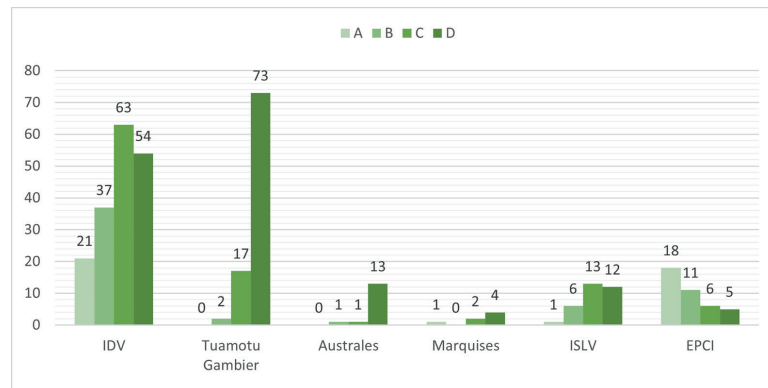


## Par catégorie

	Permanents	Temporaires	TOTAL
IDV	156	19	175
Tuamotu Gambier	34	58	92
Australes	12	3	15
Marquises	2	5	7
ISLV	25	7	32
EPCI	38	2	40
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>94</b>	<b>361</b>

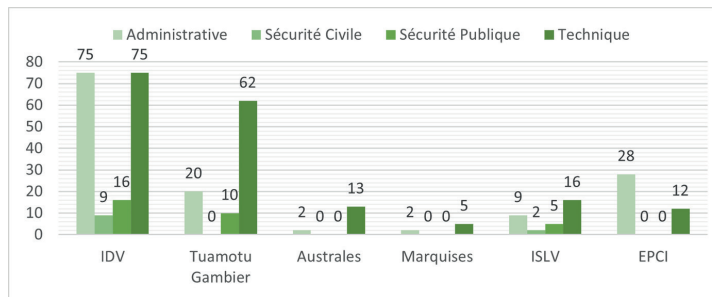
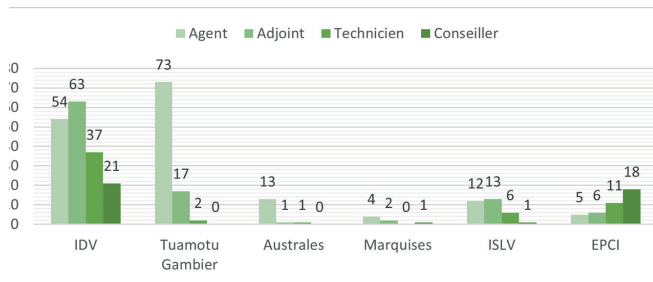
## Par spécialité

	Administrative	Sécurité Civile	Sécurité Publique	Technique	TOTAL
IDV	75	9	16	75	175
Tuamotu Gambier	20	0	10	62	92
Australes	2	0	0	13	15
Marquises	2	0	0	5	7
ISLV	9	2	5	16	32
EPCI	28	0	0	12	40
<b>TOTAL</b>	<b>136</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>183</b>	<b>361</b>



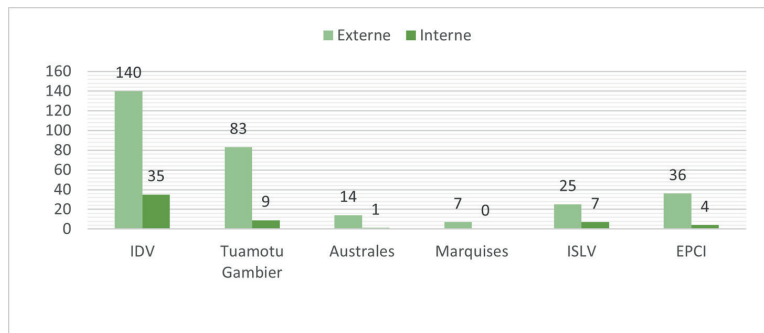
# PAR GRADE

	Agent	Adjoint	Technicien	Conseiller	TOTAL
IDV	54	63	37	21	175
Tuamotu Gambier	73	17	2	0	92
Australes	13	1	1	0	15
Marquises	4	2	0	1	7
ISLV	12	13	6	1	32
EPCI	5	6	11	18	40
<b>TOTAL</b>	<b>161</b>	<b>102</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>361</b>



# PAR VOIE EXTERNE ET INTERNE

	Externe	Interne	Total
IDV	140	35	175
Tuamotu Gambier	83	9	92
Australes	14	1	15
Marquises	7	0	7
ISLV	25	7	32
EPCI	36	4	40
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>56</b>	<b>361</b>







# 5 LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS DE L'ANNÉE

# Les événements marquants de l'année

## JANVIER

Rencontre avec Monsieur Frédéric MORTIER, Délégué interministériel aux risques majeurs outre-mer

Élections professionnelles des commissions administratives paritaires

## MAI

Formation et vidéo "sensibilisation aux gestes barrières" en partenariat avec la direction de la santé mai 2020

## AOÛT

Épreuves écrites d'admissibilité des examens professionnels  
- Journée des maires -  
dîner de clôture

## FEVRIER

- SESSION 2020 -  
Ouverture des examens professionnels

## JUIN

Renouvellement d'agrément en secourisme PSE1-PSE2

Location de salles de formation à proximité de nos locaux (Mamao)

## OCTOBRE

Élection du nouveau conseil d'administration 2020 -2026

L'assermentation de 34 agents de police municipale

## MARS

La période de confinement (mise en œuvre du travail à distance)

La suspension des formations en présentiel

L'organisation APJA pour partie en distanciel

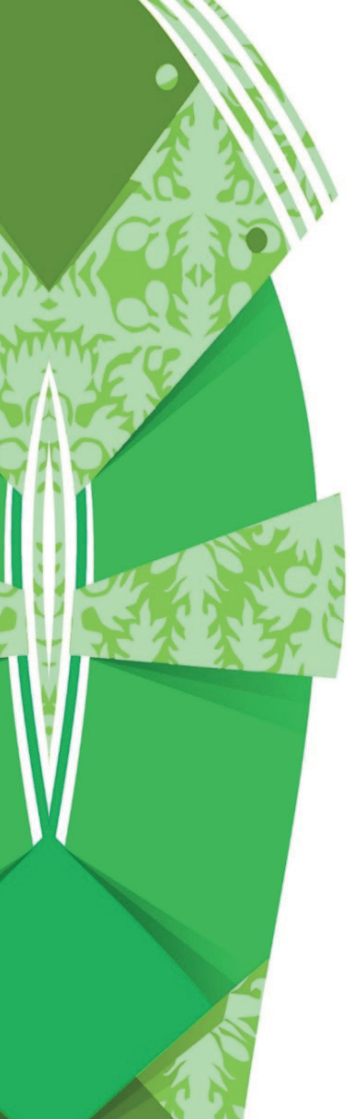
## NOVEMBRE

Élection des membres du Conseil supérieur de la FPC

## DECEMBRE

Avis du CSFPC sur projet d'ordonnance





# 6

## LES GRANDS ENJEUX 2021

# Les grands enjeux 2021

Accueil de la  
nouvelle mandature  
et définition des  
enjeux

Poursuite des projets  
de modernisation (SI  
- digitalisation -  
mutualisation)

Consolidation des  
partenariats Maison  
des communes

Mise en oeuvre des  
recommandations CTC

Mise en oeuvre  
renforcée de l'offre  
de formation





CENTRE DE GESTION ET DE FORMATION

Avenue Clémenceau, Immeuble la Ora Na, 3ème étage BP 40 267 - 98713 PAPEETE  
Téléphone : + 689 40 54 78 10 - Fax : +689 40 827 189  
[www.cgf.pf](http://www.cgf.pf)