



Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

République française
Polynésie Française

RAPPORT D'ACTIVITE 2011

Centre de gestion et de formation – Av. Clémenceau - BP 40 267 – 98713 Papeete –
tél. +689 54.78.10 – télécopie : +689 82.71.89 – cgf@cgf.pf

Le Centre de gestion et de formation (CGF) est un établissement public local à caractère administratif créé depuis le 29 novembre 2011. Ce nouvel établissement institué par la loi est d'ores et déjà un acteur majeur dans la mise en place de la réforme de la fonction publique communale.

Par application de la loi statutaire, toutes les collectivités communales de la Polynésie française sont membre du CGF. Ce sont 10 membres élus représentant tous les maires et présidents de groupements de communes qui siègent en tant que titulaires au sein du conseil d'administration. Ils ont été élus par leurs pairs suite au scrutin organisé en octobre et novembre 2011 dans chaque collectivité communale dans l'ensemble de la Polynésie française. Les membres élus du CGF ont à leur tour désigné leur président et quatre vice-présidents.

Un premier conseil d'administration s'est réuni le 29 octobre 2011. Cette séance a permis l'installation du conseil, l'élection du président et des vice-présidents :

- . M. Teritepaiatua MAIHI, maire délégué de la commune de Moorea-Maiao, Président ;
- . M. Bruno SANDRAS, maire de la commune de Papara, 1^{er} Vice-président ;
- . M. Cyril TETUANUI, maire de la commune de Tumaraa, 2^{ème} Vice-président ;
- . Mme Clarisse POIA, conseillère municipale de la commune de Faa'a, 3^{ème} Vice-présidente ;
- . M. René TEMEHARO, adjoint au maire de la commune de Papeete, 4^{ème} Vice-président ;
- . Mme Valentina CROSS, vice-présidente du Syndicat pour la promotion des communes de la Polynésie française ;
- . M. Philip SCHYLE, maire de la commune d'Arue ;
- . M. Fernand TAHIATA, maire de la commune de Tubuai ;
- . M. Henri TUEINUI, maire de la commune de Fatu Hiva ;
- . M. Raymond VOIRIN, maire de la commune de Fangatau.

Sans tarder, les élus ont provoqué un second conseil, qui s'est tenu le 8 décembre 2011. L'ordre du jour, fourni, a permis le lancement opérationnel de l'établissement :

- Les outils de fonctionnement et son organisation :
 - fixation du siège provisoire du CGF ;
 - délégations au président pour prendre les décisions relatives aux marchés de travaux, de fourniture et de services, et pour passer les conventions au titre de l'article 32 de l'ordonnance n°2005-10 ;
 - création d'un comité consultatif des offres ;

- l'organigramme de l'administration et le tableau des effectifs
- la commission consultative de recrutement ad hoc ;
- la charte graphique : principe et lancement du projet ;
- le budget primitif de l'exercice 2012 ;
- les cotisations dues par les communes et leurs groupements et le taux de cette cotisation ;
- La compétence formation :
 - le programme provisoire de formation 2012 ;
 - principes et modalités de prise en charge des agents communaux formateurs ;
 - principes et modalités de remboursement aux communes du temps de travail des agents formateurs et des mises à disposition des matériels ;
 - les formations facultatives : les sapeurs-pompiers volontaires et l'armement des policiers municipaux. Règles relatives à la tarification des prestations ;
- La bourse de l'emploi :
 - modalités de publicité des créations et vacances d'emplois et le site internet du CGF

Le CGF, par application des textes, doit assurer dix métiers. Compte tenu du calendrier de mise en œuvre de la réforme portant création de la fonction publique communale, et des priorités identifiées par les élus, les domaines d'action développés dès la création de l'établissement ont été les suivants :

- La bourse de l'emploi communal : en quelques jours, un site internet dédié a vu le jour, pour offrir outre les informations essentielles (qu'est-ce que le CGF ?, qu'est-ce que la FPC ?, la formation...), un service de publication des offres d'emploi.
- Le secrétariat-gestion des instances de la fonction publique communale : La priorité guidée par la mise en œuvre de la réforme FPC a conduit le CGF à s'engager immédiatement dans la mise en place du Conseil supérieur de la fonction publique communale. Le CGF assure en effet le secrétariat de cette nouvelle instance. Son démarrage a été délicat, élus et représentants des personnels n'ont pas en l'état une culture de dialogue sociale affirmée.
- les concours et examens, listes d'aptitude : Depuis plusieurs années, les communes n'ont plus la possibilité de recruter des agents en CDI. Cette contrainte a pesé sur la capacité des employeurs communaux à attirer les talents pour pourvoir dans de bonnes conditions notamment les emplois de cadres. Aussi, le CGF se doit d'entamer aussi rapidement que possible, le travail de préparation des concours d'accès aux cadres d'emplois A et B ;
- La statistique de l'emploi communal : Un important travail a été conduit en amont par le SPC, en particulier lorsqu'il s'est agi d'appuyer les services de l'Etat sur la rédaction du dossier à présenter à la commission nationale d'évaluation des normes, dossier qui présentait l'estimation du coût de la réforme FPC. Le CGF va développer cette mission, permettant un suivi quantitatif et qualitatif exhaustif des effectifs, afin d'accompagner au mieux les communes dans une politique de l'emploi moderne ;
- Information-support aux élus et aux cadres RH en matière de statut des agents : La FPC, dans sa phase préparatoire depuis 2009, a bénéficié d'un accompagnement important grâce à un partenariat étroit entre les services de l'Etat et le SPC : formations des cadres, sensibilisation des élus, séminaires, tournée d'information des agents et des élus dans toutes les communes... Malgré cela, il

n'est pas possible d'observer une réelle appropriation de la réforme FPC de la part des communes. Les retards successifs de la publication des décrets d'application ont empêché de donner une lisibilité claire du calendrier de la réforme, source de démobilisation, voire de scepticisme. Dans ce contexte, le CGF a dû prêter une attention particulière à ses interventions auprès des maires et des cadres en charge des ressources humaines.

- Le remboursement aux communes de certains types d'absences statutaires des représentants syndicaux : Le dispositif est une nouveauté dans les communes de la Polynésie française. Son succès va dépendre de l'attitude des organisations syndicales présentes au conseil supérieur de la fonction publique communale.

- La formation des agents et l'animation des réseaux professionnels des cadres : depuis 2010, les élus communaux ont fixé comme feuille de route au SPC le transfert du savoir-faire dans le domaine de la formation professionnelle des agents, pour éviter toute rupture à l'occasion de la création du CGF, qui est doté de droit de cette compétence.

Le démarrage de l'établissement en 2011 a rencontré de nombreuses difficultés, liées parfois au frein au changement, mais également à la présence d'obstacles. Il faut citer en particulier :

- Le site internet du CGF : absence de prestataires spécialisés présents sur le territoire ;
- La bourse de l'emploi : des procédures nouvelles à expliquer dans les communes ;
- Le recrutement des personnels : pas ou peu de compétences sur le marché local qui puissent correspondre aux profils recherchés, accentué par la seule possibilité de recruter sur la base du contrat à durée déterminée ;
- Le budget : absence de trésorerie ;
- Le paritarisme : des organisations syndicales qui s'inscrivent traditionnellement dans une culture de défiance vis-à-vis des employeurs ;

Malgré les handicaps, les premières actions du CGF ont très vite vu le jour, et ce grâce à l'appui important de partenaires :

- Le Ministère de l'Outre-mer et les services de l'Etat en Polynésie française ;
- Le Pays, et plus particulièrement les services du SEFI qui ont permis d'offrir immédiatement une audience forte des offres d'emploi publiées ;
- L'université de la Polynésie française ;
- Le Syndicat pour la promotion des communes de la Polynésie française ;
- Le CNFPT.

Les prérogatives du CGF ont nécessité pour leur mise en place la création d'outils et de procédures adaptés au contexte local marqué par un espace géographique hors du commun. Dans l'attente du développement d'outils de communication à distance avec les îles, les besoins en logistique sont conséquents et permanents. Le CGF a mis dès le départ tout en œuvre pour éviter des fonctions publiques à plusieurs vitesses en fonction de l'éloignement.

Par ailleurs, pour pouvoir répondre à des besoins importants et urgents exprimés par les communes, le CGF s'est doté d'emblée de deux compétences facultatives :

- La formation des sapeurs-pompiers volontaires : les textes qui fixent le statut des SPV ne font pas partie par nature de la FPC, et ne prévoient pas de cadre d'intervention dans le domaine de la formation. La décision du conseil d'administration a permis de corriger cette situation. L'enjeu est de ne pas créer un déséquilibre dans les qualifications professionnelles entre les agents employés et les volontaires.
- La formation au maniement d'armes des policiers municipaux : la réglementation relative au maniement des armes par les policiers municipaux a été modernisée en Polynésie française, pour en restreindre l'usage et le soumettre à des prérequis en matière de formation. La décision du conseil d'administration vient corriger cette situation en permettant aux communes d'offrir à leurs personnels l'accès à ces formations spécialisées.

Pour autant, des missions restent à mettre en place :

- Gestion des dossiers individuels de tous les agents communaux
- Prise en charge des fonctionnaires privés d'emploi momentanément
- organisation de certaines épreuves d'aptitude physique pour le recrutement

Le CGF a dans les premières semaines posé les premières bases d'une gouvernance volontariste et équilibrée, et d'un fonctionnement placé au service des communes et des groupements de communes qu'il accompagne. L'année 2012 doit s'inscrire dans la suite par la mise en œuvre opérationnelle de l'ensemble des métiers nécessaires au bon déroulement u service public.