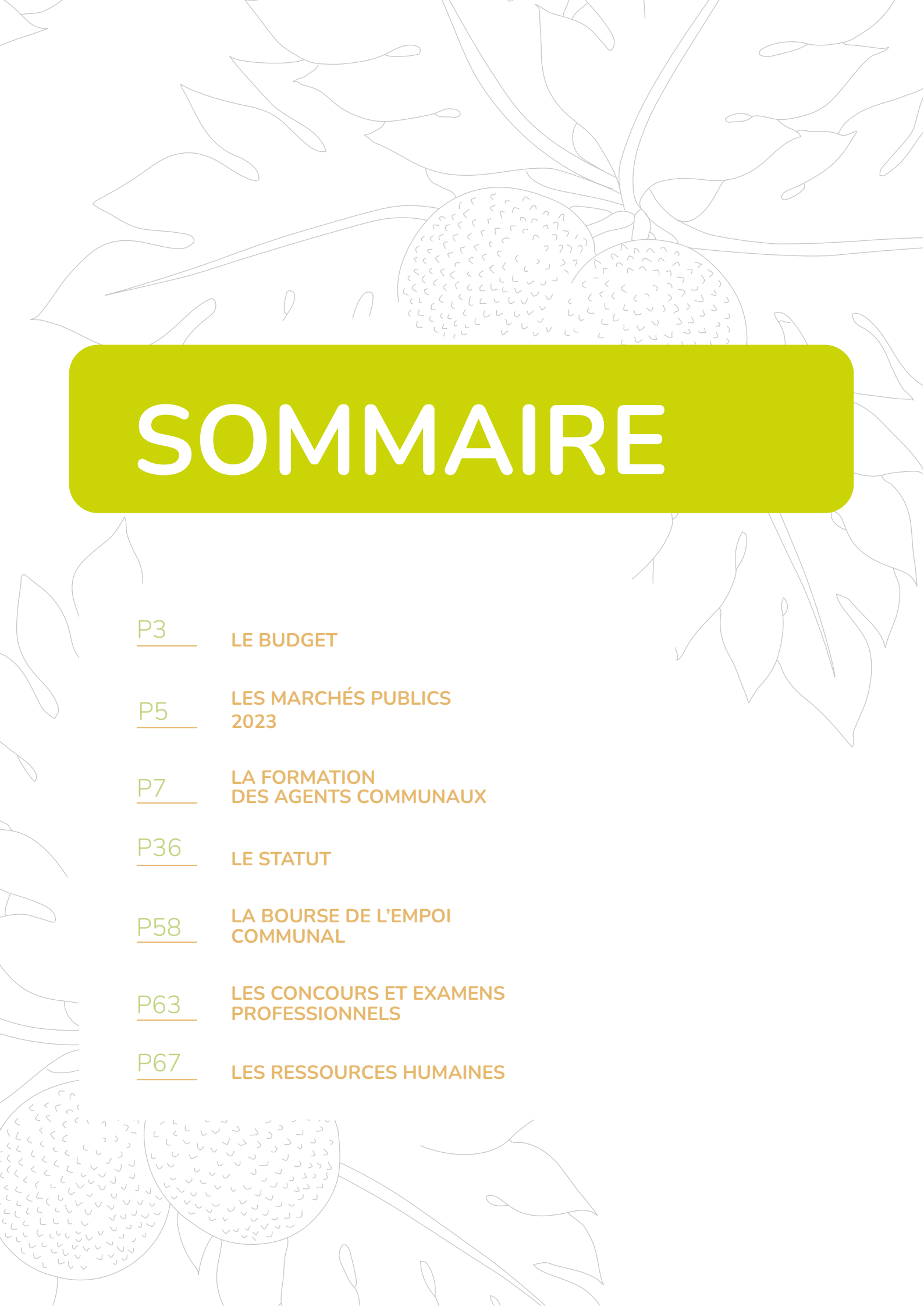




# **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023**





# SOMMAIRE

|            |                                           |
|------------|-------------------------------------------|
| <u>P3</u>  | LE BUDGET                                 |
| <u>P5</u>  | LES MARCHÉS PUBLICS<br>2023               |
| <u>P7</u>  | LA FORMATION<br>DES AGENTS COMMUNAUX      |
| <u>P36</u> | LE STATUT                                 |
| <u>P58</u> | LA BOURSE DE L'EMPOI<br>COMMUNAL          |
| <u>P63</u> | LES CONCOURS ET EXAMENS<br>PROFESSIONNELS |
| <u>P67</u> | LES RESSOURCES HUMAINES                   |

# LA GESTION DES RESSOURCES



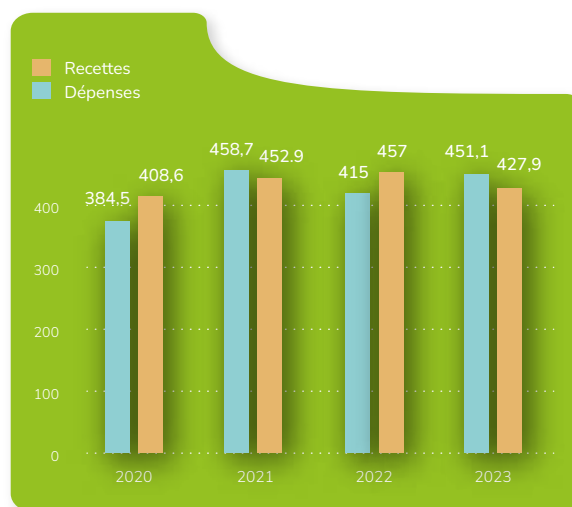
# LE BUDGET

## I) BUDGET GLOBAL

L'année 2023 est marquée par une augmentation des dépenses avec notamment l'augmentation des dépenses courantes (+4%) mais également une augmentation des charges de personnel (+9,7%).

En section de fonctionnement, le CGF a procédé à des recrutements pour renforcer les différents services, d'où une augmentation des dépenses.

S'agissant de l'investissement, quelques travaux ont été réalisés dans les locaux et les annexes du CGF et dans la salle de réunion ANUANUA.



M F CFP

## II) SECTION DE FONCTIONNEMENT

Les **recettes de fonctionnement** proviennent principalement des participations des communes et groupements de communes. Elles sont relativement stables et fluctuent légèrement en fonction des masses salariales déclarées par les collectivités.

Les **dépenses de fonctionnement** augmentent de près de 36,1 M F CFP.

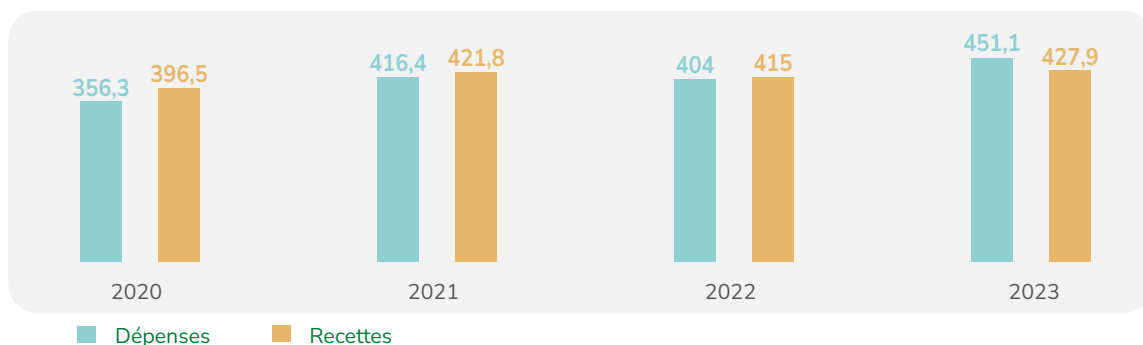
| CHP | LIBELLÉ                     | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  |
|-----|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 011 | CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL | 129,2 | 135,3 | 153   | 159,3 |
| 012 | CHARGES DE PERSONNEL        | 190   | 246   | 214,5 | 235,3 |
| 65  | AUTRES CHARGES DE GESTION   | 10,6  | 11,2  | 12,9  | 19,5  |
| 67  | CHARGES EXCEPTIONNELLES     | 1,8   | 0,8   | 11,7  | 2,3   |
| 68  | PROVISIONS POUR RISQUES     | 15    | 0     | 0     | 0     |
| 042 | AMORTISSEMENTS              | 8,8   | 23    | 12,6  | 14,1  |

| ART. | LIBELLÉ             | 2020 | 2021  | 2022  | 2023  |
|------|---------------------|------|-------|-------|-------|
| 6218 | PERSONNEL EXTÉRIEUR | 32   | 50,2  | 34,7  | 51,6  |
| 64   | PERSONNEL DU CGF    | 158  | 195,8 | 179,8 | 183,7 |

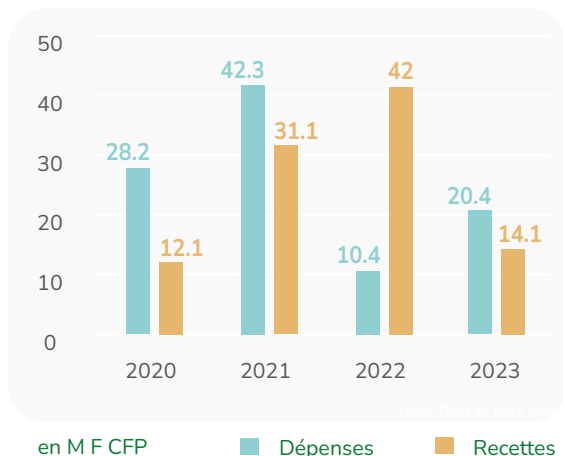
en M F CFP

En section de fonctionnement en M F CFP



■ Dépenses ■ Recettes

### III) SECTION D'INVESTISSEMENT



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

En matière de **dépenses d'investissement**, il s'agit principalement des travaux réalisés à Wallis et l'acquisition de matériels informatiques dont une étiqueteuse, imprimante, portables.

| ART. | LIBELLÉ                        | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|--------------------------------|------|------|------|------|
| 20   | CONCESSION ET DROITS – ETUDES  | 0,7  | 0,6  | 0,5  | 1    |
| 2135 | AMÉNAGEMENTS - AGENCEMENTS     | 10.7 | 22.8 | 3.3  | 9.8  |
| 2182 | MATÉRIEL DE TRANSPORT          | 3.9  | 3,5  | 0.6  | 0    |
| 2183 | MAT. DE BUREAU ET INFORMATIQUE | 2.4  | 6.5  | 2    | 4,7  |
| 2184 | MOBILIER                       | 3.1  | 0.8  | 2.1  | 3.7  |
| 2188 | AUTRES ÉQUIPEMENTS             | 5    | 7.7  | 1.8  | 1,1  |

en M F CFP

## BUDGET 2023

### EN SYNTHÈSE

En dépenses, 1976 mandats ont été émis en 2023 pour un montant total de **451 139 855 F CFP** incluant les sections de fonctionnement et d'investissement, soit une hausse de **8,7 % des dépenses**.

Ainsi, les dépenses de fonctionnement représentent **430 657 013 CFP**. Les dépenses d'investissement s'élèvent à **20 482 842 F CFP**. Ces dépenses regroupent les travaux électriques de la salle de formation ANUANUA, les travaux d'insonorisation de la salle de réunion, des travaux d'aménagement de Wallis et l'installation de vidéoprotection à Wallis.

Pour les **recettes**, en 2023, 729 titres ont été émis pour un montant total de **427 956 834 F CFP**. La principale ressource du Centre repose sur les recettes de fonctionnement constituées particulièrement par les cotisations assises sur la masse salariale des communes et groupements de communes, et le remboursement des sessions de formations des Sapeurs-Pompiers-Volontaires,

Les recettes d'investissement sont composées principalement de la comptabilisation des amortissements des biens du CGF pour un montant de **14 125 802 F CFP**.

# LES MARCHÉS PUBLICS 2023

EN MATIÈRE DE COMMANDE PUBLIQUE,  
LE CGF A PASSÉ 26 MARCHÉS DONT :

21

MARCHÉS  
GRÉ À GRÉ

3

MARCHÉS  
PROCÉDURE  
ADAPTÉE

2

MARCHÉS  
ACCORDS\_CADRES

| N° | PROCEDURE    | LIBELLÉ                                                  | MONTANT ANNUEL    | DURÉE |
|----|--------------|----------------------------------------------------------|-------------------|-------|
| 1  | MAPA         | FORMATIONS ÉLECTRIQUES                                   | 4 419 400 F.CFP   | 4 ans |
| 2  | Gré à Gré    | APTITUDE CONDUITE TRACTOPELLE                            | 205 000 F.CFP     | 4 ans |
| 3  | Gré à Gré    | NETTOYAGE DES LOCAUX                                     | 265 600 F.CFP     | 4 ans |
| 4  | Gré à Gré    | GESTES ET POSTURES                                       | 80 000 F.CFP      | 4 ans |
| 5  | Gré à Gré    | INITIATION PLOMBERIE                                     | 299 000 F.CFP     | 4 ans |
| 6  | Gré à Gré    | INITIATION SOUDURE                                       | 315 000 F.CFP     | 4 ans |
| 7  | Gré à Gré    | TECHNIQUES CULINAIRES ET PRODUITS LOCAUX                 | 633 600 F.CFP     | 4 ans |
| 8  | Gré à Gré    | GESTION MAGASIN EN RESTAURATION COLLECTIVE               | 228 690 F.CFP     | 4 ans |
| 9  | Gré à Gré    | GESTION ET ANIMATION D'UN GROUPE D'ENFANTS               | 280 000 F.CFP     | 4 ans |
| 10 | Gré à Gré    | SURVEILLANCE DES ENFANTS DANS LA COUR                    | 210 000 F.CFP     | 4 ans |
| 11 | Gré à Gré    | GESTION DES COMPORTEMENTS DIFFICILES DE L'ENFANT         | 280 000 F.CFP     | 4 ans |
| 12 | MAPA         | OUTILS PSYCHOMÉTRIQUES                                   | 7 500 000 F.CFP   | 2 ans |
| 13 | Gré à Gré    | CONDUITE PELLE HYDRAULIQUE                               | 205 000 F.CFP     | 4 ans |
| 14 | Gré à Gré    | TRAVAUX EN MILIEU CONFINÉ                                | 67 500 F.CFP      | 4 ans |
| 15 | Gré à Gré    | TRAVAUX EN HAUTEUR RECYCLAGE                             | 135 000 F.CFP     | 4 ans |
| 16 | Gré à Gré    | CONDUITE CHARIOT ÉLÉVATEUR                               | 200 000 F.CFP     | 4 ans |
| 17 | Gré à Gré    | ENTRETIEN MATÉRIELS ESPACES VERTS                        | 246 190 F.CFP     | 4 ans |
| 18 | Gré à Gré    | RAPPORT APJA                                             | 140 000 F.CFP     | 4 ans |
| 19 | MAPA         | TRADUCTION ET ENCAPSULAGE                                | 4 121 500 F.CFP   | 4 ans |
| 20 | Gré à Gré    | RISQUES PRODUITS D'ENTRETIEN                             | 162 400 F.CFP     | 4 ans |
| 21 | Gré à Gré    | MONTAGE ÉCHELLES ET ESCABEAUX                            | 90 000 F.CFP      | 4 ans |
| 22 | Gré à Gré    | ENTRETIEN COURANT ET ÉLECTRONIQUE DES ENGINS DE CHANTIER | 375 000 F.CFP     | 4 ans |
| 23 | Gré à Gré    | APTITUDE CONDUITE GRUE AUXILIAIRE                        | 474 000 F.CFP     | 4 ans |
| 24 | Accord-cadre | TRANSPORT AÉRIEN POLYNÉSIE                               | Selon la commande | 4 ans |
| 25 | Accord-cadre | TRANSPORT AÉRIEN INTERNATIONAL                           | Selon la commande | 4 ans |
| 26 | Gré à Gré    | CRÉATION SITE INTERNET                                   | 2 052 505 F.CFP   | 4 ans |



# LA FORMATION DES AGENTS COMMUNAUX



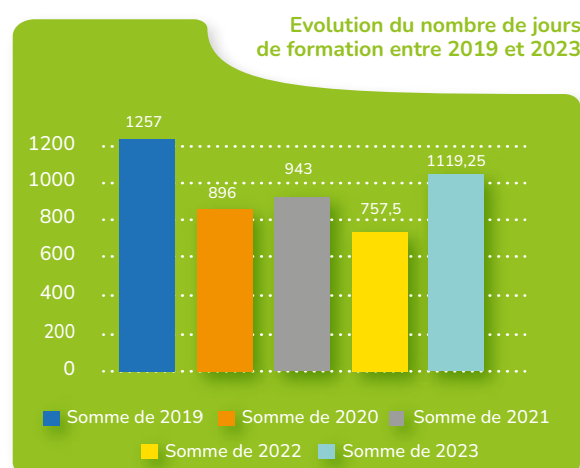
# LA FORMATION DES AGENTS COMMUNAUX

Le rapport d'activité de la direction de la formation du Centre de gestion et de formation (CGF) pour l'année 2023 est divisé en quatre parties. La première partie présente l'évolution du nombre de jours de formation, des actions réalisées et des agents formés entre 2019 et 2023. La deuxième partie dresse un bilan financier, mettant en lumière les domaines de formation les plus sollicités en fonction des dépenses engagées. Plus un domaine enregistre des dépenses importantes, plus il est central dans le développement des compétences des agents des communes. La troisième partie analyse quantitativement et qualitativement les actions de formation réalisées en 2023, en mettant en avant le nombre d'agents inscrits, formés, les coûts des formations et les frais de transport. Enfin, la quatrième partie aborde le fonctionnement de la direction de la formation, les différentes études qui ont été menées afin d'améliorer l'offre de formation proposée aux collectivités et les événements marquants de l'année.

## I. CHIFFRES CLES ENTRE 2019 ET 2023 (5 ANS)

### I.1. Evolution du nombre de jours de formation entre 2019 et 2023

En 2023, le total des jours de formation s'est élevé à 1119.25 jours, enregistrant ainsi une augmentation de 361.75 jours par rapport à l'année précédente. Depuis 2020, cette tendance à la hausse a été constante, à l'exception de 2022 où l'on a observé une baisse de 757.5 jours. De plus, le nombre de jours de formation en 2023 s'approche de celui de 2019, qui était de 1257 jours. En résumé, l'année 2023 marque une progression significative en termes de jours de formation.



### I.2. Evolution du nombre d'actions de formation réalisées entre 2019 et 2023



Le nombre d'actions réalisées sur une période de cinq ans, entre 2020 et 2023, a augmenté de manière positive. En 2023, **356 actions ont été réalisées**, contre 338 en 2022, 229 en 2021 et 238 en 2020. De plus, le nombre d'actions en 2023 est supérieur à celui de 2019, une année exceptionnelle en termes de déploiement de formations avec 330 actions réalisées. Ainsi, 2023 se distingue positivement avec 26 actions de formation de plus que 2019. En résumé, l'année 2023 peut être considérée comme particulièrement positive en raison du nombre accru d'actions réalisées.

### I.3. Evolution du nombre d'agents communaux formés entre 2019 et 2023



Entre 2021 et 2023, le nombre d'agents communaux formés a continué d'augmenter positivement. Après une baisse en 2020 due principalement à la pandémie covid-19, le nombre d'agents formés a eu du mal à reprendre en 2021, mais a ensuite nettement progressé en 2022 et 2023. De 2626 agents formés en 2022, **le nombre est passé à 3989 en 2023**, soit une augmentation de 1363 agents. Cela représente une augmentation d'un tiers par rapport à l'année précédente. De plus, on observe que les résultats de 2019 sont presque atteints, avec seulement 134 agents formés supplémentaires nécessaires.

## II. BILAN FINANCIER POUR 2023

| LIBELLÉ                               | MONTANT ANNUEL   |
|---------------------------------------|------------------|
| AFFAIRES JURIDIQUES                   | 1 917 836 F.CFP  |
| CITOYENNETÉ ET POPULATION             | 5 622 773 F.CFP  |
| FINANCES ET GESTION FINANCIÈRE        | 5 208 627 F.CFP  |
| FORMATIONS STATUAIRES                 | 17 214 561 F.CFP |
| GESTION DES RESSOURCES HUMAINES       | 3 514 129 F.CFP  |
| INFORMATIQUE ET SYSTÈME D'INFORMATION | 1 731 372 F.CFP  |
| JEUNESSE ET ENFANCE                   | 2 781 277 F.CFP  |
| MANAGEMENT                            | 5 742 926 F.CFP  |
| PÉDAGOGIE                             | 3 425 556 F.CFP  |
| POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL          | 1 280 285 F.CFP  |
| REPÈRES ET OUTILS FONDAMENTAUX        | 3 337 039 F.CFP  |
| RESTAURATION SCOLAIRE                 | 3 783 522 F.CFP  |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ                     | 15 713 393 F.CFP |
| SÉCURITÉ CIVILE                       | 29 146 684 F.CFP |
| SÉCURITÉ PUBLIQUE                     | 2 027 808 F.CFP  |
| SERVICES TECHNIQUES                   | 8 623 708 F.CFP  |

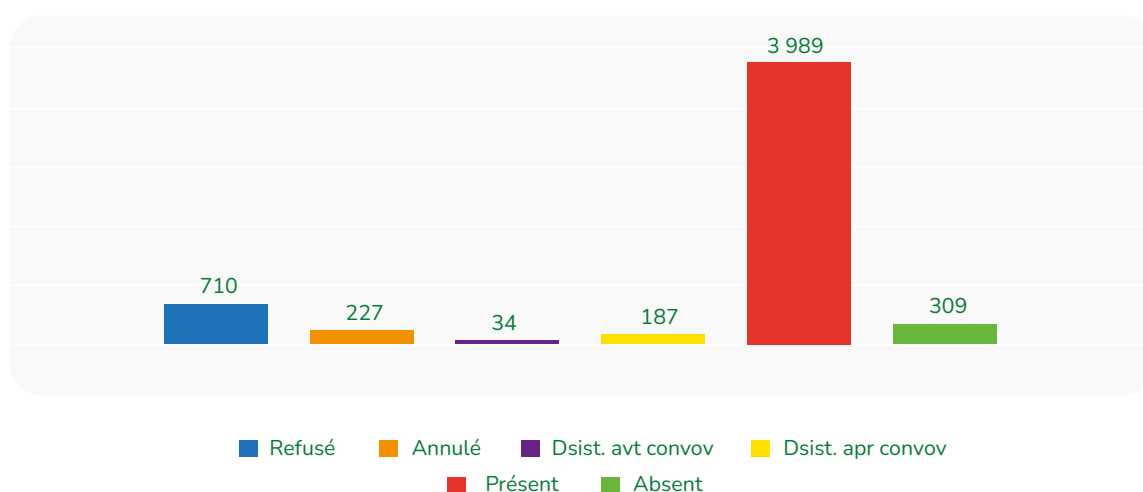
En 2023, les dépenses réalisées s'élèvent à **111 071 496 XPF** sur un budget prévisionnel de **160 000 000 XPF**, ce qui représente un taux de réalisation d'environ 70%. Les formations les plus coûteuses de l'année 2023 sont, dans l'ordre croissant, celles relevant du domaine de la sécurité civile (29 146 684 XPF), des formations statutaires (17 214 561 XPF), du domaine de la santé et de la sécurité (15 713 393 XPF) et des services techniques (8 623 708 XPF). Bien que les dépenses en sécurité civile aient diminué par rapport à 2022, elles restent les plus élevées. Il convient cependant de noter que ces formations génèrent également des recettes importantes grâce aux conventions pour les sapeurs-pompiers volontaires.

### III. BILAN DE LA PROGRAMMATION DE 2023

Nous aborderons dans le bilan de la programmation de 2023 :

- L'analyse de la répartition des agents en fonction de l'état de leur participations (présents, absents, refusés, désistés) permet de déterminer les domaines de formation les plus demandés, ce qui nous aide à mieux organiser nos futurs programmes de formation en fonction des besoins identifiés. Chaque donnée recueillie contribue à orienter nos choix stratégiques en matière de formation ;
- L'étude de la répartition des agents par zones géographiques permet d'évaluer la fréquence de participation en fonction de la distance par rapport à Tahiti, et de proposer des solutions pour faciliter l'accès à la formation pour tous les agents, quel que soit leur lieu de résidence ;
- L'analyse de la répartition des agents en fonction des heures de formation permet de déterminer les plages horaires les plus populaires et d'adapter notre offre de formation en conséquence, afin de répondre au mieux aux contraintes et aux disponibilités des agents.

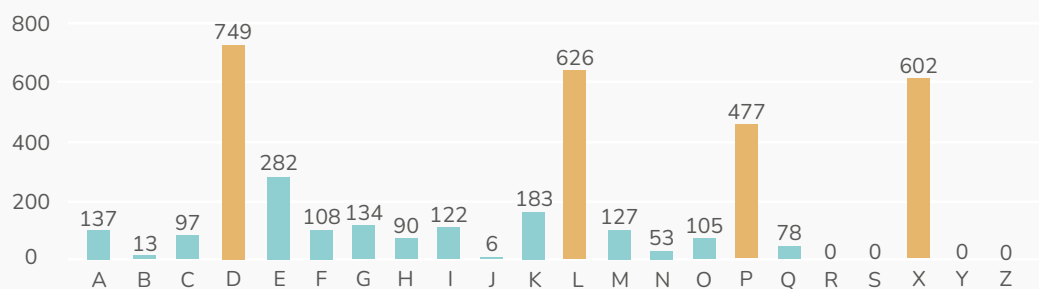
#### III.1. Répartition des agents (présents, absents, refusés en formation ou qui se sont désistés avant et après convocation) tout domaine confondu en 2023



En 2023, parmi les 5456 candidatures enregistrées, 3989 agents ont été formés, tandis que 309 étaient absents, 710 ont été refusés pour des formations, 227 candidatures ont été annulées, 34 agents se sont désistés avant la convocation et 187 après la convocation. Il est à noter que le taux de présence est nettement plus élevé que les autres indicateurs, ce qui est une excellente nouvelle.

##### III.1.1. Répartition des agents présents en formation par domaines en 2023

Les domaines de formation qui ont enregistré le plus grand nombre de présences en 2023 sont la sécurité civile, la santé et sécurité, les examens professionnels, et le positionnement professionnel et la préparation aux épreuves. Ces domaines ont respectivement comptabilisé 749, 626, 602, et 477 présences. Il est important d'analyser qualitativement ces domaines pour comprendre les raisons de leur participation élevée aux formations, notamment en lien avec les objectifs triennaux, les axes d'amélioration, ou encore les préparations aux examens professionnels.

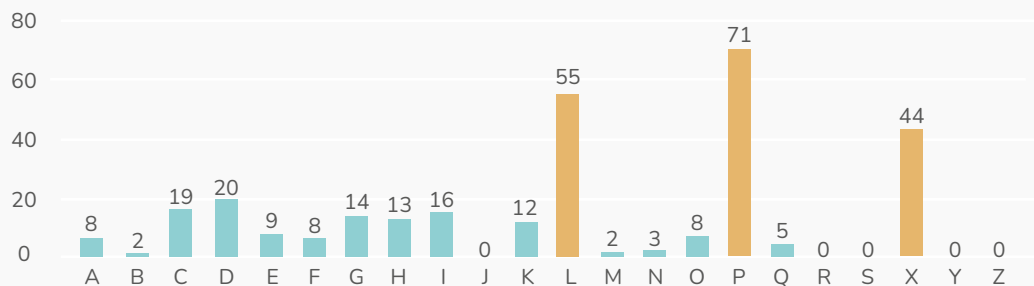


DOMAINE A - REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX  
 DOMAINE B - AFFAIRES JURIDIQUES  
 DOMAINE C - MANAGEMENT  
 DOMAINE D - SÉCURITÉ CIVILE  
 DOMAINE E - FORMATION STATUTAIRE  
 DOMAINE F - ENFANCE / JEUNESSE  
 DOMAINE G - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
 DOMAINE H - INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION  
 DOMAINE I - FINANCE ET GESTION FINANCIÈRE  
 DOMAINE J - MUTUALISATION  
 DOMAINE K - CITOYENNETÉ ET POPULATION  
 DOMAINE L - SANTÉ ET SÉCURITÉ

DOMAINE M - SERVICES PUBLICS  
 DOMAINE N - SÉCURITÉ PUBLIQUE  
 DOMAINE O - RESTAURATION SCOLAIRE  
 DOMAINE P - POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES  
 DOMAINE Q - PÉDAGOGIE  
 DOMAINE R - COMMUNICATION  
 DOMAINE S - SÉMINAIRE INTRACOMMUNAL MIXTE  
 DOMAINE X - EXAMENS PROFESSIONNELS  
 DOMAINE Y - MISSION DU CGF  
 DOMAINE Z - FORMATION INTERNE

### III.1.2. Nombre de candidats absents en formation par domaine

Parmi les 309 absences enregistrées en 2023, les domaines de formation les plus touchés sont le positionnement professionnel avec 71 absences, la santé et sécurité avec 55 absences et les examens professionnels avec 44 absences. En comparaison, les domaines de la santé et sécurité ainsi que des examens professionnels sont également ceux qui enregistrent le plus grand nombre d'absences selon la répartition des agents présents en formation. Cela peut s'expliquer par le caractère obligatoire de ces formations en matière de santé et sécurité, ainsi que par le nombre élevé d'agents concernés par les examens professionnels.

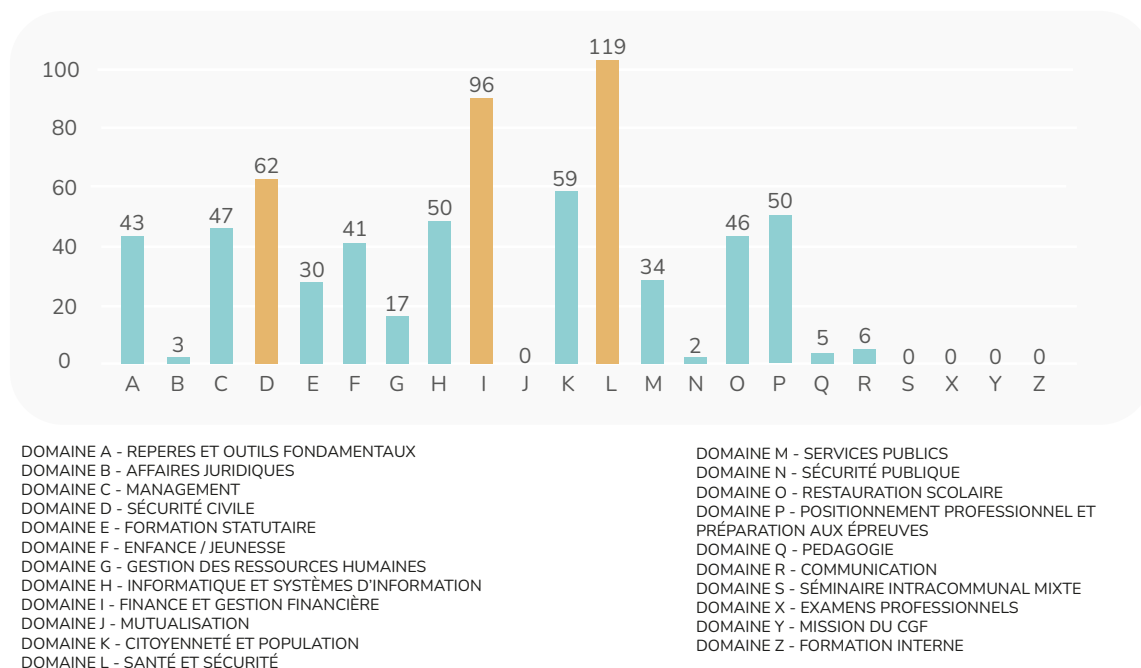


DOMAINE A - REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX  
 DOMAINE B - AFFAIRES JURIDIQUES  
 DOMAINE C - MANAGEMENT  
 DOMAINE D - SÉCURITÉ CIVILE  
 DOMAINE E - FORMATION STATUTAIRE  
 DOMAINE F - ENFANCE / JEUNESSE  
 DOMAINE G - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
 DOMAINE H - INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION  
 DOMAINE I - FINANCE ET GESTION FINANCIÈRE  
 DOMAINE J - MUTUALISATION  
 DOMAINE K - CITOYENNETÉ ET POPULATION

DOMAINE L - SANTÉ ET SÉCURITÉ  
 DOMAINE M - SERVICES PUBLICS  
 DOMAINE N - SÉCURITÉ PUBLIQUE  
 DOMAINE O - RESTAURATION SCOLAIRE  
 DOMAINE P - POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES  
 DOMAINE Q - PÉDAGOGIE  
 DOMAINE R - COMMUNICATION  
 DOMAINE S - SÉMINAIRE INTRACOMMUNAL MIXTE  
 DOMAINE X - EXAMENS PROFESSIONNELS  
 DOMAINE Y - MISSION DU CGF  
 DOMAINE Z - FORMATION INTERNE

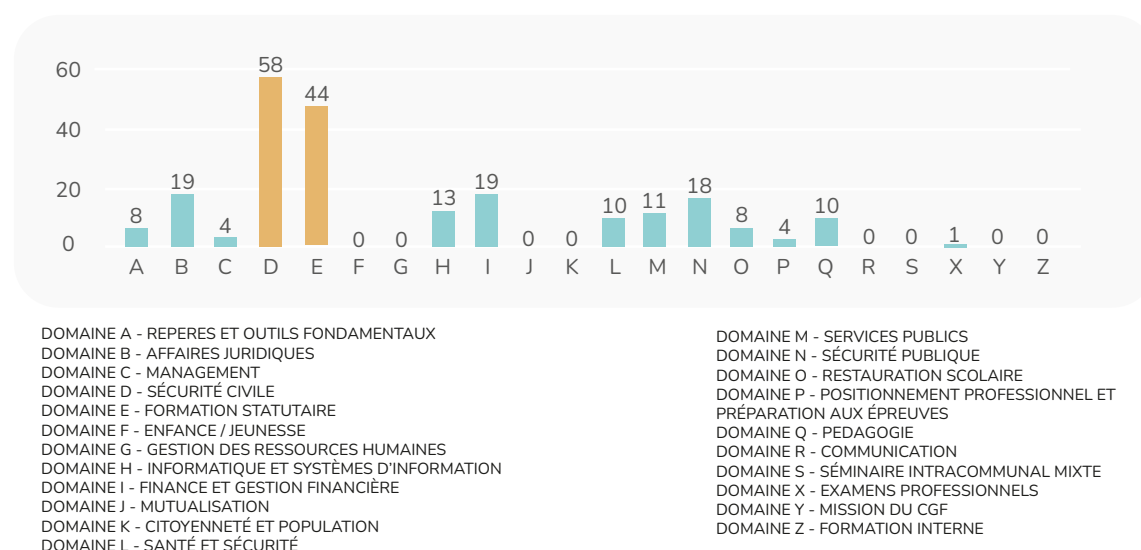
### III.1.3. Nombre de candidats refusés en formation par domaine

Parmi les 710 candidatures refusées, les secteurs les plus touchés sont la santé et la sécurité avec 119 refus, les finances et la gestion financière avec 96 refus et la sécurité civile avec 62 refus en 2023. La santé et la sécurité enregistrent le taux de refus le plus élevé en raison du profil spécifique des agents concernés par les formations de ce domaine.



### III.1.4. Nombre de candidatures annulées par domaine

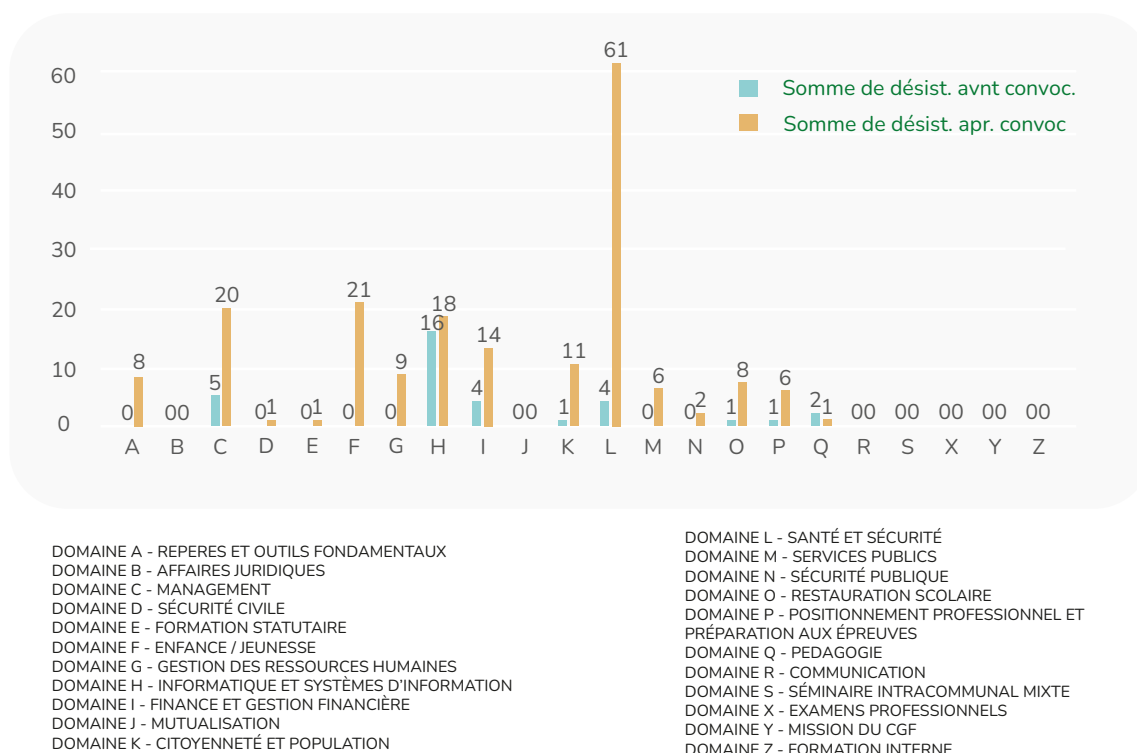
En 2023, sur un total de 227 candidatures annulées, les domaines les plus touchés sont la sécurité civile avec 58 annulations (taux d'annulation de 25,5%) et les formations statutaires avec 44 annulations (soit, 19,3% de taux d'annulation). Les principales raisons des annulations sont l'indisponibilité du formateur occasionnel ou du prestataire en charge de la formation et l'insuffisance des candidats. En effet, un nombre requis de 8 candidats est nécessaire pour l'ouverture d'une formation. En deçà de ce chiffre, la formation est annulée.



### III.1.5. Nombre d'agents qui se sont désistés avant et après convocation

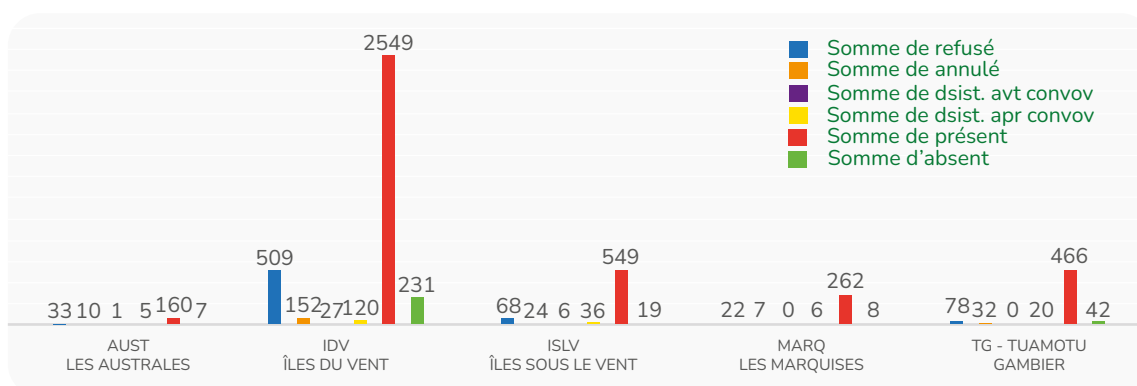
Avant la convocation, les formations les plus touchées par les désistements sont l'informatique et le système d'information, avec 16 désistements représentant 47% des cas, et le management, avec 5 désistements soit 14,7%. Ces formations sont essentielles pour les collectivités, mais le nombre de désistements pose la question de leur réelle nécessité pour les agents.

Après la convocation, les formations les plus touchées par les désistements sont la santé et la sécurité, avec 61 désistements représentant 32.6% des cas, suivies par l'enfance et la jeunesse avec 21 désistements (11.2%) et le management avec 20 désistements (10.7%). Le nombre élevé de désistements dans le domaine de la santé et sécurité est préoccupant, malgré l'obligation légale de suivre ces formations. Il est important que ces formations soient au cœur de la stratégie en ressources humaines des collectivités.



### III.2. Répartition des agents par zones géographiques

Dans la partie II.1, nous avons abordé la répartition des agents selon leur domaine de formation, tandis que la partie II.2 aborde la répartition géographique. Cette dernière est essentielle car l'offre de formation doit prendre en compte des réalités telles que la concentration des formations à Papeete, la nécessité pour les agents des îles de se rendre à Papeete pour y accéder, la dispersion des îles sur un territoire presque aussi grand que l'Europe, ainsi que l'éloignement géographique.



Sans grande surprise, la plupart des formations sont dispensées sur les îles du vent, en particulier à Papeete. En 2023, sur un total de 3989 présents en formation, 2549 étaient sur les îles du vent, soit environ 64%. Les îles sous le vent ont enregistré 579 présences (13.8%), les Tuamotu 466 (11.7%), les Marquises 262 (6.6%) et les îles Australes 160 (4%). La répartition des présences varie en fonction du nombre d'habitants et de l'éloignement géographique par rapport à Papeete. Les îles du vent concentrent ainsi 2/3 des formations.

En ce qui concerne les refus en 2023, sur un total de 710, les îles du vent ont enregistré 509 refus, soit près de 72% des refus de l'année. Les Tuamotu ont eu 78 refus (11%), les îles sous le vent 68 (9.6%), les îles Australes 33 (4.6%) et les îles Marquises 22 (3%).

En ce qui concerne les désistements après convocation en 2023, sur un total de 187, 120 étaient dans les îles du vent (64%), 36 dans les îles sous le vent (19.2%) et 20 dans les Tuamotu (10.7%).

Enfin, en ce qui concerne les absences en 2023, sur un total de 309, les îles du vent ont enregistré 231 absences (75%), suivies des Tuamotu avec 42 absences (13.6%) et des îles sous le vent avec 19 absences (6.1%).

### III.2.1. Répartition des agents présents par collectivités en 2023

Les collectivités les plus concernées par les formations, en fonction de leur classement en nombre de présences, sont : Papeete avec 398 présences, représentant environ 10% ; - Paea avec 294 présences, représentant environ 7.4% ; Punaauia avec 246 présences, représentant environ 6% ; Moorea-Maiao avec 224 présences, représentant 5.6% ; Faa'a avec 204 présences, représentant 5.1%. Les grandes communes affichent également les taux de participation les plus élevés aux formations par rapport à l'ensemble des collectivités.

| LIBELLÉ              | RÉPARTITION DES AGENTS |
|----------------------|------------------------|
| IDV - PAPEETE        | 398                    |
| IDV - PAEA           | 294                    |
| IDV - PUNAAUIA       | 246                    |
| IDV - MOOREA - MAIAO | 224                    |
| IDV - FAA'A          | 204                    |
| IDV - PIRAE          | 196                    |
| IDV - MAHINA         | 183                    |
| IDV - TEVA I UTA     | 172                    |
| IDV - ARUE           | 170                    |
| ISLV - BORA BORA     | 128                    |
| MARQ - NUKU HIVA     | 124                    |
| IDV TAIARAPU EST     | 123                    |
| TG - RANGIROA        | 102                    |
| MARQ - UA POU        | 98                     |
| ISLV - UTUROA        | 94                     |
| IDV - TAIARAPU OUEST | 92                     |
| IDV - HITIA O TE RA  | 86                     |
| ISLV - TUMARAA       | 83                     |
| ISLV - TAHAA         | 75                     |
| TG - REAO            | 72                     |
| TG - TAKAROA         | 58                     |
| ISLV - CGF           | 56                     |
| TG - FAKARAVA        | 53                     |
| TG - HAO             | 46                     |
| ISLV - HUAHINE       | 44                     |
| AUST - RURUTU        | 41                     |
| AUST - RAIVAVAE      | 36                     |

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| AUST - TUBUAI                                                                | 35 |
| ISLV - TAPUTAPUATEA                                                          | 33 |
| IDV - SPCPF                                                                  | 32 |
| AUST - RIMATARA                                                              | 31 |
| ISLV - MAUPITI                                                               | 27 |
| MARQ - HIVA OA                                                               | 26 |
| IDV - SIVMTG                                                                 | 25 |
| IDV - SIGFA                                                                  | 24 |
| IDV - PAPARA                                                                 | 24 |
| TG - ANAA                                                                    | 20 |
| TG - ARUTUA                                                                  | 19 |
| TG - MANIHI                                                                  | 18 |
| TG - NAPUKA                                                                  | 18 |
| AUST - RAPA                                                                  | 17 |
| TG - MAKEMO                                                                  | 17 |
| IDV - CONTRAT DE VILLE DE L'AGGLOMÉRATION DE PAPEETE                         | 13 |
| TG - TUREIA                                                                  | 10 |
| ISLV - HAVAI                                                                 | 9  |
| MARQ - CODIM                                                                 | 7  |
| IDV - TEREHEAMANU                                                            | 6  |
| IDV - HAUT - COMMISSARIAT                                                    | 6  |
| TG - NUKUTAVAKE                                                              | 5  |
| TG - PUKA PUKA                                                               | 5  |
| TG - GAMBIER                                                                 | 4  |
| TG - HIKUERU                                                                 | 4  |
| TG - TATAKOTO                                                                | 4  |
| CGF                                                                          | 3  |
| IDV - SECOSUD                                                                | 3  |
| MARQ - UA HUKA                                                               | 3  |
| MARQ - FATU HIVA                                                             | 2  |
| MARQ - TAHUATA                                                               | 2  |
| TAHITI - ETAT                                                                | 2  |
| IDV - ASSEMBLEE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE                                    | 1  |
| IDV - SECRETARIAT GENERAL POUR L'ADMINISTRATION DE LA POLICE                 | 1  |
| PPT - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DES REFORES DE L'ADMINISTRATION       | 1  |
| PPT - TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE                                          | 1  |
| ARUE - CAIRAP                                                                | 0  |
| AUST - CIRCONSCRIPTION DES ÎLES AUSTRALES                                    | 0  |
| IDV - CCISM POLYNESIE FRANÇAISE                                              | 0  |
| IDV - CDE                                                                    | 0  |
| IDV - COLLÈGE DE PAEA                                                        | 0  |
| IDV - DAC                                                                    | 0  |
| IDV - DBF                                                                    | 0  |
| IDV - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DE LA RENAUVATION DE L'ADMINISTRATION | 0  |
| IDV - DIRECTION DE LA SANTÉ                                                  | 0  |
| IDV - DIRECTION DE L'ÉQUIPEMENT                                              | 0  |
| IDV - DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE ET DU NUMÉRIQUE                       | 0  |
| IDV - DRMM                                                                   | 0  |

|                         |   |
|-------------------------|---|
| IDV - DSP               | 0 |
| IDV - EAG               | 0 |
| IDV - EPIC VAIPU        | 0 |
| IDV - IJSPF             | 0 |
| IDV - OPH               | 0 |
| IDV - PAYS              | 0 |
| IDV - PRESTATAIRE       | 0 |
| IDV - SDT               | 0 |
| IDV - SIVMA             | 0 |
| IDV - SIVU ARUE - PIRAE | 0 |
| IDV - TE OROPAA         | 0 |
| IDV - TNAD              | 0 |
| IDV - URBANISME         | 0 |
| IDV - DGFIP             | 0 |
| IDV - DGRH              | 0 |

### III.2.2. Répartition des agents absents par collectivités en 2023

Les collectivités les plus touchées par les absences aux formations sont classées comme suit : Papeete arrive en tête avec 38 absences, ce qui représente 12,3% d'absentéisme ; suivie de Paea avec 26 absences, soit 8,4% ; Punaauia avec 20 absences, soit 6,5% ; et enfin, Faa'a, Pirae et Taiarapu Ouest sont à égalité avec 19 absences, représentant chacune 6,1%.

| LIBELLÉ              | RÉPARTITION DES AGENTS |
|----------------------|------------------------|
| IDV - PAPEETE        | 38                     |
| IDV - PAEA           | 26                     |
| IDV - PUNAAUIA       | 20                     |
| IDV - FAA'A          | 19                     |
| IDV - PIRAE          | 19                     |
| IDV - TAIARAPU OUEST | 19                     |
| IDV - MAHINA         | 17                     |
| IDV - TEVA I UTA     | 14                     |
| TG - RANGIROA        | 14                     |
| IDV - MOOREA-MAIAO   | 12                     |
| IDV TAIARAPU EST     | 12                     |
| TG - TAKAROA         | 9                      |
| IDV - ARUE           | 7                      |
| IDV - HITIA O TE RA  | 6                      |
| IDV - PAPARA         | 5                      |
| IDV - SIGFA          | 5                      |
| TG - FAKARAVA        | 5                      |
| IDV - SPCPF          | 4                      |
| ISLV - BORA BORA     | 4                      |
| ISLV - UTUROA        | 4                      |
| MARQ - UA POU        | 4                      |

|                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------|---|
| TG - FANGATAU                                                          |   |
| IDV - SIVMTG                                                           | 3 |
| ISLV - CGF                                                             | 3 |
| TG - ANAA                                                              | 3 |
| AUST - RIMATARA                                                        | 2 |
| AUST - RURUTU                                                          | 2 |
| AUST - TUBUAI                                                          | 2 |
| CGF - CGF                                                              | 2 |
| IDV - CONTRAT DE VILLE DE L'AGGLOMÉRATION DE PAPEETE                   | 2 |
| ISLV - HUAHINE                                                         | 2 |
| ISLV - TAHAA                                                           | 2 |
| ISLV - TUMARAA                                                         | 2 |
| TG - HAO                                                               | 2 |
| AUST - RAIVAVAE                                                        | 1 |
| IDV - CPS                                                              | 1 |
| IDV - FENUA MA                                                         | 1 |
| IDV - SIVU ARUE - PIRAE                                                | 1 |
| ISLV - MAUPITI                                                         | 1 |
| ISLV - TAPUTAPUATEA                                                    | 1 |
| MARQ - CODIM                                                           | 1 |
| MARQ - HIVA OA                                                         | 1 |
| MARQ - NUKU HIVA                                                       | 1 |
| MARK - UA HUKA                                                         | 1 |
| TG - GAMBIER                                                           | 1 |
| TG - MANIHI                                                            | 1 |
| TG - PUKA PUKA                                                         | 1 |
| TG - REAO                                                              | 1 |
| TG - TATAKOTO                                                          | 1 |
| ARUE - CAIRAP                                                          | 0 |
| AUST - CIRCONSCRIPTION DES ÎLES AUSTRALES                              | 0 |
| AUST - RAPA                                                            | 0 |
| IDV - ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE                              | 0 |
| IDV - CCISM POLYNÉSIE FRANÇAISE                                        | 0 |
| IDV - CDE                                                              | 0 |
| IDV - COLLÈGE PAEA                                                     | 0 |
| PPT - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DES REFORES DE L'ADMINISTRATION | 0 |
| IDV - DAC                                                              | 0 |
| IDV - DBF                                                              | 0 |
| IDV - DIRECTION DE LA SANTÉ                                            | 0 |
| IDV - DIRECTION DE L'ÉQUIPEMENT                                        | 0 |
| IDV - DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE NUMÉRIQUE                       | 0 |
| IDV - DRMM                                                             | 0 |
| IDV - DSP                                                              | 0 |
| IDV - EAG                                                              | 0 |
| IDV - EPIC VAIPU                                                       | 0 |
| IDV - HAUT-COMMISSARIAT                                                | 0 |
| IDV - IJSPF                                                            | 0 |
| IDV - OPH                                                              | 0 |
| IDV - PAYS                                                             | 0 |

|                                                                         |   |
|-------------------------------------------------------------------------|---|
| IDV - PRESTATAIRE                                                       | 0 |
| IDV - SDT                                                               | 0 |
| IDV - SECOSUD                                                           | 0 |
| IDV - SECRETARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION DE LA POLICE            | 0 |
| IDV - SIVMA                                                             | 0 |
| IDV - TE OROPAA                                                         | 0 |
| IDV - TEREHEAMANUU                                                      | 0 |
| IDV - TNAD                                                              | 0 |
| IDV - URBANISME                                                         | 0 |
| ISLV - HAVAI                                                            | 0 |
| MARQ - FATUHIVA                                                         | 0 |
| MARQ - TAHUATA                                                          | 0 |
| PPT - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DES RÉFORMES DE L'ADMINISTRATION | 0 |
| PPT - TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE                                     | 0 |
| TAHITI - DGFIP                                                          | 0 |
| TAHITI - DGRH                                                           | 0 |
| TAHITI - ETAT                                                           | 0 |
| TG - ARUTUA                                                             | 0 |
| TG - HIKUERU                                                            | 0 |
| TG - MAKEMO                                                             | 0 |
| TG - NAPUKA                                                             | 0 |
| TG - NUKUTAVAKE                                                         | 0 |
| TG - TUREIA                                                             | 0 |

### III.2.3. Répartition des agents refusés par collectivités en 2023

Les collectivités les plus touchées par le refus des candidats aux formations, par ordre de classement, sont : Paea avec 87 refus, représentant 12,25% ; Papeete avec 77 refus, soit 10,8% ; Punaauia avec 63 refus, soit 8,9% ; Faa'a avec 50 refus, soit 7%.

| LIBELLÉ              | RÉPARTITION DES AGENTS |
|----------------------|------------------------|
| IDV - PAEA           | 87                     |
| IDV - PAPEETE        | 77                     |
| IDV - PUNAAUIA       | 63                     |
| IDV - FAA'A          | 50                     |
| IDV - TEVA I UTA     | 33                     |
| IDV - HITIA O TE RA  | 25                     |
| IDV - PIRAE          | 25                     |
| IDV - MAHINA         | 24                     |
| IDV - TAIARAPU EST   | 22                     |
| AUST - TUBUAI        | 20                     |
| TG - RANGIROA        | 19                     |
| IDV - MOOREA - MAIAO | 17                     |
| IDV - TAIARAPU OUEST | 17                     |
| ISLV - UTUROA        | 16                     |
| TG - FAKARAVA        | 15                     |
| TG - TAKAROA         | 14                     |

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| IDV - SIVMTG                                                                 | 13 |
| IDV - PAPARA                                                                 | 12 |
| MARQ - NUKU HIVA                                                             | 11 |
| IDV - ARUE                                                                   | 10 |
| IDV - CPS                                                                    | 10 |
| ISLV - MAUPITI                                                               | 9  |
| ISLV - TAPUTAPUATEA                                                          | 9  |
| ISLV - TAHAA                                                                 | 8  |
| ISLV - BORA BORA                                                             | 7  |
| ISLV - HUAHINE                                                               | 7  |
| AUST - RURUTU                                                                | 6  |
| IDV - FENUA MA                                                               | 6  |
| IDV - SIGFA                                                                  | 6  |
| ISLV - TUMARAA                                                               | 6  |
| MARQ - UA POU                                                                | 5  |
| AUST - RIMATARA                                                              | 4  |
| IDV - CONTRAT DE VILLE DE L'AGGLOMÉRATION DE PAPEETE                         | 4  |
| IDV - SPCPF                                                                  | 4  |
| TG - FANGATAU                                                                | 4  |
| TG - TUREIA                                                                  | 4  |
| AUST - RAIVAVAE                                                              | 3  |
| ISLV - CGF                                                                   | 3  |
| ISLV - HAVAI                                                                 | 3  |
| MARQ - HIVA OA                                                               | 3  |
| TG - ARUTUA                                                                  | 3  |
| TG - MAKEMO                                                                  | 3  |
| TG - NUKUTAVAKE                                                              | 3  |
| TG - REAO                                                                    | 3  |
| TG - GAMBIER                                                                 | 2  |
| TG - HAO                                                                     | 2  |
| TG - MANIHI                                                                  | 2  |
| IDV - SECOSUD                                                                | 1  |
| IDV - TEREHEAMANU                                                            | 1  |
| MARQ - UA HUKA                                                               | 1  |
| TAHITI - ETAT                                                                | 1  |
| TG - ANAA                                                                    | 1  |
| TG - HIKUERU                                                                 | 1  |
| ARUE - CAIRAP                                                                | 0  |
| AUST - CIRCONSCRIPTION DES ÎLES AUSTRALES                                    | 0  |
| AUST - RAPA                                                                  | 0  |
| CGF - CGF                                                                    | 0  |
| IDV - ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE                                    | 0  |
| IDV - CCISM POLYNÉSIE FRANÇAISE                                              | 0  |
| IDV - CDE                                                                    | 0  |
| IDV - COLLÈGE DE PAEA                                                        | 0  |
| IDV - DAC                                                                    | 0  |
| IDV - DBF                                                                    | 0  |
| IDV - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DE LA RÉNAUVATION DE L'ADMINISTRATION | 0  |

|                                                                         |   |
|-------------------------------------------------------------------------|---|
| IDV - DIRECTION DE LA SANTÉ                                             | 0 |
| IDV - DIRECTION DE L'ÉQUIPEMENT                                         | 0 |
| IDV - DIRECTION GÉNÉRAL DE L'ÉCONOMIE DU NUMÉRIQUE                      | 0 |
| IDV - DRMM                                                              | 0 |
| IDV - DSP                                                               | 0 |
| IDV - EAG                                                               | 0 |
| IDV - EPIC VAIPU                                                        | 0 |
| IDV - HAUT-COMMISSARIAT                                                 | 0 |
| IDV - IJSPF                                                             | 0 |
| IDV - OPH                                                               | 0 |
| IDV - PAYS                                                              | 0 |
| IDV - PRESTATAIRE                                                       | 0 |
| IDV - SDT                                                               | 0 |
| IDV - SECRÉTARIAT GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION DE LA POLICE            | 0 |
| IDV - SIVMA                                                             | 0 |
| IDV - TE OROPAA                                                         | 0 |
| IDV - TNAD                                                              | 0 |
| IDV - URBANISME                                                         | 0 |
| MARQ - TAHUATA                                                          | 0 |
| PPT - DIRECTION DE LA MODERNISATION ET DES RÉFORMES DE L'ADMINISTRATION | 0 |
| PPT - TRIBUNAL PREMIÈRE INSTANCE                                        | 0 |
| TAHITI - DGFIP                                                          | 0 |
| TAHITI - DGRH                                                           | 0 |
| TAHITI - ETAT                                                           | 0 |
| TG - PUKA PUKA                                                          | 0 |
| TG - TAKAKOTO                                                           | 0 |

### III.2.5. Répartition des agents qui se sont désistés avant ou après convocation par collectivités et en 2023

Les collectivités les plus touchées par les désistements des candidats avant et après leur convocation aux formations sont les suivantes, classées par ordre de désistements :

#### Avant convocation :

Hitia'a o tera avec 14 désistements, représentant 41.2% des cas ; Arue avec 7 désistements, représentant 20.6% des cas.

#### Après convocation :

Papeete avec 20 désistements, représentant 10.7% des cas ; Punaauia avec 14 désistements, représentant 7.5% des cas ; Arue avec 12 désistements, représentant 6.4% des cas. Bien que les grandes communes soient particulièrement touchées par ce phénomène, il est important de souligner que toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, ont besoin de personnel pour assurer la continuité de leurs services.

### III.3. Heures et jours par domaine en 2023

#### III.3.1. Répartition des heures et jours de formation par domaine en 2023

Les domaines les plus concernés par les formations, classés par ordre de nombre de jours et d'heures de formation réalisés, sont :



### SÉCURITÉ CIVILE

**303**  
JOURS DE  
FORMATION

**2 111**  
HEURES DE  
FORMATION

ce qui représente quasiment  
une formation par jour (0,8 jour)



### FORMATIONS STATUTAIRES

**245**  
JOURS DE  
FORMATION

**1 715**  
HEURES DE  
FORMATION



### SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

**123**  
JOURS DE  
FORMATION

**874**  
HEURES DE  
FORMATION

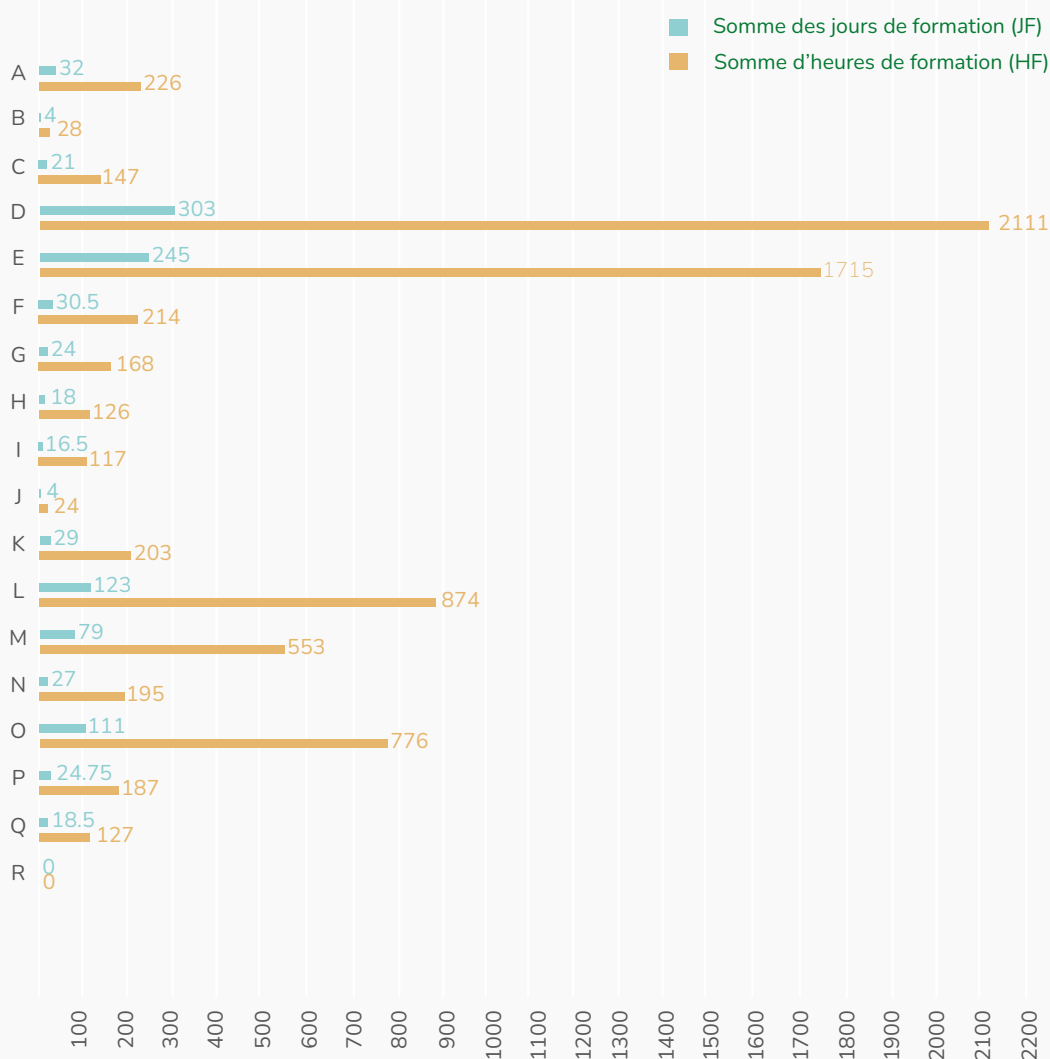


### RESTAURATION SCOLAIRE

**111**  
JOURS DE  
FORMATION

**776**  
HEURES DE  
FORMATION

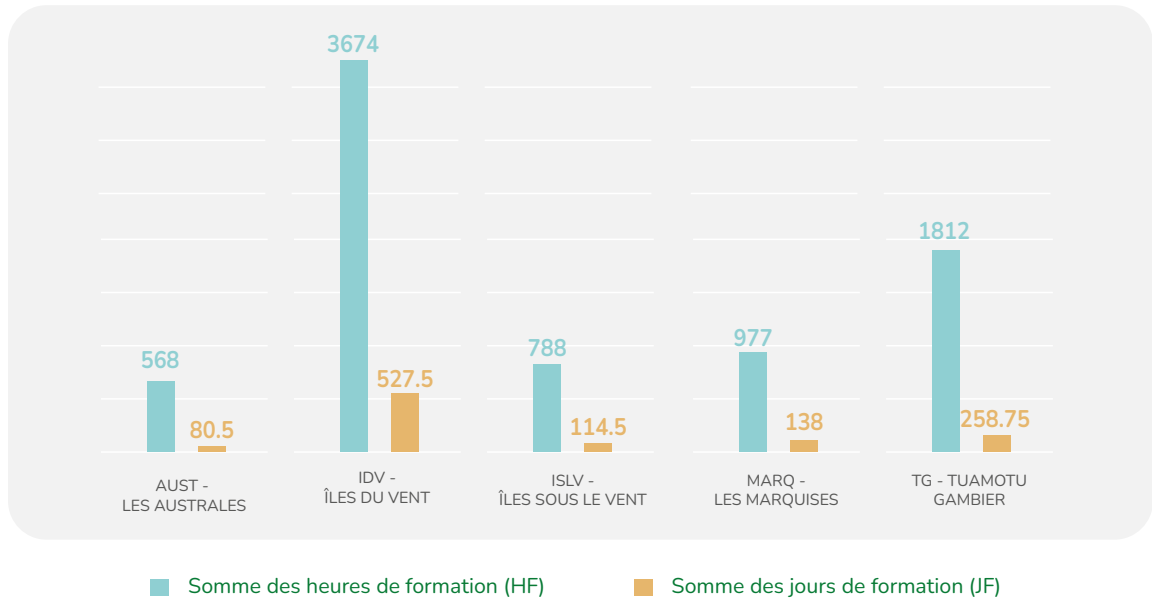
## Répartition des heures et jours de formation par domaine en 2023



DOMAINE A - REPERES ET OUTILS FONDAMENTAUX  
DOMAINE B - AFFAIRES JURIDIQUES  
DOMAINE C - MANAGEMENT  
DOMAINE D - SÉCURITÉ CIVILE  
DOMAINE E - FORMATION STATUTAIRE  
DOMAINE F - ENFANCE / JEUNESSE  
DOMAINE G - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES  
DOMAINE H - INFORMATIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION  
DOMAINE I - FINANCE ET GESTION FINANCIÈRE

DOMAINE J - MUTUALISATION  
DOMAINE K - CITOYENNETÉ ET POPULATION  
DOMAINE L - SANTÉ ET SÉCURITÉ  
DOMAINE M - SERVICES PUBLICS  
DOMAINE N - SÉCURITÉ PUBLIQUE  
DOMAINE O - RESTAURATION SCOLAIRE  
DOMAINE P - POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL ET PRÉPARATION AUX ÉPREUVES  
DOMAINE Q - PÉDAGOGIE  
DOMAINE R - COMMUNICATION

### III.3.2. Répartition des heures et jours de formation par zones géographiques en 2023

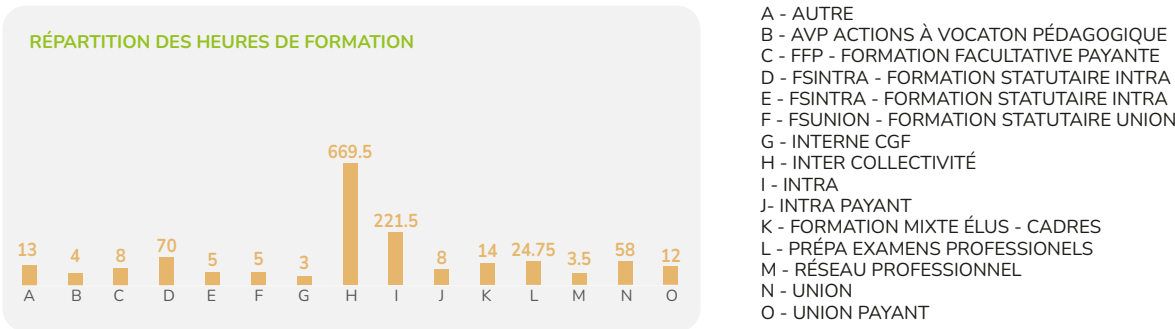


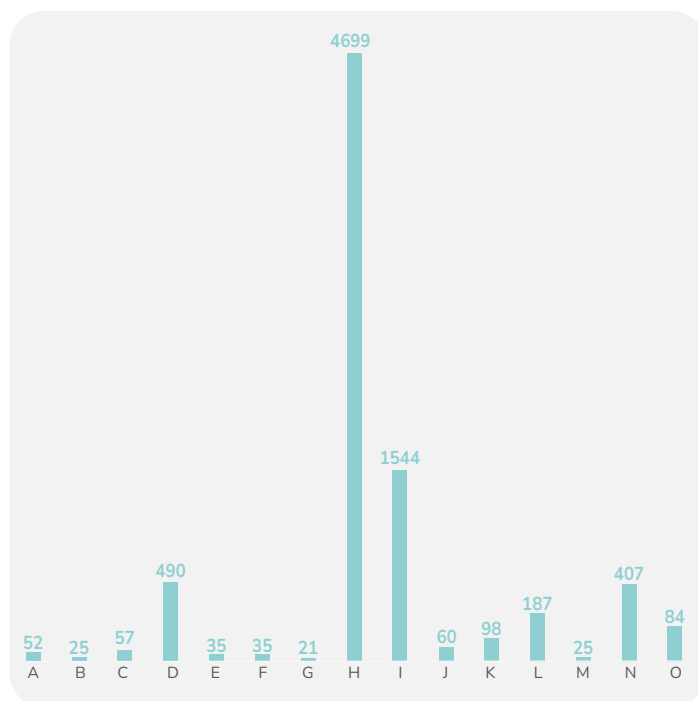
Les zones les plus concernées par les jours et heures de formation sont les suivantes :

- Les îles du vent, avec 527,5 jours de formation et 3674 heures de formation ;
- Les Tuamotu, avec 258,75 jours de formation et 1812 heures de formation ;
- Les îles Marquises, avec 138 jours de formation et 977 heures de formation ;
- Les îles sous le vent, avec 114,5 jours de formation et 788 heures de formation ;
- Les îles Australes, avec 80,5 jours de formation et 568 heures de formation.

### III.4. Types de formation en 2023

L'analyse des différents types de formations mises en place en 2023 permet d'évaluer la politique de proximité de la direction de la formation. Le graphique indique que la majorité des formations se déroulent en présentiel et réunissent des agents de différentes collectivités, totalisant ainsi 669,5 jours de formation, soit 4699 heures. Les formations en Intra, organisées sur demande d'une collectivité spécifique, arrivent en deuxième position avec 221,5 jours de formation, soit 1544 heures. Ensuite, les formations statutaires en intercommunalité totalisent 70 jours de formation, soit 490 heures, tandis que les formations en Union, délocalisées de Papeete et impliquant des communes limitrophes, comptent 58 jours de formation, soit 407 heures.





RÉPARTITION DES JOURS DE FORMATION

A - AUTRE  
 B - AVP ACTIONS À VOCATION PÉDAGOGIQUE  
 C - FFP - FORMATION FACULTATIVE PAYANTE  
 D - FSINTRA - FORMATION STATUTAIRE INTRA  
 E - FSINTRA - FORMATION STATUTAIRE INTRA  
 F - FSUNION - FORMATION STATUTAIRE UNION  
 G - INTERNE CGF  
 H - INTER COLLECTIVITÉ  
 I - INTRA  
 J - INTRA PAYANT  
 K - FORMATION MIXTE ÉLUS - CADRES  
 L - PRÉPA EXAMENS PROFESSIONNELS  
 M - RÉSEAU PROFESSIONNEL  
 N - UNION  
 O - UNION PAYANT

## IV. EVENEMENTS MARQUANTS EN 2023

En 2023, la Direction de la formation a été au cœur de nombreux événements. Ce rapport en trois parties met en lumière son fonctionnement, avec notamment l'élaboration de documents clés lors de Comités de Pilotage, les études menées pour améliorer le service aux communes et les actions mises en œuvre en collaboration avec divers partenaires institutionnels.

### IV.1. Le fonctionnement de la direction de la formation

#### IV.1.1. Les règlements de la formation, des intervenants actualisés et relatif à la protection des données personnelles (RGPD)

##### IV.1.1.1. Le règlement de la formation

Le règlement de formation revêt une importance capitale dans notre organisation. En effet, ce document définit la politique de formation, les critères d'admission, les différents types de formations proposées ainsi que leur gestion, les modalités de prise en charge des frais de transport, d'hébergement et de restauration, les ressources matérielles nécessaires à leur mise en œuvre ainsi que les conditions de dispense de formation (stage). Ce règlement a été révisé en septembre 2023, en parallèle avec celui des intervenants.

Les principaux changements apportés au règlement de la formation sont :

#### Le catalogue (article 3.1) :

- Un catalogue de formation est proposé aux agents communaux. Il regroupe toutes les formations dispensées par le CGF ;
- Un programme de formation annuel est proposé selon les besoins exprimés des communes.

### **Les formations mixtes d'agents et d'élus communaux (article 3.2.e) :**

- Les actions mixtes élus et agents constituent un enjeu important pour le CGF et le SPC
- Plusieurs actions sont ainsi programmées par voie de convention entre les deux partenaires.

### **Les formations facultatives payantes :**

- Formation au permis mer hauturier et autres brevets maritimes (article 3.4.e) :
- Le participant doit être en position d'activité et sur un emploi permanent de la collectivité ;
- Il doit être fonctionnaire titulaire ou en contrat à durée indéterminée sur un emploi permanent ; Les frais d'inscription ne sont pas pris en charge par le CGF ;
- La collectivité organise et avance les frais de formation de préparation au titre ;
- Après la réussite de l'agent, la collectivité peut solliciter le remboursement partiel des frais engagés fixé à 75% des frais de formation.

### **Les formations non prises en charge :**

Le CGF ne prend pas en charge les formations suivantes (liste non exhaustive) (article 3.4.f).

- Formation ne relevant pas spécifiquement de compétences communales ;
- Formation qui ne rentre pas dans le budget annuel du CGF ;
- La formation à l'utilisation de logiciels et de matériels spécifiques. Elle doit être prévue à l'achat par la collectivité ;
- Ne relevant pas de la formation professionnelle comme la formation initiale, les séminaires, les rencontres internes, la participation aux événements ou rassemblements sur différentes thématiques (congrès, forum, ...) ;
- Une attestation de non prise en charge est délivrée sur demande de la collectivité. Ce document autorise la collectivité à financer elle-même la formation sollicitée.

### **Prise en charge du transport des participants aux actions de formation organisée par le CGF :**

- En Polynésie française (article 5.1.a) :
- Pour que les participants puissent se rendre au(x) lieu(x) de stage, le CGF assure la prise en charge financière des frais de transport inter-îles nécessaires au déplacement du participant ;
- Le point de départ s'entend par l'aéroport ou le port de la résidence administrative ;
- La prise en charge peut être faite directement par le CGF auprès de prestataires déclarés, ou le cas échéant faire l'objet d'une demande de remboursement sur présentation des justificatifs de paiement.

### **IV.1.1.2. Le règlement des intervenants**

Le règlement des intervenants du CGF établit d'abord les principes fondamentaux concernant la liberté de choix du cadre de gestion, l'orientation générale pour décider entre l'achat de services et l'intervention occasionnelle, l'éthique, les valeurs et les acteurs impliqués dans le processus de gestion des intervenants du CGF.

Ensuite, il définit les intervenants occasionnels en détaillant les critères de sélection, les conditions de cumul d'activités, les modalités d'intervention et les indemnités de vacation. Enfin, le règlement précise les règles applicables aux prestataires de formation, notamment en ce qui concerne les conditions d'exécution des prestations, les frais de transport, les indemnités et les frais d'immobilisation. Ces derniers points ont d'ailleurs été les plus modifiés dans le règlement.

**Les principaux changements apportés au règlement des intervenants sont :**

**Ethique et valeurs (article 3) :**

- Charte d'engagement des formateurs occasionnels et des indépendants sous-traitants ;
- Règlement pour la protection des données personnelles.

**Le directeur général des services adjoint (article 4.1.d) :**

- Il est garant de la bonne gestion du processus de sollicitation, d'indemnisation et de gestion au sein du CGF ;
- Le directeur général des services (DGS) est délégataire de la signature du président, sous la surveillance et la responsabilité de ce dernier ;
- Il peut, dans le cadre de la gestion courante et pour le montant prévu dans son arrêté de délégation, signer tout document utile à la mise en œuvre de la formation.

**L'assistant de formation (AF) (article 4.1.g) :**

- Il assiste le RF dans l'organisation administrative et logistique des intervenants. Il est l'interlocuteur de l'intervenant en l'absence du RF.

**Le cumul d'activité (article B.2) :**

- Si l'intervenant dispose d'un cumul d'activité et si ce dernier intervient sur temps de congé, le CGF le sollicite directement, sans en informer au préalable son autorité de nomination et sans lui communiquer ses indemnités. Le nombre de journées de sollicitation sur temps de congé ne pourra, cependant, excéder 15 jours, pour permettre à l'intervenant de jouir d'un minimum de jours de congé annuel pour se reposer. Cette limite peut être réévaluée selon les impératifs ;
- Si l'intervenant dispose d'un cumul d'activité et intervient sur temps de travail, alors le CGF pourra le solliciter après avoir obtenu l'autorisation préalable de son autorité de nomination et lui avoir communiqué le nombre d'heures pour lequel, l'intervenant est mobilisé ;
- Si l'intervenant ne dispose d'aucun cumul d'activité, alors ce dernier doit obtenir l'autorisation préalable de son autorité hiérarchique pour intervenir.

**Indemnités de vacations (article 3.9.b) :**

| NIVEAU DE L'ÉPREUVE           | MONTANT PAR COPIE AVEC QUESTIONNAIRE À CHOIX MULTIPLES CORRIGÉ | MONTANT PAR COPIE AVEC QUESTIONNAIRE OUVERT CORRIGÉ |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| A - CONCEPTION ET ENCADREMENT | 400                                                            | 900                                                 |
| B - MAÎTRISE                  | 300                                                            | 700                                                 |
| C - APPLICATION               | 200                                                            | 500                                                 |
| D - EXÉCUTION                 | 150                                                            | 300                                                 |

| CONDITIONS                                                                                | TAUX DE MINORATION |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| COPIE ET GRILLE INDICATIVE CONFORMES À NOTRE DEMANDE, BILAN GÉNÉRAL AVEC LES PARTICIPANTS | 0%                 |
| COPIE ET GRILLE INDICATIVE NON CONFORMES, BILAN GÉNÉRAL AVEC LES PARTICIPANTS             | 10%                |
| COPIE ET GRILLE INDICATIVE ABSENCE AU BILAN GÉNÉRAL AVEC LES PARTICIPANTS                 | 20%                |
| COPIE RENDUE SANS GRILLE INDICATIVE, ABSENCE AU BILAN GÉNÉRAL AVEC LES PARTICIPANTS       | 50%                |

### Les indemnités de séjour (article 4.2) :

Les indemnités de séjour comprennent les dépenses de repas (petit-déjeuner, déjeuner, dîner) et les nuitées (hébergement hors repas).

Les montants sont les suivants :

- 1500 par petit-déjeuner
- 2000 F par repas sur les îles du vent ;
- 2 000 F par repas sur les îles hors IDV ;
- 2 000 F par repas hors Polynésie ;
- 9 000 F par nuitée hors et en Polynésie française.

### Les frais d'immobilisation de l'intervenant pour non-activité (article 2.2) :

- Dans le cadre d'une formation se déroulant dans les îles avec des rotations aériennes ou maritimes non fréquentes, l'intervenant peut être immobilisé sans activité pour attendre la prochaine rotation.
- Dans ce cas, le CGF pourra prendre en charge des frais d'immobilisation pour non-activité dans la limite de 12 000 F CFP la journée ouvrée de 7 heures et sur présentation préalable d'un devis. Cette modalité doit être prévue dans le marché d'achat ;
- Le mandatement de ces frais se fera sur présentation de la facture et de l'attestation de non-activité professionnelle de l'intervenant sur le lieu de formation durant son séjour.

#### IV.1.1.3. Le règlement général pour la protection des données personnelles des agents communaux et les agents SPIC en formation

Conformément aux dispositions de l'article 31 (remplacé, Ord n°2021-1605 du 8/12/2021 art. 20) selon lesquelles « Le centre de gestion et de formation assure, pour l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels, le fonctionnement des commissions administratives paritaires, de la commission consultative paritaire et des conseils de discipline » d'une part ; et, d'autre part, à celles de l'article 33 d'après lesquelles « Le centre de gestion et de formation peut assurer toute tâche administrative relative à la gestion des fonctionnaires régis par le présent statut général, à la demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er », le CGF est compétent en matière de collecte des données personnelles afin de répondre à ses missions.

Dans le cadre des formations organisées par le CGF, la direction de la formation collecte des données personnelles sur les agents communaux et les agents SPIC qui s'inscrivent en formation et garantit leur sauvegarde, traitement et suppression. Ainsi, garantir la confidentialité des données qui circulent (entrée et sortie par voie postale ou courrier électronique), s'assurer d'obtenir le consentement éclairé des agents communaux et

protéger leurs données personnelles recueillies représentent des enjeux particulièrement importants.

Le présent règlement général pour la protection des données personnelles (RGPD) s'adresse aux agents communaux et aux agents SPIC en formation et a pour objectif principal de leur permettre de vérifier et de faire valoir leurs droits.

#### IV.1.2. Le projet de service de la formation

Le 10 octobre 2019, la Chambre territoriale des comptes (CTC) a rendu un rapport d'observations définitives sur les exercices 2012 à 2019 du Centre de Gestion et de Formation (CGF). La CTC faisait mention de 8 recommandations, dont 3 concernent la Direction de la formation.

En 2021, le Conseil d'administration (CA) du CGF se donnait pour objectif d'« écrire son projet de mandature »<sup>1</sup> qui définirait « les priorités et orientations du CGF pour les 6 années à venir et de les transformer en projets concrets. »<sup>2</sup> Parmi les 8 priorités identifiées par le CA, 5 s'inscrivent dans les orientations stratégiques pour les cinq prochaines années de la Direction de la formation.

Un travail a débuté en septembre 2023 sur le projet de service de la Direction de la formation du CGF. Il rappelle les grandes lignes de son histoire, ses principes, le cadre juridique dans lequel s'articulent ses actions, activités, le public qu'elle vise, son périmètre d'intervention, les moyens humains et matériels dont elle dispose dans la mise en œuvre de ses missions et vise à traduire les recommandations<sup>3</sup>,<sup>4</sup> et<sup>5</sup> émises par la CTC et les 5 priorités<sup>6</sup> rendues par le CA au travers d'orientations stratégiques par axes et actions sur une période de cinq années (2024 à 2028)<sup>7</sup>. Cette périodicité permet une souplesse dans la réalisation des actions identifiées dans le temps, selon qu'il soit à court<sup>8</sup>, moyen<sup>9</sup> ou long terme<sup>10</sup>.

Le projet est reconduit en 2024.

#### IV.1.3. Refonte du serveur « formation »

Le Serveur « Formation » est au cœur du travail de la Direction de la formation, regroupant les fichiers liés à l'organisation des formations et aux relations externes. Il joue un rôle crucial dans la réalisation de nos missions quotidiennes, étant utilisé par l'ensemble des agents. Cependant, ce serveur a subi de nombreuses réformes en raison de la contribution de diverses directions qui ont organisé le contenu et la structure à leur manière, entraînant une superposition complexe. En 2023, la formation a dû composer avec un serveur contenant 78 dossiers, ce qui s'est avéré peu productif. Afin de remédier à cette situation et d'améliorer l'efficacité du travail de l'équipe, un Comité de Pilotage (COPIL) dédié au serveur de la formation a été mis en place. Ce serveur, qualifié de « labyrinthe » et difficile à utiliser par les agents, a été structuré lors d'une première réunion du COPIL le 21 juin 2023, où les principaux dossiers ont été identifiés pour une meilleure organisation.

<sup>1</sup> Proposition au Conseil d'administration, séance du 30 juillet 2021, diapositive n°1

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> A compter de 2020, prendre notamment en compte dans l'élaboration des plans de formation, les recommandations adressées par la CTC aux communes de Polynésie française.

<sup>4</sup> Développer, dès 2020, le nombre de formations organisées en synergie entre cadres et élus par l'élaboration coordonnée des plans de formation du CGF et du SPCPF.

<sup>5</sup> Développer dès 2020, en réponse aux besoins du SPCPF, une offre de formation des agents communaux sur l'ensemble des compétences transférées à ce syndicat.

<sup>6</sup> Les priorités sont : 1. Développer une proximité entre le CGF et les communes et prendre en compte les spécificités des territoires (recenser les besoins sur le terrain, favoriser les formations in situ, proposer des missions de conseil et d'accompagnement, communiquer mieux pour promouvoir les actions du CGF) ; 2. Favoriser une montée en compétences en adéquation avec les réalités du terrain, des publics et les projets politiques ; 3. Favoriser les formations et séminaires mixtes ; 4. Favoriser l'autonomie communale notamment dans leur stratégie en ressources humaines ; et, 5. Créer des communautés de métiers fortes.

<sup>7</sup> Le présent projet est renouvelable tous les cinq ans.

<sup>8</sup> Les actions devront se faire sur les années civiles 2024 et 2025.

<sup>9</sup> Les actions devront se faire sur les années civiles 2026 et 2027.

<sup>10</sup> Les actions devront se faire sur l'année civile 2028.

Ainsi, 13 dossiers sont ressortis de cette première rencontre :

1. Partenariats et conventions ;
2. Ressources des collectivités communales ;
3. Suivi formateurs et prestataires ;
4. Direction de la formation ;
5. Veille juridique ;
6. Modèles types ;
7. Pièces comptables (service hors action) ;
8. Gestion de formation ;
9. Programme de formation ;
10. Logistique ;
11. Procédures ;
12. Mallettes pédagogiques ;
13. Règlements de la DirFor.

Cette phase marque le début d'un processus en trois étapes pour organiser les fichiers sur le serveur. Les résultats de la première étape ont été enregistrés sur des feuilles de paperboard, tandis que les étapes suivantes restaient à définir. Une réunion en extérieur a été organisée pour mobiliser l'intelligence collective des agents et définir les prochaines étapes. Deux réunions en extérieur ont eu lieu pour poursuivre le travail collaboratif. Une restitution a été faite devant tous les agents pour identifier les erreurs et définir les accès. Le travail sur le serveur a permis de réduire le nombre de dossiers de 78 à 6, atteignant ainsi les objectifs de rendre le serveur accessible, lisible et intuitif. La structuration du serveur se poursuivra en 2024.

## **IV.2. Les études menées**

### **IV.2.1. Le recensement des besoins en compétences**

Le projet de recensement des besoins en compétences visait quatre objectifs. Il cherchait tout d'abord à comprendre les difficultés que rencontrent les collectivités dans la mise en œuvre d'un plan de formation. Puis, il avait pour but de mesurer les besoins en compétences des collectivités afin de définir les axes prioritaires à donner aux domaines de formation proposés par le CGF. Il s'intéressait ensuite à la définition du plan d'accompagnement des collectivités dans la formulation d'un plan de formation. Et enfin, il cherchait à éclaircir les missions et le partenariat entre les collectivités et le CGF. Pour ce faire, une enquête de terrain a été réalisée entre le 1er mars et le 14 septembre 2023 auprès de 18 collectivités qui n'ont pas répondu au recensement lié aux besoins en formation, initié annuellement par la Direction de la formation auprès des communes.

Les résultats de cette étude de terrain de sept mois (mars à septembre 2023) ont permis de dégager un ensemble de pistes qui demandent à être exploitées afin de comprendre au mieux les enjeux socio-économiques qui s'articulent autour du plan de formation d'une part ; et d'autre part, d'appréhender au mieux les stratégies développées par les collectivités interrogées pour faire « monter en compétences » leurs agents.

En analysant les graphiques et en menant des entretiens avec dix-huit collectivités, nous avons pu établir une typologie des difficultés qu'elles rencontrent et identifier plusieurs recommandations visant à rendre la formation accessible.

1. La politique de formation semble se construire de manière pragmatique et très empirique d'une part ;
2. Les communes disposent d'une politique en matière de ressources humaines. En revanche, celle-ci est dissociée d'une politique qui devrait être conjointe à celle dédiée à la formation ;
3. Le Centre de Gestion et de Formation, du fait d'organiser des formations

répondant à la montée en compétences des agents sur leur métier, apparaît, en contrepartie, comme l'organisme en charge de la construction des plans de formation pour les communes. Les communes s'appuient sur le catalogue de formation et les programmes annuels pour se former, les considérant trop abusivement comme des plans de formation ;

4. Les collectivités disposent de peu d'outils adaptés à la mise en œuvre d'un plan de formation. Il devient ainsi important d'outiller les directrices et directeurs des services en leur proposant une formation dédiée au plan de formation et à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) ;
5. Le circuit d'entrée en formation est contraignant et décourage le recours à la formation par les collectivités ;
6. Les besoins de service et le manque de ressources humaines contraignent l'inscription en formation des agents, alors que la formation est pourtant perçue comme nécessaire pour les besoins de service par les collectivités interrogées.

#### IV.2.2. Etude d'impact des formations suivies par les agents communaux sur le service rendu en commune

La formation participe à la montée en compétences des agents communaux, élargie leurs savoirs, optimise leur professionnalisme, favorise leur capacité d'adaptation et améliore leur employabilité, entendue ici comme leur capacité à accéder et se maintenir sur un poste. Si la formation contribue autant à l'amélioration de leurs performances au travail, son impact reste néanmoins à évaluer. En effet, jusqu'à présent, la Direction de la formation du Centre de Gestion et de Formation (CGF) ne dispose d'aucune étude sur la qualité ou encore la portée des formations qui sont suivies par les agents communaux auprès du CGF sur le service qu'ils rendent à leur collectivité en général, aux habitants de leur commune en particulier. Pourtant, son existence permettrait une meilleure évaluation des programmes de formation qui sont proposés aux collectés.

Face à ce constat, la Direction de la formation du CGF décide de mener une étude d'impact, laquelle vise trois objectifs :

1. Disposer d'une cartographie des formations suivies par les agents communaux depuis leur intégration dans la Fonction publique communale (FPC) ;
2. De mesurer l'impact des formations sur le travail rendu par les agents formés dans leur service ; et,
3. D'évaluer la qualité des formations qui sont mises à œuvre en faveur des agents communaux, selon les besoins exprimés par les communes.

Dans le cadre de cette étude, nous avons adopté une méthodologie mixte qui consiste à collecter et à analyser des données quantitatives et qualitatives. Dans le premier cas, il s'agit de traiter des données statistiques disponibles depuis le logiciel HIRO'A et relatives aux formations suivies par les agents communaux, l'objectif étant d'en tirer une cartographie des carrières.

Dans le second cas, il s'agit d'interroger tout d'abord et au travers d'un questionnaire en ligne<sup>11</sup> (Googleforms), les agents communaux qui ont suivi une formation du 05 au 9 juin 2023, tous les trois mois et sur une période longue de 9 mois<sup>12</sup> ; puis, leurs Chefs de service afin de mesurer l'impact des formations suivies par les agents sur le service rendu dans leurs services et plus largement, pour leurs collectivités.

<sup>11</sup> Les questions ouvertes seront privilégiées afin d'obtenir des publics visés, des informations enrichies des expériences vécues lors des formations suivies d'une part ; et, d'autre part, des manières dont ces formations sont restituées concrètement dans le cadre de leur emploi.

<sup>12</sup> La période de 9 mois permet une analyse longue. Elle permet trois relevés de données : septembre et décembre 2023 et mars 2024.

Deux populations sont ciblées . D'une part, nous aurons les directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines. Leurs fonctions occupées au sein des communes, leur proximité auprès des agents communaux expliquent ce choix.

Il s'agira alors de les questionner sur :

- La réduction des erreurs, incidents et accident au travail ;
- L'augmentation de la productivité (nombre de tâches accomplies en une journée de travail) ;
- La motivation et l'engagement de l'agent ;
- Consolider la compétitivité.

D'autre part, nous visons les agents communaux. Leur place en tant que bénéficiaires des formations proposées par le CGF, leur retour sur leurs expériences d'agents formés permettront de comprendre l'importance que tient leur montée en compétences dans leurs communes respectives.

Il s'agira alors de les questionner sur :

- L'acquisition des compétences par la formation ;
- La qualité de travail qui est rendu suite à une formation en lien avec le poste occupé.

Cette étude d'impact doit être poursuivie en 2024.

### **IV.3. Les actions de formation et événements publics**

#### **IV.3.1. Le « parcours métier »**

Le «parcours métier» est destiné à des agents nouvellement en poste après un recrutement ou un changement de métier dans le cadre une évolution de carrière, laquelle peut se traduire par l'accès à de nouvelles responsabilités ou un changement de projet professionnel dans une même ou une autre collectivité. Il s'organise autour de deux catégories<sup>13</sup> : 1. Découverte d'un métier; et, 2. Le cœur du métier.

La première catégorie «Découverte d'un métier» constitue un moyen d'évoluer dans un autre métier et peut représenter une nouvelle «orientation professionnelle» en raison d'une possible lassitude, une souffrance liée au contexte relationnel, un essoufflement associé aux conditions de travail (l'accueil du public, situations de crise, gestion de la violence, etc.) ou encore un besoin de changement professionnel. Cette catégorie s'adresse avant tout aux agents dont l'ancienneté dans un métier est importante. La deuxième catégorie «Le cœur du métier» concerne notamment les agents en poste dont les besoins en compétences sont établis par les supérieurs hiérarchiques à l'issue des entretiens annuels, le but étant de consolider leurs compétences afin de les maintenir en poste.

Si le «parcours métier» apparait comme un instrument de mesure et d'évaluation de l'évolution des carrières des agents communaux, sa mise en place n'en demeure pas moins complexe tant dans le recensement des besoins en compétences que dans le développement des contenus pédagogiques pour y répondre, rejoignant par la même occasion les quelques objectifs du projet de recensement des besoins en compétences. Ainsi, la mise en œuvre d'un Comité de pilotage (COPIL) dédié aux « parcours métier» dès le premier trimestre 2023 permettra de réfléchir sur l'offre de formation à développer pour les cinq prochaines années. Pour ce faire, les données statistiques de l'observatoire des communes constituent une base en général, la colonne des «fonctions et emplois» recensés en particulier.

<sup>13</sup> Elles seront contactées par voie électronique, à partir d'une base de données personnelles disponible au CGF.

Les données collectées par l'observatoire des communes pourraient être utilisées pour regrouper les fonctions/emplois en « familles », à l'intérieur desquelles différents métiers seraient identifiés. Cette liste, qui n'est pas exhaustive, servirait de point de départ pour la réflexion, la priorisation et la construction des parcours à entreprendre au cours du premier semestre 2023.

Ainsi depuis la mise en œuvre des parcours des cadres dirigeants des Directeurs généraux des services et leurs adjoints (DGS), des Directeurs des affaires financières (DAF), de nombreux projets ont été envisagés en 2023, mais seront déployés en 2024 en raison du manque de temps dont nous disposions pour le faire.

### IV.3.2. L'innovation publique

Le 11 octobre 2021, la convention-cadre de coopération pour le développement de l'innovation publique au sein des institutions et services publics en Polynésie française est entrée en vigueur, rassemblant autour des enjeux communs de l'innovation publique les entités suivantes : l'Etat, ses services et organismes en Polynésie française, la Polynésie française et ses établissements publics, l'Assemblée de la Polynésie française, le CESEC, le SPCPF, la CPS et le CGF.

Le but de cette convention était de pousser les administrations présentes en Polynésie française à s'adapter et à proposer des services publics justes, efficaces aux usagers, aux administrés. L'ensemble des parties coopèrent *« sur le plan technique et financier à la réalisation de programmes, d'actions favorisant la diffusion de l'innovation publique et la transformation du service public pour la recherche de sa plus grande performance » en visant les objectifs suivants : « diffuser une culture de l'innovation à tous les niveaux de décision et d'action publique ; consolider et développer une communauté d'innovateurs publics en Polynésie française ; favoriser les relations interinstitutionnelles ; mettre en commun et optimiser les moyens d'action. »*<sup>14</sup>

Dans le cadre de cette convention, des formations ont été organisées dans le domaine de l'innovation publique en coopération depuis 2022 et se poursuivront dans les années à venir. En 2022, c'est le Pays, à travers la DMRA, qui a géré la coopération en matière de formation. En 2023, le CGF a pris en charge la coordination de toutes les actions de formation liées à l'innovation publique. Ainsi, le bilan de 2023 montre que des formations ont été organisées avant la semaine de l'innovation publique, pendant l'année 2023 et prévues pour 2024.

#### En 2023, les formations suivantes ont été réalisées

| ORGANISATEURS | INTITULÉ DE LA FORMATION | DATES             | REPARTITION DES AGENTS PAR ADMINISTRATIONS                                    |
|---------------|--------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| DMRA          | Design Thinking          | 05 au 09 juin     | 3 du pays, 4 de l'état, 5 du CGF et 1 de l'UPF                                |
|               | Facilitation graphique   |                   | 32 du pays, 3 du SPCPF, 1 du CGF                                              |
|               | Design Thinking          | 16 au 20 octobre  | 5 agents du Pays inscrits ; 7 places restantes pour les autres partenaires IP |
|               | Immersion en Métropole   | 10 au 24 novembre | 8 facilitateurs : 6 Pays et 2 Etat                                            |

<sup>14</sup> Convention cadre de coopération, 2021 : 3

|      |                                                      |                                   |                                                                                            |
|------|------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| ETAT | D.U «Management et transformations par l'innovation» | Rentrée universitaire de 2023     | 6 agents du Pays inscrits, 4 agents de l'état, 3 agents des communes et 2 agents de la CPS |
| CPS  | Projet «Chrysalead»                                  | Mise en place courant 2022 à 2023 |                                                                                            |
| CGF  | Oser l'innovation dans la fonction publique          | 26 septembre et 6 novembre        | 2 sessions (début du mois de décembre ouvert à tous les partenaires IP)                    |
|      | Facilitation                                         |                                   |                                                                                            |
|      | Certifiante des facilitateurs                        |                                   | 1 session prévue fin novembre                                                              |

**En 2024, il est prévu les formations suivantes :**

| ORGANISATEURS | INTITULÉ DE LA FORMATION                                                    | NOMBRE DE FORMATIONS PRÉVISIONNELLES |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| DMRA          | Devenir facilitateur pour l'IP                                              | 2 sessions                           |
|               | Immersion de 8 facilitateurs en Métropole                                   |                                      |
|               | Facilitation graphique                                                      | 5 sessions                           |
|               | Légo serious play                                                           |                                      |
|               | Accompagnement des projets d'innovation transformation                      |                                      |
| ETAT          | Sensibilisation à l'innovation publique                                     |                                      |
| CGF           | Initiation à l'Innovation Publique dans les parcours de formation de cadres |                                      |
|               | Oser l'innovation publique dans la fonction publique                        | 2 sessions                           |
| SPCPF         | Facilitation                                                                |                                      |
| CPS           | Sensibilisation à l'Innovation publique                                     |                                      |
|               | Formation des managers à la «facilitation» par cohorte                      |                                      |
|               | Projet d'aménagement de salles de formation en mode «IP»                    |                                      |

### IV.3.3. Les formations particulières

Trois formations spécifiques se sont démarquées cette année. Il s'agit du régime indemnitaire, des formations d'accueil et d'intégration en langue tahitienne pour les agents de catégorie C et D, ainsi que de la formation à distance à travers des capsules pédagogiques pour préparer les examens professionnels des agents des catégories C et D. Elles se sont rajoutées au programme annuel initial et visaient une meilleure accessibilité des formations pour les agents communaux.

#### *Régime indemnitaire*

La formation sur le « Régime indemnitaire » a été mise en place en partenariat entre les services de l'Etat via la Direction de la réglementation et des affaires juridiques (DIRAJ), le SPCPF et le CGF afin d'aider les collectivités à appliquer le nouveau cadre de régime indemnitaire de la fonction publique communale. Cette formation était destinée aux Maires et aux agents communaux, dans le but de les former ensemble sur un sujet commun. Les élus devaient comprendre les enjeux et leur rôle dans la mise en œuvre du nouveau cadre, notamment en termes de communication avec le conseil municipal et de négociation avec les organisations syndicales. Les collaborateurs devaient quant à eux comprendre les textes et maîtriser les outils pour conseiller au mieux les élus et mettre en place le nouveau régime indemnitaire. Les agents en charge de la paie et de l'application du régime indemnitaire étaient également indispensables pour assurer la mise en œuvre des outils et réaliser les simulations nécessaires.

En 2023, 10 sessions de formation ont eu lieu, bénéficiant à 44 communes dont 11 coopérations intercommunales, et impliquant la formation de 115 agents.

#### *Formation d'accueil et d'intégration*

La Direction de la formation doit relever deux grands défis en raison de la dispersion des agents sur le vaste territoire de la Polynésie française : 1) assurer l'accès à l'information et à la formation ; et 2) surmonter les obstacles linguistiques.

#### **1) L'accès à l'information et à la formation**

La majorité des formations se tient sur l'île de Tahiti car elle concentre environ deux tiers des agents communaux, est dotée des ressources matérielles et humaines indispensables à la conception et au déploiement des formations. Cependant, cette concentration induit un déplacement important des agents communaux originaires des îles éloignées vers Tahiti pour s'y former. Ce déplacement peut, entre autres choses, constituer une contrainte réelle pour ces agents, lesquels vont parfois refuser la formation et s'exclure davantage de la formation.

Par ailleurs, le coût que représentent les transports est trop important, soit plus de la moitié des dépenses réalisées par domaine. Face à cette réalité et même si des déplacements sur Tahiti, en guise d'immersion sont bénéfiques pour les agents communaux des îles, il n'empêche que les coûts liés au transport restent importants. Ceci pousse la direction de la formation à repenser le format des formations pour qu'elles soient accessibles à l'ensemble des agents, à trouver des moyens pour y arriver et l'engage dès 2023 et pour les cinq prochaines années (2023-2028) dans une dynamique numérique.

#### **2) Les barrières linguistiques**

Elles peuvent également constituer un frein dans l'accès à l'information et à la formation. En effet, si la majorité des agents qui sont exclus de la formation sont originaires des îles éloignées par rapport à Tahiti, ce sont les mêmes qui communiquent et conversent en langue polynésienne en général, en tahitien en particulier plutôt qu'en langue française. De fait, délocaliser les formations dans les îles permettrait de réduire les inégalités d'ac-

cès à la formation. Mais paradoxalement, procéder ainsi sans tenir compte « du parler de tous les jours », c'est-à-dire en langue polynésienne, n'aurait aucun bénéfice pour la Direction de la formation. Sa mission principale ne serait que partiellement atteinte.

**Pour répondre à ces deux problématiques de terrain, trois objectifs sont visés :**

- 1) Traduire en tahitien, dans un premier temps, les malettes pédagogiques qui servent de supports à la formation, en particulier ceux dédiés à la formation statutaire des agents communaux ;
- 2) Accompagner les formateurs dans cette transition linguistique et pédagogique, et ;
- 3) Créer des capsules pédagogiques, transportables dans l'ensemble des îles de la Polynésie française afin que la formation soit accessible à tous les agents, consolidant et/ou développant leurs compétences dans leur métier pour un meilleur service rendu à la population.

Le projet de traduction et d'encapsulation des formations répondrait ainsi aux axes stratégiques identifiés par les membres du Conseil d'Administration du CGF que sont : 1. Développer une proximité entre le CGF et les communes et prendre en compte les spécificités des territoires (recenser les besoins sur le terrain, favoriser les formations in situ, proposer des missions de conseil et d'accompagnement, communiquer mieux pour promouvoir les actions du CGF) ; 2. Favoriser une montée en compétences en adéquation avec les réalités du terrain, des publics et les projets politiques ; 3. Favoriser les formations et séminaires mixtes ; 4. Favoriser l'autonomie communale notamment dans leur stratégie RH ; et, 5. Créer des communautés de métiers fortes.

- Traduire en langue tahitienne 4 modules de la formation statutaire, les exercices et les corrections ;
- Accompagner les formateurs dans la transmission et la communication du contenu des malettes pédagogiques traduites en langue tahitienne vers les agents communaux stagiaires ;
- Créer des capsules pédagogiques sous formats audiovisuels (vidéos).

#### *Préparation aux examens professionnels par capsules pédagogiques*

Afin de garantir l'accès à la formation pour tous les candidats inscrits aux préparations aux épreuves orales des examens professionnels des catégories C et D en 2023, la Direction de la formation a décidé de proposer des formations à distance sous forme de capsules pédagogiques. Cette initiative visait à faciliter l'accès à la formation en prenant en compte les contraintes géographiques, techniques et économiques des agents, notamment ceux travaillant dans les îles éloignées de Tahiti où se déroulent la plupart des formations.

Les capsules pédagogiques sont basées sur les notes de cadrage et ont été utilisées pour créer des modules de formation sous forme de vidéos. Ces modules visent à transmettre efficacement le contenu des notes aux candidats concernés. Des conseils pratiques ont également été donnés pour aider les candidats à se préparer à l'oral, comme le choix de la tenue vestimentaire, la posture et la prise de parole. Pour faciliter l'accès au contenu, des simulations d'entretiens ont été diffusées, permettant aux candidats de s'inspirer des échanges pour mieux se préparer aux questions auxquelles ils devaient répondre.

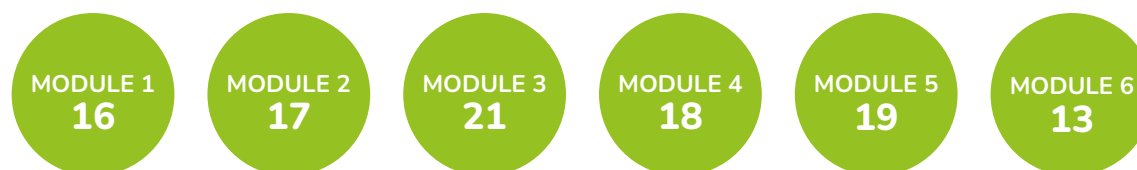
Voici un récapitulatif de la consultation des capsules pédagogiques par les agents admissibles en fonction de leur grade, dans le but de mesurer leur utilisation.

## 1 D (agent qualifié et agent principal)



Les capsules dédiées aux agents admissibles de catégorie D participant aux épreuves pour le grade d'agent qualifié et d'agent principal ont été les plus consultées, en raison du nombre élevé de candidats. Les modules 3 et 1 ont été particulièrement populaires en termes de nombre de vues, ce qui montre que les agents ont su s'organiser pour consulter les contenus pédagogiques de manière individuelle et à leur convenance.

## 2 C (adjoint)



## 3 C (adjoint principal)



Sur les 236 agents admissibles aux épreuves orales des examens professionnels, 220 se sont inscrits aux préparations. Tous ont reçu les liens pour accéder aux capsules pédagogiques, ce qui représente 93,2% des agents admissibles ciblés. En plus des formations à distance, des simulations d'entretiens ont été organisées pour permettre aux agents admissibles de mettre en pratique ce qu'ils avaient appris. Ainsi, 178 agents admissibles ont participé à ces simulations d'entretien.

# FORMATION 2023

## EN SYNTHÈSE

L'année 2023 a été marquée par des avancées positives, notamment en termes de formations mises en place, de projets impliquant des partenaires institutionnels et d'initiatives visant à rendre la formation plus accessible et adaptée aux besoins des agents communaux. Le bilan chiffré révèle une nette croissance par rapport à 2022, avec une augmentation du nombre de jours de formation, du nombre d'actions et du nombre d'agents formés. Les domaines de la sécurité civile et de la santé et sécurité ont mobilisé la majorité des dépenses, en raison du nombre élevé d'agents présents.

Ce rapport met en avant des indicateurs chiffrés concernant la participation des agents aux formations, afin d'adapter la stratégie de la direction de la formation aux besoins spécifiques de chaque collectivité. Divers projets ont été lancés pour répondre aux besoins exprimés par les agents, contribuant à la restructuration de la direction de la formation en 2023.

# LA GESTION STATUTAIRE, DE L'EMPLOI ET DES CARRIÈRES



# LE STATUT

Le pôle statut est le point d'entrée de toutes les demandes relatives à la gestion statutaire du personnel des communes et intercommunalités. En effet, il est chargé de l'aide à l'application des règles statutaires relatives aux fonctionnaires communaux. Il 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. Il traite au quotidien des questions liées au cumul d'emplois, aux congés, au temps de travail, etc.

Le pôle statut 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.

Le pôle statut 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.

L'année 2023 aura été une année spéciale puisqu'elle marque l'arrivée des deux juristes et de la responsable des concours formant ainsi une nouvelle équipe.

## 1) LE CONSEIL JURIDIQUE AUX COMMUNES

Le principe de la carrière fonde la distinction entre l'agent fonctionnaire de l'agent non titulaire. Il s'agit d'un principe de base qui régit tous les autres. Une carrière n'est pas linéaire et le contexte réglementaire évolue de plus en plus.

**Quelques chiffres sur la mise à disposition de documents :**



### a) Appui juridique

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

A cet effet, plusieurs services sont proposés :

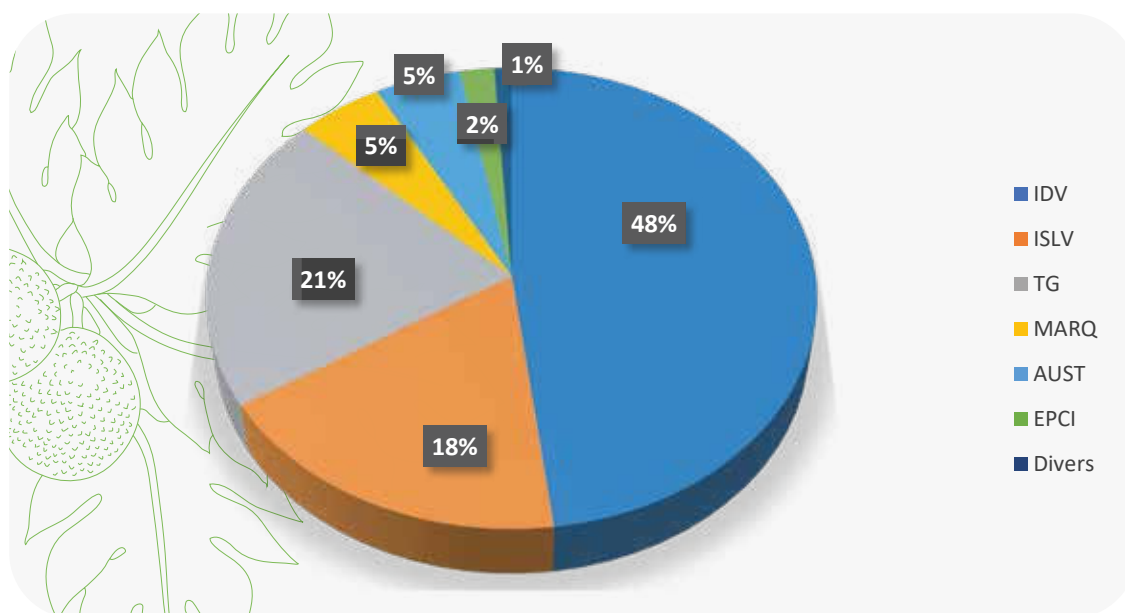
- Le conseil juridique sur la carrière des agents ;
- L'accompagnement des communes dans la mise en œuvre et le respect des textes de la FPC ;
- La rédaction de notes juridiques ;
- Des documents téléchargeables, comme des modèles d'arrêtés, de délibérations, d'entretien professionnel annuel ...

La direction du statut assure également 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 (suivi des dossiers et simulations, mise en place du régime indemnitaire, diverses, procédures de licenciement, cessation de fonction, etc.). Enfin, elle accompagne les collectivités dans les procédures contentieuses engagées contre elles (rédaction de notes, étude des mémoires, etc.).

Comme chaque année, l'envoi de notes juridiques se complète par les conseils dispensés directement en présentiel, par voie téléphonique ou par retour de courriel.

### Sollicitations par archipels

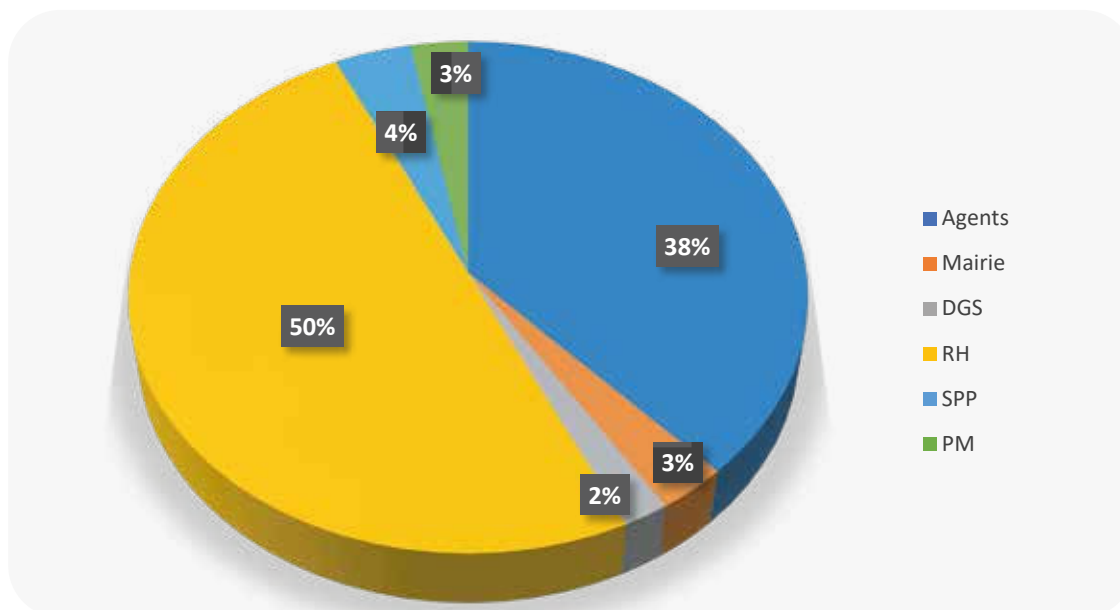


Les communes des Iles du vent et des Iles sous le vent et les communes des Tuamotu-Gambier sont les principales interlocutrices de la direction du statut.

On remarque un besoin de plus en plus croissant de la part des communes des Tuamotu dans la rédaction de leurs arrêtés liés au recrutement ou à la gestion de carrière de leurs agents.

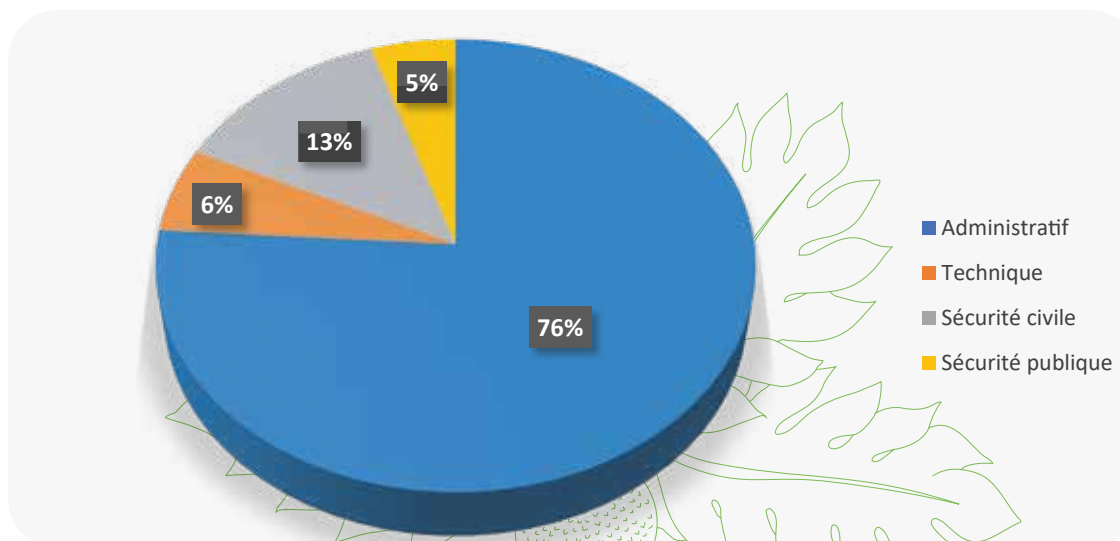
Il conviendrait d'intensifier des actions de sensibilisation à destination des communes de l'archipel des Marquises et des Australes qui sollicitent très peu la direction du statut. Ce manque de sollicitations peut conduire à certaines erreurs d'interprétation des textes de la Fonction Publique des Communes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

## Sollicitations par fonction



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.

## Sollicitations par spécialité



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

### b) Accueil physique et téléphonique

L'appui juridique est également assuré en présentiel. **En effet, les élus ainsi que les agents communaux viennent au-devant de la direction du statut afin d'obtenir un soutien juridique, notamment des élus de l'archipel des Tuamotu-Gambier et des agents de la spécialité sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les agents de catégorie D toutes spécialités confondues.**

Ces rencontres sont l'occasion 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. Pour les cas les plus complexes, une note juridique est transmise par la suite généralement par courriel.

#### Quelques chiffres sur les accueils physiques et téléphoniques :

- 30 rendez-vous avec des élus et/ou agents de collectivités (surtout les agents)
- 15 appels téléphoniques par jour en moyenne

#### c) Les missions en communes

En 2023, des déplacements d'agents de la direction du statut, des carrières et de l'emploi ont eu lieu dans plusieurs communes :

- Sur l'île de Raiatea ;
- Sur l'île de Bora Bora ;
- Sur l'îles des Marquises (à Nuku-Hiva) ;
- Sur l'île des Australes (à Rurutu) ;

Certains des déplacements ont été programmés d'une part, pour accompagner les communes afin de les accompagner dans le cadre du régime indemnitaire en partenariat avec le SPC et les services de l'Etat (la DIRAJ) et d'autre part, à la demande des collectivités pour les assister dans la mise en œuvre et l'organisation de gestion de carrière notamment sur les questions relatives aux textes de la FPC.

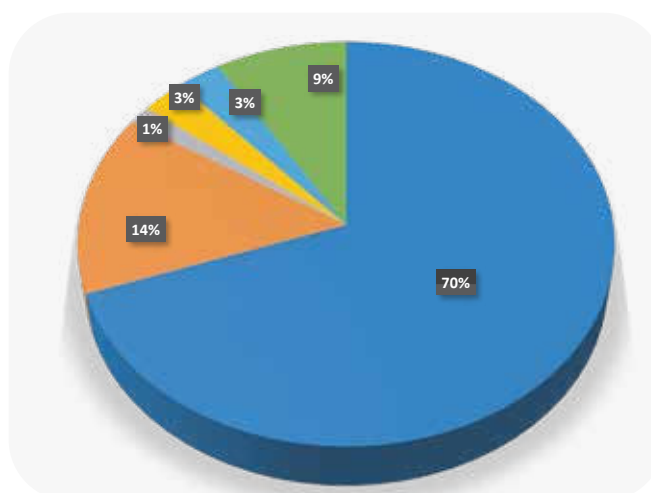
Selon les retours des collectivités, la présence des techniciens de la direction du statut est beaucoup plus souhaitable lorsqu'il s'agit de questions particulières et complexes. Aussi, plusieurs communes ont apprécié l'accompagnement et font la demande d'accompagnement en particulier sur les textes de la FPC au moins une fois dans l'année.

#### La gestion des dossiers individuels des fonctionnaires.

Le CGF constitue et tient à jour le dossier individuel de chaque fonctionnaire, stagiaire et titulaire, relevant des 60 collectivités et établissements, soit 4 111 dossiers gérés. La direction du statut est destinataire d'un volume toujours plus conséquent d'actes relatifs au recrutement, à la gestion des fonctionnaires communaux ainsi qu'à leur cessation de fonction.

#### Types d'arrêtés

- Congé de longue maladie et de longue durée
- Cumul d'activité
- Fin de fonction abandon de poste
- Radiation - retraite (d'office)
- Révocation
- Sanction



## 2) LES INSTANCES CONSULTATIVES

### a) Les commissions administratives paritaires

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

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

#### 1) Secrétariat des CAP

Un agent a été chargée du secrétariat des CAP.

#### a) Nouvelle gestion des séances

La mise à disposition, avec un code d'accès personnel, de la plateforme INTERSTIS pour l'envoi et la réception des dossiers permet de faciliter la transmission des dossiers souvent volumineux des CAP, et assure une plus grande confidentialité et sécurité numérique que les transmissions par courriel.

**Les communes** : transmission, suppression, téléversement des dossiers.

Cette option a permis de faciliter les envois des saisines qui parfois peuvent être très volumineux pour un envoi par mail.

**Les membres** : transmission des dossiers avec la possibilité de consulter et télécharger.

Dans une démarche de protection de l'environnement et en vue de réaliser des économies budgétaires, les dossiers papiers pour le suivi des séances ont été remplacés par l'usage de tablettes numériques.

Ce changement a également permis un gain de temps sur l'organisation des séances, la reprographie des dossiers qui peuvent être volumineux et la transmission des dossiers n'étant plus nécessaires.

#### b) Frais des séances

| Désignation                   | Montant               |
|-------------------------------|-----------------------|
| Location de salle des séances | GRATUIT (au CGF même) |
| Transport aérien              | 536 845 xpf           |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>536 845 xpf</b>    |

La globalité des frais pour les séances s'élève à cinq cent trente-six mille huit cent quarante-cinq CFP.

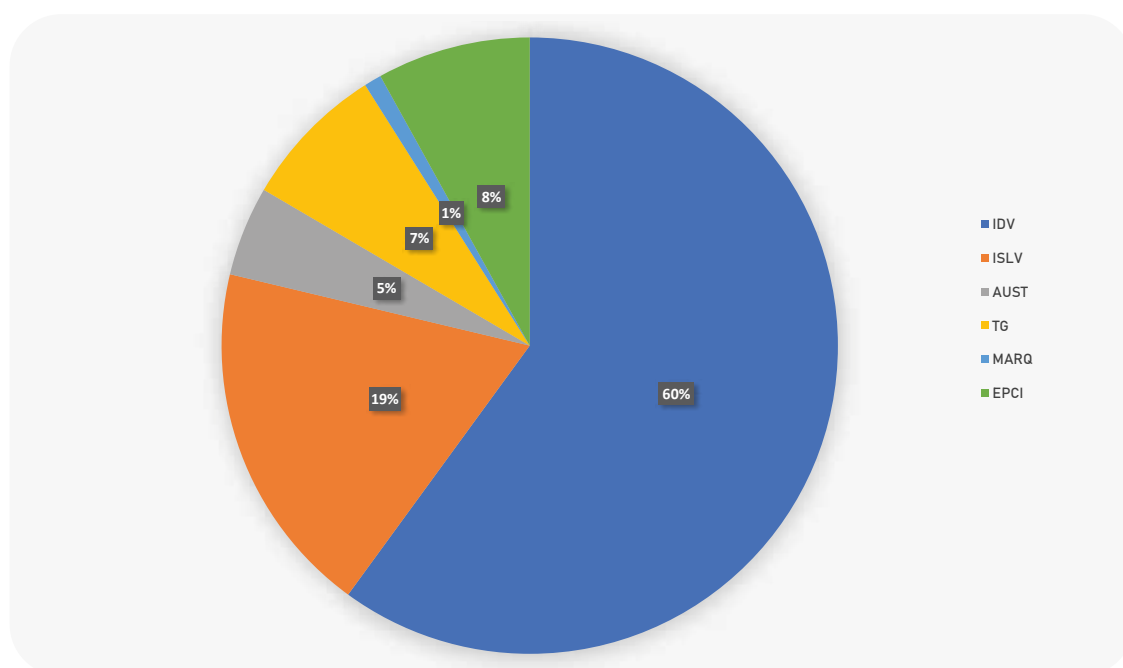
## 2) SÉANCES CAP

Pour le calendrier des commissions administrations paritaires, 6 dates de séances ont été définies par les différentes commissions, ce qui a permis de tenir des séances tous les deux mois :

- 1) Lundi 05 juin 2023 ;
- 2) Lundi 07 août 2023 ;
- 3) Lundi 02 octobre 2023 ;
- 4) Lundi 04 décembre 2023 – catégories C et D ;
- 5) Lundi 14 décembre 2023 – catégories A et B.

Un total de 631 saisines a été présenté dans les différentes commissions.

Représentativité des saisines par archipel :



### Séances des commissions administratives paritaire du cadre d'emplois « Conception et Encadrement »

Composition des membres, présidé par M. Michel BUILLARD président de la CAP A

Élus :

#### Membres titulaires

M. BUILLARD Michel  
*Maire de la commune de Papeete*

M. HAUMANI Evans  
*Maire de la commune de Moorea-Maiao*

M. LISAN Marcelin  
*Maire de la commune de Huahine*

M. TAHIATA Fernand  
*Maire de la commune de Tubuai*

#### Membres suppléants

M. TEUIRA Damas  
*Maire de la commune de Mahina*

Mme. IRITI Teura  
*Maire de la commune de Arue*

M. BROTHERSON Matahi  
*Maire de la commune de Uturoa*

M. HATITIO Artigas  
*Maire de la commune de Rimatara*

## Représentant syndicats :

| Membres titulaires                                              | Membres suppléants                                                                |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Mme. TUATAA Vaihere<br><i>Agent du SPCPF</i>                    | Mme. FAAITE Christel<br><i>Agent de la commune de Taiarapu-Ouest</i>              |
| M. POULIN Tanguy<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>        | Mme. HARGOUS épouse CHARTIEZ Terena<br><i>Agent de la commune de Moorea-Maiao</i> |
| Mme. URIMA Taureni<br><i>Agent de la ville de Papeete</i>       | M. RAYNAL Jean-Baptiste<br><i>Agent de la ville de Papeete</i>                    |
| Mme. LECOMTE Christelle<br><i>Agent de la commune de Papara</i> | M. PAA Yann<br><i>Agent de la ville de Pirae</i>                                  |

M. Tanguy POULIN, membre titulaire, agent de la commune de Punaauia a été radié des effectifs le 09 septembre 2023.

## Représentation par catégorie de saisines :

|                                                                                                  | IDV | ISLV | AUST | TG | MARQ | EPCI |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|----|------|------|
| Licenciement en cours de stage                                                                   | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Prorogation de stage                                                                             | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de titularisation                                                                          | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Notation et appréciations                                                                        | 12  | 3    | 1    | 0  | 0    | 4    |
| Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Liste d'aptitude relative à une promotion interne                                                | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle           | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de promotion de grade                                                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé | 5   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)                                       | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)                                           | 16  | 0    | 0    | 0  | 0    | 2    |
| Disponibilité pour convenances personnelles                                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général              | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise                                             | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mise à disposition                                                                               | 1   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Reclassement suite à une inaptitude physique                                                     | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Reclassement suite à une suppression d'emploi                                                    | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement                                  | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge                                                  | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |

|                                                                                                                                                                                     |           |          |          |          |          |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Révision de la notation                                                                                                                                                             | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus de promotion d'échelon                                                                                                                                                        | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercices du temps partiel                                                                                  | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus de mise en disponibilité sur demande                                                                                                                                          | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Décisions relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                                                                   | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.                                              | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Saisine agent                                                                                                                                                                       | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        | 0        |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                        | <b>34</b> | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>0</b> | <b>6</b> |

Le nombre total de dossiers soumis en commission administrative paritaire du cadre d'emplois « conception et encadrement » est de 44 en 2023.



Refus de titularisation

Prorogation de stage

Licenciement en cours

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

0 5 10 15 20 25

## b) Séances des commissions administratives paritaire du cadre d'emplois « Maîtrise »

Composition des membres, présidé par M. Michel BUILLARD président de la CAP B

Élus :

### Membres titulaires

M. BUILLARD Michel  
Maire de la commune de Papeete

M. HAUMANI Evans  
Maire de la commune de Moorea-Maiao

M. LISAN Marcelin  
Maire de la commune de Huahine

M. TAHIATA Fernand  
Maire de la commune de Tubuai

### Membres suppléants

M. TEUIRA Damas  
Maire de la commune de Mahina

Mme. IRITI Teura  
Maire de la commune de Arue

M. BROTHERSON Matahi  
Maire de la commune de Uturoa

M. HATITIO Artigas  
Maire de la commune de Rimatara

Représentant syndicats :

### Membres titulaires

M. GOLA Tehui-iti  
Agent de la ville de Punaauia

M. MARE Alain  
Agent de la ville de Arue

M. HERVEGUEN Vehiatua  
Agent de la commune de TAIARAPU-EST

M. HELLER Vatea  
Agent de la ville de Faa'a

### Membres suppléants

M. DOOM Tumoana  
Agent de la commune de Tiarapu-Ouest

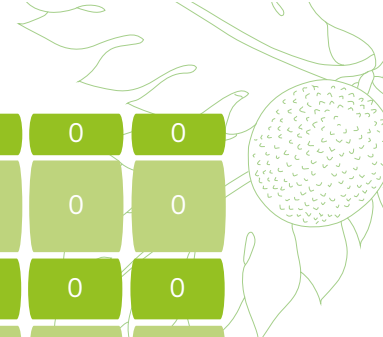
M. BONNET Xavier  
Agent de la ville de Arue

M. TEMARIIAUMA Maurice  
Agent de la commune de Tiarapu-Est

M. GEVA Steeven  
Agent de la commune de Bora Bora

Représentation par catégorie de saisines :

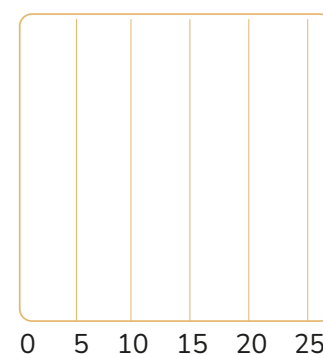
|                                                                                        | IDV | ISLV | AUST | TG | MARQ | EPCI |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|----|------|------|
| Licenciement en cours de stage                                                         | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Prorogation de stage                                                                   | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de titularisation                                                                | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Notation et appréciations                                                              | 35  | 8    | 1    | 0  | 1    | 8    |
| Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)                            | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Liste d'aptitude relative à une promotion interne                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |



|                                                                                                                                                                                     |           |           |          |          |          |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| Refus de promotion de grade                                                                                                                                                         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé                                                                                    | 3         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)                                                                                                                          | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)                                                                                                                              | 1         | 2         | 1        | 0        | 0        | 1        |
| Disponibilité pour convenances personnelles                                                                                                                                         | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général                                                                                                 | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise                                                                                                                                | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Mise à disposition                                                                                                                                                                  | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Reclassement suite à une inaptitude physique                                                                                                                                        | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Reclassement suite à une suppression d'emploi                                                                                                                                       | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement                                                                                                                     | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge                                                                                                                                     | 0         | 0         | 0        | 0        | 1        | 0        |
| Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Révision de la notation                                                                                                                                                             | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus de promotion d'échelon                                                                                                                                                        | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercices du temps partiel                                                                                  | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus de mise en disponibilité sur demande                                                                                                                                          | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Décisions relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                                                                   | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.                                              | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| Saisine agent                                                                                                                                                                       | 0         | 0         | 0        | 0        | 0        | 0        |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                        | <b>39</b> | <b>10</b> | <b>2</b> | <b>0</b> | <b>2</b> | <b>9</b> |

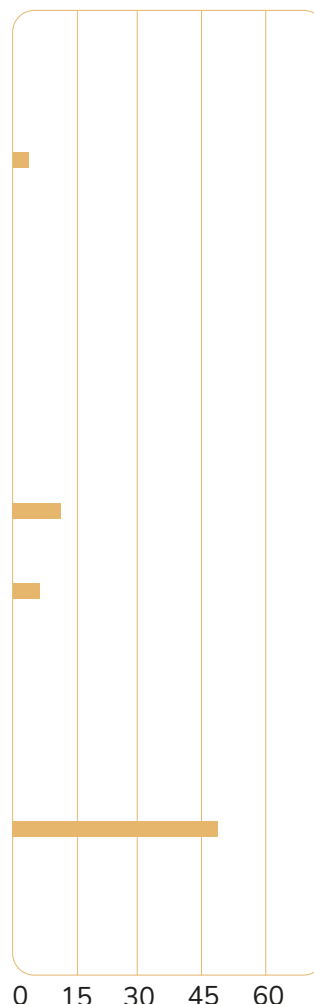
Le nombre total de dossier soumis en commission administrative paritaire du cadre d'emplois « maîtrise » est de 62.

|                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Saisine agent                                                                                                                            |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de la formation continue |
| Décision relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                         |
| Refus de mise en disponibilité sur la demande                                                                                            |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux concours d'exercices du temps partiel                                         |





- Refus de promotion d'échelon
- Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, d'après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité
- Maintien en fonction au delà de la limite d'âge
- Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement
- Reclassement suite à une inaptitude physique
- Mise à disposition
- Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général
- Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise
- Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général
- Disponibilité pour convenances personnelles
- Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)
- Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)
- Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé
- Refus de promotion de grade
- Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle
- Liste d'aptitude relative à une promotion interne
- Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)
- Notation et appréciations
- Refus de titularisation
- Prorogation de stage
- Licenciement en cours



## b) Séances des commissions administratives paritaires du cadre d'emplois « Maîtrise »

Composition des membres, présidé par M. Michel BUILLARD président de la CAP B

Élus :

| Membres titulaires                                             | Membres suppléants                                           |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| M. BUILLARD Michel<br><i>Maire de la commune de Papeete</i>    | M. TEUIRA Damas<br><i>Maire de la commune de Mahina</i>      |
| M. HAUMANI Evans<br><i>Maire de la commune de Moorea-Maiao</i> | Mme. IRITI Teura<br><i>Maire de la commune de Arue</i>       |
| M. LISAN Marcelin<br><i>Maire de la commune de Huahine</i>     | M. BROTHERSON Matahi<br><i>Maire de la commune de Uturoa</i> |
| M. TAHIATA Fernand<br><i>Maire de la commune de Tubuai</i>     | M. HATITIO Artigas<br><i>Maire de la commune de Rimatara</i> |
| M. JAMET Anthony<br><i>Maire de la commune de Taiarapu-Est</i> | Mme. TAAE Sonia<br><i>Maire de la commune de Papara</i>      |
| M. TONG SANG Gaston<br><i>Maire de Bora Bora</i>               | M. MOUTAME Thomas<br><i>Maire de Taputapuatea</i>            |
| M. MARAEURA Tahuu<br><i>Maire de Rangiroa</i>                  | Mme. BUTCHER Yseult<br><i>Maire de Hao</i>                   |
| M. KAUTAI Benoit<br><i>Maire de la Nuku Hiva</i>               | M. KAIHA Joseph<br><i>Maire de Ua Pou</i>                    |

## Représentant syndicats :

| Membres titulaires                                            | Membres suppléants                                                     |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| M. NORDHOFF Arikinui<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>  | M. FULLER Roger<br><i>Agent de la commune de Paea</i>                  |
| M. JEAN Andy<br><i>Agent de la ville de Papeete</i>           | M. FAOA Jaroslaw<br><i>Agent de la commune de Taiarapu-Ouest</i>       |
| M. TEUIRA Farahia<br><i>Agent de la commune de Pirae</i>      | M. JAMET Tereva<br><i>Agent de la commune de Mahina</i>                |
| Mme. TAHIATA Natacha<br><i>Agent de Hao</i>                   | Mme. TEHAAMOANA Ravaitua<br><i>Agent de la commune de Taiarapu-Est</i> |
| M. TAIE Boris<br><i>Agent de la commune de Taiarapu-Ouest</i> | M. TUA Stéphane<br><i>Agent de la commune de Teva i Uta</i>            |
| M. WANG Krishna<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>       | Mme. TEHEIURA Heitara<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>          |
| M. TEUIRA Louise<br><i>Agent de la ville de Mahina</i>        | M. AUKARA Daniel<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>               |
| M. GOUPIL Steve<br><i>Agent de la ville de Punaauia</i>       | Mme. MARE Aida<br><i>Agent de la ville de Mahina</i>                   |

## Représentation par catégorie de saisines :

|                                                                                                  | IDV | ISLV | AUST | TG | MARQ | EPCI |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|----|------|------|
| Licenciement en cours de stage                                                                   | 4   | 0    | 0    | 2  | 0    | 0    |
| Prorogation de stage                                                                             | 2   | 0    | 0    | 4  | 0    | 1    |
| Refus de titularisation                                                                          | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Notation et appréciations                                                                        | 87  | 36   | 11   | 6  | 2    | 8    |
| Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Liste d'aptitude relative à une promotion interne                                                | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle           | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de promotion de grade                                                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé | 1   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)                                       | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)                                           | 6   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour convenances personnelles                                                      | 21  | 9    | 0    | 2  | 0    | 7    |
| Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général              | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise                                             | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mise à disposition                                                                               | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |

|                                                                                                                                                                                     |            |           |           |           |          |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Reclassement suite à une inaptitude physique                                                                                                                                        | 4          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Reclassement suite à une suppression d'emploi                                                                                                                                       | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement                                                                                                                     | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge                                                                                                                                     | 0          | 0         | 0         | 0         | 1        | 0         |
| Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Révision de la notation                                                                                                                                                             | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Refus de promotion d'échelon                                                                                                                                                        | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercices du temps partiel                                                                                  | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Refus de mise en disponibilité sur demande                                                                                                                                          | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Décisions relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                                                                   | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.                                              | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Saisine agent                                                                                                                                                                       | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                        | <b>125</b> | <b>45</b> | <b>11</b> | <b>14</b> | <b>2</b> | <b>16</b> |

Le nombre total de dossier soumis en commission administrative paritaire du cadre d'emplois « application » est de 213.



Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle

Liste d'aptitude relative à une promotion interne

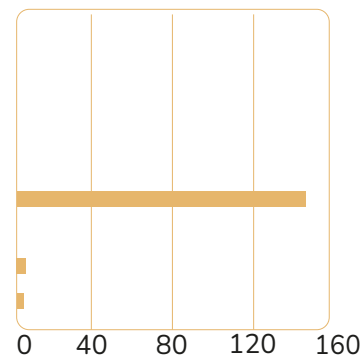
Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)

Notation et appréciations

Refus de titularisation

Prorogation de stage

Licenciement en cours



#### d) Séances des commissions administratives paritaires du cadre d'emplois « Exécution »

Composition des membres, présidé par M. Fernand TAHIATA président de la CAP D

Élus :

##### Membres titulaires

M. BUILLARD Michel  
*Maire de la commune de Papeete*

M. HAUMANI Evans  
*Maire de la commune de Moorea-Maiao*

M. LISAN Marcelin  
*Maire de la commune de Huahine*

M. TAHIATA Fernand  
*Maire de la commune de Tubuai*

M. JAMET Anthony  
*Maire de la commune de Taiarapu-Est*

M. TONG SANG Gaston  
*Maire de Bora Bora*

M. MARAEURA Tahuu  
*Maire de Rangiroa*

M. KAUTAI Benoit  
*Maire de la Nuku Hiva*

##### Membres suppléants

M. TEUIRA Damas  
*Maire de la commune de Mahina*

Mme. IRITI Teura  
*Maire de la commune de Arue*

M. BROTHERSON Matahi  
*Maire de la commune de Uturoa*

M. HATITIO Artigas  
*Maire de la commune de Rimatara*

Mme. TAAE Sonia  
*Maire de la commune de Papara*

M. MOUTAME Thomas  
*Maire de Taputapuatea*

Mme. BUTCHER Yseult  
*Maire de Hao*

M. KAIHA Joseph  
*Maire de Ua Pou*

Représentant syndicats :

##### Membres titulaires

M. TINORUA Heiarii  
*Agent de la ville de Mahina*

Mme. BROTHERS Moerava  
*Agent de la ville de Punaauia*

Mme. TAPUTU Hana  
*Agent de la ville de Mahina*

Mme. CHEUNG Hilda  
*Agent de la commune de Paea*

M. TIROA Noel  
*Agent de la commune de Taiarapu-Est*

##### Membres suppléants

M. TETUIRA Paul  
*Agent de la ville de Punaauia*

M. LETERRIER Laurent  
*Agent de la ville de Punaauia*

Mme. FAAITE Thérèse  
*Agent de la commune de Taiarapu-Ouest*

Mme. TAVITA Sonia  
*Agent de la ville de Pirae*

Mme. TEHUIOTOA Raina  
*Agent de la commune de Papara*

M. TETOOF A Peaumatarii  
Agent de Bora Bora

M. TAMAH AHE Eliera  
Agent de la ville de Punaauia

M. TETAUIRA Georges  
Agent de la ville de Faa'a

M. TIIHIVA Terii  
Agent de la ville de Papeete

M. TAHUHUTERANI Dan  
Agent de la ville de Punaauia

M. RAUHURI Lewis  
Agent de la ville de Mahina

## Représentation par catégorie de saisines :

|                                                                                                                                                                                     | IDV | ISLV | AUST | TG | MARQ | EPCI |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|------|----|------|------|
| Licenciement en cours de stage                                                                                                                                                      | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Prorogation de stage                                                                                                                                                                | 6   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de titularisation                                                                                                                                                             | 1   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Notation et appréciations                                                                                                                                                           | 146 | 55   | 14   | 9  | 1    | 15   |
| Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)                                                                                                                         | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Liste d'aptitude relative à une promotion interne                                                                                                                                   | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de décharge de service pour activité syndicale ou pour formation professionnelle                                                                                              | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de promotion de grade                                                                                                                                                         | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé                                                                                    | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)                                                                                                                          | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)                                                                                                                              | 1   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour convenances personnelles                                                                                                                                         | 26  | 6    | 3    | 19 | 0    | 2    |
| Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général                                                                                                 | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise                                                                                                                                | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Mise à disposition                                                                                                                                                                  | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Reclassement suite à une inaptitude physique                                                                                                                                        | 2   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Reclassement suite à une suppression d'emploi                                                                                                                                       | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement                                                                                                                     | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge                                                                                                                                     | 0   | 0    | 0    | 1  | 1    | 0    |
| Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Révision de la notation                                                                                                                                                             | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus de promotion d'échelon                                                                                                                                                        | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercices du temps partiel                                                                                  | 0   | 0    | 0    | 0  | 0    | 0    |

|                                                                                                                                        |            |           |           |           |          |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Refus de mise en disponibilité sur demande                                                                                             | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Décisions relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                      | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue. | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| Saisine agent                                                                                                                          | 0          | 0         | 0         | 0         | 0        | 0         |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                           | <b>182</b> | <b>61</b> | <b>17</b> | <b>32</b> | <b>2</b> | <b>18</b> |

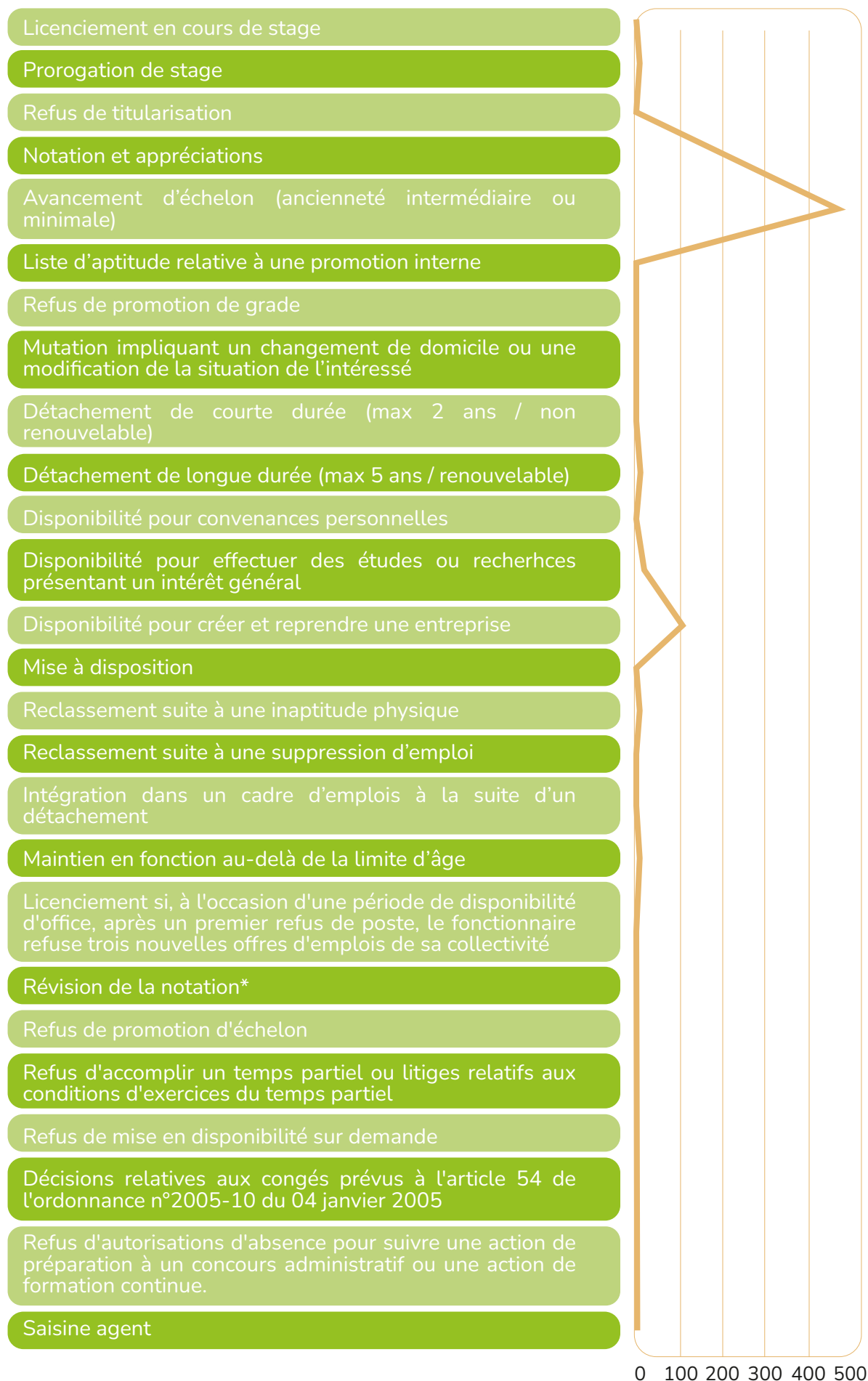
Le nombre total de dossier soumis en commission administrative paritaire du cadre d'emplois « exécution » est de 312..



Les deux principaux cas de saisines sont les notations des agents et les disponibilités pour convenances personnelles

## e) Séances de l'année

|                                                                                                                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Licenciement en cours de stage                                                                                                                                                      | 6          |
| Prorogation de stage                                                                                                                                                                | 16         |
| Refus de titularisation                                                                                                                                                             | 1          |
| Notation et appréciations                                                                                                                                                           | 463        |
| Avancement d'échelon (ancienneté intermédiaire ou minimale)                                                                                                                         | 1          |
| Liste d'aptitude relative à une promotion interne                                                                                                                                   | 0          |
| Refus de promotion de grade                                                                                                                                                         | 0          |
| Mutation impliquant un changement de domicile ou une modification de la situation de l'intéressé                                                                                    | 0          |
| Détachement de courte durée (max 2 ans / non renouvelable)                                                                                                                          | 9          |
| Détachement de longue durée (max 5 ans / renouvelable)                                                                                                                              | 0          |
| Disponibilité pour convenances personnelles                                                                                                                                         | 30         |
| Disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un intérêt général                                                                                                 | 95         |
| Disponibilité pour créer et reprendre une entreprise                                                                                                                                | 0          |
| Mise à disposition                                                                                                                                                                  | 0          |
| Reclassement suite à une inaptitude physique                                                                                                                                        | 1          |
| Reclassement suite à une suppression d'emploi                                                                                                                                       | 6          |
| Intégration dans un cadre d'emplois à la suite d'un détachement                                                                                                                     | 0          |
| Maintien en fonction au-delà de la limite d'âge                                                                                                                                     | 0          |
| Licenciement si, à l'occasion d'une période de disponibilité d'office, après un premier refus de poste, le fonctionnaire refuse trois nouvelles offres d'emplois de sa collectivité | 3          |
| Révision de la notation*                                                                                                                                                            | 0          |
| Refus de promotion d'échelon                                                                                                                                                        | 0          |
| Refus d'accomplir un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercices du temps partiel                                                                                  | 0          |
| Refus de mise en disponibilité sur demande                                                                                                                                          | 0          |
| Décisions relatives aux congés prévus à l'article 54 de l'ordonnance n°2005-10 du 04 janvier 2005                                                                                   | 0          |
| Refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.                                              | 0          |
| Saisine agent                                                                                                                                                                       | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                                                                                                                                                        | <b>631</b> |



La notation ainsi que la demande de disponibilité pour convenances personnelles sont les principaux dossiers de saisine examinés en 2023.

## B. LE CONSEIL DE DISCIPLINE

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

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

On observe une baisse significative de cette activité.

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

### Quelques chiffres sur les réunions du conseil de discipline en 2023 :

- 6 réunions
- 20 dossiers : 3 agents de catégorie B, 6 agents de catégorie C et 11 agents de catégorie D
- 2 agents de spécialité administrative, 12 agents de spécialité technique, 5 agents de la spécialité sécurité publique et 1 agent de la sécurité civile
- 11 sanctions rendues par les membres allant de l'exclusion temporaire de 15 jours à un an, 2 dossiers dont aucune sanction n'a été retenue, 1 déplacement d'office, 1 rétrogradation et 2 exclusion temporaire de moins de 15 jours
- 3 dossiers portant sur des demandes de révocation
- 6 tickets de transport : 8 élus + 2 agents déferés
- Coût global lié aux frais de déplacement : 438 527 F CFP
- Indemnités versées au président de l'instance : 30 146 F CFP
- Coût moyen par séance : 78 112 F CFP

## C. LA COMMISSION DE DÉONTOLOGIE

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

Durant l'année 2022, les dossiers ont été instruits sous la présidence de M. Alexandre GRABOY-GROBESCO.

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

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

### Quelques chiffres sur les réunions de la commission de déontologie en 2023 :

- 5 réunions
- 8 dossiers : 1 agent de catégorie A, 2 agents de catégorie B, 5 agents de catégorie C
- 8 fonctionnaires
- 2 activités accessoires, 4 créations d'entreprises, 2 poursuites d'activité
- 8 avis favorables

## D. LE COMITÉ MÉDICAL

### 1. La présentation du comité médical

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

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

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

### 2. L'activité du comité médical

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.

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

En 2023, le nombre de dossiers présentés s'est accru.

### Quelques chiffres sur les réunions du comité médical de 2023 :

- 5 réunions
- 54 dossiers
- Les saisines portent sur les demandes d'agent de catégorie B ( 4 agents), de catégorie C (15 agents) et de catégorie D ( 17 agents)
- 51 avis favorables, 2 avis défavorables,
- Indemnités versées aux médecins par les collectivités : 223 871 F CFP
- Coût moyen par séance : 44 774 F CFP

## E. LA COMMISSION DE RÉFORME

### Les compétences

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire compétente à l'égard des fonctionnaires titulaires ou stagiaires relevant de la fonction publique communale et à l'égard du fonctionnaire détaché auprès de la Polynésie française. Elle est consultée pour avis dans le cas où le fonctionnaire est admis à la retraite (anticipée) en raison d'une inaptitude définitive à l'exercice de tout emploi.

### Le fonctionnement

Elle est saisie sur demande écrite de l'autorité de nomination ou du comité médical. L'agent peut, le cas échéant, adresser une demande de saisine de la commission à son autorité de nomination qui dispose d'un délai de trois semaines pour la transmettre à la commission. Passé ce délai, l'agent peut saisir directement la commission de réforme.

### La composition

Elle est composée d'un membre du conseil d'administration du centre de gestion et de formation en tant que président, de deux représentants du personnel désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la CAP ainsi que des membres du comité médical.

En 2023 il n'y a eu aucune réunion

## F. LA COMMISSION DES EMPLOIS RÉSERVÉS

### Les compétences

Pour accéder aux emplois réservés, une commission de sélection examine les dossiers de candidature et s'exprime sur l'aptitude au recrutement sans concours des personnes reconnues travailleurs handicapés.

La commission se réunit 2 fois par an (réf. article 15 du décret 2011-1040).

Une personne en possession de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé octroyé par la COTOREP, les travailleurs handicapés peuvent en effet, passer un recrutement sans concours par la voie des emplois réservés (réf. article 42 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005).

### Le fonctionnement

Pour accéder aux emplois réservés, les candidats doivent adresser leur dossier de candidature auprès du Centre de gestion et de formation (CGF) (réf. article 13 du décret 2011-1040 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs) avec les pièces citées ci-dessous :

- la reconnaissance du handicap par la COTOREP ;
- candidats justifiant tous du niveau de diplômes requis pour un recrutement dans le cadre d'emplois auquel ils postulent ;
- Une lettre de motivation (en précisant le cadre d'emplois et la spécialité souhaités) ;
- Un curriculum vitae ;

Au terme de l'examen de l'ensemble des dossiers de candidatures, la commission établit une liste de candidats sélectionnés (réf. article 15 du décret 2011-1040).

Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien.

À l'issue des entretiens, la commission arrête la liste des candidats aptes au recrutement. Le CGF établit alors la liste d'aptitude en classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes. (réf. dernier alinéa de l'article 15 du décret 2011-1040).

### **La composition**

Les membres de la commission de sélection.

Les membres de la commission de sélection des emplois réservés sont désignés sur proposition du Président du Centre de gestion et de formation ainsi que du Président du conseil supérieur de la fonction publique des communes. Cette commission est composée de trois membres (réf. article 14 du décret 2011-1040) :

1° Un représentant des communes, des groupements de communes et des établissements publics administratifs relevant des communes de la Polynésie française désigné par le président du Conseil supérieur de la fonction publique des communes de la Polynésie française ;

2° Un membre du conseil d'administration du centre de gestion et de formation désigné par son président ;

3° Une personnalité qualifiée désignée par le président du centre de gestion et de formation

La liste des membres de la commission de sélection est fixée par arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française.

### **Quelques chiffres sur les réunions de la commission des emplois réservés 2023 :**

La 1ère session de 2023 : 80 candidatures dont 21 ont été sélectionnées pour l'entretien devant les membres de la commission ;

La session s'est étendue sur 3 jours ;

#### **Sur la liste d'aptitude :**

- Cadre d'emplois « maîtrise » : 8 lauréats pour la spécialité administrative et 1 lauréat pour la spécialité technique
- Cadre d'emplois « conception et encadrement » : 2 lauréats de la spécialité administrative et 1 lauréat pour la spécialité technique

#### **Coût moyen de la 1ère session : 48 654 CFP**

La 2ème session de 2023 : 25 candidatures dont 23 ont été sélectionnées pour l'entretien devant les membres de la commission ;

La session s'est étendue sur 3 jours ;

#### **Sur la liste d'aptitude :**

- Cadre d'emplois « maîtrise » : 9 lauréats pour la spécialité administrative et 4 lauréats pour la spécialité technique
- Cadre d'emplois « conception et encadrement » : 0 lauréats de la spécialité administrative

## G. 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.

Le coût global afférent aux remboursements d'activité de service s'élève à 14 400 445 F CFP.

On constate que de plus en plus de communes nous adressent leurs décharges d'activité de service.

# LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

## EXAMENS PROFESSIONNELS

Conformément à notre calendrier prévisionnel triennal, l'année 2023 a été consacrée à l'organisation des EXAMENS PROFESSIONNELS, des catégories C et D des spécialités « administrative » et « technique ».

### Planning des examens professionnels - 2023

Les délibérations du conseil d'administration du CGF n°20-2022 et n°21-2022 du 16 décembre 2022 ont fixé les calendriers et les conditions d'inscription.

*Période de retrait des dossiers ou de préinscription sur site internet du CGF : du lundi 06 février au vendredi 03 mars 2023 ;*

*Période d'inscription : du lundi 06 février au vendredi 03 mars 2023 ;*

*Date limite de retour des dossiers par la Poste : le vendredi 03 mars 2023 (le cachet de la poste faisant foi) ;*

*Épreuves écrites d'admissibilité : le samedi 20 mai 2023 ;*

*Épreuves d'admission : du lundi 18 au vendredi 22 septembre 2023 ;*

*Publication des résultats : le mardi 03 octobre 2023.*

## 1) LES DONNÉES DES SESSIONS

Les examens professionnels ont été ouverts par arrêtés n°2022-081 et n°2022-082 en date du 16 décembre 2022 du président du centre de gestion et de formation, considérant le résultat du recensement des besoins auprès des communes et groupements de communes et de leurs établissements publics.

### Les examens professionnels

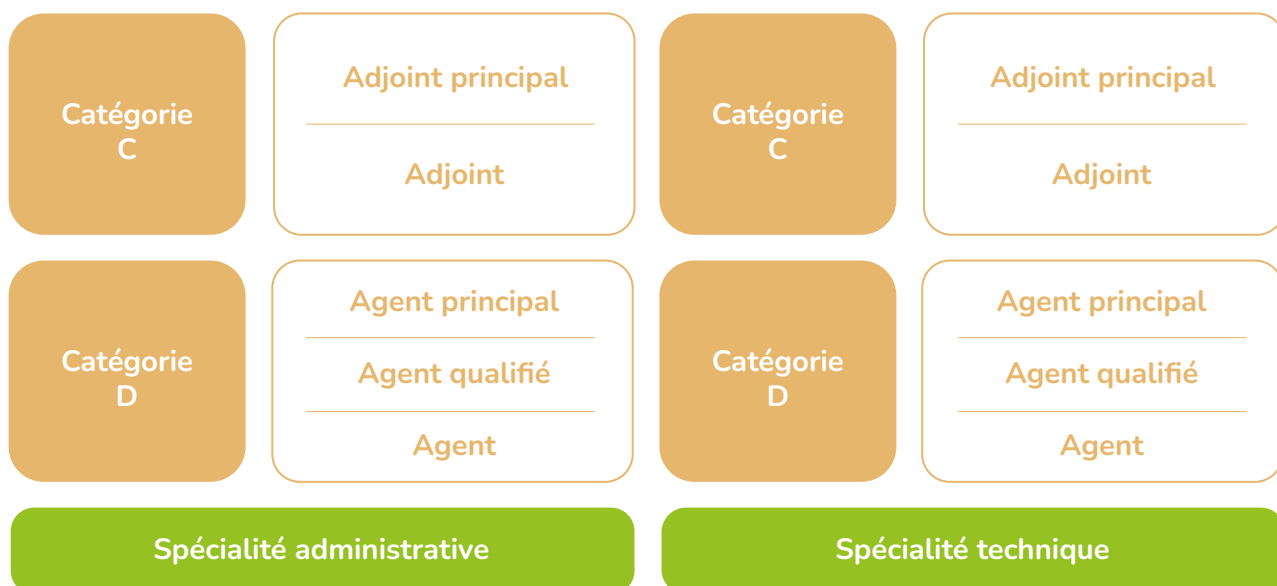
Les examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent d'accéder à un grade ou un cadre d'emplois équivalent voire plus élevé et contrairement aux concours, ils ne reposent pas sur un nombre de postes ouverts.

Il existe 3 types d'examens professionnels :

- **L'examen professionnel d'avancement de grade**, comme son nom l'indique, qui permet à un fonctionnaire de passer au grade supérieur ;

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

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



#### La composition des jurys :



# 1. CANDIDATURES

Sur les 129 dossiers complets, tous ont été admis à concourir à ces examens professionnels. Seuls 121 candidats convoqués aux épreuves écrites. Taux de présence de 91,67%.

## Spécialité administrative

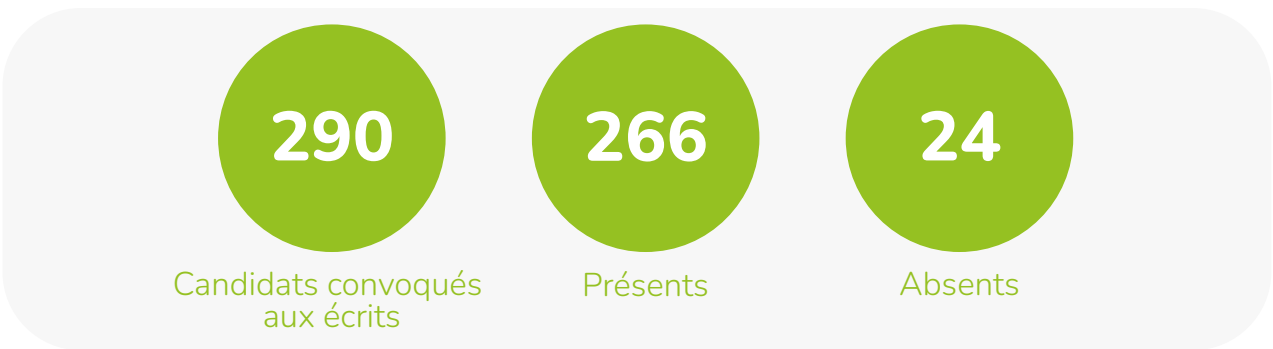


Au total, 160 dossiers d'inscription reçus.

| Cadre d'emplois | Type de concours  | Dossiers complets | Dossiers rejetés | Totaux |
|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|--------|
| Application     | Adjoint principal | 85                | 26               | 111    |
|                 | Adjoint           | 7                 | 2                | 9      |
| Sous-total      |                   | 92                | 28               | 120    |
| Exécution       | Adjoint principal | 5                 | 1                | 6      |
|                 | Adjoint qualifié  | 31                | 2                | 33     |
|                 | Adjoint           | 1                 | 0                | 1      |
| Sous-total      |                   | 37                | 3                | 40     |
| Totaux          |                   | 129               | 31               | 160    |

Les 292 dossiers complets déposés, les participants ont été admis à concourir à ces examens professionnels. Taux de présence de 91,73%.

## Spécialité technique

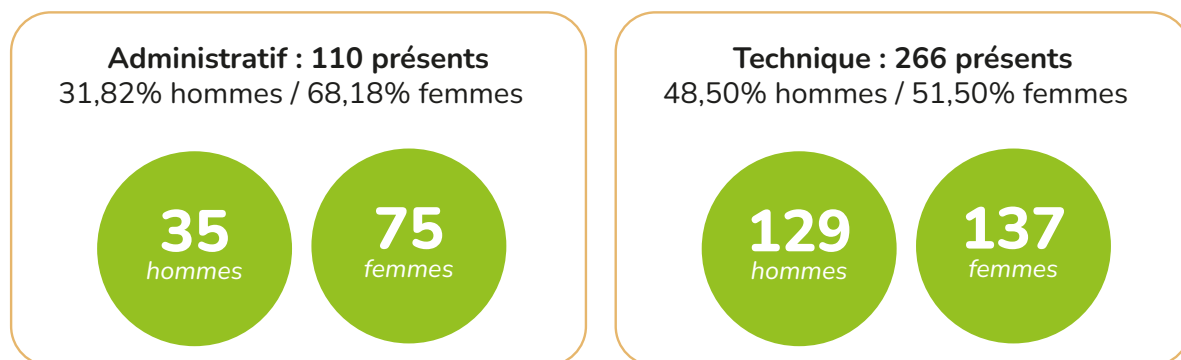


Au total, 299 dossiers d'inscription reçus.

| Cadre d'emplois | Type de concours  | Dossiers complets | Dossiers rejetés | Totaux |
|-----------------|-------------------|-------------------|------------------|--------|
| Application     | Adjoint principal | 64                | 1                | 65     |
|                 | Adjoint           | 27                | 1                | 28     |
| Sous-total      |                   | 91                | 2                | 93     |
| Exécution       | Adjoint principal | 62                | 1                | 63     |
|                 | Adjoint qualifié  | 139               | 4                | 143    |
|                 | Adjoint           | 0                 | 0                | 0      |
| Sous-total      |                   | 201               | 5                | 206    |
| Totaux          |                   | 292               | 7                | 299    |

## 2. LA RÉPARTITION DES CANDIDATS PAR SEXE

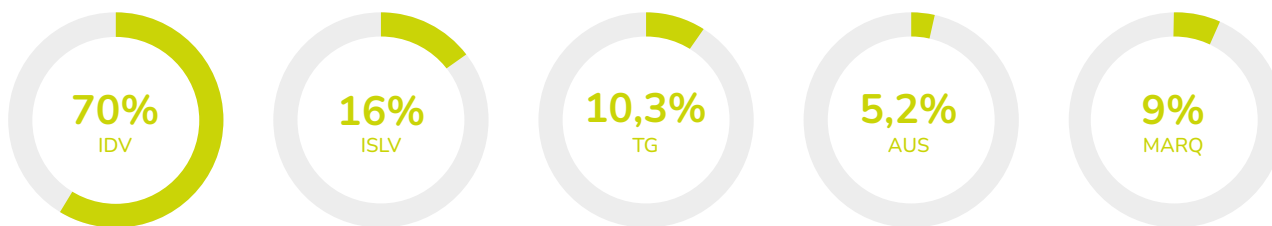
Sur les 376 candidats présents (110 présents pour la spécialité administrative et 266 présents pour la spécialité technique) durant l'intégralité des épreuves écrites, la répartition a été la suivante :



## 3 - SELON LES ARCHIPELS

Les candidats des Îles-Du-Vent (IDV) sont largement majoritaires suivis des candidats des Îles-Sous-Le-Vent (ISLV), des Tuamotu-Gambier (TG), des Marquises (MARQ) en terminant par les Australes (AUS).

Les examens professionnels sont ouverts aux fonctionnaires, qui justifient d'une certaine ancienneté au 1er janvier de l'année d'ouverture des examens professionnels soit au 1er janvier 2023. Les conditions d'accès sont différentes en fonction du type et du grade visé.



## 2. BILAN DES EXAMENS PROFESSIONNELS

Les examens professionnels se sont déroulés au cours du second semestre de l'année 2023. 34,86 % des candidats étaient inscrits en administratif (160 candidatures dont 111 en adjoint principal, 9 en adjoint, 6 en agent principal, 33 en agent qualifié et 1 en agent), 65,14 % des candidatures en technique (299 candidatures dont 65 en adjoint principal, 28 en adjoint, 63 en agent principal et 143 en agent qualifié).

Le samedi 20 mai 2023, 376 candidats se sont présentés aux épreuves d'admissibilité.

Les oraux se sont déroulés du 18 au 22 septembre 2023 dans les locaux de l'école Manotahi à Punaauia.

Au final, 192 lauréats ont complété les listes d'aptitude.

**BUDGET : 10 337 447 F**

### Exams pro :

Ouverts par arrêtés n°2022-081 et n°2022-082 du 16 décembre 2022



#### Administratif C

- ADJOINT PRINCIPAL (12 lauréats)
- ADJOINT (3 lauréats)

#### Administratif D

- AGENT PRINCIPAL (14 lauréats)
- AGENT QUALIFIÉ (102 lauréats)
- AGENT (0 lauréat)

#### Technique C

- ADJOINT PRINCIPAL (24 lauréats)
- ADJOINT (3 lauréats)

#### Technique D

- AGENT PRINCIPAL (5 lauréats)
- AGENT QUALIFIÉ (28 lauréats)
- AGENT (1 lauréat)

# LA BOURSE DE L'EMPOI COMMUNAL

## STATISTIQUES DE LA BOURSE DE L'EMPLOI DE LA FPC, AU TITRE DE L'ANNÉE 2023

### A) Comparatif des années antérieures (2013 à 2023)

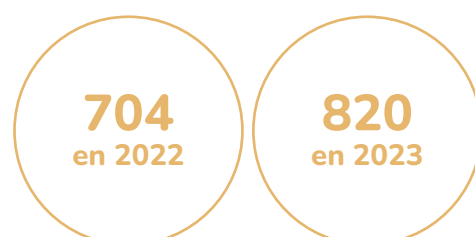
a) La bourse de l'emploi communal compte à ce jour **6652 postes** publiés par le centre gestion et de formation de 2013 à 2023.

| Année | Nombre d'avis publiés | Nombre de poste |
|-------|-----------------------|-----------------|
| 2013  | 188                   | 238             |
| 2014  | 311                   | 514             |
| 2015  | 268                   | 397             |
| 2016  | 264                   | 420             |
| 2017  | 365                   | 665             |
| 2018  | 489                   | 709             |
| 2019  | 530                   | 796             |
| 2020  | 361                   | 719             |
| 2021  | 474                   | 670             |
| 2022  | 484                   | 704             |
| 2023  | 576                   | 820             |

L'année 2023 atteint un nouveau record avec ces **820 postes**, ou « emplois », publiés tous les emplois confondus (permanent ou temporaire, temps complet ou temps non complet et par spécialité), à la faveur de **576 publicités** (certaines publicités pouvant inclure plusieurs offres d'emplois).

b) L'étude des bilans nous démontre une augmentation de 16,48% (+ 116 postes) depuis 2022 à 2023.

### Comparaison du nombre de postes publiés de 2022 à 2023



### B) Statistique 1) Par spécialité

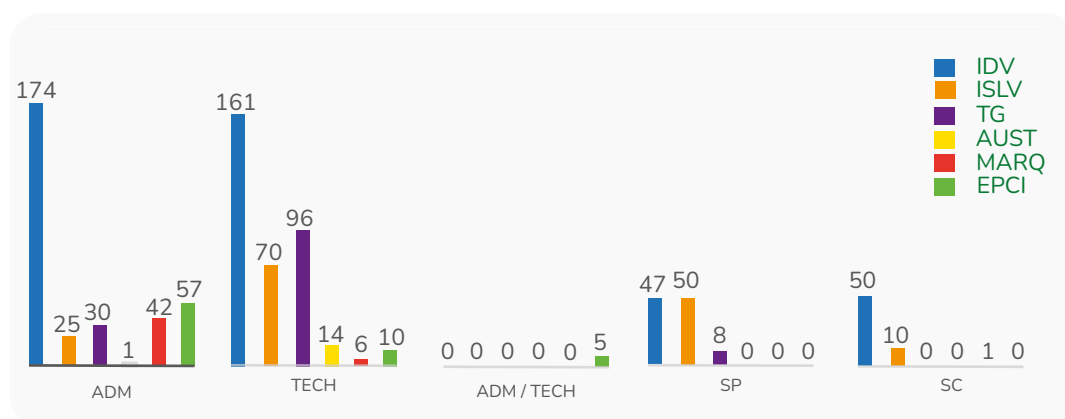
La spécialité technique prend la 1ère place au niveau du nombre de postes publiés avec ces 357 postes, ce qui représente environ 43.54% sur une totalité de 820 postes publiés.

Les EPCI ont lancé 5 annonces d'emploi dont la sélection de la spécialité se portait sur 2 choix possibles, c'est-à-dire (1) poste pour les spécialités administrative ou technique. Les missions et activités principales étaient en conséquence adaptées pour l'une comme pour l'autre spécialité.

Exemple : 1 Responsable Technique Adjoint – de formation technique ou administrative, organisé, avec une capacité d'adaptation et le sens des responsabilités, Bac ou BTS Transport & Logistique souhaité. Expérience en management fortement recommandée. (OE FENUA MA 2023-427 du 11/10/2023)

| Spécialités | ADM | TECH | ADM/TECH | SP  | SC | TOTAL |
|-------------|-----|------|----------|-----|----|-------|
| IDV         | 174 | 161  | 0        | 47  | 50 | 432   |
| ISLV        | 25  | 70   | 0        | 50  | 10 | 155   |
| TG          | 30  | 96   | 0        | 8   | 0  | 134   |
| AUST        | 1   | 14   | 0        | 0   | 0  | 15    |
| MARQ        | 5   | 6    | 0        | 0   | 1  | 12    |
| EPCI        | 57  | 10   | 5        | 0   | 0  | 72    |
| TOTAL       | 292 | 357  | 5        | 105 | 61 | 820   |

Voici une représentation graphique de la répartition du nombre de postes par spécialité et archipels.



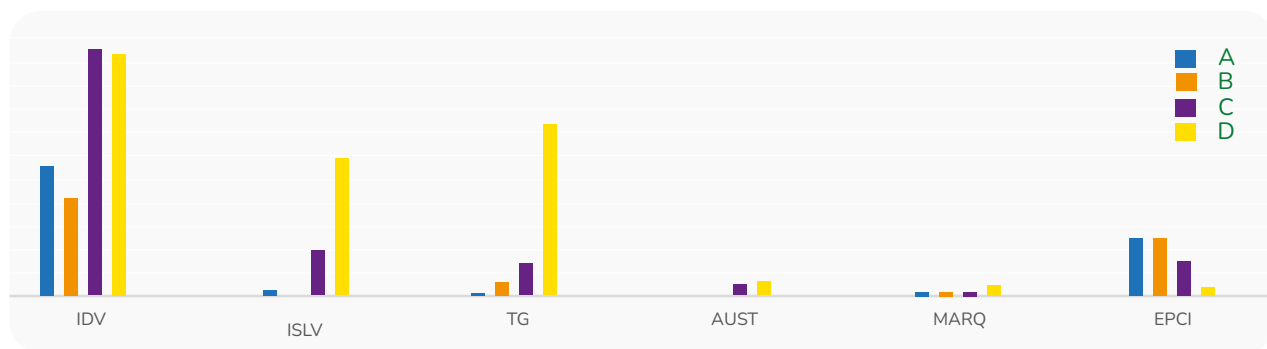
### 1) Par catégorie

Pour l'année 2023, la catégorie D (cadre d'emplois « exécution ») remporte la 1ère place avec 250 avis publiés, ce qui représente 43,40% de l'ensemble des publicités.

On remarque également que l'addition de la catégorie C (cadre d'emploi « application ») et de la catégorie D (cadre d'emplois « exécution ») représentent les 2/3 des offres d'emplois publiées.

| Catégories | IDV | ISLV | TG | AUST | MARQ | EPCI | TOTAL |
|------------|-----|------|----|------|------|------|-------|
| A          | 56  | 3    | 2  | 0    | 2    | 25   | 88    |
| B          | 43  | 0    | 6  | 0    | 2    | 25   | 76    |
| C          | 105 | 20   | 14 | 5    | 2    | 16   | 162   |
| D          | 103 | 58   | 74 | 6    | 5    | 4    | 250   |

Ci-dessous une représentation graphique des publications par catégorie et archipels.

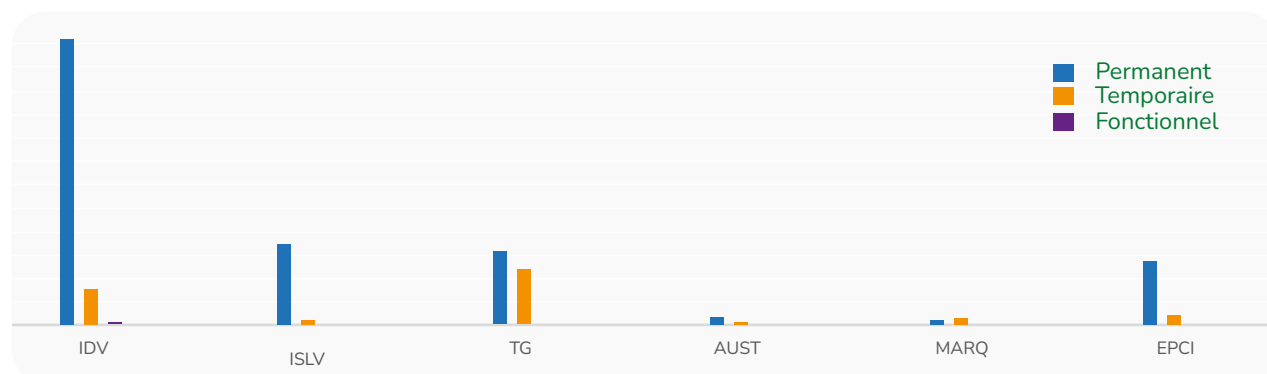


### 1) Par type de recrutement

Le nombre total de recrutement pour les postes permanents s'élève à 453 (78,65%), 122 (21,18%) pour les postes temporaires et 1 poste publié (0.17%) pour le type de recrutement « Fonctionnel ».

| Catégories  | IDV | ISLV | TG | AUST | MARQ | EPCI | TOTAL |
|-------------|-----|------|----|------|------|------|-------|
| Permanent   | 258 | 65   | 54 | 10   | 5    | 61   | 453   |
| Temporaire  | 48  | 16   | 42 | 1    | 6    | 9    | 122   |
| Fonctionnel | 1   | 0    | 0  | 0    | 0    | 0    | 1     |

Représentation graphique :



## C) BOURSE DE L'EMPLOI

Durant l'année 2023, les publications des offres d'emplois ont été assurées par l'équipe emploi du département statut, carrières et emploi communal du CGF à la demande et au besoin des collectivités. Avant toute publication des offres d'emplois un contrôle a été réalisé, suivi de l'attribution d'un numéro d'enregistrement et d'une publication dans la rubrique « Emploi » sur le site internet du CGF ([www.cgf.pf](http://www.cgf.pf)).

Les collectivités étaient accompagnées rigoureusement en termes de conseil juridique en recrutement et en conseil de rédaction des avis.

L'année 2023 est une année record pour la bourse de l'emploi communal avec 576 publicités d'offres d'emploi pour 820 postes, de 2022 à 2023 elle augmente de 16,48%.

**En dix ans (2013 à 2023), la bourse de l'emploi communal a publié 4310 avis pour 6652 postes au sein de la fonction publique communale.**



# LES RESSOURCES HUMAINES



# LES RESSOURCES HUMAINES

Le service des Ressources Humaines (RH) du Centre de Gestion et de Formation (CGF) a connu plusieurs évolutions significatives en 2023. Il ne comptait qu'un assistant de gestion RH, sans responsable dédié. Cet assistant était soutenu par les agents des finances, qui prenaient en charge certaines tâches RH, dont le traitement des salaires.

En mars 2023, l'arrivée d'un nouveau responsable RH a renforcé l'équipe, portant le nombre d'agents à deux. Le service RH est également accompagné par le Directeur général des services. Pour l'année 2023, les objectifs principaux incluaient :

- la collaboration avec le Directeur des finances et son équipe sur l'adoption du nouveau logiciel des gestions financières et de paie, « Millésime – BFC » ;
- La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour le personnel du CGF et l'adoption de la délibération avant le 31 décembre 2023 ;
- L'organisation d'un séminaire de cohésion du personnel sur deux jours, visant à renforcer l'esprit d'équipe à travers des méthodes d'accompagnement et des outils psychométriques tels que DISC VALEUR. Ce séminaire avait pour but de mieux comprendre les différents profils des agents, de favoriser la compréhension mutuelle et de renforcer la cohésion d'équipe.

Tout au long de l'année, le service RH a progressivement adopté le nouveau logiciel de paie BFC tout en continuant à utiliser l'ancien logiciel AGEDI, afin d'assurer une transition en douceur. Cette double gestion a permis de tester et d'intégrer le nouveau système. En fin d'année, le contrat avec AGEDI a été résilié, marquant l'adoption complète de BFC pour le traitement des salaires.

Ces initiatives ont permis au service RH de poursuivre ses missions tout en accompagnant des changements importants pour l'établissement.

## 1) EFFECTIFS

### I.1. Tableau des effectifs du CGF

Au 31/12/2022 :

L'effectif du CGF est de 30 agents (dont 3 fonctionnaires en détachement et 1 en disponibilité) sur 41 postes ouverts.

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre d'agent | Poste à pourvoir |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------------|
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 3              | 0                |
|                                | Conseiller qualifié  | 1              | 1                |
|                                | Conseiller           | 0              | 2                |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1              | 2                |
|                                | Lieutenant           | 1              | 0                |
|                                | Technicien           | 10             | 3                |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 2              | 1                |
|                                | Adjoint              | 11             | 2                |
| D - Exécution                  | Agent                | 1              | 0                |

Au 31/12/2023 :

L'effectif du CGF est de 34 agents (dont 3 fonctionnaires en détachement et 3 fonctionnaires en disponibilité) sur 48 postes ouverts.

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre d'agent | Poste à pourvoir |
|--------------------------------|----------------------|----------------|------------------|
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2              | 1                |
|                                | Conseiller qualifié  | 1              | 2                |
|                                | Conseiller           | 3              | 2                |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1              | 2                |
|                                | Lieutenant           | 1              | 0                |
|                                | Technicien           | 10             | 4                |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3              | 1                |
|                                | Adjoint              | 12             | 1                |
| D - Exécution                  | Agent                | 1              | 1                |

(réf. : délibération n° 18-2022 du 16 décembre 2022)

(réf. : délibération n° 19-2023 du 15 décembre 2023)

Au CGF, il y a 3 spécialités :

- Administrative
- Sécurité civile
- Technique

La spécialité « Administrative » l'emporte sur la majorité des emplois qui existent au CGF.

## I.2. Répartition des effectifs par mois pour l'année 2023

Du 01 au 31/01/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 4                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 0         | 0                                 | 2                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 22            | 0         | 5                                 | 2                                   |

### Du 01 au 28/02/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 5                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 0         | 1                                 | 2                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 22            | 0         | 7                                 | 2                                   |

### Du 01 au 31/03/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 5                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 1         | 1                                 | 2                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 23            | 1         | 7                                 | 2                                   |

### Du 01 au 30/04/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 5                                 | 0                                   |

|                               |                   |    |   |   |   |
|-------------------------------|-------------------|----|---|---|---|
| C - Conception et encadrement | Adjoint principal | 3  | 0 | 0 | 0 |
|                               | Adjoint           | 9  | 1 | 1 | 2 |
| D - Exécution                 | Agent             | 1  | 0 | 0 | 0 |
| Total                         |                   | 23 | 1 | 7 | 2 |

#### Du 01 au 31/05/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 10            | 1         | 1                                 | 2                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 24            | 1         | 9                                 | 2                                   |

#### Du 01 au 30/06/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 10            | 1         | 0                                 | 2                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 24            | 1         | 8                                 | 2                                   |

### Du 01 au 31/07/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 10            | 1         | 0                                 | 3                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 24            | 1         | 8                                 | 3                                   |

### Du 01 au 31/08/2025

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 1         | 1                                 | 3                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                          |                      | 23            | 1         | 9                                 | 3                                   |

### Du 01 au 30/09/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 1                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 6                                 | 0                                   |

|                               |                   |    |   |   |   |
|-------------------------------|-------------------|----|---|---|---|
| C - Conception et encadrement | Adjoint principal | 3  | 0 | 0 | 0 |
|                               | Adjoint           | 9  | 2 | 1 | 3 |
| D - Exécution                 | Agent             | 1  | 0 | 0 | 1 |
| Total                         |                   | 23 | 2 | 8 | 4 |

#### Du 01 au 31/10/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 0         | 2                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 5             | 0         | 6                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 2         | 1                                 | 3                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 1                                   |
| Total                          |                      | 23            | 2         | 9                                 | 4                                   |

#### Du 01 au 30/11/2023

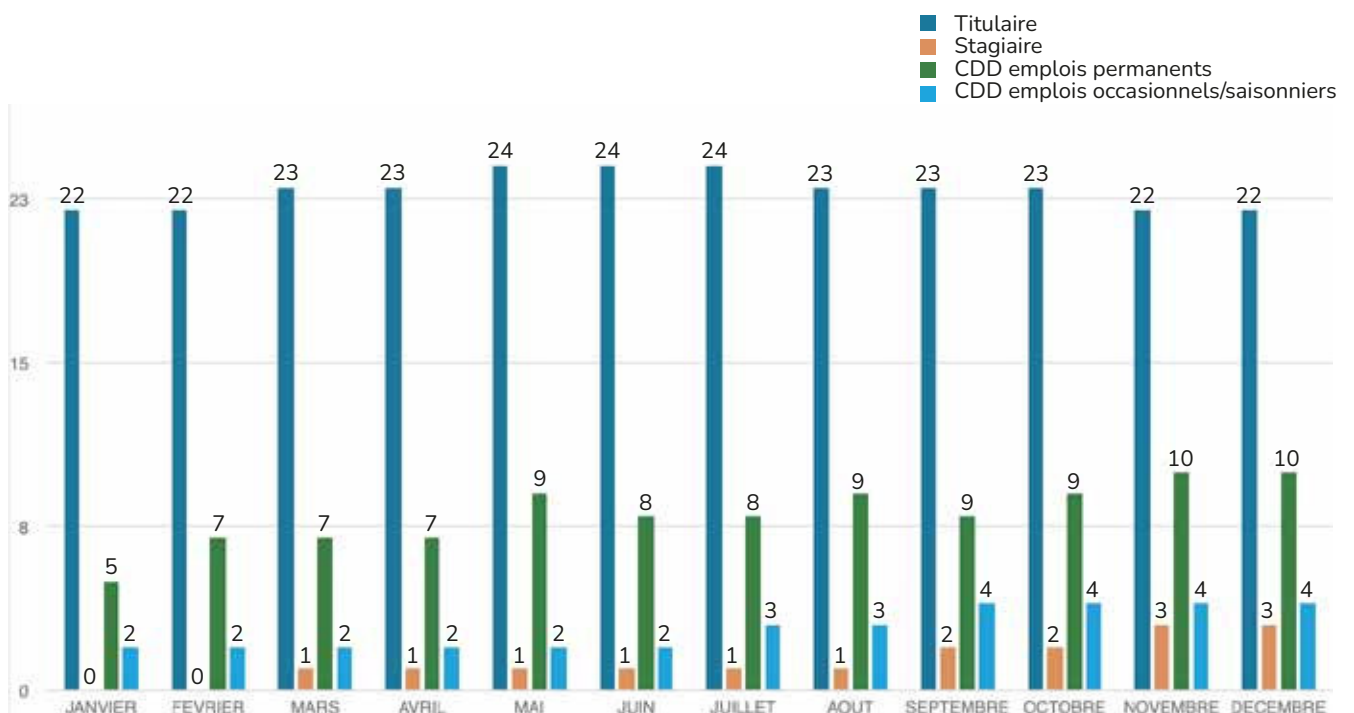
| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|--------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et encadrement  | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Conseiller           | 0             | 1         | 2                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                   | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Technicien           | 4             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et encadrement  | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                | Adjoint              | 9             | 2         | 1                                 | 3                                   |
| D - Exécution                  | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 1                                   |
| Total                          |                      | 22            | 3         | 10                                | 4                                   |

Du 01 au 31/12/2023

| Catégories<br>Cadres d'emplois   | Grades               | Fonctionnaire |           | CDD sur<br>un emploi<br>permanent | CDD sur<br>un emploi<br>occasionnel |
|----------------------------------|----------------------|---------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|                                  |                      | Titulaire     | Stagiaire |                                   |                                     |
| A - Conception et<br>encadrement | Conseiller principal | 2             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                  | Conseiller qualifié  | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                  | Conseiller           | 0             | 1         | 2                                 | 0                                   |
| B - Maîtrise                     | Technicien principal | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                  | Lieutenant           | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                  | Technicien           | 4             | 0         | 7                                 | 0                                   |
| C - Conception et<br>encadrement | Adjoint principal    | 3             | 0         | 0                                 | 0                                   |
|                                  | Adjoint              | 9             | 2         | 1                                 | 2                                   |
| D - Exécution                    | Agent                | 1             | 0         | 0                                 | 0                                   |
| Total                            |                      | 22            | 3         | 10                                | 2                                   |

Remarque : un agent au grade de « Technicien » relevant du cadre d'emplois « Maîtrise » a terminé son CDD le 13 décembre 2025.

### Répartition graphique des effectifs par mois

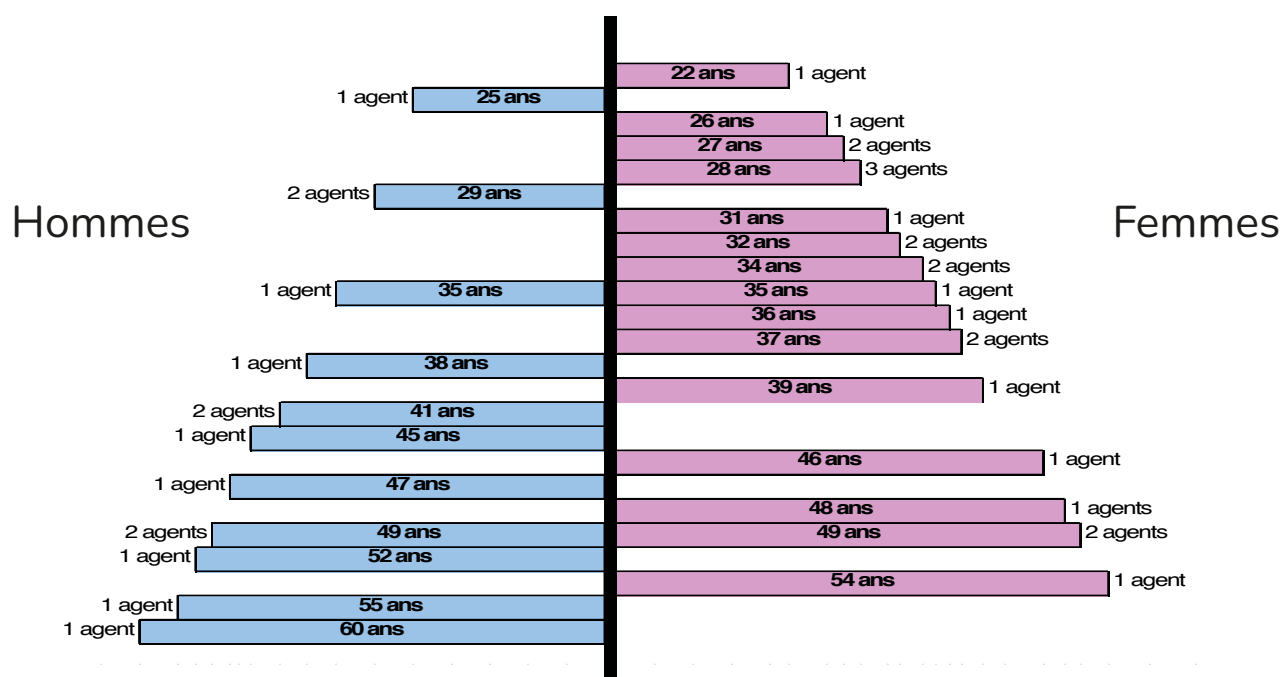


### I.2. Répartition par spécialité et par statut

| Spécialité      | Titulaire | Stagiaire | Contractuel | Total |
|-----------------|-----------|-----------|-------------|-------|
| Administrative  | 51%       | 8%        | 37%         | 96%   |
| Sécurité civile | 2%        | /         | /           | 2%    |
| Technique       | 2%        | /         | /           | 2%    |

### I.3. Pyramide des âges au 31 décembre 2023

Au 31 décembre 2023, le CGF compte parmi les agents 22 femmes et 14 hommes en fonction. L'âge moyen (compris entre 22 et 60 ans) est de 36 ans.



## 2) RECRUTEMENT

### II.1. Publication des offres

#### 20 offres d'emplois 2022

| Intitulé de poste                                                            | Nbre Poste | Catégorie | Grade                                                         | Spécialité                            | Type d'emploi |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Assistante de direction et chargé des CAP                                    | 1          | C         | Adjoint principal                                             | Administrative                        | Permanent     |
| Responsable des concours et conseiller en recrutement                        | 1          | B         | Technicien                                                    | Administrative                        | Permanent     |
| Responsable de formation                                                     | 1          | B         | Technicien                                                    | Administrative                        | Permanent     |
| DGS emploi fonctionnel                                                       | 1          | A         | Conseiller /<br>Conseiller qualifié /<br>Conseiller principal | Administrative                        | Permanent     |
| Responsable de formation                                                     | 1          | B         | Technicien /<br>Technicien principal                          | Administrative                        | Permanent     |
| Chargé(e) de communication                                                   | 1          | B         | Technicien /<br>Technicien principal                          | Administrative                        | Permanent     |
| Directrice de la formation                                                   | 1          | A         | Conseiller /<br>Conseiller qualifié /<br>Conseiller principal | Administrative                        | Permanent     |
| Responsable de formation en Sécurité Publique                                | 1          | B         | Technicien / Chef de classe normale                           | Administrative /<br>Sécurité publique | Permanent     |
| Responsable de formation                                                     | 1          | B         | Technicien                                                    | Administrative                        | Permanent     |
| Responsable de la sécurité et des systèmes d'information et de la logistique | 1          | B         | Administrative /<br>Technique                                 | Administrative /<br>Technique         | Temporaire    |

|                                                                                    |   |   |                                                               |                                       |            |
|------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| Directrice de la formation                                                         | 1 | A | Conseiller /<br>Conseiller qualifié /<br>Conseiller principal | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de formation en<br>Sécurité Publique                                   | 1 | B | Technicien / Chef de<br>classe normale                        | Administrative /<br>Sécurité publique | Permanent  |
| Responsable de formation                                                           | 1 | B | Technicien                                                    | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de la sécurité et<br>des systèmes d'information et de<br>la logistique | 1 | B | Administrative /<br>Technique                                 | Administrative /<br>Technique         | Temporaire |
| Directeur de la formation                                                          | 1 | A | Conseiller /<br>Conseiller qualifié /<br>Conseiller principal | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de la sécurité et<br>des systèmes d'information et de<br>la logistique | 1 | B | Technicien                                                    | Administrative /<br>Technique         | Temporaire |
| Responsable de formation en<br>sécurité publique                                   | 1 | B | Technicien / Chef de<br>service de classe<br>normale          | Administrative /<br>Sécurité publique | Permanent  |
| Directeur du Statut, des<br>Carrières et de l'Emploi<br>communal                   | 1 | A | Conseiller /<br>Conseiller qualifié /<br>Conseiller principal | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de richesses et<br>ressources humaines                                 | 1 | B | Technicien /<br>Technicien principal                          | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de formation en<br>sécurité publique                                   | 1 | B | Technicien / Chef de<br>service de classe<br>normale          | Administrative                        | Permanent  |
| Assistant auprès de la direction<br>de la formation                                | 1 | C | Adjoint principal                                             | Administrative                        | Permanent  |
| Chargé(e) de communication                                                         | 1 | B | Technicien /<br>Technicien principal                          | Administrative                        | Permanent  |
| Responsable de la sécurité et<br>des systèmes d'information et de<br>la logistique | 1 | B | Technicien                                                    | Administrative /<br>Technique         | Permanent  |
| Responsable de formation en<br>Sécurité publique                                   | 1 | B | Technicien / Chef de<br>service de classe<br>normale          | Administrative /<br>Sécurité publique | Permanent  |

#### 18 offres d'emplois 2023

| Intitulé de poste                                   | Nbre<br>poste | Catégorie | Grade      | Spécialité     | Type<br>d'emploi | Nombre de<br>candidature | Résultat    |
|-----------------------------------------------------|---------------|-----------|------------|----------------|------------------|--------------------------|-------------|
| Responsable de<br>formation                         | 1             | B         | Technicien | Administrative | Permanent        | 4                        | 1 retenu    |
| Responsable de<br>formation en<br>sécurité publique | 1             | B         | Technicien | Administrative | Permanent        | 4                        | Infructueux |
| Assistant de<br>formation                           | 1             | C         | Adjoint    | Administrative | Permanent        | 14                       | 1 retenu    |
| Responsable de<br>formation                         | 1             | B         | Technicien | Administrative | Permanent        | 4                        | 1 retenu    |

|                                                            |   |   |                                                         |                |            |    |             |
|------------------------------------------------------------|---|---|---------------------------------------------------------|----------------|------------|----|-------------|
| Secrétaire administrative                                  | 1 | C | Adjoint                                                 | Administrative | Permanent  | 29 | 1 retenu    |
| Directeur général adjoint des services                     | 1 | A | Conseiller principal                                    | Administrative | Permanent  | 3  | 1 retenu    |
| Juriste                                                    | 2 | B | Technicien/ Technicien principale                       | Administrative | Temporaire | 0  | Infructueux |
| Chargée des affaires générales                             | 1 | C | Adjoint                                                 | Administrative | Permanent  | 19 | Infructueux |
| Juriste                                                    | 2 | B | Technicien/ Technicien principal                        | Administrative | Permanent  | 4  | 1 retenu    |
| Chargé(e) des relations institutionnelles                  | 1 | A | Conseiller / Conseiller qualifié / Conseiller principal | Administrative | Permanent  | 2  | 1 retenu    |
| Directeur du Statut, des carrières et de l'emploi communal | 1 | A | Conseiller / Conseiller qualifié / Conseiller principal | Administrative | Permanent  | 4  | Infructueux |
| Chef(fe) de service Dynamiques Professionnelles            | 1 | A | Conseiller                                              | Administrative | Permanent  | 3  | 1 retenu    |
| Juriste                                                    | 1 | A | Conseiller / Conseiller qualifié                        | Administrative | Permanent  | 7  | 1 retenu    |
| Juriste                                                    | 1 | B | Technicien / Technicien principal                       | Administrative | Permanent  | 1  | Infructueux |
| Responsable des examens professionnels                     | 1 | B | Technicien                                              | Administrative | Permanent  | 9  | 1 retenu    |
| Correspondant informatique                                 | 1 | C | Adjoint                                                 | Administrative | Permanent  | 1  | 1 retenu    |
| Juriste                                                    | 1 | B | Technicien / Technicien principal                       | Administrative | Permanent  | 0  | Infructueux |
| Assistant de formation en sécurité publique                | 1 | C | Adjoint principal                                       | Administrative | Permanent  | 13 | Infructueux |

## II.2. Comparaison 2022 et 2023

Pour l'année 2022, il y a eu 20 publications d'offres d'emplois dont 9 candidats retenus parmi ses offres, réparties comme suit :

- 4 en qualité de CDD
- 2 en qualité de fonctionnaire (par voie de mutation externe)
- 3 en qualité de fonctionnaire (par voie de mutation interne)



|                              |
|------------------------------|
| 20 offres d'emplois publiées |
| 4 offres catégorie A         |
| 14 offres catégorie B        |
| 2 offres catégorie C         |
| 9 retenus                    |
| 11 offres infructueuses      |

Pour l'année 2023, il y a eu 18 publications d'offres d'emplois dont 11 candidats retenus parmi ses offres, réparties comme suit :

- 4 en qualité de CDD
- 1 en qualité de fonctionnaire (mutation interne)
- 6 en qualité de fonctionnaire stagiaire



|                              |
|------------------------------|
| 18 offres d'emplois publiées |
| 5 offres catégorie A         |
| 8 offres catégorie B         |
| 5 offres catégorie C         |
| 11 retenus                   |
| 7 offres infructueuses       |

### 3) MOUVEMENT DU PERSONNEL

Au cours de l'année 2023, plusieurs mouvements de personnel ont été enregistrés au sein du CGF, reflétant les dynamiques de mobilité interne, de changement de cadre d'emploi et mobilité externe.

#### Mutation interne

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre d'agent |
|--------------------------------|----------------------|----------------|
| A- Conception et encadrement   | Conseiller principal | 1              |
| B - Maîtrise                   | Technicien           | 1              |

#### Nomination par voie de mutation :

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades            | Nombre d'agent |
|--------------------------------|-------------------|----------------|
| C- Application                 | Adjoint principal | 1              |

### Détachement de longue durée :

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre d'agent |
|--------------------------------|----------------------|----------------|
| B - Maîtrise                   | Conseiller principal | 1              |
|                                | Technicien           | 1              |

Deux fonctionnaires de catégorie B sont en détachement de longue durée auprès de la Polynésie française. Le premier agent est en détachement depuis 2021 et l'autre depuis 2022. Pour l'année 2023, ces agents n'ont pas prévu de réintégrer leurs postes d'origines, étant satisfaits de leurs postes actuels.

### Détachement de droit pour effectuer un stage préalable à la titularisation :

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades     | Nombre d'agent |
|--------------------------------|------------|----------------|
| B - Maîtrise                   | Technicien | 1              |

A la suite de la réussite de son concours interne de catégorie A et selon le besoin de l'établissement, un agent a été nommé sur un poste correspondant à cette nouvelle catégorie. Elle a été détachée de son cadre d'emplois de « Maîtrise » afin de réaliser un stage obligatoire préalable à sa titularisation dans son nouveau cadre d'emplois de catégorie A.

### Mise en disponibilité pour convenances personnelles :

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre<br>d'agent | Durée  |
|--------------------------------|----------------------|-------------------|--------|
| A- Conception et encadrement   | Conseiller principal | 1                 | 1 an   |
| C- Application                 | Adjoint              | 1                 | 1 an   |
| C- Application                 | Adjoint              | 1                 | 5 mois |

### Réintégration après un congé parental\*

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades  | Nombre d'agent |
|--------------------------------|---------|----------------|
| C- Application                 | Adjoint | 1              |

\* Congé parental du 14 novembre 2022 au 13 mai 2023

## Radiation des effectifs

| Catégories<br>Cadres d'emplois | Grades               | Nombre d'agent |
|--------------------------------|----------------------|----------------|
| A- Conception et encadrement   | Conseiller principal | 1              |

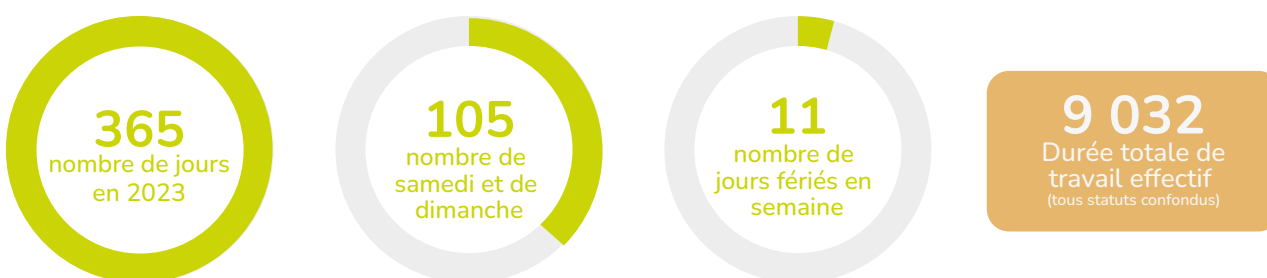
Il y a eu une radiation des effectifs car l'agent est parti à la retraite.

## 4) TAUX DE « TURNOVER »

| Catégories                                          | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------------------------|------|------|
| Évolution de carrière<br>(mutation, concours, etc.) | 5    | 0    |
| Retraite                                            | 0    | 1    |
| Départ pour insatisfaction<br>professionnelle       | 0    | 0    |
| Taux (%)                                            | 13%  | 2%   |

## 5) ABSENCES

### 5.1. Arrêt de travail



### Nombre de jour d'arrêts par type de contrat :

| Fonctionnaires titulaires | Fonctionnaires stagiaires | Agents en CDD         |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 268 jours soit 2,97%      | 21 jours soit 0,23%       | 70.5 jours soit 0,78% |

Les fonctionnaires titulaires représentent la part la plus élevée du nombre de jours d'arrêts, avec un total de 268 jours sur l'année. Les agents en CDD, bien qu'en contrat temporaire, totalisent également un nombre significatif de jours d'absence (70.5 jours), tandis que les stagiaires, avec seulement 21 jours, ont eu des arrêts beaucoup moins fréquents. Cela pourrait indiquer une meilleure stabilité de santé pour les stagiaires ou une pression à limiter les absences en raison de leur «période d'essai.»

Répartition du nombre de personnes arrêtées – par nombre d’arrêts

| Nombre d’arrêts | Fonctionnaire titulaire | Fonctionnaire stagiaire | CDD |
|-----------------|-------------------------|-------------------------|-----|
| 0               | 6                       | 0                       | 4   |
| 1               | 2                       | 0                       | 5   |
| 2               | 3                       | 1                       | 3   |
| 3               | 7                       | 0                       | 1   |
| 4               | 2                       | 0                       | 1   |
| 5               | 2                       | 0                       | 1   |
| 6               | 1                       | 0                       | 1   |
| 7               | 1                       | 0                       | 0   |
| 8               | 1                       | 0                       | 0   |

Les données présentées montrent le nombre de jours d’arrêts de travail pour différentes catégories de personnel (fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires et agents en CDD).

Voici quelques points principaux à retenir :

**Absence d’arrêts de travail :** Dix personnes (réparties dans les différentes catégories de personnel) n’ont eu aucun arrêt de travail durant toute l’année 2023, ce qui montre un noyau d’agents sans interruption de service.

**Fréquence des arrêts :** Le nombre d’arrêts de travail le plus souvent constaté se situe entre 1 et 3 arrêts. Cette tendance concerne une majorité d’agents, quelle que soit leur catégorie. Cela montre que, pour la plupart des agents ayant eu des absences, les arrêts sont relativement peu fréquents.

**Arrêts multiples et cas particuliers :** Au-delà de 3 arrêts, on observe une diminution du nombre d’agents concernés. Les arrêts fréquents, de 5 à 8 jours, sont peu communs et concernent généralement un très faible nombre d’agents. Ce phénomène pourrait refléter des situations de santé particulières ou des absences pour des raisons spécifiques.

**Catégories d’agents et impact :** Les fonctionnaires titulaires, semblent représenter la plus grande proportion des arrêts multiples. En revanche, chez les fonctionnaires stagiaires et les agents en CDD, les arrêts au-delà de 3 jours sont rares.

Répartition du nombre de personnes arrêtées – par nombre de jours d’arrêts

| Par tranche le nombre de jours d'arrêts | Fonctionnaire titulaire | Fonctionnaire stagiaire | CDD |
|-----------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----|
| De 0 à 5 jours                          | 4                       | 0                       | 7   |
| De 6 à 15 jours                         | 9                       | 0                       | 3   |
| De 16 à 25 jours                        | 4                       | 1                       | 1   |
| De 26 à 35 jours                        | 0                       | 0                       | 0   |
| De 36 à 45 jours                        | 0                       | 0                       | 0   |
| De 46 jours et plus                     | 2                       | 0                       | 0   |

0 et 15 jours par an. Cela reflète une tendance aux absences brèves, comme les arrêts pour des maladies mineures.

Deux fonctionnaires titulaires ont dépassé les 46 jours d'arrêt sur l'année. Ces cas de longue durée sont isolés et peuvent être liés à des affections de longue durée ou à des raisons médicales spécifiques.

#### Coût financier des jours non travaillés

| Statuts                 | Montant par statut | Montant global  |
|-------------------------|--------------------|-----------------|
| Fonctionnaire titulaire | 2 872 287 F CFP    | 3 550 151 F CFP |
| Fonctionnaire stagiaire | 127 769 F CFP      |                 |
| CDD                     | 550 095 F CFP      |                 |

#### Comparaison des arrêts en 2022 et 2023



2023

41

agents

96

arrêts

359.5

jours d'arrêts

3 550 151

F CFP

**Calcul des ratios :**

| Année | Nombre d'arrêts par agent | Nombre de jours d'arrêt par agent |
|-------|---------------------------|-----------------------------------|
| 2022  | 2.41                      | 8.41                              |
| 2023  | 2.34                      | 8.77                              |

Bien que le nombre d'agents (+4) et le nombre d'arrêts (+7) aient augmenté en 2023, le nombre moyen d'arrêts par agent a légèrement diminué (de 2.41 à 2.34 arrêts).

En revanche, le nombre moyen de jours d'arrêt par agent a légèrement augmenté (de 8.41 à 8.77 jours, soit +0.36).

Même si le nombre d'agents a augmenté en 2023, le taux d'absentéisme reste relativement stable, ce qui montre une cohérence entre l'évolution des effectifs et celle des absences.

**5.2. Autres absences****Les autorisations spéciales d'absences (ASA)**

|                      |          |
|----------------------|----------|
| Événements familiaux | 30 jours |
| Mandat élu           | 5 jours  |

**Les congés**

|                 |           |
|-----------------|-----------|
| Congé annuel    | 821 jours |
| Congé parental  | 130 jours |
| Congé Maternité | 111 jours |

**Absences justifiées**

|              |           |
|--------------|-----------|
| En formation | 108 jours |
| Mission      | 133 jours |
| Récupération | 220 jours |
| Télétravail  | 4 jours   |

## 6) CHARGES DU PERSONNEL

La masse salariale représente l'ensemble des dépenses relatives au personnel, incluant les salaires, primes et cotisations sociales versés aux agents.

### Détail des charges du personnel :

*En millions de francs CFP*

| Libellé          | 2019  | 2020 | 2021  | 2022  | 2023  |
|------------------|-------|------|-------|-------|-------|
| Personnel<br>CGF | 135.4 | 158  | 195.8 | 179.8 | 183.7 |

Après une baisse notable des charges du personnel entre 2021 et 2022 (-16 millions de F CFP, soit - 8.2%), une reprise à la hausse est constatée en 2023.

En 2023, les charges du personnel s'élèvent à 183 756 483 francs CFP. Par rapport à 2022, cela représente une augmentation de 3.9 millions de francs CFP, soit une hausse de +2.2 %.

Cette augmentation peut s'expliquer par plusieurs facteurs possibles, tels que :

- **Évolution de carrière** : les avancements d'échelon (à l'ancienneté maximale et de réduction d'ancienneté) conformément aux dispositions statutaires. Il y a eu 12 avancements d'échelon ;
- **Recrutement** soit pour des remplacements d'absence ou soit pour renforcer les services ;



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

**CGF.PF**