



PRESIDENCE

POLYNESIE FRANÇAISE

---

SERVICE DU PERSONNEL  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

.....

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES AU GRADE  
D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup>  
CLASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA  
POLYNESIE FRANCAISE

**EXERCICES A PARTIR D'UN CAS  
PRATIQUE SUSCEPTIBLE D'ETRE  
RENCONTRE DANS L'ACTIVITE  
D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL**

**Mardi 20 juillet 2010**

**(Durée : 2 heures)**

**Aucun document n'est autorisé**

Le sujet comporte 17 pages.

## I. A l'aide des documents 1 à 4, répondez aux questions suivantes :

3) 1) La mairie de Pirae souhaite déposer un dossier en vue de recruter un volontaire au développement pour effectuer des travaux de secrétariat en remplacement d'un agent en congés pour cause de maternité.

La demande peut -elle être accueillie favorablement ? Motivez votre réponse.

2) Melle POSE vient d'obtenir un Master II en droit du travail et voudrait compléter son cursus universitaire par une formation pratique. Le service du travail serait disposé à l'accueillir pour une durée de six mois.

4) a) Melle POSE a entendu parler de plusieurs dispositifs d'insertion à l'emploi. Elle voudrait savoir lequel, entre le « corps des volontaires au développement » et la « convention pour l'insertion par l'activité » correspond à sa situation.

2) b) Elle désire également connaître le montant des indemnités qui pourraient lui être versées.

Motivez vos réponses.

2) 3) M VAILLANT, gérant d'une entreprise comprenant cinq salariés, est spécialisé dans la vente de composants électroniques. Il souhaite accueillir dans son entreprise une personne sans emploi dans le cadre du dispositif CPIA.

La demande peut-elle être accueillie favorablement ? Motivez votre réponse.

## II . A l'aide des documents 5 et 6, répondez aux questions suivantes :

4,5) 1) Quels sont les effets sur la santé d'une exposition au mercure trop élevée ?

4,5) 2) Quelles sont les mesures de prévention qui peuvent être préconisées ?

**Document 1 :** Loi du pays n° 2006-7 du 20 février 2006 relative à la convention pour l'insertion par l'activité (CPIA) – page 1 à 2 ;

**Document 2 :** Arrêté n° 148 CM du 24 février 2009 portant application de la mesure « convention pour l'insertion par l'activité » (CPIA) – page 3 à 5 ;

**Document 3 :** Loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé « corps de volontaires au développement » - page 6 à 8 ;

**Document 4 :** Arrêté n° 1991 CM du 4 novembre 2009 portant application de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé « corps de volontaires au développement » - page 9 à 10 ;

**Document 5 :** Rapport sur l'évaluation de l'exposition prénatale aux métaux lourds chez les nouveaux-nés de Polynésie française – page 11 à 16 ;

**Document 6 :** Article du 25 janvier 2001 par l'AFP intitulé : « Mercure : Le Japon va continuer à manger du thon malgré les craintes aux USA ».

# PARTIE OFFICIELLE

## ACTES DES INSTITUTIONS DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

### ACTES DE L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

#### LOIS DU PAYS

#### LOI DU PAYS n° 2006-7 du 20 février 2006 relative à la convention pour l'insertion par l'activité (CPIA).

NOR : EMP050032LP

Après avis du haut conseil de la Polynésie française,

Après avis du Conseil économique, social et culturel,

L'assemblée de la Polynésie française a adopté,

Vu la décision du Conseil d'Etat n° 286584 du 1er février 2006,

Le Président de la Polynésie française promulgue la loi du pays dont la teneur suit :

Article 1er.— Il est institué une mesure d'insertion intitulée "convention pour l'insertion par l'activité", ci-après dénommée CPIA, en faveur des personnes sans emploi et ouvrant droit à une indemnité versée au bénéficiaire, en contrepartie d'une activité pour un volume horaire déterminé.

Art. 2.— Les travaux exécutés dans le cadre du dispositif CPIA doivent correspondre au développement d'activités économiques, artistiques, culturelles ou d'utilité publique et présenter un intérêt pédagogique pour le bénéficiaire.

Art. 3.— Le dispositif CPIA peut être mis en œuvre au profit de personnes âgées de dix-huit à cinquante-cinq ans, sans emploi en Polynésie française depuis au moins six mois et inscrites de manière régulière au régime de la solidarité.

Art. 4.— Les bénéficiaires du dispositif CPIA sont affiliés au régime accidents du travail et maladies professionnelles dans des conditions identiques à celles appliquées aux élèves de l'enseignement technique et aux stagiaires de la formation professionnelle. A ce titre, ils bénéficient des prestations en nature, du maintien de l'indemnité durant l'arrêt de travail et d'une rente en cas d'incapacité permanente partielle de travail ou de décès.

Art. 5.— Les personnes physiques ou morales, ci-après dénommées "organismes d'accueil", pouvant accueillir des bénéficiaires du CPIA sont :

- les associations régies par la loi de 1901 ;
- les coopératives ;
- les communes des archipels des îles Sous-le-Vent, des Marquises, des Australes et des Tuamotu-Gambier, afin de tenir compte d'un nombre moindre d'entreprises du secteur marchand dans ces archipels ;

- les exploitations à caractère familial des secteurs de l'agriculture, de l'artisanat et de la mer ;
- les entreprises du secteur marchand ayant au plus trois salariés.

Art. 6.— Les exploitations à caractère familial et les entreprises du secteur marchand ayant au plus trois salariés ne pourront bénéficier de plus de deux dispositifs CPIA simultanément.

Art. 7.— Les associations régies par la loi de 1901, les coopératives et les entreprises du secteur marchand ayant au plus trois salariés doivent justifier qu'elles sont à jour du versement de leurs cotisations à la Caisse de prévoyance sociale.

Les exploitations à caractère familial des secteurs de l'agriculture, de l'artisanat et de la mer doivent pouvoir produire leur carte professionnelle délivrée par l'organisme concerné.

Art. 8.— Les entreprises ayant procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze mois précédant la demande d'accueil sont exclues de la présente mesure. S'il apparaît que la mesure a été précédée d'un tel licenciement, la convention peut être dénoncée par la Polynésie française. En cas de dénonciation, l'organisme d'accueil est tenu de rembourser l'intégralité des sommes que la Polynésie française doit verser au bénéficiaire au titre du CPIA.

Art. 9.— Toute activité effectuée au-delà de la durée horaire fixée par le cadre réglementaire est interdite et, en conséquence, ne donne pas lieu à indemnisation.

Art. 10.— La mise en œuvre de cette mesure d'insertion donne lieu à la passation d'une convention tripartite entre l'organisme d'accueil, le bénéficiaire et la Polynésie française.

Art. 11.— Cette convention est établie pour une durée de huit mois dans les îles du Vent et de douze mois dans les autres archipels. Cette durée plus longue dans les archipels autres que celui des îles du Vent est justifiée par la situation de l'emploi moins favorable dans ces archipels, telle qu'elle résulte du dernier recensement de la population de la Polynésie française.

Pour les associations et les entreprises dont le siège social est situé dans un archipel différent de celui du lieu d'exécution de l'activité exercée, la durée de la convention est

déterminée en fonction du lieu d'accomplissement de l'activité.

Art. 12.— La convention peut être renouvelée une fois par voie d'avenant.

Art. 13.— Pendant la durée de la convention, l'organisme d'accueil est responsable de l'encadrement du bénéficiaire et de ses conditions d'activité, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, telles qu'elles sont définies par la réglementation en vigueur. A ce titre, l'organisme d'accueil désigne un tuteur chargé de veiller au respect des termes de la convention.

Art. 14.— Sauf cas de force majeure, tout organisme d'accueil prenant des dispositions contraires à la bonne exécution de la convention peut être tenu au remboursement des indemnités mensuelles versées au bénéficiaire, à compter de la date du dysfonctionnement jusqu'au terme de la convention.

Art. 15.— La convention peut être résiliée par l'administration en cas d'inexécution totale ou partielle de ses engagements par l'organisme d'accueil. Tout organisme d'accueil qui prend des dispositions contraires à la bonne application du dispositif peut être exclu du bénéfice des aides de la Polynésie française pendant au moins une année.

En cas de rupture de la convention à l'initiative de l'administration ou de l'organisme d'accueil, les indemnités à venir restent acquises au bénéficiaire, à charge pour l'administration de lui proposer une nouvelle convention. Toutefois, en cas de rejet de la nouvelle convention par le bénéficiaire, celui-ci perdrait le maintien du versement des indemnités à courir.

Art. 16.— La délibération n° 96-106 APF du 12 septembre 1996 modifiée instituant le dispositif d'insertion des jeunes (DIJ) et la délibération n° 2001-22 APF du 8 février 2001 modifiée instituant le chantier d'intérêt général (CIG) sont abrogées. Toutefois, les conventions en cours de validité, auxquelles s'appliquent les dispositions des articles 14 et 15 ci-dessus, continuent de produire leurs effets jusqu'à leurs termes.

Art. 17.— L'attribution des conventions est effectuée dans la limite des crédits votés.

Art. 18.— Des arrêtés pris en conseil des ministres préciseront les modalités d'application de la présente loi du pays.

Le présent acte sera exécuté comme loi du pays.

Fait à Papeete, le 20 février 2006.  
Oscar Manutahi TEMARU.

#### Travaux préparatoires :

- Avis n° 10-2005 HCPF du 3 juin 2005 du haut conseil de la Polynésie française ;
- Avis n° 4-2005 du 9 septembre 2005 du Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n° 780 CM du 16 septembre 2005 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
- Rapport n° 3-2005 du 22 septembre 2005 de M. Myron Mataoa, rapporteur du projet de loi du pays ;
- Adoption en date du 6 octobre 2005 ;
- Publication à titre d'information au JOPF n° 34 NS du 17 octobre 2005.

### DELIBERATIONS DE L'ASSEMBLEE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE OU DE LA COMMISSION PERMANENTE

AVIS n° 2006-2 A/APF du 9 février 2006 sur le projet d'ordonnance portant extension des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics.

L'assemblée de la Polynésie française,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la lettre n° 1805 DRCL du 28 décembre 2005 du haut-commissaire de la République soumettant à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française un projet d'ordonnance portant extension des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics ;

Vu l'arrêté n° 91 CM du 1er février 2006 relatif à un vœu émis sur le projet d'ordonnance portant extension des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics ;

Vu la lettre n° 445-2006 APF/SG du 27 janvier 2006 portant convocation en séance des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu le rapport n° 28-2006 du 3 février 2006 de la commission des institutions et des relations internationales ;

Dans sa séance du 9 février 2006,

Emet l'avis suivant :

Le projet d'ordonnance portant extension des première, deuxième et cinquième parties du code général des collectivités territoriales aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics recueille un avis défavorable de l'assemblée de la Polynésie française, pour les raisons suivantes :

#### Motifs tenant aux conditions de la saisine

Compte tenu de l'ampleur et de la complexité du dossier, le projet aurait dû être accompagné d'un projet de texte consolidé des dispositions du CGCT telles que rendues applicables à la Polynésie française.

L'absence d'une étude d'impact ne permet de connaître ni les incidences juridiques et financières d'une telle réforme qui va affecter de manière significative le fonctionnement des communes de la Polynésie française, ni les mesures d'accompagnement rendues nécessaires.

Les élus à l'assemblée regrettent vivement que l'Etat ne soumette son projet qu'au terme de la période d'habilitation

**ARRETE n° 148 CM du 24 février 2006 portant application  
de la mesure "convention pour l'insertion par l'activité" (CPIA).  
(JOPF du 2 mars 2006, n° 9, p. 720)**

modifié :

- Arrêté n° 260 CM du 22 février 2007 ; JOPF du 1<sup>er</sup> mars 2007, n° 9, p. 683 (1)

Le Président de la Polynésie française,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la fonction publique, chargé de la réforme de l'administration,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 2 PR du 7 mars 2005 modifié portant nomination du vice-président et des autres ministres du gouvernement de la Polynésie française, et déterminant leurs fonctions ;

Vu la délibération n° 99-208 APF du 18 novembre 1999 portant création d'un service dénommé "service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles" ;

Vu la loi du pays n° 2006-7 du 20 février 2006 relative à la convention pour l'insertion par l'activité (CPIA) ;

Le conseil des ministres en ayant délibéré dans sa séance du 22 février 2006,

Arrête :

Article 1er.— Les personnes morales ou physiques visées à l'article 5 de la loi du pays n° 2006-7 du 20 février 2006 susvisée, ci-après dénommées "organisme d'accueil", qui souhaitent accueillir une (des) personne(s) dans le cadre de la mesure "convention pour l'insertion par l'activité", doivent déposer un dossier de demande au service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI).

Art. 2.— Les entreprises du secteur privé et les coopératives doivent joindre au dossier de demande :

- une attestation d'inscription au répertoire territorial des entreprises délivrée depuis moins de trois mois ;
- les ordres de recettes de l'organisme d'accueil délivrés par la Caisse de prévoyance sociale pour les 6 mois précédant la demande, pour l'employeur ayant déjà des salariés, ou une attestation "non-affiliation employeur" délivrée par la Caisse de prévoyance sociale si l'organisme n'a pas encore de salariés ;
- une attestation délivrée par la Caisse de prévoyance sociale certifiant que l'organisme d'accueil est à jour du versement de ses cotisations sociales ;
- une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas été procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze derniers mois précédant la demande ;
- une copie de la déclaration au registre du commerce pour les personnes physiques ou morales qui ont l'obligation de s'y inscrire ;
- une copie de la carte professionnelle agricole pour les entreprises agricoles ;
- une copie de la carte de pêcheur lagonaire, de la licence de pêche, de la carte de producteur d'huîtres perlières ou de la carte de producteur de perles de culture de Tahiti pour les entreprises des secteurs concernés.

Art. 3.— Les associations régies par la loi de 1901 doivent joindre au dossier de demande :

- une copie des statuts ;
- une copie de la dernière composition du bureau parue au *Journal officiel* de la Polynésie française ;
- une attestation d'inscription au répertoire territorial des entreprises délivrée depuis moins de trois mois ;
- les ordres de recettes de l'association délivrés par la Caisse de prévoyance sociale pour les 6 mois précédant la demande, pour l'association ayant déjà des salariés, ou une attestation "non-affiliation employeur" délivrée par la Caisse de prévoyance sociale si l'association n'a pas encore de salariés ;
- une attestation délivrée par la Caisse de prévoyance sociale certifiant que l'association est à jour du versement de ses cotisations sociales ;
- une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas été procédé à un licenciement pour motif économique au cours des douze derniers mois précédant la demande.

Art. 4.— Le demandeur d'emploi qui souhaite bénéficier de la mesure "convention pour l'insertion par l'activité" doit déposer au SEFI une demande accompagnée des pièces suivantes :

- une fiche d'inscription au SEFI dûment renseignée ou une attestation d'inscription au SEFI délivrée depuis moins de trois mois ;
- une copie d'une pièce d'identité ;
- une attestation sur l'honneur déclarant qu'il est sans emploi en Polynésie française depuis plus de six mois ;
- un relevé d'identité bancaire ou postal récent ;
- un justificatif d'affiliation au régime de solidarité.

Art. 5.— La durée hebdomadaire de l'activité est fixée à trente heures.

Art. 6 (remplacé, Ar n° 260 CM du 22/02/2007).— L'indemnité mensuelle versée au bénéficiaire par la Polynésie française est fixée à :

- pour les personnes de 18 ans et plus et de moins de 26 ans : 65 000 F CFP ;
- pour les personnes de 26 ans et plus et de moins de 55 ans : 85 000 F CFP.

Le montant de l'indemnité est fixé en fonction de l'âge du bénéficiaire au démarrage de la convention et maintenu durant toute sa durée.

Cette indemnisation est versée sur production au SEFI des comptes-rendus d'activité qui lui sont transmis par l'organisme d'accueil. Ces comptes-rendus sont conservés par le SEFI.

Art. 7.— Cette indemnisation est calculée en fonction du temps d'activité effectif et versée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité du premier mois est versée à titre d'avance après signature de la convention et après démarrage effectif de l'activité ;
- les indemnités des mois suivants dits "n + 1" sont versées en fonction du temps d'activité et/ou de présence du mois précédent dit "n" ;
- le solde des sommes dues au *pro rata* du temps d'activité et/ou de présence effectif s'impute au plus tard sur le paiement du dernier mois d'activité.

Art. 8.— Les conventions prévues à l'article 10 de la loi du pays n° 2006-7 du 20 février 2006 susvisée comportent en pièces jointes les modèles du compte-rendu d'activité mensuel. Le compte-

rendu d'activité du dernier mois de la mesure doit comporter la mention de l'embauche ou non du bénéficiaire par l'organisme d'accueil.

Art. 9.— En cas d'absence ou d'arrêt d'activité pour maladie médicalement constatée ou maternité, le bénéficiaire a droit au maintien du versement de l'indemnité mensuelle jusqu'au terme de la convention.

Art. 10.— A défaut de production du compte-rendu d'activité dans les 10 jours du mois échu ou dans le cas où les obligations souscrites par l'organisme d'accueil ou par le bénéficiaire ne seraient pas respectées, le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles peut résilier la convention.

Art. 11.— L'absence non justifiée médicalement du bénéficiaire pendant quinze jours consécutifs entraîne la résiliation de la convention.

Art. 12.— Le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles est chargé de la mise en œuvre du dispositif CPIA et peut contrôler par tous moyens les déclarations faites par l'organisme d'accueil et le bénéficiaire ainsi que leur situation.

Art. 13.— Les dépenses relatives au CPIA sont inscrites au chapitre 953, sous-chapitre 953-10 du budget de la Polynésie française.

Art. 14.— Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la fonction publique, chargé de la réforme de l'administration, est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 24 février 2006.

Oscar Manutahi TEMARU.

Par le Président de la Polynésie française :  
*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et de la fonction publique,*  
Pierre FREBAULT.

---

(1) Arrêté n° 260 CM du 22 février 2007 :

Le présent arrêté entre en vigueur le 1er mars 2007 et s'applique également aux conventions en vigueur à cette date.

# PARTIE OFFICIELLE

## ACTES DES INSTITUTIONS DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

### ACTES DE L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

#### LOIS DU PAYS

LOI DU PAYS n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé "corps de volontaires au développement".

NOR : PELO900675LP

Après avis du haut conseil de la Polynésie française,  
L'Assemblée de la Polynésie française a adopté,

Le Président de la Polynésie française promulgue la loi du pays dont la teneur suit :

#### Chapitre Ier - Principes

Article LP. 1er. — Il est créé un dispositif intitulé "corps de volontaires au développement", ci-après dénommé CVD, portant organisation d'une formation professionnelle tendant à favoriser l'adaptation à l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes définies aux alinéas suivants du présent article, dans des secteurs d'activités publics ou privés déterminants pour le développement de la Polynésie française.

Sont concernées par ce dispositif les personnes âgées de moins de 30 ans à la date de la demande, qui justifient d'une durée de résidence de 5 ans en Polynésie française ou les personnes âgées de moins de 30 ans à la date de la demande qui justifient d'une durée de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité de deux ans avec ces dernières.

Les périodes passées en dehors de la Polynésie française pour accomplir le service national, pour suivre des études ou une formation ou pour des raisons familiales, professionnelles ou médicales ne sont pas, pour les personnes qui y résidaient antérieurement, interruptives du délai pris en considération pour apprécier la condition de résidence.

Les personnes visées au deuxième alinéa doivent être titulaires :

1° Soit d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat ou d'un titre ou d'un diplôme de niveau III inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre ou d'un diplôme délivré par une université ou un établissement d'enseignement d'un pays étranger reconnu équivalent à la suite d'une saisine de la commission d'évaluation des diplômes étrangers ;

2° Soit d'un diplôme sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat ou d'un titre ou d'un diplôme de niveau II inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre ou d'un diplôme délivré par une université ou un établissement d'enseignement d'un pays étranger reconnu équivalent à la suite d'une saisine de la commission d'évaluation des diplômes étrangers.

Ces personnes ne doivent pas être titulaires d'un contrat de travail.

Art. LP. 2. — Le dispositif consiste en la prise en charge par la Polynésie française :

- Des indemnités versées aux personnes placées en formation CVD ;
- Des actions d'adaptation visant à doter les personnes concernées de compétences nécessaires pour occuper les emplois visés au premier alinéa de l'article 1er ;
- Le cas échéant, des actions tendant à leur garantir une formation complémentaire.

Dans la limite des crédits disponibles, ces dépenses sont imputées au budget de la Polynésie française.

#### Chapitre II - Dispositions générales

Art. LP. 3. — L'accomplissement du volontariat au développement ouvre droit, à l'exclusion de toute rémunération, à une indemnité mensuelle brute.

Le montant de cette indemnité, fixé par arrêté pris en conseil des ministres, ne peut être supérieur :

- à la rémunération correspondant à l'indice afférent au premier échelon du cadre d'emploi de rédacteurs de la filière administrative de la fonction publique de la Polynésie française pour les personnes visées au 1° de l'article 1er ;
- à la rémunération correspondant à l'indice afférent au premier échelon du cadre d'emploi des attachés d'administration de la filière administrative de la fonction publique de la Polynésie française pour les personnes visées au 2° de l'article 1er.

Les volontaires au développement sont affiliés aux régimes d'assurance maladie-invalidité, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des prestations

familiales dans des conditions identiques à celles applicables aux élèves de l'enseignement technique et aux stagiaires de la formation professionnelle.

Art. LP. 4.— Les volontaires au développement sont engagés par la Polynésie française, par convention de formation conclue pour une période de douze mois, renouvellement compris.

Ces dispositions sont applicables sans préjudice de l'article 12 prévoyant les cas de rupture avant terme.

Art. LP. 5.— Le volontariat au développement peut être accompli auprès :

- d'un service public, d'un établissement public ou d'une société d'économie mixte de la Polynésie française ;
- ou d'une commune ou d'un groupement de communes ;
- ou d'une personne physique ou morale participant à une activité répondant au principe déterminé à l'article 1er.

Un arrêté pris en conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de la fonction publique, fixe les secteurs d'activité concernés par le dispositif.

Art. LP. 6.— Les candidats au volontariat déposent leur dossier de demande au service du personnel et de la fonction publique en vue de leur examen en commission suivant les conditions définies à l'article 7.

Art. LP. 7.— Les candidatures au volontariat au développement sont sélectionnées selon des modalités définies par un arrêté pris en conseil des ministres.

La commission chargée de la sélection des candidats est composée comme suit :

- le ministre en charge de la fonction publique ou son représentant, *président* ;
- le ministre en charge de l'emploi ou son représentant ;
- le ministre en charge de l'éducation ou son représentant.

Le président de la commission peut inviter, à titre consultatif, toute personne dont il jugera la présence utile en raison de ses compétences.

En l'absence du ministre chargé de la fonction publique, le ministre chargé de l'emploi assure la présidence de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le service du personnel et de la fonction publique.

Art. LP. 8.— L'accomplissement du volontariat au développement est subordonné à l'établissement d'une convention CVD définissant le projet professionnel poursuivi et les règles d'acquisition de compétences du volontaire au développement.

Art. LP. 9.— La convention CVD est passée entre la Polynésie française, l'entité d'accueil et le volontaire au développement. Elle prévoit notamment :

- 1° Le projet professionnel définissant les compétences à atteindre par le volontaire au développement ;
- 2° La nature des activités auxquelles il participe ;
- 3° Les conditions de formation complémentaire ;
- 4° Les coordonnées du futur référent dans l'entité d'accueil ;
- 5° Les modalités d'évaluation du volontaire ;
- 6° Les conditions de prise en charge des dépenses liées à l'accomplissement du volontariat, notamment :

- les indemnités versées au volontaire au développement ;
- les cotisations afférentes à la couverture sociale prévue à l'article 3 ;
- les frais de formation complémentaire.

Art. LP. 10.— Lorsque le volontariat est accompli en dehors d'un service public de la Polynésie française, la convention CVD doit également prévoir la souscription d'une assurance au titre de la responsabilité civile du volontaire au développement.

Art. LP. 11.— La convention CVD doit prévoir l'engagement de recruter le volontaire au développement en priorité en cas de création de poste ou de libération d'un poste correspondant à la formation qui lui est assurée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux emplois des services et établissements publics administratifs de la Polynésie française dont l'accès est régi par le principe du concours, ainsi qu'à ceux des communes dans la mesure où l'accès à ces emplois est régi par des dispositions spécifiques.

Art. LP. 12.— La Polynésie française peut mettre fin au volontariat au développement en cours d'accomplissement :

- en cas de force majeure ;
- dans l'intérêt de l'entité d'accueil ;
- en cas de violation par l'entité d'accueil ou le volontaire au développement des clauses de la convention ;
- sur demande du volontaire au développement, pour lui permettre d'occuper un emploi permanent à temps plein en Polynésie française, correspondant à sa formation.

Lorsqu'il a été mis fin au volontariat en cas de force majeure ou en cas de violation par l'entité d'accueil des clauses de la convention, l'intéressé peut demander à conclure un nouvel engagement de volontariat sans que la durée totale n'excède celle fixée à l'article 4.

Le volontaire dont la mission est suspendue pour cause de maladie, de maternité ou d'incapacité temporaire liée à un accident imputable à l'entité d'accueil, peut demander une prolongation de son volontariat d'une durée égale à celle de son indisponibilité, sans que la durée totale de son engagement ne puisse excéder celle fixée à l'article 4.

Art. LP. 13.— Lorsque le volontariat est accompli dans un service public de la Polynésie française, le service du personnel et de la fonction publique est chargé du contrôle de la bonne exécution des conventions conclues au titre du dispositif de volontariat au développement.

Dans les autres cas, ce contrôle est assuré en collaboration avec le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles.

Un bilan annuel du dispositif CVD, établi conjointement par le service du personnel et de la fonction publique et le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles, est transmis à la commission définie à l'article 7.

Chapitre III - Droits et obligations du volontaire au développement

Art. LP. 14. — Le volontaire au développement a droit à 2 jours ouvrés de vacances par mois de formation accomplie. Ces jours de vacances sont impérativement pris pendant la période de formation.

Art. LP. 15. — Le temps du service accompli au titre du volontariat au développement est pris en compte dans sa totalité dans le calcul de l'ancienneté lors de la titularisation en qualité de fonctionnaire de la Polynésie française.

Art. LP. 16. — Le temps du service accompli au titre du volontariat au développement est pris en compte dans sa totalité pour le calcul de l'ancienneté prévu à l'article 9 de la délibération n° 91-5 AT du 17 janvier 1991 relative aux salaires et aux articles 9-1 et 12 de la délibération n° 91-2 AT du 16 janvier 1991 modifiée relative au contrat de travail.

Art. LP. 17. — Le volontaire consacre l'intégralité de son activité aux tâches qui lui sont confiées. Le volontariat au développement est incompatible avec une activité rémunérée publique ou privée. Seules sont autorisées des productions d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.

Art. LP. 18. — Le volontaire au développement est tenu à la discrétion pour les faits et informations dont il a eu connaissance dans l'exercice et à l'occasion de l'exercice de ses activités de formation professionnelle.

Art. LP. 19. — La délibération n° 2003-100 APF du 10 juillet 2003 créant le dispositif intitulé "corps de volontaires au développement" est abrogée.

Le présent acte sera exécuté comme loi du pays.

Fait à Papeete, le 12 octobre 2009.  
Oscar Manutahi TEMARU.

Par le Président de la Polynésie française :

*Le ministre de l'économie  
et des finances,*  
Georges PUCHON.

*Le ministre  
du travail, de l'emploi,  
de la fonction publique  
et de la formation professionnelle,*  
Pierre FREBAULT.

*Travaux préparatoires :*

- Avis n° 13-2009 HCPF du 22 avril 2009 du haut conseil de la Polynésie française ;
- Arrêté n° 863 CM du 19 juin 2009 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
- Examen par la commission de l'emploi et de la fonction publique le 16 juillet 2009 ;
- Rapport n° 73-2009 du 16 juillet 2009 de Mme Patricia Jennings-Tetuanui, rapporteur du projet de loi du pays ;
- Adoption en date du 20 août 2009 ; texte adopté n° 2009-15 LP/AAPF du 20 août 2009 ;
- Publication à titre d'information au JOPF n° 48 NS du 31 août 2009.

- article 8 de l'arrêté n° 546 CM du 12 avril 1999 modifié susvisé ;
- article 18 de l'arrêté n° 1802 CM du 27 décembre 2000 modifié susvisé ;
- article 10 de l'arrêté n° 1368 CM du 29 octobre 2001 modifié susvisé ;
- article 13-3 de l'arrêté n° 1784 CM du 31 décembre 2001 modifié susvisé ;
- article 5 de l'arrêté n° 619 CM du 13 mai 2002 modifié susvisé ;
- article 11 de l'arrêté n° 1642 CM du 2 décembre 2002 modifié susvisé ;
- article 4 de l'arrêté n° 1391 CM du 11 septembre 2003 modifié susvisé ;
- article 4 de l'arrêté n° 1653 CM du 3 novembre 2003 susvisé ;
- article 11 de l'arrêté n° 119 CM du 24 août 2004 modifié susvisé ;
- article 5 bis de l'arrêté n° 757 CM du 8 septembre 2005 modifié susvisé ;
- article 4 de l'arrêté n° 1208 CM du 29 août 2007 modifié susvisé ;
- article 2 de l'arrêté n° 381 CM du 3 avril 2008 modifié susvisé ;
- article 2 de l'arrêté n° 1425 CM du 8 octobre 2008 modifié susvisé.

Art. 2.— Le ministre de l'économie et des finances, en charge du budget, des comptes publics, de la réforme fiscale et des petites et moyennes entreprises, est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 4 novembre 2009.  
Oscar Manutahi TEMARU.

Par le Président de la Polynésie française :

*Le ministre de l'économie  
et des finances,  
Georges PUCHON.*

ARRETE n° 1991 CM du 4 novembre 2009 portant application de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé "corps de volontaires au développement".

NOR : PEL0902850AC

Le Président de la Polynésie française,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la fonction publique et de la formation professionnelle,

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu l'arrêté n° 1164 PR du 17 avril 2009 modifié portant nomination du vice-président et des autres ministres du gouvernement de la Polynésie française, et déterminant leurs fonctions ;

Vu la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé "corps de volontaires au développement" ;

Le conseil des ministres en ayant délibéré dans sa séance du 2 novembre 2009,

Arrête :

Article 1er.— En application de l'article 3 de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé "corps de volontaires au développement", le montant de l'indemnité brute mensuelle attribuée au volontaire au développement est fixé à :

- cent soixante-dix mille francs CFP (170 000 F CFP) pour les titulaires d'un diplôme sanctionnant deux années d'études après le baccalauréat ou d'un titre ou d'un diplôme de niveau III inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre ou d'un diplôme délivré par une université ou un établissement d'enseignement d'un pays étranger reconnu équivalent à la suite d'une saisine de la commission d'évaluation des diplômes étrangers ;
- deux cent vingt mille francs CFP (220 000 F CFP) pour les titulaires d'un diplôme sanctionnant trois années d'études après le baccalauréat ou d'un titre ou d'un diplôme de niveau II inscrit au répertoire national des certifications professionnelles ou d'un titre ou d'un diplôme délivré par une université ou un établissement d'enseignement d'un pays étranger reconnu équivalent à la suite d'une saisine de la commission d'évaluation des diplômes étrangers.

Art. 2.— En application de l'article 5 de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 susvisée, les secteurs d'activités concernées par le dispositif sont définis en annexe I.

Art. 3.— En application de l'article 6 de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 susvisée, la sélection des candidats au volontariat au développement est effectuée sur dossier qui comprend :

- un formulaire de demande rempli par le candidat ;
- tout document permettant de justifier de cinq ans de résidence en Polynésie française ;
- une lettre de motivation indiquant le projet professionnel poursuivi et attestant du respect des conditions d'accès au CVD ;
- une copie d'une pièce d'identité justifiant de la nationalité française ;
- un extrait du casier judiciaire n° 3 ;
- une copie des diplômes, conforme à l'original, justifiant que le candidat est titulaire du diplôme requis ;
- un relevé d'identité bancaire au nom du candidat ;
- l'accord préalable de l'organisme d'accueil ;
- une attestation d'affiliation délivrée par la CPS.

Pour le secteur privé, le dossier doit être complété des documents suivants :

- l'attestation d'inscription au répertoire des entreprises de la Polynésie française ;
- une attestation de régularité au regard des cotisations sociales délivrée par la Caisse de prévoyance sociale pour l'employeur ayant déjà des salariés, ou une attestation de son affiliation à la Caisse de prévoyance sociale si l'entreprise n'a pas encore de salariés ;
- une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a pas été procédé à un licenciement économique au cours des douze derniers mois précédant la demande.

Art. 4.— Le dossier complet de demande de CVD doit être déposé auprès du service du personnel et de la fonction publique. En tant que de besoin, celui-ci est habilité à réclamer tout document nécessaire à l'instruction du dossier.

Pour ce qui concerne les dossiers de demandes de CVD relevant du secteur privé, le service du personnel et de la fonction publique les transmet, pour contrôle et visa, au service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception du dossier pour le retourner au service du personnel et de la fonction publique visé.

Art. 5.— La sélection au bénéfice du dispositif CVD des candidats répondant aux critères d'éligibilité se fonde notamment sur :

- la motivation du candidat et la justification de ses démarches actives pour la recherche d'un emploi stable correspondant à sa formation ;
- l'identification d'un organisme d'accueil correspondant à la formation et au projet professionnel du candidat ;
- la disponibilité des crédits affectés au dispositif.

Art. 6.— La commission définie à l'article 7 de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 susvisée se réunit sur convocation de son président, au moins deux fois par an.

Art. 7.— La commission détermine la répartition du nombre de bénéficiaires de CVD entre les secteurs d'activité selon la qualité des candidatures des volontaires et des entités d'accueil proposées.

Art. 8.— L'organisme d'accueil d'une part et le volontaire d'autre part établiront semestriellement un rapport d'évaluation qui sera transmis dans le mois suivant au service du personnel et de la fonction publique.

Pour le secteur privé, ce rapport sera transmis au service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles qui l'adressera au service du personnel et de la fonction publique après visa.

L'absence de transmission de ce rapport, dans les délais, constitue une cause de rupture de la convention.

Art. 9.— L'absence non justifiée du volontaire constitue une cause de résiliation de la convention.

Art. 10.— L'arrêté n° 1339 CM du 3 septembre 2003 modifié portant application de la délibération n° 2003-100 APF du 10 juillet 2003 créant le dispositif intitulé "corps des volontaires au développement" est abrogé.

Art. 11.— Le ministre du travail, de l'emploi, de la fonction publique et de la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française.

Fait à Papeete, le 4 novembre 2009.  
Oscar Manutahi TEMARU.

Par le Président de la Polynésie française :  
Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la fonction publique  
et de la formation professionnelle,  
Pierre FREBAULT.

## ANNEXE I

A l'arrêté n° 1991 CM du 4 novembre 2009 portant application de la loi du pays n° 2009-17 du 12 octobre 2009 relative au dispositif intitulé "corps de volontaires au développement".

Secteur	Spécialités retenues pour les projets de formation et d'adaptation à l'emploi
Agriculture	- Agronomie, génie rural - Chargé de projets de développement de filières agricoles et d'aménagements d'espaces agricoles - Agro-économie
Ressources marines	- Aquaculture - Perliculture - Pêche
Transports	- Economie, droit et gestion des transports - Technique aéronautique
Bâtiments et travaux publics, urbanisme et aménagements	- Travaux d'urbanisme et d'aménagement de la Polynésie française - Conduite de travaux topographiques et cartographiques - Génie civil, études géotechniques, ouvrages maritimes
Environnement	- Aménagement du cadre de vie, paysagiste et production - Gestion de l'environnement, protection de la ressource en eau, écologie urbaine, prévention des pollutions et des nuisances
Commerce, économie, finances, gestion, statistiques	- Chargé d'études et d'analyses (économie, finances, investissements, prix, statistiques, commerce), comptabilité - Assistant marketing à l'exportation - Assistant au développement des entreprises - Distribution marketing
Droit	- Information, conseil, analyse et suivi du contentieux en droit administratif, commercial, de l'environnement, fiscal, immobilier, maritime, notarial, rural, sanitaire et de la protection sociale, du travail, des transports, des professions réglementées - Assistant juridique auprès de services de traduction
Culture	- Chargé d'activités, d'études et de projets dans les domaines de l'anthropologie, archéologie, architecture du patrimoine, archives, gestion documentaire, ethnologie, histoire et développement culturel
Informatique	- Réseaux informatiques, analyste programmeur
Recherche scientifique	- Biologie, écologie des populations, recherches médicales
Santé sociale	- Développement social, psychologie - Gestion des établissements sanitaires et médico-sociaux, méthodologie de projets de prévention et de santé publique - Achat, maintenance, logistique dans le secteur de la santé
Tourisme	- Assistance technique aux gestionnaires d'établissement, conseils en mercatique, analyse financière, management hôtelier international
Emploi, ressources humaines, formation	- Conseil et coordination en matière d'orientation, d'insertion et de formation professionnelle - Organisation d'actions de formation professionnelle continue pour adultes - Management des ressources humaines

NOR : DFC0902793AC

Par arrêté n° 1958 CM du 2 novembre 2009.— Est autorisé le report au 20 décembre 2009 de l'échéance de remboursement de l'avance en compte courant d'un montant de vingt millions de francs CFP (20 000 000 F CFP) accordée à la société par actions simplifiée Bora Bora Croisements inscrite au registre du commerce et des sociétés sous le n° 5451 B.



ÉVALUATION DE L'EXPOSITION PRENATALE AUX  
METAUX LOURDS CHEZ LES NOUVEAUX-NES  
DE POLYNESIE FRANÇAISE

RAPPORT FINAL

(Extraits)

Chercheurs : Drs Éric Dewailly, René Chansin, M<sup>me</sup> Yolande Mou

Infirmière de recherche : M<sup>me</sup> Mirna Piehi

Étudiantes : M<sup>mes</sup> Renée Dallaire, Julie Fontaine

Dosage métaux : M. Alain Leblanc

Dosage omega-3 : Dr Pierre Julien

Collaboration : Dre Ludivine Chateau-Degat

Février 2006

## INTRODUCTION

La consommation régulière de poissons et de fruits de mer est maintenant reconnue pour être une source de plusieurs nutriments essentiels tels le sélénium (Se), l'iode ou les acides gras n-3-polyinsaturés (oméga-3) (Bourre, J.M. et coll., 2006). Ces nutriments sont reconnus pour avoir de multiples effets bénéfiques sur la santé tels une protection élevée contre les maladies cardiovasculaires, le maintien de l'intégrité du système nerveux etc.

Le sélénium :

Le sélénium est un élément trace essentiel qui possède des propriétés antioxydantes puissantes. Il joue un rôle clé dans la prévention du cancer et des maladies cardiovasculaires ainsi qu'au niveau de la fonction immunitaire, la reproduction et la stabilité émotionnelle (Brown, K.M. et coll., 2001; Rayman, M.P., 2000). Ce nutriment a de plus des propriétés antitoxiques avec le mercure (Dewailly, E. et coll., 1999; Watanabe, C., 2002).

L'iode :

L'iode, quant à elle, est nécessaire à la constitution des hormones thyroïdiennes qui sont essentielles à la maturation du cerveau du fœtus et de l'enfant en développement (Delange, F., 2000). Un déficit en iode est à l'origine de certaines pathologies, dont la plus importante est le crétinisme (Delange, F., 2001).

Le sélénium et l'iode sont présents dans de nombreuses plantes, dans le poisson et les fruits de mer.

Par ailleurs, les concentrations de ces deux nutriments dans les aliments reflètent la structure géologique locale.

Les oméga-3 :

Les effets bénéfiques d'une alimentation riche en oméga-3 ont été particulièrement démontrés dans la prévention des maladies cardiovasculaires (Dewailly, E. et coll., 2001; Mozaffarian, D. et coll., 2006; Psota, T.L. et coll., 2006) et de la dépression (Parker, G. et coll., 2006) chez l'adulte ainsi que pour favoriser un développement neurocomportemental optimal chez l'enfant (Carlson, S.E., 2001). Le dosage du profil

des acides gras dans les membranes érythrocytaires permet de façon objective de quantifier le type de graisses consommées. Ainsi, le dosage des oméga-3 (EPA et DHA) est un très bon indice de la consommation de poissons au cours des derniers mois.

Bien que le sélénium, l'iode et les oméga-3 puissent être retrouvés dans d'autres aliments en concentrations cependant plus faibles, la consommation de poissons demeure la meilleure source pour ces nutriments.

Les substances toxiques :

Le méthylmercure (MeHg)

Le poisson peut aussi contenir des substances toxiques tel le méthylmercure (MeHg) dont la concentration peut varier selon la taille du poisson, l'espèce et le régime alimentaire du poisson (ATSDR, 1999). Les spécimens de grande taille appartenant aux espèces prédatrices sont susceptibles d'avoir des concentrations élevées en MeHg en raison du phénomène de bioamplification. Outre ses multiples effets délétères sur la santé et notamment sur le système cardiaque (Sorensen, N. et coll., 1999), le MeHg affecte principalement le système nerveux. Les effets les plus néfastes de ce neurotoxique se manifestent chez l'enfant pendant la grossesse au moment du développement du système nerveux (Counter, S.A. et coll., 2004; Davidson, P.W. et coll., 2004). En effet, de part ses effets sur le développement de l'architecture cérébrale (division et migration des cellules neuronales), le cerveau du fœtus est très sensible à une exposition au mercure et ses dérivés (Castoldi, A.F. et coll., 2001). Plusieurs études de cohortes prospectives ont rapporté des effets de l'exposition prénatale au MeHg sur différentes sphères du développement cognitif (attention, mémoire, langage, performances visuo-spatial) et moteur (motricité fine et globale) dont certains persistants bien au-delà des premières années de vie (Debes, F. et coll., 2006; Grandjean, P. et coll., 1997; Steuerwald, U. et coll., 2000). Cependant, une étude d'envergure aux Iles Seychelles n'a pas permis d'observer des effets similaires sur le développement d'enfants exposés *in utero* au MeHg. Pour des doses d'exposition identiques, les effets chez l'adulte en bonne santé sont moins clairement définis.

Le mercure mesuré chez les Polynésiens était à 85 % sous forme de méthylmercure signant ainsi son origine dans la consommation de poissons. La concentration moyenne sanguine était de 108,4 nmol/L soit environ 20 fois plus que ce qui est rapporté dans les pays occidentaux (USA, Canada, etc.) soit 5 nmol/L.

Dans la littérature, les femmes en âge de procréer sont considérées comme un des groupes les plus à risque pour l'exposition au mercure. Dans notre échantillon d'adultes, 39 femmes étaient âgées de 45 ans et moins et faisaient donc partie de ce groupe à risque. Leur niveau moyen de mercure total était de 65,4 nmol/L [intervalle:15,03-174,16] et entre 50 et 75 % de celles-ci (selon la norme utilisée) seraient considérées dans la zone à risque. Par ailleurs, les niveaux de mercure apparaissent significativement plus élevés chez les hommes que chez les femmes ( $p < 0,001$ ).

Ainsi, à l'image des populations nordiques qui dépendent de produits d'origine marine, les Polynésiens semblent avoir des doses élevées de mercure dues à leurs habitudes alimentaires. Ils bénéficient également des effets protecteurs des acides gras et du sélénium présents en fortes concentrations dans les poissons.

— — —

Pour la majorité des Polynésiens, comme pour les populations maritimes en général, le poisson est sans contredit un élément essentiel de l'alimentation et constitue probablement la principale source en MeHg mais également en Se, iode et en acides gras n-3-polyinsaturés (Dewailly, E. et coll., 2000a; Dewailly, E. et coll., 2006). À notre connaissance, aucune étude publiée à ce jour ne s'est penchée sur la teneur de ces substances chez la population polynésienne. Or, considérant les précédents effets brièvement exposés ci-dessus et l'importance du poisson dans le régime alimentaire polynésien, il apparaît important de dresser un portrait de la situation en Polynésie française.

En 2004, des chercheurs de l'Université Laval et de l'Institut Louis Malardé découvrirent des concentrations de mercure très élevées dans le sang d'adultes de Tahiti ayant participé à une étude sur les effets chroniques de la ciguatéra.

## DISCUSSION

Le dosage du mercure sanguin chez les participants de l'étude révèle que 82 % des nouveau-nés constituant l'échantillon sont exposés à des niveaux de mercure dépassant les normes de l'US-EPA. Par contre, selon les normes de l'OMS, ce sont 38 % des nouveau-nés qui dépasseraient les normes recommandées établies afin de protéger le fœtus contre les effets neurotoxiques du mercure. Les prélèvements de cheveux d'une dizaine de femmes polynésiennes démontrent que l'exposition au mercure fluctue très peu au cours des saisons. Par ailleurs, le questionnaire de fréquence alimentaire portant sur la consommation de poissons de lagon et du large a permis d'identifier que ce sont les poissons pélagiques et plus spécifiquement le thon qui serait la principale source d'exposition au mercure. En effet, une consommation moyenne de 7 repas par mois de thon pourrait à elle seule expliquer les concentrations sanguines observées. Les données du ministère de l'Agriculture datées de 2005 rapportent une concentration moyenne de mercure de 0,308 µg/g dans le thon blanc (*Thunnus alalunga*), le plus consommé des thons. Si l'on considère les données de la présente enquête dans laquelle les femmes rapportent une consommation moyenne de 7 repas de thon par mois, on peut effectuer les calculs suivants : 7 repas de 200 grammes par mois soit 1400 grammes de thon par mois, soit l'ingestion de 431 µg ( $1400 \times 0.308$ ) de mercure par mois, soit 14,4 µg de mercure par jour. La cinétique du mercure étant simple (WHO, 2003), cela correspond à 14-15 µg/litre de sang ou équivalent à 70 nmol/L qui se trouve être la moyenne des concentrations sanguines de mercure mesurées chez les participantes de l'étude. Ainsi, la consommation de thon à elle seule suffit à expliquer l'exposition des femmes polynésiennes au mercure.

La consommation au cours de la grossesse d'espèces de poissons moins contaminés en mercure pourrait être recommandée afin de réduire l'exposition au mercure du fœtus en développement et de prévenir des déficits neuro-comportementaux potentiels.

— — —

En résumé, les femmes polynésiennes bénéficient largement d'une consommation de poissons élevée. Cependant, celle-ci est aussi responsable d'une surexposition au mercure qu'il serait prudent de diminuer. Il est probable que celle-ci provienne surtout de la consommation de poissons pélagiques.

Une information précise et ciblée auprès des femmes en début de grossesse sur la contamination des différentes espèces de poisson du large et du lagon devrait permettre à court terme de diminuer l'exposition prénatale au mercure des enfants polynésiens.

## Mercure: Le Japon va continuer à manger du thon malgré les craintes aux USA

le 25/1/2008 à 8h56 par AFP

Le thon rouge est connu pour être l'espèce de poisson ayant la plus grande concentration de mercure, comme vient de le confirmer une étude menée par le quotidien américain New York Times dans une douzaine de restaurants de sushis de New York.

Huit des 44 échantillons de sushis de thon rouge testés par des spécialistes ont révélé des taux de mercure "si élevés que l'Agence de réglementation des produits alimentaires (FDA) pourrait exiger le retrait de ce poisson du marché", écrit mercredi le journal.

"Une consommation régulière de même 2 ou 3 sushis par semaine représenterait un risque pour la santé d'un adulte moyen, si l'on se base sur les conseils édictés par l'Agence de protection de l'environnement", avertit le New York Times, citant des experts médicaux.

Mais le Japon, qui consomme le quart du thon pêché dans le monde, n'a pas l'intention de modifier ses habitudes alimentaires, malgré cette nouvelle alerte.

Le ministère japonais de la Santé se contente de conseiller aux femmes enceintes de limiter la consommation de thon rouge à 80 grammes, soit 5 sushis, par semaine.

"Nous encourageons les femmes enceintes à réduire leur consommation de thon, mais ça ne pose pas de problème pour les adultes en général, tant que l'on reste dans des limites normales", a déclaré à l'AFP un responsable du ministère. "Nous allons continuer comme avant pour le moment", a-t-il ajouté.

Le New York Times a précisé que certains échantillons de thon avait un taux de mercure dépassant 1 ppm (une partie par million), soit le niveau déclenchant une interdiction de vente par la FDA américaine.

Selon l'Agence des pêcheries japonaises, qui a mené une étude en 2004 sur les concentrations de mercure dans les poissons, un taux moyen de 0,68 ppm de mercure avait été détecté après avoir testé 60 échantillons de thon rouge sauvage et 30 échantillons de thon d'élevage.

"Les concentrations de mercure sont différentes selon les parties du thon", a relevé Junichi Kowaka, directeur du Fonds pour les futures générations du Japon, un groupe de défense des consommateurs.

La viande rouge de thon contient par exemple moins de mercure que la partie plus grasse que les Japonais appellent "toro", plus chère et plus recherchée par les amateurs de sushis.

M. Kowaka, qui ne manque pas une occasion de critiquer le gouvernement japonais en matière de sécurité alimentaire, a toutefois reconnu que les normes concernant le thon étaient d'un bon niveau.

"Si nous constatons des effets néfastes sur les consommateurs, ce sera une toute autre histoire, mais il est vrai que jusqu'à présent, aucun problème de santé lié à la consommation de thon n'a été signalé", a-t-il déclaré.

"Si l'on prend en considération les habitudes alimentaires des Japonais basées principalement sur le poisson, je dois dire que le niveau de sécurité alimentaire est encore approprié", a dit M. Kowaka. "En tout cas, je mangerai du thon si j'ai des sushis au dîner de ce soir".



MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI,  
*en charge de la réforme fiscale,  
de la formation professionnelle,  
des réformes administratives  
et de la fonction publique*

SERVICE DU PERSONNEL  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE  
.....

**EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCES AU GRADE  
D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup>  
CLASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA  
POLYNESIE FRANCAISE AU TITRE DE L'ANNEE  
2009**

**ÉPREUVE ÉCRITE : UN OU PLUSIEURS EXERCICES À PARTIR  
D'UN CAS PRATIQUE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE RENCONTRÉ  
DANS L'ACTIVITÉ D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL**

**Jeudi 23 juin 2011  
(Durée : 2 heures )**

**Aucun autre document n'est autorisé.**

Le sujet comporte 7 pages (page de garde incluse).

Votre chef de département doit assister à une réunion relative aux assises du service public.

Afin de préparer cette réunion, il vous demande, à l'aide des documents joints :

- de définir la notion de service public ;
- d'exposer la façon dont les usagers perçoivent le service public en Polynésie française ;
- de déterminer les enjeux des assises du service public, et d'une façon plus générale, de la refonte du service public.

<b>COMPOSITION DU DOSSIER (5 pages)</b>
<p><u>Doc. 1</u> : Extraits de la lettre Te rata « spéciale assises » – 3 pages.</p> <p><u>Doc. 2</u> : Extrait de la lettre Te rata n° 1 de décembre 2010 – 1 page.</p> <p><u>Doc. 3</u> : Article des nouvelles de Tahiti relatif au service public du 12 mai 2011 – 1 page.</p>

# QUELQUES NOTIONS FONDAMENTALES

## Intérêt général et service public

Il est apparu utile de définir ce qu'est la notion de service public et celle d'intérêt général tant elles sont des notions clés de nos travaux. Fréquemment utilisées, parfois confondues ces deux notions traversent le débat public de manière récurrente.

### L'intérêt général : une valeur fondamentale

L'intérêt général est en France depuis la Révolution au cœur des réflexions politiques, philosophiques et juridiques. De nombreux auteurs de droit public s'accorderont à dire que l'intérêt général doit être entendu comme la « satisfaction de l'intérêt de la communauté des citoyens dans son ensemble » ou comme « les intérêts, valeurs ou objectifs qui sont partagés par l'ensemble des membres d'une société » ou encore comme « une situation qui procure un bien-être à tous les individus d'une société ».

L'intérêt général fonde l'action publique, en légitime les activités et trouve donc sa justification dans la recherche de ce qui est « bon pour le Peuple » : d'après les révolutionnaires de 1789, il a effectivement pour corollaires l'utilité publique, l'ordre public et le domaine public. L'intérêt général sans avoir à proprement parler valeur constitutionnelle (il ne figure pas dans la Constitution contrairement aux Constitutions espagnole et portugaise par exemple), est la clef de voûte du droit public français. C'est à la loi, expression de la volonté générale, de définir l'intérêt général dans le cadre duquel va s'exercer, sous le contrôle du juge, l'action des pouvoirs publics.

Ainsi, c'est autant dans le respect que sur le fondement de l'intérêt général que l'administration va agir. C'est l'intérêt général qui fonde en droit et en légitimité les prérogatives exorbitantes du droit commun de la puissance publique. Mais les prérogatives de puissance publique imposent aussi à l'administration en contrepartie un certain nombre de sélections. L'intérêt général doit ainsi composer avec les libertés publiques et les intérêts particuliers.

La notion d'intérêt général (ou ses corollaires, l'utilité publique et l'ordre public) irrigue l'ensemble du droit public français au travers des grandes notions que sont le service public, les travaux publics, le domaine public...

C'est en référence à l'intérêt général ou à l'utilité publique que peuvent être pris des décisions de propositions. Le domaine public recouvre l'ensemble des biens qui sont affectés à un service public qui sont aménagés dans ce but, les ouvrages publics font référence à l'État, l'intérêt général, qui sont la jurisprudence les définit comme un bien immobilier par nature qui, quoiqu'il appartienne à une personne publique et affecté soit au usage du public, soit à une activité publique, ou à un but d'utilité générale. Les travaux publics sont exécutés pour le service d'une personne publique et dans un but d'utilité générale.

Ainsi, l'intérêt général est une notion qui désigne la trilogie des actions qui, dans le cadre de l'ensemble d'une population, l'intérêt général s'applique à l'ensemble d'une certaine population, de pays dans son ensemble. Il est porteur des valeurs des objectifs et des critères qui sont définis par l'ensemble des membres d'une société.

*L'intérêt général  
une valeur  
fondamentale*

# QUELQUES NOTIONS FONDAMENTALES

## Intérêt général et service public (suite)

### Le service public : l'organisation de l'action publique

Le service public se définit généralement comme la prise en charge d'une activité par une personne publique dans un but d'intérêt général. Le service public se conçoit alors comme une activité qui consiste à satisfaire des besoins collectifs. Celle-ci peut être déléguée à une personne publique comme à une personne privée. Cependant, un service public relève toujours, directement ou indirectement, d'une autorité publique.

On retiendra que le fondement de la notion de service public est que certaines activités considérées comme essentielles et stratégiques doivent être gérées selon des critères spécifiques pour permettre un accès à tous et contribuer à la solidarité et à la cohésion sociale, culturelle et économique de la société. Ces activités doivent donc être rattachées à la logique du marché et à la recherche du profit.

La notion de service public peut se définir comme une activité exercée soit directement par l'autorité publique qui en a la compétence (Etat, collectivité territoriale ou locale) soit indirectement mais sous son contrôle, dans le but de satisfaire un besoin d'intérêt général. La santé, l'enseignement, les réseaux de transports, la distribution de l'eau, l'assainissement sont des exemples d'activités de service public.

Certaines de ces activités sont liées à la souveraineté de l'Etat (activités dites régaliennes comme la justice, la police, la défense) ou pour ce qui nous concerne à une compétence de droit commun prévue par notre statut (finances, emploi, régulation, contrôle...). D'autres relèvent du secteur marchand et entrent dans le cadre d'activités dites à caractère industriel et commercial.

Néanmoins on signalera que le service public remplit quatre fonctions principales. On distingue les finalités d'ordre et de régulation, celles ayant pour but l'action sanitaire et sociale (protection sociale et sanitaire, solidarité et cohésion), celles à vocation éducative et culturelle (l'enseignement, la recherche, service public audiovisuel...) et celles à caractère économique.

Les trois grands principes auxquels sont soumises les missions de services publics sont la mutabilité (capacité d'adaptation aux conditions et aux besoins), l'égalité (dans l'accès au service et dans les tarifs) et la continuité.

Par extension, le service public désigne aussi l'organisme, la structure qui assure la réalisation de cette activité. Cela peut être une administration collective ou un établissement public ou une entreprise de droit privé qui est ou formerait un service public (dans ce dernier cas, la mission de service public pour être déléguée sous formes : concession, licence, franchise, cahier des charges...)

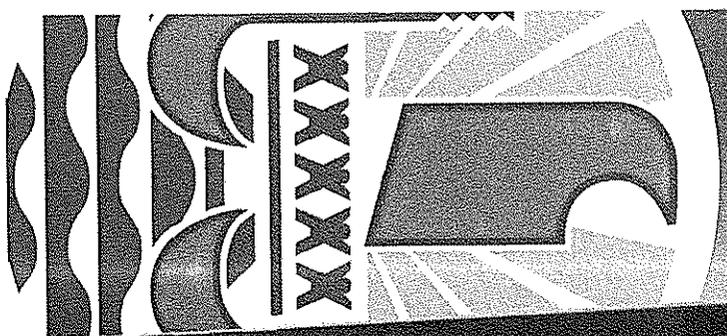
Cette définition, dite organique, prête parfois à confusion car l'expression "service public" désigne deux éléments différents : une mission, qui est une activité d'intérêt général et un mode d'organisation consistant, de façon directe ou indirecte, à faire porter la charge des activités d'intérêt général par des personnes publiques ou privées. Les organismes ou les structures ne sont que les opérateurs d'une mission de service public. On préférera parler, lorsqu'il s'agit de particuliers, des organismes ou des structures publiques, de secteur public.

### Le secteur public comprend trois composantes :

- les administrations (services, directions) qui prennent en charge des activités d'intérêt général ou de contrôle ;
- les établissements publics qui assurent la gestion d'une mission de service public, définie au vu d'un texte particulier ;
- les entreprises publiques, c'est-à-dire les entreprises dans lesquelles l'Etat ou une collectivité détient la majorité du capital.

Le périmètre du service public (c'est à dire toutes les activités de service public) ne doit pas être confondu avec celui des organismes publics ou des organismes privés, ce qui n'affecte que celui du secteur public.

Le service public, l'organisation de l'action publique



# LA REFORME DU SERVICE PUBLIC

## Les acteurs et les enjeux

Les assises du service public débuteront le 10 mai 2011. Elles ont pour première ambition de permettre à l'ensemble des composantes de notre société de s'approprier le processus de réforme du service public afin de :

- délimiter le périmètre et les priorités d'intervention du service public de la Polynésie française ;
- définir l'organisation du service public et les modalités d'intervention de l'administration ;
- fixer les pistes d'optimisation de l'action publique et de l'administration de la Polynésie française.

### QUI SONT LES ACTEURS DE LA REFORME DU SERVICE PUBLIC ?

Il s'agit d'une « affaire trop sérieuse » pour ne la confier qu'à la seule initiative de l'administration du Pays.

Par son contenu et ses incidences sur le futur des populations, la question de la réforme du service public doit bénéficier de la participation du monde associatif ainsi que des institutions et des confessions religieuses. La question première est bien celle du « faire quoi ? ». Quels sont les actes à demander aux autorités publiques ? Quels sont les résultats à attendre des administrations publiques ? Les conclusions des Etats généraux de l'Océanie, en 2009, apportent à cet égard un éclairage des plus utiles.

La réalité du service public est le fruit du mariage entre les moyens ouverts par la contribution de tous et la qualité de l'administration qui en est faite. Il s'agit donc bien de la question du « comment faire ? ». Cette question peut être éclairée par la contribution des experts de l'administration mais également de la société civile. Il s'agit de prendre en compte les préoccupations du rapport de la mission d'assistance déléguée en 2010 par le gouvernement Fillon.

Quoi faire ? Comment le faire ? A ces deux questions il faudra impérativement ajouter la question « Avec quoi le faire ? ». Quelle sera la capacité de notre système économique à supporter le coût présent et les coûts à venir de l'ensemble des actes qui incarnent et donnent sens, au quotidien, à la notion de « service public ». La contribution des représentants des entreprises et des syndicats de salariés prendra toute son importance afin notamment de débattre du changement de modèle économique et de la capacité présente et à venir de notre économie à créer de la richesse mais également du mode de répartition de cette richesse.

### QUELS SONT LES ENJEUX DE LA REFORME DU SERVICE PUBLIC ?

L'obligation la plus immédiate faite au pays est bien d'engager un véritable processus budgétaire. Le calendrier ouvert par les travaux de la mission d'assistance nous mène jusqu'à l'année 2014. Il s'agit la moins d'une cause centrale de la nécessité de la réforme du service public que de la raison de son accélération.

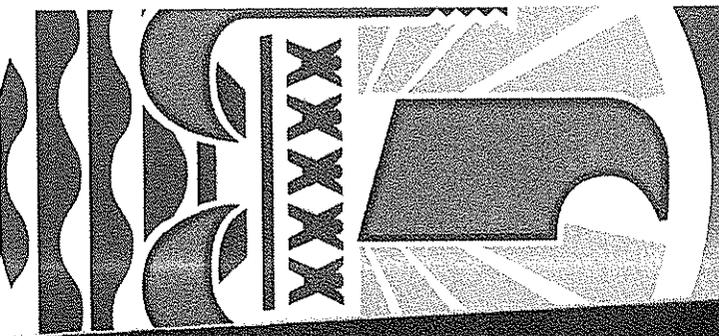
La réforme est une nécessité plus ancienne encore que la crise que nous connaissons quoiqu'il maintiendrait près d'une décennie. Aujourd'hui, la détermination de nos comptes publics traduit à la fois par une réduction de notre capacité à soutenir un niveau substantiel d'investissement public mais, également, à préserver un niveau de services sociaux. Il faut assurer les dépenses obligatoires et le bon versement des salaires des agents publics. L'exigence d'une modernisation de notre gouvernance n'est pas un simple idéal de progrès mais bien la prise en compte licite et responsable de la nécessité d'une réforme qui est de tout un système qui est à l'agonie.

L'amélioration de notre gouvernance implique directement l'évolution de la relation de confiance à la dette de la Polynésie française. Il est urgent de corriger la dégradation de cette relation que nous connaissons depuis plusieurs années. Elle a pour conséquence, non seulement, de réduire la capacité du pays à obtenir les prêts nécessaires à l'amélioration de l'investissement public mais également de réduire la capacité de l'ensemble des citoyens publics à obtenir des délais de paiement même pour des commandes privées.

Le redressement de la Polynésie française est une nécessité pour nous. Il doit être financé par l'œuvre de tous.

Les assises du service public constituent une étape dans le processus de réflexion de notre pays et doivent participer à une mesure et à des choix de nos politiques publiques. En 2009, à la construction d'un nouveau projet de société pour la Polynésie française, la journée de restitution programmée le 23 juin 2011 sera l'occasion d'une synthèse qui mettra d'engager les réformes à entreprendre sur certains points de la réforme.

Ces nouvelles orientations à forger pour notre futur doivent être nourries des préoccupations qui ressortent de ces Assises. Elles revêtent donc une importance capitale. Elles offrent des chances de réussite reposent essentiellement sur la qualité de la participation de



## Le service public

Satisfaire l'intérêt général

### Quelques notions

**Le service public représente l'ensemble des missions rendues par le pays à tous les citoyens. Chaque citoyen est un usager du service public.**

Le service public se doit d'être indissociable des notions de **qualité** et de **performance**.

- Au sens fonctionnel : ensemble d'activités destinées à satisfaire l'intérêt général ;
- Au sens organique : ensemble des entités (ou organismes) chargées d'assurer ces activités.

**Il convient de rappeler que le service public repose sur des principes de valeur constitutionnelle :**

- Egalité,
- Accessibilité,
- Continuité,
- Neutralité,
- Mutabilité (Le service public doit s'adapter à l'évolution de la société et de ses attentes légitimes).

### Les chiffres

#### **93 entités publiques**

- 59 services administratifs
- 19 établissements publics administratifs
- 15 établissements publics à caractère industriel et commercial

#### **mais aussi de nombreux intervenants para publics...**

- 15 sociétés d'économies mixtes
- groupements d'intérêt économique
- associations ...

7800 agents publics (hors enseignants)  
soit 1 agent public pour 38 habitants

- 5600 agents des services administratifs
- 2200 agents dans les établissements publics administratifs



# Les usagers déçus du service public

ÉTUDE DE TNS. "Perception dégradée", "qualité de service délivrée considérée comme moyenne, voire mauvaise", demande d'améliorer la simplification des démarches et de l'accueil, les attentes et la perception qu'ont les Polynésiens du service public ont été décortiquées. C'est donc sans grande surprise un carton rouge pour le service public. Une étude qui tombe à pic pour l'ouverture des assises de cette sphère publique et en plein débat sur une administration face à l'obligation d'engager de profondes réformes.

**E**n préconseil des ministres, lundi, il a été évoqué une étude réalisée par TNS sur la perception qu'ont les Polynésiens de leur service public. Sans surprise, c'est une image particulièrement dégradée qui ressort.

Une conclusion motivant d'autant plus le besoin de refonte que devront échafauder les assises du service public, ouvertes mardi. Une étude que *Les Nouvelles* se sont procuré et qui au travers d'un éventail de questions permet de confirmer notamment la mauvaise image qu'ont les utilisateurs, qu'ils soient particuliers ou entreprises. Il ressort notamment "une perception dégradée" et ce, quel que soit le groupe considéré. D'autre part, "les particuliers estiment que le niveau de relation avec l'administration n'est pas conforme à ce qu'ils attendent".

Plusieurs indicateurs contribuent à expliquer ce niveau dégradé. D'abord sur la qualité du service rendu. Ils sont une grande majorité (particuliers ou entreprises) à y accorder une qualité moyenne voire mauvaise. Pour autant l'étude montre

un certain attachement au service public puisque les résultats montrent un taux élevé en la matière. On ne critique que ce qu'on aime bien au fond. L'étude TNS est allée au-delà des indicateurs de perception pour glisser sur le terrain de l'état d'esprit dans lequel se trouvent les Polynésiens face au service public. En déterminant quatre catégories d'approche (les ambassadeurs : convain-

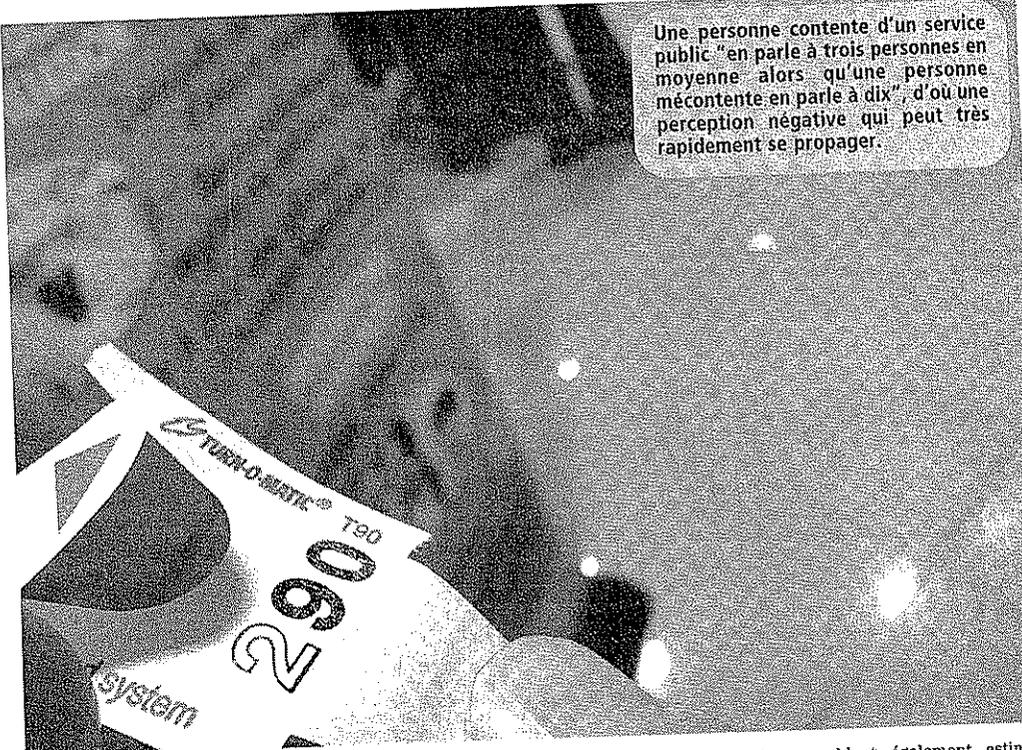
cus et en parlent en bien ; les contraintes : pas satisfaits mais passifs ; les opportunistes : satisfaits mais ne marquant pas d'attachement ; et les hostiles : pas satisfaits et le font savoir). Il est relevé en général qu'une personne contente "en parle à trois personnes en moyenne alors qu'une personne mécontente en parle à dix".

De fait, "le produit de nuisance est donc bien plus fort et il peut entretenir une vision négative du service". Parmi les résidents, tous archipels confondus, on trouve seulement 16% d'ambassadeurs pour 37% d'hostiles. Les données sont encore plus frappantes quand on se tourne vers les résultats des professionnels dans lesquels on trouve 55% d'hostiles pour à peine 7% d'ambassadeurs, d'où le commentaire de l'étude : "il existe un vrai problème de relation entre les services publics polynésiens et les entreprises polynésiennes".

derniers semblent également estimer qu'un bon nombre d'entités pourraient relever de la sphère mixte privée/public comme l'établissement de gestion de la vanille, l'OPT télécoms et service postal la Maison de la perle, la Sofidep, le Socredo, les Abattoirs de Tahiti, la Sagep ATN, la SEP, TNTV et la Setil. Mais de l'autre côté, si les critiques abondent "la majeure partie de ceux qui considèrent que le service public est important ne veulent pas payer". L'étude révèle en effet que 18% "ne veulent pas payer de tout" et 48% estiment qu'on "paye assez comme cela".

De cette étude ressort, entre autres, un double conclusion. Si les résultats montrent en effet une perception "dégradée" l'attachement au service public "rest fort".

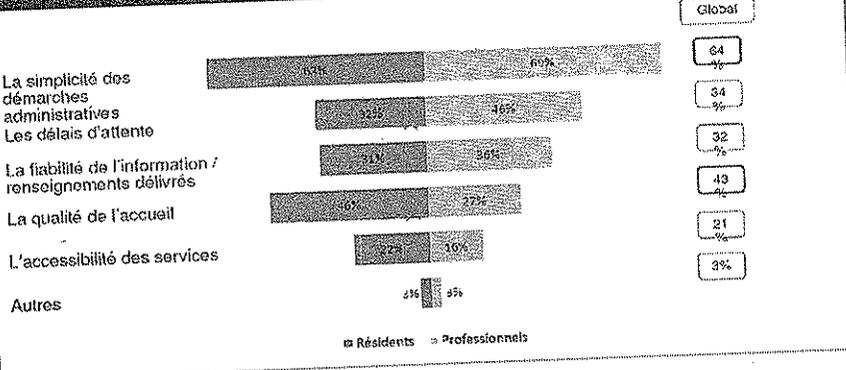
Une personne contente d'un service public "en parle à trois personnes en moyenne alors qu'une personne mécontente en parle à dix", d'où une perception négative qui peut très rapidement se propager.



## L'ESSENTIEL

- L'étude TNS montre toutefois un certain attachement des Polynésiens à leur service public.
- On observe également que la majeure partie de ceux qui considèrent que le service public est important "ne veulent pas payer".
- Les particuliers estiment que le niveau de relation avec l'administration n'est pas conforme à ce qu'ils attendent.

### Les deux priorités d'amélioration exprimées



Les habitants des Iles sous le vent sont un peu moins axés sur les délais d'attente.

Dans les attentes des usagers, il ressort en premier lieu une forte envie de voir les démarches administratives se simplifier. Vient ensuite la qualité de l'accueil, l'amélioration concernant les délais d'attente, ou encore la fiabilité de l'information. Pour ne prendre que les particuliers, ces

Les personnes interrogées (63% des particuliers et 69% des professionnels) ont fait valoir de fortes attentes. Au premier rang de ces dernières, figure la simplicité des démarches administratives comme le montre le diagramme ci-contre. Vient ensuite une demande d'améliorer la qualité de l'accueil, les délais d'attente et l'accessibilité des services.

\* Ecarts significatifs entre les 2 groupes. Il n'y a pas de différence significative par zone géographique. Globalement, quelles seraient les 2 priorités d'amélioration devant être apportées au service public ?





**MINISTÈRE**  
**DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES,**  
**DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI,**  
*en charge de la réforme fiscale,*  
*de la formation professionnelle,*  
*des réformes administratives*  
*et de la fonction publique*

SERVICE DU PERSONNEL  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

.....

**EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU GRADE**  
**D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup>**  
**CLASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA POLYNÉSIE**  
**FRANÇAISE AU TITRE DE L'ANNÉE 2010**

**UN OU PLUSIEURS EXERCICES A PARTIR D'UN CAS**  
**PRACTIQUE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE RENCONTRE DANS**  
**L'ACTIVITE D'ADJOINT ADMINISTRATIF**

**Mardi 29 novembre 2011**  
**(durée : 2 heures)**

**Aucun document n'est autorisé.**

**La calculatrice n'est pas autorisée.**

Le sujet comporte 18 pages (page de garde incluse).

Examen professionnel d'accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe au titre de l'année 2010

Un ou plusieurs exercices à partir d'un cas pratique susceptible d'être rencontré dans l'activité d'adjoint administratif principal (durée 2 heures)

Vous être affecté à la cellule chargée des ressources humaines de votre service. Un des agents, M X, vient vous consulter en vous exposant sa situation qui est la suivante :

- M X a été recruté par concours en 2003
- Il s'est marié l'année dernière et son épouse vient d'accoucher de leur premier enfant il y a trois jours
- Il a reçu une proposition pour travailler dans un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC)

A l'aide des documents ci-joints vous répondrez aux questions suivantes.

I. Congés

- 1°) Cet agent a-t-il droit à un congé spécial en raison de la naissance de son enfant ?
- 2°) Si oui, de quelle durée est ce congé et dans quelles conditions peut il être accordé ?

II. Position statutaire

- 1°) Est-il possible pour cet agent de travailler dans un établissement public industriel et commercial ?
- 2°) A cet effet, doit-il solliciter un changement de position statutaire sous forme de
  - détachement ?
  - mise à disposition ?

Expliquez votre réponse et indiquez précisément la référence des documents sur laquelle ou sur lesquelles vous vous fondez.

Finalement, M X n'a pas accepté la proposition de l'établissement public.

Il revient vous voir car il souhaite prendre un congé sans solde ou une disponibilité pour une durée d'un an.

Il vous informe que son supérieur hiérarchique lui a indiqué qu'il ne le laisserait pas partir car il a besoin de lui.

III. M X peut il obtenir une disponibilité ? Sur quel fondement ?

Expliquez votre réponse et indiquez précisément la référence des documents sur laquelle ou sur lesquelles vous vous fondez

Documents :

1. Convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration (CCANFA) (extraits)
2. Délibération n° 95-215 AT modifiée du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique (extraits)
3. Délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 modifiée relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française (extraits)
4. Arrêté n° 783/CM du 5 mai 2004 fixant les conditions d'octroi et de durée des autorisations spéciales d'absence et des congés accordés aux fonctionnaires de la Polynésie française et aux agents non titulaires pour événements spéciaux

base (1<sup>er</sup> échelon) pour les agents des autres catégories ;

- par nuit, en cas de déplacement justifié par motifs de service :

3 heures de salaire de base (1<sup>er</sup> échelon) pour les agents des 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories. Les agents des 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories sont, en ce qui concerne le calcul de l'indemnité de nuit, assimilés à ceux de 3<sup>ème</sup> catégorie.

A l'étranger et des DOM ou autres territoires :

1 fois 1/2 les indemnités précédentes.

#### ARTICLE 19 : INDEMNITÉS D'ISOLEMENT

Lorsque l'agent travaillera d'une façon permanente en dehors des îles de Tahiti et Moorea, il percevra une indemnité mensuelle d'isolement de :

- 30 % du SMIG mensuel pour les îles Sous-le-Vent (sauf Bora Bora et Raiatea et Mopelia) ;
- 50 % du SMIG mensuel pour les îles Australes (sauf Rapa), Gambier, Marquises et Tuamotu-Ouest ;
- 75 % du SMIG mensuel pour les îles Hereheretue, Maiao, Rapa et Tuamotu-Est.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents des 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories.

Si l'activité de l'agent est essentiellement itinérante (géomètre du cadastre, etc..) celui-ci bénéficiera sans limite de temps de l'indemnité prévue à l'article 18, sous réserve d'un abattement de 25 % au-delà de 3 mois.

#### ARTICLE 19 BIS NOUVEAU : AVANCES

- **Sur salaire** : lorsqu'un agent sera affecté dans une île autre que Tahiti, Moorea et Raiatea, il pourra lui être accordé une égale à 2 fois le salaire mensuel. Cette avance sera remboursée par précompte dans les conditions réglementaires (actuellement décret n° 55-972 du 16 juillet 1955).

- **Sur indemnités** : lorsqu'un agent sera envoyé en mission ou en tournée dans une île autre que Tahiti, Moorea et Raiatea, il pourra lui être accordé une avance sur les indemnités de déplacement prévues à l'article 18 et au dernier paragraphe de l'article 19, calculée selon les barèmes applicables à chaque catégories et dans la limite de 2 mois. Cette avance sera remboursée sur le montant des indemnités de déplacement liquidées en fin de mission ou de tournée. Lorsque, pour une cause quelconque, les indemnités acquises au cours du déplacement ne couvriront pas le montant de l'avance consentie, le solde en sera précompté sur les sommes dues à l'agent, à quelque titre que ce soit, dans les conditions réglementaires (actuellement décret n° 55-972 du 16 juillet 1955).

#### ARTICLE 20 : CONGÉS PAYÉS

(complété par avenant n°5 du 24 juin 1983)

Les congés sont attribués dans les conditions suivantes : (agents engagés localement ou ayant leur résidence habituelle dans le groupe 3 défini à l'arrêté ministériel du 15 juin 1955 sur le Territoire).

##### A 1) Durée des congés :

Les congés annuels des agents de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>ème</sup> catégorie sont attribués dans les conditions

suivantes :

- 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée. Ce mode de calcul conduit à faire bénéficier les agents de congés annuels égaux à cinq fois les obligations hebdomadaires de service appréciés en nombre de jours effectivement ouvrés ;
- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables ;
- le chômage des jours fériés est payé à tous les employés quel que soit leur mode de rémunération.

#### A 2) Fractionnement des congés :

Le congé pourra être fractionné à condition qu'une fraction comporte au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

#### A 3) Congé de maternité :

La durée du congé est fixée à 16 semaines à savoir : 6 semaines avant et 10 semaines après la date présumée de l'accouchement.

Les intéressées ayant 1 an d'ancienneté percevront un demi-salaire à la charge de l'employeur qui s'ajoutera au demi-salaire versé par la Caisse de Prévoyance Sociale.

#### A 4) Congé supplémentaire des mères de famille

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 31 décembre de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant de moins de 16 ans à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les mères de famille ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an pour chaque enfant de moins de 16 ans à charge et 2 jours pour chaque enfant handicapé sans condition d'âge.

#### A 5) Indemnité de congé :

L'indemnité afférente au congé annuel est égale au dixième de la rémunération perçue par l'agent au cours de la période de référence.

#### A 6) Voyages au titre du congé annuel

Les voyages effectués au titre du congé annuel sont à la charge du travailleur.

#### A 7) Maladie pendant les congés :

Les jours de maladie ne peuvent être déduits des congés payés que sous réserve d'une période de carence de 3 jours et dans la mesure où ils ont été constatés par certificat médical confirmé par le conseil de santé.

#### A 8) Congés pour ancienneté :

La durée des congés pour les agents de la 1ère à la 5ème catégorie est augmentée en considération de la l'ancienneté des travailleurs dans l'administration (cf. code du travail – délibération n°91-11 AT du 17/01/1991) :

- 20 ans : 1 jour
- 25 ans : 2 jours

Les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie à la 4<sup>ème</sup> catégorie ont droit à 10 kg de bagages supplémentaires par voie aérienne, le poids total des bagages transportés ne pouvant, au titre de la gratuité totale, franchise compagnie et franchise administrative, excéder 40 kg.

Les agents des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> catégories auxquels a été reconnu à titre personnel le droit à congé en métropole ou en Nouvelle-Calédonie continueront à bénéficier des conditions de voyages qui étaient les leurs au moment de la signature de la convention.

Le poids des bagages emportés par avion vient en déduction du poids des bagages empruntant la voie maritime.

Pendant les délais de route, l'agent perçoit sa rémunération habituelle à l'exclusion de l'indemnité de sujétions spéciales prévue à l'article 94, 1<sup>er</sup> alinéa du code du travail d'outre-mer. (cf annexe IV)

Les voyages et transports sont effectués au choix de l'employeur.

Toutefois, l'agent pourra être autorisé à rejoindre sa résidence de congé par ses propres moyens. En ce cas, aucune avance ne lui sera accordée, et le remboursement de son voyage aura lieu sur pièces justificatives dans la limite du prix du passage le plus économique, compte tenu des réductions consenties par les compagnies de transport à l'administration.

A l'intérieur du territoire, les agents déplacés avec changement de résidence sont soumis aux dispositions du tableau II ci-après :

**TABLEAU II**

	classe de passage	
1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> catégorie	même indications que tableau I	
autres catégories	voie maritime	seconde
	voie aérienne	économique

	bagages voie maritime	bagages voie aérienne
	mêmes indications que tableau I	mêmes indications que tableau I
agent	300 kg	30 kg
conjoint	200 kg	25 kg
enfant (3)	150 kg	20 kg

(3) à charge, au sens de la réglementation sur les prestations familiales

Les voyages effectués au titre du congé annuel sont à la charge de l'agent.

## ARTICLE 22 : PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

a) Des permissions exceptionnelles sont payées (durée du voyage non comprise) sur justifications dans les circonstances et selon les conditions suivantes aux agents ayant au moins 6 mois d'ancienneté :

- l'agent: mariage de 5 jours ouvrables
- conjoint : décès du 3 jours ouvrables
- accouchement de l'épouse de l'agent et adoption d'un

- enfant : 3 jours ouvrables
- baptême de l'enfant : 1 jour ouvrable
- décès du père, de la mère, des enfants, des beaux-parents, frère, soeur et grands-parents : 3 jours ouvrables
- mariage d'un frère ou d'une soeur ou d'un enfant : 1 jour ouvrable

**b) Permissions exceptionnelles non payés**

- maladie d'un membre de la famille : 1 jour ouvrable

Ces permissions exceptionnelles ne sont pas déductibles du congé annuel.

**ARTICLE 23 : ABSENCE INJUSTIFIÉE**

Toute absence non justifiée au delà de 48 heures, sauf le cas de force majeure, donne le droit à l'employeur de constater la rupture de l'engagement du fait de l'agent qui est considéré comme démissionnaire. (1)

(1) *La démission ne se présume pas : l'agent est mis en demeure de s'expliquer puis, le cas échéant, licencié.*

**ARTICLE 24 : PRIME DE PANIER**

Une indemnité dite "prime de panier" sera allouée aux agents des 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> catégories qui se trouveraient dans l'impossibilité, pour des raisons de service, de rejoindre leur domicile, soit pour le déjeuner, soit pour le dîner, le travail exigeant leur maintien en service au moment du repas de midi ou du soir.

Le montant de cette indemnité est égal à deux heures de SMIG.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité de déplacement.

**ARTICLE 25 : INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DE NUIT**

Une indemnité égale à celle de l'article 24 est accordée aux salariés de toute catégorie travaillant en séance de nuit (minimum 6 heures consécutives) dans la limite de la durée légale du travail.

**ARTICLE 25 BIS : ASTREINTES À DOMICILE**

(avenant n°5 du 24/06/1983) :  
Ce point relève d'accords particuliers

**ARTICLE 26 : INDEMNITÉS DE SALISSURE ET D'INSALUBRITÉ**  
(modifié par avenant n°5 du 24/06/1983)

Pour les travaux concernant notamment les fosses d'aisances, les égouts, bassins et décanteurs, l'eau contenant des produits chimiques, la vase, les hydrocarbures et dérivés, les poussières de concasseurs, les ordures ménagères, ainsi que pour les travaux de peinture au pistolet, de manutention de ciment et de chaux, les agents de toutes catégories perçoivent une indemnité horaire de 10 % du salaire de base de leur catégorie professionnelle.

**ARTICLE 27 : INDEMNITÉ DE RISQUE**

Profondeur/Hauteur.

## STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES

*DELIBERATION n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 2 février 1996, N° 2 NS, p. 8.*

*Modifiée par :*

*DELIBERATION n° 96-167 APF du 19 décembre 1996 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 26 décembre 1996, N° 52, p. 2271.*

*DELIBERATION n° 97-183 APF du 02 octobre 1997 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique, JOPF du 16 octobre 1997, N° 42, p. 2085.*

*DELIBERATION n° 97-197 APF du 24 octobre 1997 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 13 novembre 1997, N° 46, p. 2337.*

*DELIBERATION n° 98-34 APF du 17 avril 1998 modifiant le paragraphe XVII bis de la délibération n° 96-167 APF du 19 décembre 1996 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 30 avril 1998, N° 18, p. 754.*

*DELIBERATION n° 99-44 APF du 17 mars 1999 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 1er avril 1999, N° 13, p. 651.*

*DELIBERATION n° 99-220 APF du 14 décembre 1999 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 23 décembre 1999, N° 51, p. 2902*

*DELIBERATION n° 2000-120 APF du 12 octobre 2000 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française et la délibération n° 95-216 AT du 14 décembre 1995 portant organisation et fonctionnement des organismes consultatifs dans la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 26 octobre 2000, N° 43, p. 2612.*

*DELIBERATION n° 2000-126 APF du 26 octobre 2000 portant modification du statut général de la fonction publique de la Polynésie française et de ses délibérations d'application, JOPF du 16 novembre 2000, N° 43, p. 2766*

*DELIBERATION n° 2001-166 APF du 11 septembre 2001 portant modification des règles du recrutement dans la fonction publique et résorption de l'emploi précaire ou révocable de l'administration et de ses établissements publics à caractère administratif, JOPF du 20 septembre 2001, N° 38, p. 2383.*

*DELIBERATION n° 2001-199 APF du 13 novembre 2001 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française et de la délibération n° 97-153 APF du 13 août 1997 portant attribution d'une indemnité de sujétions spéciales à certains personnels de l'administration de la Polynésie française, JOPF du 22 novembre 2001, N° 47, p. 2926.*

*DELIBERATION n° 2002-138 APF du 24 octobre 2002 portant modification du statut général de la fonction publique de la Polynésie française et de ses délibérations d'application, JOPF du 7 novembre 2002, N° 45, p. 2743.*

*DELIBERATION n° 2002-158 APF du 28 novembre 2002 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 12 décembre 2002, N° 50, p. 3034.*

*DELIBERATION n° 2003-161 APF du 9 octobre 2003 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 23 octobre 2003, N° 43, p. 2871.*

*DELIBERATION n° 2004-5 APF du 15 janvier 2004 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française et de la délibération n° 95-217 AT du 14 décembre 1995 modifiée relative aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction de la Polynésie française, JOPF du 22 janvier 2004, N° 4, p. 211.*

*DELIBERATION n° 2004-14 APF du 22 janvier 2004 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 29 janvier 2004, N° 5, p. 306.*

*DELIBERATION n° 2004-15 APF du 22 janvier 2004 relative aux agents non titulaires des services et établissements publics administratifs de la Polynésie française, JOPF du 29 janvier 2004, N° 5, p. 307.*

*DELIBERATION n° 2005-121 APF du 16 décembre 2005 portant majoration des traitements des fonctionnaires de la fonction publique de la Polynésie française et des agents non titulaires des services et des établissements publics administratifs de la Polynésie française, JOPF du 22 décembre 2005, N° 51, p. 3984 abrogée par DELIBERATION n° 2007-1 APF du 26 février 2007 portant intégration dans les grilles indiciaires de la fonction publique de la Polynésie française de la " prime à l'emploi " instaurée par délibération n° 2005-121 APF du 16 décembre 2005 et modification des grilles indiciaires du premier grade des cadres d'emplois de catégorie D, JOPF du 1<sup>er</sup> mars 2007, N° 9, p. 757.*

*LOI DU PAYS n° 2006-9<sup>1</sup> du 31 mai 2006 portant modification de la délibération 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 6 mars 2006, N° 14 NS, p. 119.*

*LOI DU PAYS n° 2006-15<sup>2</sup> du 12 avril 2006 portant modification de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, relative à la mobilité géographique des fonctionnaires affectés dans les archipels autres que celui des îles du Vent, JOPF du 13 avril 2006, N° 17 NS, p. 168.*

*LOI DU PAYS n° 2006-19 du 28 août 2006 portant modification de l'article 87 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 28 août 2006, N° 30 NS, p. 378.*

*LOI DU PAYS n° 2007-3 du 17 avril 2007 portant modification de l'article 35 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, JOPF du 17 avril 2007, N° 13 NS, p. 407.*

*LOI DU PAYS n° 2009-20 LP/APF du 29 octobre 2009 relative au statut des personnels de cabinet du Président de la Polynésie française, des ministres du gouvernement de la Polynésie française et du président de l'assemblée de la Polynésie française et des personnels recrutés pour occuper un emploi fonctionnel, JOPF du 9 novembre 2009, N° 60NS, p. 1054.*

---

<sup>1</sup> : Suite à la décision n° 288490 du Conseil d'Etat, rendue le 22 mars 2006 et publiée au JOPF n° 17 NS du 13 avril 2006 - p. 174, une nouvelle loi du pays a été adoptée puis publiée au JOPF n° 23 NS du 31/05/2006 - p. 176 sous le numéro erroné 2006-15 du 31 mai 2006. Cette erreur a été rectifiée par la suite avec la publication d'un rectificatif au JOPF n° 23 NC du 03 juin 2006 - p. 192.

<sup>2</sup> : cf. ERRATA publié au JOPF du 18 avril 2006, N° 18 NS, p. 186 : Lire dans l'intitulé de la loi du pays 2006-15 au lieu de 2005-15. Cette loi du pays a fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat qui a statué dans la décision n° 288754 du 3 avril 2006, JOPF du 13 avril 2006, N° 17 NS, p. 176.

- aux licenciements en cas d'insuffisance professionnelle ou après une période de disponibilité dans les conditions fixées à l'article 72 ;
- aux refus de titularisation ;
- à l'inscription sur liste d'aptitude et tableau d'avancement ;
- aux mutations ;
- au temps partiel ;
- au changement de position statutaire ;
- à la notation.

Elles émettent leur avis à la majorité des membres présents.

Lorsque les commissions administratives paritaires siègent en formation disciplinaire, elles sont convoquées par le ministre chargé de la fonction publique.

(ajouté, dél. n° 2000-120 du 12/10/2000, art. 6) « Les commissions administratives paritaires siègent de manière identique en formation plénière et en formation disciplinaire. »

Article 49.- Une délibération de l'assemblée (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-II) « de la Polynésie française » fixe les modalités d'application des articles 45, 46 et 48, notamment les conditions de fonctionnement des commissions administratives paritaires siégeant en formation disciplinaire.

### **Section III - Comités techniques paritaires**

Article 50.- Un comité technique paritaire est créé dans chaque service et établissement public.

Il connaît :

- 1) des conditions générales d'organisation des services ;
- 2) des conditions de fonctionnement des services, notamment des programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et de leur incidence sur la situation du personnel ;
- 3) des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Article 51.- Les comités techniques paritaires comprennent, en nombre égal, des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Ils comprennent des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants.

Article 52.- Une délibération de l'assemblée (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-II) « de la Polynésie française » fixe les modalités d'application des articles 50 et 51 de la présente délibération.

### **CHAPITRE III - ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE DE POLYNESIE FRANÇAISE**

Article 53 (remplacé, dél. n° 2002-138 APF du 24/10/2002, art. 1).- « Les fonctionnaires sont recrutés par voie de concours organisés suivant l'une des modalités ci-après :

- 1) des concours externes ouverts aux candidats justifiant de certains diplômes, de l'accomplissement de certaines études ou d'une certaine expérience professionnelle ;
- 2) des concours internes réservés aux fonctionnaires relevant du statut de la fonction publique de la Polynésie française et justifiant d'une durée de service effectif de 3 ans au moins dans un service administratif territorial ou un établissement public administratif territorial, sauf dispositions contraires prévues par les statuts particuliers ;
- 3) à titre exceptionnel, des concours d'intégration ouverts aux agents contractuels des services ou des institutions de la Polynésie française rémunérés sur le budget de la Polynésie française ou de ses établissements publics administratifs ou de l'assemblée de la Polynésie française et aux fonctionnaires du corps de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française (CEAPF) mis à disposition auprès de ces mêmes services, institutions et établissements publics administratifs territoriaux, qui justifient dans ces instances d'une ancienneté au moins égale à 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du concours, sauf dispositions contraires prévues par les statuts particuliers.

Les conditions d'accès à ces concours sont fixées par les statuts particuliers. »

Article 54 (remplacé, dél. n° 2001-166 APF du 11/09/2001, art. 5).- « Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste classant, par ordre de mérite, les candidats déclarés admis par le jury.

Le jury peut établir, dans le même ordre, une liste complémentaire afin de permettre le remplacement des candidats inscrits sur la liste principale qui ne peuvent pas être nommés ou, éventuellement, de pourvoir des vacances d'emplois survenant dans l'intervalle de deux concours.

La validité de la liste complémentaire cesse automatiquement à la date d'ouverture des épreuves du concours suivant, et au plus tard, à l'issue de deux années à compter de la proclamation des résultats.

Article 68.- La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui, demeuré dans son cadre d'emplois d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais effectue son service auprès des organismes ou associations d'intérêt public. Elle peut avoir lieu en cas de nécessité de service et avec l'accord du fonctionnaire. L'intéressé doit remplir des fonctions d'un niveau hiérarchique au moins équivalent à celui des fonctions exercées dans son administration d'origine.

(alinéa 2 supprimé, dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-XVI)

### **Section II - Détachement**

Article 69.- Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-XVII) « ou d'office ».

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Il est révocable.

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement.

Article 70.- A l'expiration d'un détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement.

A l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi dans un emploi correspondant à son grade. Lorsqu'il refuse cet emploi, il ne peut être nommé à l'emploi auquel il peut prétendre ou à un emploi équivalent que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé. Il est, en attendant, placé en position de disponibilité d'office.

Le fonctionnaire détaché, qui est remis à la disposition de la Polynésie française avant l'expiration normale de la période de détachement pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions et qui ne peut être réintégré dans son cadre d'emplois d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement au plus tard jusqu'à la date à laquelle le détachement devait prendre fin.

Article 71.- Le fonctionnaire détaché ne peut, sauf dans le cas où le détachement a été prononcé pour exercer une fonction publique élective, être affilié à un régime de retraite différent de celui dont il relève dans son administration d'origine, ni acquérir, à ce titre, des droits quelconques à pensions ou allocations, sous peine de la suspension de la pension du régime en vigueur. Il reste tributaire de la Caisse de prévoyance sociale et effectue les versements fixés par le règlement de cette caisse sur le traitement afférent à son grade et à son échelon dans le service dont il est détaché.

L'organisme auprès duquel le fonctionnaire est détaché est redevable envers la Caisse de prévoyance sociale (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-XVII bis et dél. n° 98-34 APF du 17/04/1998) « des cotisations patronales » pour la constitution des droits à pension de l'intéressé.

### **Section III - Disponibilité**

Article 72.- La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-XVIII) « de son cadre d'emplois d'origine », cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés de longue maladie, conformément à la réglementation de la Polynésie française en vigueur. Le fonctionnaire mis en disponibilité qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Article 73.- Une délibération de l'assemblée (dél. n° 96-167 APF du 19/12/1996, art. 1-1I) « de la Polynésie française » détermine les cas et conditions de la mise en disponibilité, sa durée, ainsi que les modalités de réintégration des fonctionnaires intéressés à l'expiration de la période de disponibilité.

### **Section IV - Accomplissement du service national**

Article 74.- Le fonctionnaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position d'"accomplissement du service national".

Il perd alors le droit à son traitement d'activité.

Le fonctionnaire qui accomplit une période obligatoire d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

La durée de l'accomplissement du service national par le fonctionnaire est comptée pour le calcul de l'ancienneté, dans la limite de la durée légale en vigueur.

### **Section V - Congé parental**

## LES POSITIONS DES FONCTIONNAIRES

*DELIBERATION n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française, JOPF du 2 février 1996, N° 2 NS, p. 30.*

*Modifiée par :*

*DELIBERATION n° 97-5 APF du 04 février 1997 modifiant la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française, JOPF du 20 février 1997, N° 8, p. 343.*

*DELIBERATION n° 98-64 APF du 11 juin 1998 modifiant la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française, JOPF du 25 juin 1998, N° 26, p. 1195.*

*DELIBERATION n° 98-146 APF du 10 septembre 1998 modifiant la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française, JOPF du 24 septembre 1998, N° 39, p. 1990.*

*DELIBERATION n° 2000-126 APF du 26 octobre 2000 portant modification du statut général de la fonction publique de la Polynésie française et de ses délibérations d'application, JOPF du 16 novembre 2000, N° 43, p. 2766.*

*DELIBERATION n° 2003-158 APF du 2 octobre 2003 modifiant la délibération n° 95-219 AT du 14 décembre 1995 relative aux différentes positions des fonctionnaires de la Polynésie française, JOPF du 9 octobre 2003, N° 41, p. 2712.*

## TITRE 1 - LE TEMPS PARTIEL

Article 1er.- Les fonctionnaires titulaires, en activité ou en service détaché, peuvent, sur leur demande et sous réserve des nécessités de fonctionnement du service, notamment de la nécessité d'assurer sa continuité compte tenu du nombre d'agents exerçant à temps partiel, être autorisés à accomplir pour une période déterminée un service à temps partiel.

Article 2.- La durée du service à temps partiel que les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée hebdomadaire du service fixée conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, que les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

Article 3.- L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est donnée pour des périodes qui ne peuvent être inférieures à 6 mois et supérieures à un an. Elle peut être renouvelée dans les mêmes conditions sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant l'expiration de la période en cours.

Les fonctionnaires qui occupent à temps plein un emploi, à l'issue d'une période de travail à temps partiel, ne peuvent obtenir le bénéfice d'une nouvelle période de travail à temps partiel qu'après 6 mois d'exercice à temps plein de leurs fonctions.

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un tel service est suspendue et les intéressés sont rétablis dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

Article 4.- Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent être conduits, exceptionnellement lorsque l'intérêt du service l'exige, à effectuer des heures complémentaires.

L'autorisation pour un fonctionnaire d'exercer à temps partiel fait l'objet d'un arrêté pris par le ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté précise la durée de la période prévue à l'article 3 ci-dessus ; il précise également le nombre d'heures complémentaires hebdomadaires que le fonctionnaire pourrait être conduit à exécuter pour nécessités de service. Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal.

Article 5.- Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à temps plein.

La durée des congés annuels des intéressés est égale à 5 fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Les fonctionnaires qui bénéficient d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée, pendant une période où ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel perçoivent une fraction des émoluments auxquels ils auraient eu droit. A l'issue de la période de travail à temps partiel, ces fonctionnaires, s'ils demeurent en congé de maladie, recouvrent les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé pour maternité et du congé pour adoption. Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, durant la durée de ces congés dans les droits des fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps plein.

Article 6.- Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Article 7.- Les fonctionnaires autorisés à accomplir une période de service à temps partiel ne peuvent exercer d'autres activités rémunérées.

Article 8.- A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés sont admis de plein droit à occuper à temps plein leur emploi ou à défaut un autre emploi conforme à leur statut.

## TITRE 2 - MISE A DISPOSITION

### CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 9.- Un fonctionnaire peut, avec son accord, être mis à disposition :

- 1°) d'une association reconnue d'utilité publique ou d'une fondation ;
- 2°) d'un organisme à but non lucratif dont les activités favorisent ou complètent l'action des services publics locaux relevant de la Polynésie française ou de l'établissement d'origine, ou qui participent à l'exécution de ces services ;
- 3°) (inséré, dél. n° 98-146 APF du 10/9/1998, art. 1) « d'une administration communale ; »

4°) (inséré, dél. n° 98-146 APF du 10/9/1998, art. 1) « d'une organisation syndicale ; »

5°) (inséré, dél. n° 2000-126 APF du 26/10/2000 art. 3) « mise à disposition auprès des cabinets des membres du gouvernement de la Polynésie française ; »

6°) (inséré, dél. n° 2000-126 APF du 26/10/2000 art. 3) « mise à disposition auprès de l'assemblée de la Polynésie française ; »

7°) (inséré, dél. n° 2000-126 APF du 26/10/2000 art. 3) « mise à disposition auprès de la délégation de la Polynésie française. »

8°) (inséré, dél. n° 2003-158 APF du 2/10/2003, art. 1<sup>er</sup>) « mise à disposition auprès d'un établissement public industriel et commercial de la Polynésie française. »

Un fonctionnaire peut, en outre, être recruté en vue d'être mis à disposition pour effectuer tout ou en partie de son service sur un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet.

## CHAPITRE II - CONDITIONS ET DUREE DE LA MISE A DISPOSITION

Article 10.- La mise à disposition d'un fonctionnaire est prononcée par le Président de la Polynésie française. Cette mise à disposition est subordonnée à une demande ou à un accord de l'organisme bénéficiaire de la mise à disposition.

Article 11.- La mise à disposition ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration et l'organisme d'accueil, qui définit notamment le nombre de fonctionnaires mis à disposition, la nature et le niveau hiérarchique des activités qu'ils exercent, leurs conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités.

Cette convention prévoit le remboursement par l'organisme d'accueil de la rémunération du ou des fonctionnaires concernés. Elle peut toutefois prévoir l'exonération partielle ou totale, temporaire ou permanente de ce remboursement.

La convention est conclue pour une période dont la durée ne peut excéder 3 ans. Elle peut être renouvelée par périodes n'excédant pas trois ans.

Article 12.- La mise à disposition peut prendre fin à la demande du fonctionnaire, de l'organisme d'accueil ou de l'autorité territoriale avant l'expiration de sa durée sous réserve du respect des règles de préavis prévues dans la convention mentionnée à l'article 11 ci-dessus.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre l'administration et l'organisme d'accueil.

Article 13.- L'arrêté prononçant une mise à disposition doit faire l'objet d'une publication.

## CHAPITRE III - REGLES PARTICULIERES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES MIS A DISPOSITION

Article 14.- L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui. Elles sont fixées dans le cadre défini par la convention citée à l'article 11 de la présente délibération.

Le Président de la Polynésie française délivre les autorisations du travail à temps partiel et autorise les congés de formation après accord de l'organisme d'accueil.

L'administration ou l'organisme d'accueil supporte les dépenses occasionnées par cette formation autres que le traitement ou l'indemnité forfaitaire servie au fonctionnaire intéressé.

Article 15.- Le Président de la Polynésie française ayant pouvoir de nomination exerce le pouvoir disciplinaire. Il peut être saisi par l'organisme d'accueil.

Article 16.- Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par le responsable de l'organisme auprès de qui est placé le fonctionnaire. Ce rapport est transmis au chef de service d'origine qui établit la notation.

Article 17.- Le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine.

Le fonctionnaire mis à disposition ne peut percevoir aucun complément de rémunération.

Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à l'indemnisation des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions.

A la fin de sa mise à disposition, s'il ne peut être affecté aux fonctions qu'il exerçait auparavant dans son service d'origine, il reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper.

Article 18.- L'administration de la Polynésie française supporte les charges qui peuvent résulter de l'application des dispositions de la délibération n° 95-220 AT du 14 décembre 1995 relative aux congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires.

## TITRE 3 - DETACHEMENT

## CHAPITRE I - DES CAS DE DETACHEMENT

Article 19.- Le détachement d'un fonctionnaire ne peut avoir lieu que dans l'un des cas suivants :

- 1°) (dél. n° 98-64 APF du 11 juin 1998, art. 1) « détachement auprès d'un établissement public industriel et commercial de la Polynésie française ; »
- 2°) détachement auprès d'une administration de l'Etat ou d'un de ses établissements publics;
- 3°) détachement auprès d'une administration d'un territoire d'outre-mer ou d'un de ses établissements publics ;
- 4°) (dél. n° 98-64 APF du 11 juin 1998, art. 1) « détachement auprès d'une commune de la Polynésie française, d'un groupement de communes de la Polynésie française ou de leurs établissements publics ; »
- 5°) détachement pour participer à une mission de coopération culturelle, technique et scientifique ;
- 6°) détachement auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général ;
- 7°) détachement auprès d'organismes internationaux ;
- 8°) détachement pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou une fonction publique élective lorsque cette fonction comporte des obligations empêchant d'assurer normalement l'exercice de la fonction ;
- 9°) détachement pour exercer un mandat syndical ;
- 10°) détachement pour l'accomplissement du stage préalable à la titularisation des fonctionnaires ;
- 11°) détachement auprès d'un parlementaire ;
- 12°) (inséré, dél. n° 97-5/APF du 04 février 1997, art. 1-I) « détachement pour exercer un emploi fonctionnel dans les services territoriaux et les établissements publics territoriaux administratifs ; »
- 13°) (inséré, dél. n° 97-5/APF du 04 février 1997, art. 1-I) « détachement pour servir à la Délégation de la Polynésie française.<sup>14</sup> »
- 14°) (inséré, dél. n° 98-64 APF du 04 février 1997, art. 2) « détachement auprès des cabinets du Président et des membres du gouvernement de la Polynésie française ; <sup>15</sup>»
- « 15°) (inséré, dél. n° 98-64 APF du 04 février 1997, art. 2) « détachement auprès de la présidence de l'Assemblée de la Polynésie française ; »
- « 16°) (inséré, dél. n° 98-64 APF du 04 février 1997, art. 2) « détachement auprès d'une collectivité territoriale de la République ou d'un établissement public en relevant. »

## CHAPITRE II - DES CONDITIONS DE DETACHEMENT

Article 20.- Tout détachement est prononcé, sur demande du fonctionnaire, par arrêté de l'autorité territoriale.

Article 21.- Sont détachés de plein droit les fonctionnaires qui exercent les fonctions de membres du Gouvernement de la République, de l'Assemblée nationale, du Sénat, du Parlement européen, du gouvernement de la Polynésie française et de l'assemblée de la Polynésie française, ainsi que ceux concernés par les dispositions du 9° et du 10° de l'article 19.

Article 22. (Abrogé, dél. n° 97-5/APF du 04/21997, art.1-II)

<sup>14</sup> cf. délibération n° 98-122 APF du 6/8/1998 relative au statut personnel de la Délégation de la Polynésie française à Paris, JOPF du 20/8/1998, p. 1707.

<sup>15</sup> cf. délibération n° 95-129 AT modifiée du 24 août 1995.

### CHAPITRE III - LA DUREE ET LA CESSATION DE DETACHEMENT

Article 23.- Il existe deux sortes de détachement :

- 1) le détachement de courte durée ;
- 2) le détachement de longue durée.

Article 24.- Le détachement de courte durée ne peut excéder 6 mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. Ce délai est cependant porté à un an pour les personnels détachés pour servir en métropole ou dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Article 25.- Le détachement de longue durée ne peut excéder cinq années. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années.

Le détachement au titre du 6° de l'article 19 ne peut être renouvelé qu'à titre exceptionnel et pour une seule période de 5 années.

Article 26.- Il peut être mis fin au détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant, à la demande soit de l'administration ou de l'organisme d'accueil, soit de l'administration d'origine.

Sauf dans le cas de faute grave commise dans l'exercice des fonctions, cette demande de remise à la disposition de l'administration d'origine doit être adressée à l'administration au moins trois mois avant la date effective de cette remise à disposition.

Le fonctionnaire peut également demander qu'il soit mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant. Il cesse d'être rémunéré si son administration d'origine ne peut le réintégrer immédiatement ; il est alors placé en disponibilité jusqu'à ce qu'intervient sa réintégration.

### CHAPITRE IV - REGLES PARTICULIERES APPLICABLES AUX FONCTIONNAIRES DETACHES

Article 27.- Le fonctionnaire bénéficiant d'un détachement de longue durée est noté dans les conditions statutaires prévues par l'arrêté relatif à la notation des agents de l'administration, par le chef de service ou le responsable de la structure d'accueil. Sa fiche de notation est transmise au chef du service du personnel et de la fonction publique.

En cas de détachement de courte durée, le chef de service dont dépend le fonctionnaire détaché transmet, par voie hiérarchique, au ministère d'emploi, à l'expiration du détachement, une appréciation sur l'activité du fonctionnaire détaché. Cette appréciation est communiquée à l'intéressé.

Article 28.- Lorsque le fonctionnaire est détaché dans un organisme non soumis aux textes réglementaires relatifs à la fonction publique de la Polynésie française, sa notation est établie par son chef de service d'origine au vu d'un rapport établi par le supérieur hiérarchique auprès duquel il sert.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, les fonctionnaires détachés pour remplir une fonction publique élective conservent la note qui leur a été attribuée l'année précédant leur détachement.

Les droits en matière d'avancement des fonctionnaires détachés pour remplir un mandat syndical sont identiques à ceux des fonctionnaires bénéficiaires d'une décharge totale d'activité pour l'exercice d'un mandat syndical.

Article 29.- La note attribuée, dans les conditions prévues au 1er alinéa de l'article 28 ci-dessus, au fonctionnaire détaché est corrigée de façon à tenir compte de l'écart entre la moyenne de la notation des fonctionnaires du même grade dans son administration ou service d'origine, d'une part, et dans l'administration ou le service détaché, d'autre part.

Article 30.- Chaque service doit établir un état faisant apparaître, d'une part, le nombre de ses agents détachés ainsi que leur répartition dans les services ou organismes, d'autre part, le nombre d'agents détachés auprès de lui ainsi que leur origine.

Cet état est inclus dans le rapport annuel soumis au conseil supérieur de la fonction publique. Il est transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique et au ministre chargé du budget.

### TITRE 4 - DISPONIBILITE DES FONCTIONNAIRES

Article 31.- La disponibilité est prononcée par l'autorité territoriale, soit d'office, soit à la demande de l'intéressé.

Article 32.- La mise en disponibilité ne peut être prononcée d'office qu'à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie prévus par la délibération portant congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire.

La durée de la disponibilité prononcée d'office ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée 2 fois pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration d'origine dans les conditions fixées à l'article 33, 2e alinéa de la délibération relative aux congés, à l'organisation du comité médical et aux conditions d'aptitude physique des fonctionnaires.

Toutefois,  
avis du cc  
d'un recla

Article 33.  
cas suivar

a) étu  
est re

b) pou  
mais l

Article 34  
compéter

a) qu'

b) qu

c) qu  
de la

d) qu  
l'élab

La mise  
durée ég

Article 31  
entrepris  
particulie

Article 31

a) pr

b) pr  
attei

c) pr  
éloiç

La mise  
renouve  
sont réu

Article 3  
dispositi

Article 3  
la pério

La réint  
dans le  
afféren

Si le cc  
pour l'e  
travail  
réglem

Sous r  
obligat  
n'a pa  
succes

Le fon  
dispon  
est soi  
prévus

Toutefois, si, à l'expiration de la 3<sup>e</sup> année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical prévu par la réglementation en vigueur qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un 3<sup>e</sup> renouvellement.

Article 33.- La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- a) études ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder 3 années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale ;
- b) pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut, dans ce cas, excéder 3 années ; elle est renouvelable mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total 6 années pour l'ensemble de la carrière.

Article 34.- La mise en disponibilité peut être prononcée sur la demande du fonctionnaire, pour exercer une activité relevant de sa compétence, dans une entreprise publique ou privée, à condition :

- a) qu'il soit constaté que cette mise en disponibilité est compatible avec les nécessités du service;
- b) que l'intéressé ait accompli au moins dix années de services effectifs dans l'administration ;
- c) que l'activité présente un caractère d'intérêt public, à raison de la fin qu'elle poursuit ou du rôle qu'elle joue dans l'économie de la Polynésie française ;
- d) que l'intéressé n'ait pas eu, au cours des 5 dernières années, soit à exercer un contrôle sur l'entreprise, soit à participer à l'élaboration ou à la passation de marchés avec elle.

La mise en disponibilité prononcée au titre du présent article ne peut excéder 3 années mais peut être renouvelée une fois pour une durée égale.

Article 35.- La mise en disponibilité peut être également prononcée sur la demande du fonctionnaire, pour créer ou reprendre une entreprise. L'intéressé doit avoir accompli au moins 3 années de services effectifs dans l'administration, sauf dispositions des statuts particuliers fixant une durée supérieure. La mise en disponibilité prévue au présent article ne peut excéder 2 années.

Article 36.- La mise en disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire, sur sa demande :

- a) pour donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ;
- b) pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- c) pour suivre son conjoint lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.

La mise en disponibilité prononcée en application des dispositions du présent article ne peut excéder 3 années. Elle peut être renouvelée 2 fois dans les cas visés au a) ci-dessus et sans limitation dans les autres cas, si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies.

Article 37.- L'autorité territoriale fait procéder aux enquêtes nécessaires en vue de s'assurer que l'activité du fonctionnaire mis en disponibilité correspond réellement aux motifs pour lesquels il a été placé en cette position.

Article 38.- Le fonctionnaire mis en disponibilité sur sa demande doit solliciter sa réintégration 2 mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical compétent saisi dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade.

Si le comité médical estime que le fonctionnaire ne présente pas, de façon temporaire ou permanente, l'aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, sans cependant que son état de santé lui interdise toute activité, et si l'adaptation du poste de travail n'apparaît pas possible, il peut proposer à l'intéressé d'être reclassé dans un autre emploi dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Sous réserve des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa ci-dessus et du respect par l'intéressé, pendant la période de remise en disponibilité, des obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service, la réintégration est de droit. Si la durée de la disponibilité n'a pas excédé 3 années, l'une des 3 premières vacances doit être proposée au fonctionnaire. Le fonctionnaire qui refuse successivement 3 postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Le fonctionnaire qui a formulé avant l'expiration de la période de mise en disponibilité une demande de réintégration est maintenu en disponibilité jusqu'à ce qu'un poste lui soit proposé. Toutefois, au cas où il ne peut être réintégré pour cause d'inaptitude physique, il est soit reclassé, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, soit mis en disponibilité d'office dans les conditions prévues à l'article 32 du présent arrêté, soit, radié des cadres, s'il est reconnu définitivement inapte.

L'autorisation d'occupation du domaine public maritime est accordée pour l'exercice des activités et pour les superficies ci-après :

- pour les activités de collectage d'huîtres perlières : 18 lignes ;
- pour les activités d'élevage et de greffe d'huîtres perlières : 2 emplacements d'une superficie de 5 hectares (2 hectares et 3 hectares) ;
- pour l'implantation d'une maison d'exploitation et de greffe : 19 mètres carrés.

Et tels que ces emplacements figurent sur le plan délivré par le service de la perliculture.

La redevance annuelle déterminée en fonction des superficies précitées, payable d'avance à la caisse de la recette-conservation de Papeete, est fixée à cent soixante-deux mille francs CFP (162.000 F CFP) suivant le détail ci-après :

- sur la base de 18 lignes de collectage à 36.000 F CFP ;
- sur la base de 5 hectares à 1.500 F CFP/1.000 mètres carrés, soit 75.000 F CFP ;
- sur la base de 19 mètres carrés à 200 F CFP/mètre carré, soit 3.800 F CFP.

Cette redevance est applicable au terme de l'échéance annuelle en cours.

L'arrêté n° 1343 MLD du 11 mars 1999 portant autorisation d'occupation temporaire du domaine public maritime à Ahe, commune de Manihi, au profit de Mme Kaverogo Hiriata dite Kave Tupana, est abrogé.

Les dispositions de l'arrêté n° 7661 MLA du 10 novembre 1997 modifié en ce qu'elles concernent Mme Kaverogo Hiriata dite Kave Tupana sont abrogées.

NOR : PEL0400867AC

**Par arrêté n° 783 CM du 5 mai 2004.**— En application de l'article 57 de la délibération n° 95-220 AT du 14 décembre 1995, les fonctionnaires en activité ont droit à des autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux avec maintien du traitement, dans les conditions suivantes :

- mariage du fonctionnaire : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent : 3 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- baptême d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur du fonctionnaire : 1 jour ouvré ;
- allaitement d'un enfant : les mères fonctionnaires allaitant leurs enfants, disposent à cet effet, d'une heure par jour durant les heures de travail, pendant une période de quinze mois à compter du jour de la naissance. Cette autorisation spéciale sera accordée sur présentation d'un certificat médical.

En application de l'article 25 alinéa 1er de la délibération n° 98-188 APF du 19 novembre 1998 modifiée, les fonctionnaires stagiaires ont droit à des autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux dans les conditions similaires à celles fixées pour les fonctionnaires ci-dessus.

En application de l'article 10-5 de la délibération n° 2004-15 APF du 22 janvier 2004 relative aux agents non titulaires des services et des établissements publics adminis-

tratifs de la Polynésie française, l'agent non titulaire en activité peut bénéficier, dans la mesure où les nécessités de service le permettent, à des congés pour événements familiaux, avec maintien du traitement, dans les conditions suivantes :

- mariage de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère de l'agent : 3 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés.

Les autorisations spéciales d'absence et les congés visés ci-dessus sont accordés par le chef de service ou le directeur d'établissement, sur demande du fonctionnaire ou de l'agent non titulaire qui devra remettre tout justificatif se rapportant à l'événement en cause.

Ces jours d'autorisations spéciales d'absence et de congés doivent être pris dans les huit (8) jours entourant l'événement familial et ne pourront, en aucun cas, être reportés.

Le présent arrêté abroge l'arrêté n° 898 CM du 7 juillet 1998 modifié fixant les conditions d'octroi et la durée des autorisations spéciales d'absence accordées aux fonctionnaires et aux agents non titulaires relevant de la fonction publique de la Polynésie française.

NOR : ST00400720AC

**Par arrêté n° 785 CM du 5 mai 2004.**— Le bénéfice du régime d'exonération de droits et taxes institué par la délibération n° 92-6 AT du 24 janvier 1992 modifiée est accordé à l'hôtel "Radisson Plaza Resort Tahiti", exploité par la société Lafayette Beach Resort and Spa, pour un plafond annuel d'exonération fixé comme suit :

Société : Lafayette Beach Resort & Spa.

N° Tahiti : 581736.

Plafond d'exonération : 33.000.000 F CFP.

NOR : DIM0400644AC

**Par arrêté n° 786 CM du 5 mai 2004.**— L'agrément au code des investissements de la Polynésie française est accordé à la S.A.S. Simop Pacific pour la construction d'un hangar et l'acquisition de matériels pour l'exploitation d'une unité de production d'articles en polyéthylène.

Le montant hors droit de l'investissement servant de base de calcul des avantages est de soixante-quatorze millions deux cent cinquante-six mille francs CFP (74.256.000 F CFP).

Conformément à l'article 20 de la délibération n° 91-98 AT du 29 août 1991 modifiée définissant les incitations de l'investissement en Polynésie française, la S.A.S. Simop Pacific bénéficie de l'exonération sur les éléments déclarés de l'impôt sur les sociétés pour un montant plafonné à hauteur de vingt-deux millions deux cent soixante-dix-sept mille francs CFP (22.277.000 F CFP), représentant un taux global de 30 % sur le montant hors droits de l'investissement.

En contrepartie des avantages accordés par la Polynésie française, la S.A.S. Simop Pacific est tenue aux obligations prévues aux articles 17 à 21 de l'arrêté n° 1258 CM du 14 novembre 1991, et ce, pendant une durée de cinq ans.

En outre, la S.A.S. Simop Pacific s'engage à créer 9 emplois selon la nature et le détail figurant dans sa demande d'agrément au code des investissements.

NOR : SAA0400885AC

**Par arrêté n° 787 CM du 5 mai 2004.**— La vente des boissons alcooliques et d'alimentation est réglementée en Polynésie française, le dimanche 23 mai 2004, jour de scrutin en vue de l'élection des membres de l'assemblée de la Polynésie française, ainsi qu'il suit :

- tous les débits de boissons à consommer sur place, cafés, bars et cercles seront fermés le dimanche 23 mai 2004 de 0 heure à 20 heures ;
- les magasins vendant exclusivement des boissons alcooliques et d'alimentation à emporter seront également fermés ;
- dans les magasins vendant d'autres articles, l'accès à la partie réservée aux boissons alcooliques et d'alimentation sera condamné ;
- les restaurants et restaurants d'hôtels ne pourront servir des boissons alcoolisées avec les repas qu'aux horaires suivants : de 11 heures 30 à 14 heures 30 et à partir de 20 heures ;
- tous les dancings pourront rester ouverts dans la nuit de samedi à dimanche jusqu'à l'heure réglementaire de fermeture tel que fixé par l'arrêté n° 2829 AA du 27 novembre 1961 modifié précité.

NOR : TMA0400749AC

**Par arrêté n° 788 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Air France à raison de 3 fréquences hebdomadaires B 747-400 de 395 sièges offerts sur la route Papeete-Los Angeles et vice versa.

La présente approbation de programmes de vols réguliers vaut autorisation provisoire d'exploitation du faisceau Papeete-Los Angeles et vice versa.

NOR : TMA0400750AC

**Par arrêté n° 789 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Air Calédonie International à raison d'une fréquence hebdomadaire opérée du 29 mai au 12 juin 2004 au moyen d'un A 330-200 (58 affaires/138 économiques) sur la route Nandi-Papeete et vice versa.

La présente approbation de programmes de vols réguliers vaut autorisation provisoire d'exploitation du faisceau Papeete-Nandi et vice versa.

NOR : TMA0400751AC

**Par arrêté n° 790 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Air New Zealand à raison de :

- 1 fréquence hebdomadaire B 767-300 de 230 sièges offerts sur la relation Auckland-Papeete et vice versa renforcée pour la période du 20 juillet au 16 août 2004 d'une seconde fréquence hebdomadaire B 767-300 de 230 sièges offerts ;
- 1 fréquence hebdomadaire B 767-200 de 200 sièges offerts sur la relation Auckland-Papeete ;
- 3 fréquences hebdomadaires B 767-300 de 230 sièges offerts sur la relation Auckland-Papeete via Rarotonga et vice versa ;
- 4 fréquences hebdomadaires B 767-300 de 230 sièges offerts sur la relation Papeete-Los Angeles et vice versa.

NOR : TMA0400752AC

**Par arrêté n° 791 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Air Tahiti Nui à raison de :

- 11-13 fréquences hebdomadaires A 340-300 de 294 sièges offerts sur la relation Papeete-Los Angeles et vice versa ;
- 2 fréquences hebdomadaires A 340-300 de 294 sièges offerts sur la relation Papeete-Tokyo et vice versa ;
- 1 fréquence hebdomadaire A 340-300 de 294 sièges offerts sur la relation Papeete-Tokyo-Osaka et vice versa ;
- 3 fréquences hebdomadaires A 340-300 de 294 sièges offerts sur la relation Papeete-Auckland et vice versa.

NOR : TMA0400753AC

**Par arrêté n° 792 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Hawaiian Airlines à raison d'une fréquence hebdomadaire B 767-300 ER (18 affaires/234-246 économiques) sur la route Honolulu-Papeete-Honolulu.

NOR : TMA0400754AC

**Par arrêté n° 793 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Lan Chile à raison de 2 fréquences hebdomadaires B 767-300 de 213 sièges offerts sur la relation Santiago-Tahiti via l'île de Pâques et vice versa.

NOR : TMA0400755AC

**Par arrêté n° 794 CM du 5 mai 2004.**— Est approuvé le programme de vols réguliers Eté 2004 de la compagnie aérienne Qantas opéré en partage de code avec la compagnie Air Tahiti Nui à raison de 3 fréquences hebdomadaires A 340 sur la relation Auckland-Papeete et vice versa et de 6 fréquences hebdomadaires A 340 sur la route Papeete-Los Angeles et vice versa

NOR : CPS0400785AC

**Par arrêté n° 795 CM du 5 mai 2004.**— Sont approuvées et rendues exécutoires :

- la délibération n° 2-2004 CA.RGS du 6 février 2004 ;
- la délibération n° 9-2004 CA.RNS du 9 mars 2004 ;
- la délibération n° 3-2004 CG.RST du 17 février 2004,

relatives à l'avenant n° 2 de la convention conclue entre la Caisse de prévoyance sociale et le centre médical de Mamao.

NOR : AFD0400612AC

**Par arrêté n° 798 CM du 5 mai 2004.**— La Polynésie française autorise l'armée de l'air en Polynésie française à occuper la terre domaniale dénommée "Outumaoro" cadastrée section A n° 134 sise à Outumaoro-Punaauia pour la journée du samedi 15 mai 2004.

Cette occupation est destinée à accueillir les véhicules des visiteurs dans le cadre de la journée du 70e anniversaire de la création de l'armée de l'air.

NOR : AFD0400612AC

**Par arrêté n° 799 CM du 5 mai 2004.**— Un hangar d'une superficie de 1 are 20 centiares, édifié sur une parcelle dépendant de la terre "Tetumukuru-parcelle", cadastrée commune de Tatakoto, section C2 n° 667, est affecté au profit de la commune de Tatakoto.



POLYNESIE FRANÇAISE

---

MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES,  
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI,  
*en charge de la réforme fiscale,  
de la formation professionnelle,  
des réformes administratives  
et de la fonction publique*

DIRECTION GÉNÉRALE  
DES RESSOURCES HUMAINES  
.....

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCÈS AU GRADE  
D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup>  
CLASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE LA POLYNÉSIE  
FRANÇAISE AU TITRE DE L'ANNÉE 2011

UN OU PLUSIEURS EXERCICES A PARTIR D'UN CAS  
PRATIQUE SUSCEPTIBLE D'ÊTRE RENCONTRE DANS  
L'ACTIVITE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL

**Vendredi 4 mai 2012**  
**(durée : 2 heures)**

**Aucun document n'est autorisé.**

Le sujet comporte 14 pages (page de garde incluse).

Examen professionnel pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de  
2<sup>ème</sup> classe au titre de l'année 2011

Votre chef de département doit assister à une réunion interministérielle ayant pour objet la réforme du régime de retraite en Polynésie française.

A l'aide du dossier ci-joint, il vous demande de préciser certains points en répondant aux questions suivantes.

1°) Le régime de retraite de la Polynésie française repose-t-il sur un système par répartition ou par capitalisation ?

Précisez ces notions.

(6 points)

2°) Qu'est-ce que le « minimum vieillesse » ?

(3 points)

3°) Comment est financé le régime de retraite ?

(3 points)

4°) Pourquoi une réforme du régime est-elle nécessaire ?

(8 points)

Dossier joint :

- Extraits du CPS Mag « 40 ans du régime de retraite des salariés »

Doc 1 : p 5 à 14 « historique retraite »

Doc 2 : p 35 et 36 « prendre votre retraite »

Doc 3 : p 54 à 60 « CPS de demain »

Doc 4 : Vie publique : Quelle différence entre retraite par répartition et retraite par capitalisation ?



A border le système de la retraite en Polynésie française, c'est garder à l'esprit deux principales évolutions : d'une part, fort de ses 40 ans d'existence, le système polynésien de retraite par répartition a atteint ses objectifs de solidarité et de généralisation ; d'autre part, bénéficiant de formidables gains d'espérance de vie obtenus au cours des quatre dernières décennies, la population polynésienne est de plus en plus nombreuse à accéder à la retraite. De toute évidence, un constat général prédomine : sans cesse grandissant, le groupe social fort hétérogène que forme les pensionnés est devenu un acteur à part entière dans notre société actuelle et celle de demain.

## De l'émergence du système de retraite par répartition à sa généralisation

Historiquement, en réponse au risque social que représente la vieillesse et à l'instar de la démarche menée en France métropolitaine durant l'année 1945 (ordonnance du 19 octobre), le mécanisme de la retraite voit également le jour dans notre pays à partir du 1<sup>er</sup> avril 1968.

Ainsi, cinq ans après l'installation du Centre d'Expérimentation du Pacifique (CEP), nous assistons à l'introduction du système de retraite par répartition, à caractère obligatoire, au bénéfice des travailleurs salariés.

A signaler, dès l'origine du dispositif et jusqu'à aujourd'hui encore, son financement est assuré exclusivement par les cotisations patronales et salariales.

Progressivement, au cours des années 1970, un système de retraite a été instauré pour les agriculteurs, pêcheurs, commerçants et professions libérales.

Ce chemin faisant, depuis 1982 et relayée par la mise en place de la Protection Sociale Généralisée (PSG) en 1995 :

- toute personne âgée de 60 ans et plus ou 50 ans en cas d'incapacité médicale et ayant des revenus modestes, bénéficie d'un minimum vieillesse,
- pour les affiliés au régime des non-salariés, jusqu'à ce jour, il n'existe pas de régime obligatoire. Pour autant, ces derniers ont la possibilité de souscrire une assurance volontaire retraite auprès de la CPS ou d'une assurance privée.

La généralisation à l'ensemble des polynésiens du droit à une retraite, faut-il le souligner, constitue une avancée sociale majeure garantissant à tout à chacun un niveau de pension convenable et prenant en compte la situation des salariés ayant été confrontés à des conditions de travail pénibles ou atteint d'une maladie invalidante.



40 ans  
du régime de RETRAITE  
DES SALARIÉS

N.B. : les termes utilisés figurent dans le glossaire page 72.

## Historique retraite (1961) 1968 - 2008

1967-2008

Plusieurs modifications des délibérations de base instaurant les régimes de retraite.

1996

Création du régime de retraite Tranche B au profit des ressortissants du régime général des salariés par la délibération N° 95-180/AT du 26 octobre 1995.

1995

Restauration de la Protection Sociale Généralisée avec l'attribution de l'ASPA aux personnes âgées du RST par la délibération N° 95-264/AT du 20 décembre 1995.

1987

Coordination des régimes polynésiens et métropolitains de sécurité sociale (chapitre II : dispositions relatives à l'assurance vieillesse de la délibération N° 94-138/AT du 2 décembre 1994).

1982

Refonte du régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française par la délibération N° 87-11/AT du 29 janvier 1987 (système par annuités remplaçant le système par points instauré en 1968), délibération de base ayant été modifiée par différentes délibérations.

1979

Création d'un minimum vieillesse pour les personnes âgées par la délibération N° 82-33 du 15 avril 1982 (Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) et Allocation Complémentaire de Retraite (ACH)).

1976

Création du régime de protection sociale en faveur des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, aquiculteurs et artisans par la délibération N° 79-20 du 1<sup>er</sup> février 1979 (RPSMVR).

1974

Aucune nouvelle affiliation RPSMVR depuis la Protection Sociale Généralisée en 1995.

1968

Coordination des régimes de prévoyance et de retraite des travailleurs de Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie par l'arrêté N° 1521/TL5 du 18 mars 1976.

1961

Création du régime de retraite d'assurance volontaire en faveur des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise par la délibération N° 74-11 du 25 janvier 1974 (extension aux professions libérales par délibération N° 78-38 du 23 février 1978).

DC 1

## La place de la retraite dans notre société

L'importance de la retraite dans notre collectivité est manifeste : près de 23 400 pensionnés pour un montant total de pensions versées avoisinant les 25,6 milliards F.cfp en 2007.

La même année, les prestations vieillesse, constituant le deuxième poste de dépenses le plus important après celui de la santé, représentaient 27,8 % des dépenses totales de la PSG.

Par rapport au produit intérieur brut (PIB) connu de 2005, la part des dépenses de vieillesse représente 4,2 % du PIB ; part relativement faible comparativement à 12,8 % du PIB en France métropolitaine où la vieillesse reste le premier poste de dépenses de la protection sociale.

## Quelques chiffres clés

Fin 2007, près de 23 400 pensionnés dont 19 610 retraités du RGS (84 %). Près de 7 400 pensionnés bénéficient du minimum vieillesse (32 %).

En 2007, total des pensions versées de 25,6 milliards dont 22 milliards pour le RGS (86 %) et total des cotisations encaissées au RGS de 24,6 milliards\*.

En 2007, l'âge moyen des pensionnés actuels avoisine les 66 ans. De l'ISPF en 2006, l'espérance de vie à 60 ans avoisine 20 années et l'espérance de vie à la naissance approche les 74 ans et 11 mois.

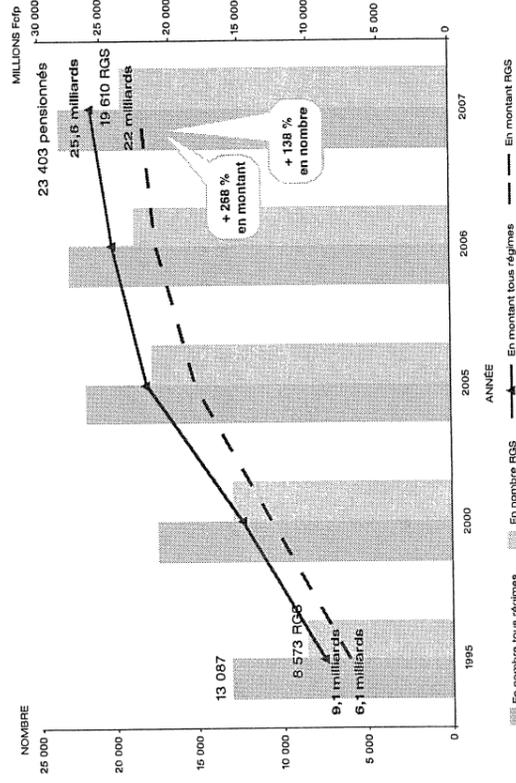
Durant cette dernière décennie, en moyenne 1 100 nouveaux départs à la retraite salariés sont enregistrés, avec un âge moyen de départ à la retraite à 65 ans. Le ratio démographique pour le régime des salariés est de 3,5 cotisants pour 1 pensionné.

(\*) Basé sur le compte de résultat prévisionnel 2007 présenté par l'Agence comptable au budget CPS au RGS 2006 (NET A + NET B + FSR).

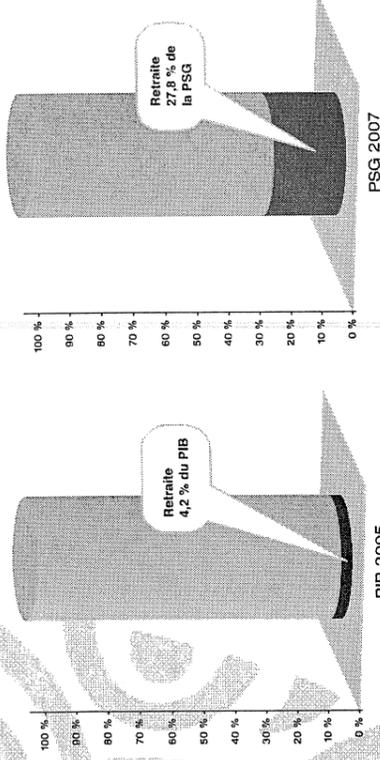
De 1995 à 2007, le nombre de pensionnés s'est fortement accru de 13 000 personnes à près de 23 400, correspondant à un taux d'accroissement de plus de 80 % alors que durant cette même période les dépenses ont progressé de plus de 180 %, passant de 9,1 milliards à 25,6 milliards F.cfp. Quoi qu'il en soit, si économiquement, la question n'est pas négligeable, l'ampleur de ces évolutions est loin d'être une spécificité polynésienne.

Les plus fortes progressions observées, à savoir + 138 % en nombre et + 268 % en montant, se rapportent aux retraités du régime des salariés (RGS) formant près de 84 % de la population de l'ensemble des pensionnés.

## Évolution des pensionnés tous régimes et RGS (en nombre et montant) pour 1995 et de 2000 à 2007



## L'importance de la retraite dans l'économie polynésienne



N.B. : PIB 2007 non connu à ce jour, retraite = 26,9 % de la PSG en 2005.

Doc 1

## Vue d'ensemble du profil des pensionnés

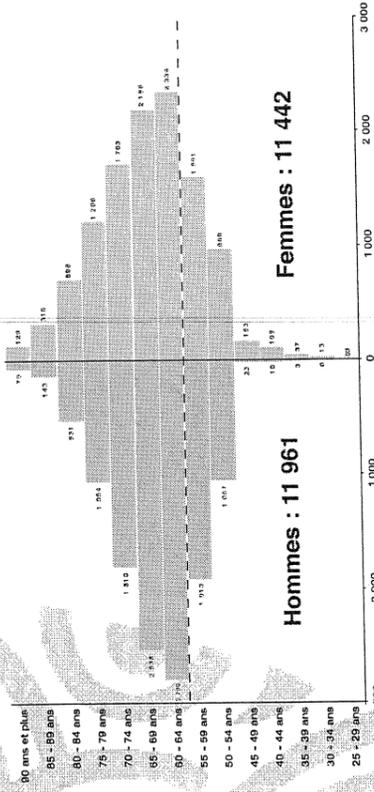
Déjà très sensibles dans de nombreux pays développés (France, Allemagne, Etats-Unis, Italie, Japon, etc...), le nombre et surtout la proportion des pensionnés, au sein de la population polynésienne, sont appelés à croître fortement dès la présente décennie. En l'espace de 10 ans, leur nombre a été multiplié par 1,5, alors que celui de la population couverte l'était par 1,23 seulement. En valeur relative, pour l'année 2007, la proportion de pensionnés représente 9 % de la totalité de la population couverte au nombre de 255 553 ressortissants.

### 56 ans, l'âge moyen de départ à la retraite

Bien que l'âge légal de liquidation des droits à la retraite soit fixé à 60 ans pour la majorité

des salariés, l'âge moyen de départ à la retraite des salariés est actuellement de 56 ans, âge pratiquement stable durant cette dernière décennie. Ce phénomène de départ anticipé, prenant également en compte l'exercice de travaux pénibles, s'accroît progressivement depuis la mise en place de la retraite Tranche B, passant d'un taux de 56,5 % en 1996 à 68,2 % en 2007 parmi les nouveaux départs à la retraite. Par ailleurs, l'examen de la pyramide des âges montre que 25 % de la population des pensionnés actuels sont en dessous de l'âge légal (trait en pointillé) et que les tranches d'âge prépondérantes se situent entre 60 et 69 ans, confirmant l'âge moyen des pensionnés actuels qui avoisine les 66 ans.

### Pyramide des âges des 23 403 pensionnés tous régimes en 2007



## Des pensionnés bénéficiant plus longtemps de leur pension de retraite

Au nombre de 4 100, les pensionnés âgés de 75 ans et plus ne sont pas en reste. Bien au contraire. Au passage, le suivi à long terme d'une cohorte composée de 1 454 pensionnés prenant leur retraite en 1996 montre qu'après une décennie de versement des pensions de retraite, 80 % en bénéficient toujours. Indiscutablement, grâce à la hausse continue de l'espérance de vie et au progrès médical, la durée de retraite s'est considérablement allongée. En effet, suivant les données de l'espérance de vie publiées par l'ISPF, un actif qui prend sa retraite dès l'âge de 50 ans bénéficie d'une espérance de vie de 26,8 années pour les hommes et de 29,8 années pour les femmes en 2006. Plus généralement, il ne faut pas perdre de vue que par rapport à l'âge moyen de départ à la retraite de 56 ans, les pensionnés de la génération actuelle travailleront, en moyenne, leur pension pendant 24 ans.

Le volume de pensionnés âgés de 70 ans et plus a progressé de + 80 %, croissant de 4 300 pensionnés en 1996 à près de 7 700 pensionnés en 2007. Au total, cette population représente près d'un tiers de l'ensemble des pensionnés.

### 21 ans, la durée moyenne d'années de cotisations

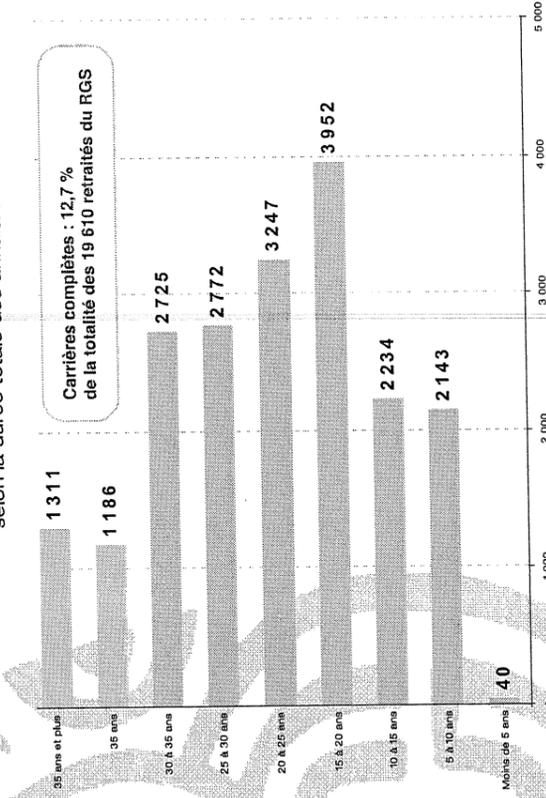
De prime abord, la durée de cotisation est un élément notable de différenciation entre les retraités. Sur la base des 19 610 retraités du RGS en 2007, près de trois quart d'entre eux ont cumulé moins de 30 ans de cotisations, rachat de cotisations inclus. Depuis 2003, date à laquelle un pensionné peut bénéficier du plein effet des 35 années de cotisations, on ne dénombre que 12,7 % de retraités sur un volume total de 6 462 nouveaux départs à la retraite entre 2003 et 2007.

Pour cette même période, le nombre moyen d'années cotisées avoisine les 21 années cotisées. Les retraités ayant exercé des carrières complètes de 35 années touchent une pension de retraite Tranche A brute supérieure ou égale à 166 180 F/cp par mois, dès lors qu'ils ont cotisé les cinq dernières années d'activité sur la base des plafonds de retraite en vigueur.



Doc 1

### Répartition des 19 610 retraités du RGS en 2007 selon la durée totale des annuités



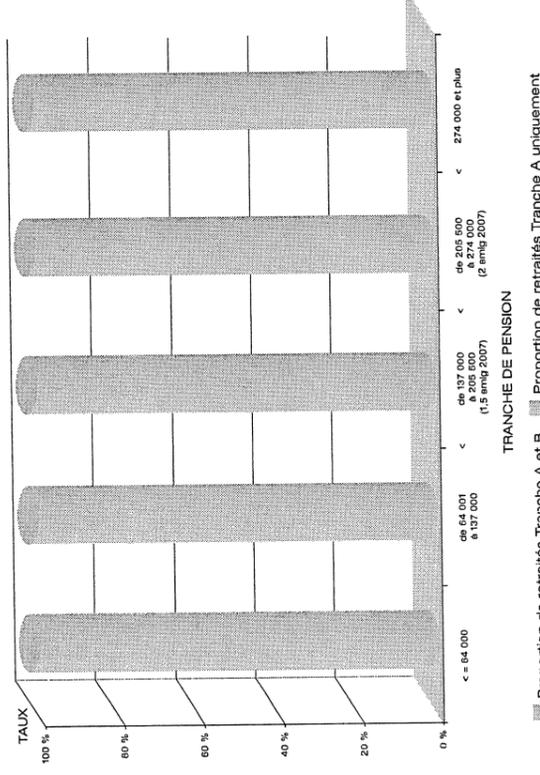
### 90 753 Fcfp brute, la pension moyenne mensuelle du RGS allouée en 2007

Cette pension moyenne, équivalente à deux tiers du SMIG et supérieure au seuil de pauvreté de 51 470 Fcfp par mois (réf. ISPF, 2005), progresse chaque année en raison de l'augmentation du salaire moyen pluri-annuel et du volume de bénéficiaires de la retraite Tranche B. Toutefois, ce montant moyen de la pension de retraite masque des situations très contrastées. Pour l'année 2007, 53,5 % des retraités perçoivent une retraite inférieure au minimum vieillesse de 64 000 Fcfp par mois et à l'opposé, 8,7 % bénéficient de plus de 205 000 Fcfp par mois, soit 1,5 fois le SMIG (réf. SMIG à 137 000 Fcfp en 2007). Depuis la mise en

place de la retraite Tranche B, les jeunes générations ayant liquidé leur retraite bénéficient de pensions plus élevées que celles de leurs aînés. En moyenne, la part de retraite Tranche B, représente plus de 20 % de la pension totale Tranche A+B. La proportion de nouveaux retraités bénéficiaires de la retraite Tranche B représente près de 48 % (572 retraités sur un volume total de 1 190) en 2007. D'ailleurs, à eux seuls, ils constituent près de 30 % du total des retraités du RGS en 2007.

Toujours pour 2007, un pensionné bénéficiant de la retraite Tranche A et B touche, en moyenne, une pension brute mensuelle de 177 000 Fcfp contre 56 200 Fcfp pour les retraités qui ne perçoivent que la Tranche A.

### Répartition par tranche de pensions des retraités Tranche A, A et B



Quant aux bénéficiaires du revenu minimum garanti (ou minimum vieillesse) revalorisé à 74 000 Fcfp au 1<sup>er</sup> septembre 2006, ils représentent près d'un tiers de la population totale des 23 400 pensionnés tous régimes confondus soit près de 7 400, répartis de la manière suivante :

- 58 bénéficiaires de l'AVTS,
- 2 000 bénéficiaires de l'ASPA,
- 5 338 bénéficiaires de l'ACR du RGS et ex-RPSMR.

Un niveau moyen de retraite inférieur de 24 % pour les femmes par rapport aux hommes

Actuellement, la répartition par sexe des pensionnés est pratiquement équilibrée : 49 % de femmes et 51 % d'hommes. Par contre, les

femmes perçoivent des pensions de retraite plus faibles que les hommes, 79 700 Fcfp brut par mois pour les femmes contre 101 300 Fcfp par mois pour leur homologue masculin en 2007.

Ce niveau moyen de pension des femmes inférieur de 24 % à celui des hommes est dû principalement à des durées de carrière plus courtes et à des niveaux de rémunération plus faibles. Par ailleurs, il est primordial de souligner que la part des femmes reste très prépondérante de l'ordre de 90 % parmi les 3 845 bénéficiaires de la pension de réversion. Pour terminer, enfin, sur cette thématique des disparités de retraite entre hommes et femmes : compte tenu des écarts d'espérance de vie à 60 ans favorable de + 3,9 ans pour les femmes, ces dernières toucheront plus longtemps leur pension.



## Retraite : un âge vénérable pour favoriser "le bien vieillir"

D'une manière générale, vivre longtemps répond au souhait de la plupart des individus et ceci est encore plus vrai pour les jeunes retraités. En effet, la période de la retraite est vécue comme une "deuxième vie" avec à la clé de nouvelles ambitions, de projets neufs ou encore la possibilité de s'engager pleinement dans une association d'entraide, voire de s'initier à de multiples loisirs jusqu'ici peu pratiqués ou méconnus.

Il est certain qu'en Polynésie française, fort heureusement, l'amélioration de la situation des retraités n'est pas seulement financière. En effet, les progrès enregistrés au cours du XX<sup>ème</sup> siècle, dans le domaine sanitaire et social, vont dans le sens d'une amélioration de l'état de santé des populations, et en particulier des retraités et plus largement des populations âgées et rendue également possible par une meilleure couverture sociale.

Ainsi, en tant qu'indicateur de développement, l'espérance de vie à la naissance s'est accrue de façon remarquable au cours des quarante dernières années. En 1968, à la création du régime vieillesse de la CPS, l'espérance de vie à la naissance était de 57,5 années pour les hommes et de 61,2 années pour les femmes. En 2006, elle se situe à 73 ans pour les hommes et à 76 ans et 8 mois pour les femmes.

Comme on peut aisément le remarquer, pour les deux sexes, l'espérance de vie a augmenté de plus de 15,5 ans. Même à 60 ans, l'espérance de vie connaît des améliorations sensibles.

Cela étant, les différences persistent et l'écart d'espérance de vie reste favorable aux femmes. En définitive, face à cet accroissement du nombre d'années à vivre, c'est maintenant le maintien de la qualité de vie qui devient une priorité.

Il est vrai que l'espérance de vie ne cessant de croître, les pensionnés plus âgés nécessitent toujours davantage de soins, la situation sociale et sanitaire des pensionnés conduit à de nouvelles préoccupations quant aux nécessités de leur apporter des moyens adéquats pour une préservation de leur santé et leur autonomie.

Dans ce contexte, "bien vieillir" nécessite un accompagnement médico-social tant pour les pensionnés autonomes que dépendants. En conséquence, le développement de structures d'accueil et d'hébergement pour personnes âgées ou encore de services à domicile et d'animations permettront d'améliorer au quotidien la vie sociale et le bien-être de nos pensionnés.

Au final, si on a ajouté des années à la carrière du pensionné, il faut désormais donner de la qualité à ces années gagnées en mettant en œuvre, sur l'ensemble du territoire, une politique soutenue de la vieillesse et du "bien vieillir" à destination des jeunes retraités comme des plus anciens.

## Notre système de retraite quarante ans après : quels enjeux ?

Caractérisé par de nombreuses modalités avantageuses de calcul des droits à la retraite, le système polynésien de retraite par répartition, reposant sur la solidarité entre générations, connaît des évolutions marquées. A cet égard, l'équilibre financier de notre système de retraite dépend étroitement de différents facteurs : la situation de l'emploi, les facteurs démographiques ou encore, l'âge du régime de retraite proprement dit.

Un constat s'impose : outre les facteurs démographiques qui jouent un rôle essentiel, notre système de retraite est également tributaire de la situation de l'emploi. L'origine des moindres cotisants s'explique, entre autres, par un taux de chômage avoisinant les 11,7 % au dernier recensement de la population de 2002 (réf. INSEE 2003), un report de l'âge d'entrée de la vie active en raison d'une durée moyenne plus longue des études et un avancement de sortie du marché du travail alors que dans le même temps les retraites à financer sont de plus en plus nombreuses.

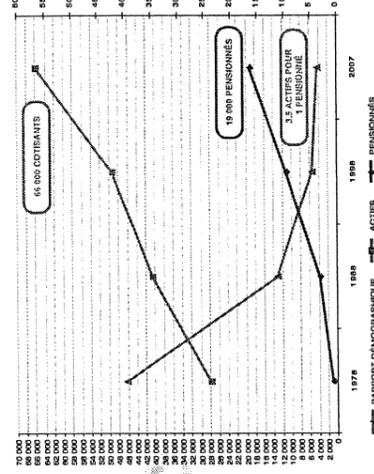
Sur ce principal point, il est clairement concevable que la création de l'emploi dans notre pays est une voie indispensable pour assurer l'équilibre financier de notre système de retraite par répartition financé uniquement par les cotisations patronales et salariales.

Entre-temps, compte tenu de l'annonce du vieillissement démographique, conséquence de la forte augmentation de l'espérance de vie, et de la montée en charge du nombre de bénéficiaires pensionnés, le ratio démographique de notre pays s'est nettement dégradé, passant de 1 pensionné pour 6 actifs à 1 pensionné pour 3,5 actifs, comme l'illustre le graphique ci-joint et qui peut être résumé par un slogan très explicite : "moins d'actifs, plus de retraités".

Rappelons aussi que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2003, le régime, qui connaît ses 35 ans d'existence, produit ses pleins effets avec l'arrivée de la génération des pensionnés profitant de pensions plus élevées renforcées par la mise en place de la Retraite Tranche B depuis 1996.

On comprendra aisément, pour terminer, que toutes ces évolutions rendent indispensable de s'engager résolument sur la voie de la réforme.

## Évolution par décennie (de 1978 à 2007) pour le RGS du nombre de retraités, du nombre d'actifs et du ratio démographique



40 ans  
du régime de RETRAITE  
0% national



### III - Prendre votre retraite

#### En introduction :

Il faut savoir qu'aucune pension de retraite n'est liquidée automatiquement quand vous avez atteint l'âge des 60 ans ou cumulé les 35 annuités. Vous devez remplir une demande de retraite accompagnée des pièces justificatives requises.

#### Quelles sont les formalités à remplir au moment de prendre votre retraite ?

- une attestation de cessation de travail,
- un relevé de carrière des périodes de services validés qu'il aura confirmé, arrêté à la date de cessation d'activité,
- un certificat médical d'incapacité, délivré par le médecin conseil de la CPS en cas d'incapacité médicale,
- un certificat de vie et à charge du conjoint pour la bonification conjoint à charge,
- une attestation de radiation des prestations familiales et des visites médicales ou des certificats de scolarité pour la bonification enfants à charge,
- un Relevé d'Identité Bancaire (RIE).

Outre les conditions d'ouverture de droit à la retraite salariée qui sont remplies, la liquidation de la pension de retraite est subordonnée à la cessation d'activité salariée. Il appartiendra à chaque futur pensionné de remplir son formulaire de demande de pension de retraite, dûment complété, en fournissant les pièces justificatives suivantes :

#### À SAVOIR

Il est conseillé de déposer votre demande de pension de retraite au cours du mois où vous cesserez définitivement votre activité. Le formulaire de demande de pension de retraite est téléchargeable sur [www.cps.ipf](http://www.cps.ipf)

#### Dans quelles conditions avez-vous droit au minimum vieillesse ?

Le minimum vieillesse est un revenu minimum garanti aux personnes âgées et est composé actuellement :

- soit de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR), pour les pensionnés du RCS et/ou ex-RPSMR,
- soit de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) pour les bénéficiaires du RSPF.

Pourront prétendre au minimum vieillesse les personnes âgées remplissant pleinement les conditions suivantes :

- 1) de nationalité française, ayant plus de quinze ans de résidence sur le territoire,
- 2) âgé de 60 ans et plus, ou âgé de 50 ans et plus en cas d'incapacité médicale.

- 3) sans ressources ou ayant des revenus inférieurs aux différents seuils de minimum vieillesse.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2008, les différents seuils de minimum vieillesse varient en fonction de la composition du foyer sont fixés :

- à 74 000 F.cfp par mois pour une personne seule,
- à 111 000 F.cfp par mois en présence d'un conjoint à charge âgé de 45 ans et plus,
- à 129 500 F.cfp par mois, pour un couple lorsque tous les deux peuvent prétendre au minimum vieillesse.

Le minimum vieillesse attribué est minoré du montant des revenus du pensionné et de son conjoint.



retraite : en y joignant les pièces justificatives énumérées ci-après :

- certificat de résidence en Polynésie française (15 ans minimum pour le couple),
- certificat d'incapacité médicale en cas d'incapacité entre 50 et 60 ans,
- déclaration de revenus,
- fiche de renseignement concernant la situation des enfants du demandeur,
- fiche de renseignement sur les biens immobiliers,
- état des transcriptions et inscriptions hypothécaires (pour le couple), contrat de prêt, donation,
- relevé du rôle des Contributions (pour le couple) ou une attestation sur l'honneur de non-patenté,
- pour une première demande ASPA, - relevé d'identité bancaire (R.I.B.), - relevés (les 3 derniers) de tous comptes bancaires (du couple).

S'agissant des formalités, l'intéressé devra adresser à la CPS :

- soit le formulaire de demande d'ACR pour les retraités du RCS ou ex-RPSMR. En cas de besoins, la CPS peut réclamer toute pièce justificative qu'elle juge utile ( voir la liste des pièces ci-après pour la demande d'ASPA) ;
- soit la demande d'ASPA pour les ressortissants du RSPF non titulaire d'une pension de

#### À SAVOIR

Le montant du minimum vieillesse est fixé par arrêté du Conseil des ministres.

#### Qu'en est-il du paiement de ma pension de retraite ?

Dès lors que les droits à la retraite sont ouverts, la date de départ à la retraite ne peut être fixée qu'à compter du premier jour du mois suivant la cessation d'activité.

A compter de cette date, le salarié dispose d'un délai maximal de 12 mois pour déposer sa demande de retraite complète et pour bénéficier d'un versement rétroactif d'une année de pension. Au-delà de douze mois, les arrérages sont prescrits.

Exemple : pour une cessation d'activité au 31 mai 2008 et une date de départ à la retraite

au 1<sup>er</sup> juin 2008, et suivant la date de dépôt de la demande de pension de retraite :

- CAS 1 : la demande est déposée courant juin 2009, le paiement des arrérages est effectué à compter de juin 2008
- CAS 2 : la demande est déposée courant août 2009, le paiement des arrérages est effectué à compter du mois d'août 2008 (1 an d'arrérages au maximum). Les mois de juin et juillet 2008 sont prescrits et aucun arrérage n'est payé.

**Mensuellement et pour le mois en cours, la pension de retraite est versée sur votre compte bancaire.**

#### À SAVOIR

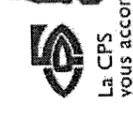
Pour vérifier le versement de votre pension sur votre compte, appelez ALLO CPS multi de votre D.N et de votre code confidentiel d'accès attribué par la CPS.



La retraite



**Préparons  
aujourd'hui  
notre retraite  
de demain.**



La CPS  
vous accompagne.

Caisse de Prévoyance Sociale - Te Fare Tūnaitā'a

# CPS' de demain

## LES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

**D**e prime abord, la question de la réforme des systèmes de retraite n'en finit pas d'occuper le débat public dans l'ensemble des pays développés. De toute évidence, la Polynésie française ne déroge pas à la règle, loin s'en faut.

### Des indicateurs démographiques à suivre de près

L'allongement favorable de l'espérance de vie enregistré depuis 40 ans et le vieillissement d'ensemble de la population polynésienne évoluant lentement mais inexorablement, sont évidemment responsables de l'accroissement des retraités dans notre société. On comprend alors, au regard de ce qui vient d'être dit, que s'engager sur la voie de la réforme n'est pas seulement une priorité, il est aussi souhaitable afin de garantir à tous une pension de retraite sûre et de pérenniser notre système de retraite actuel financé par répartition.

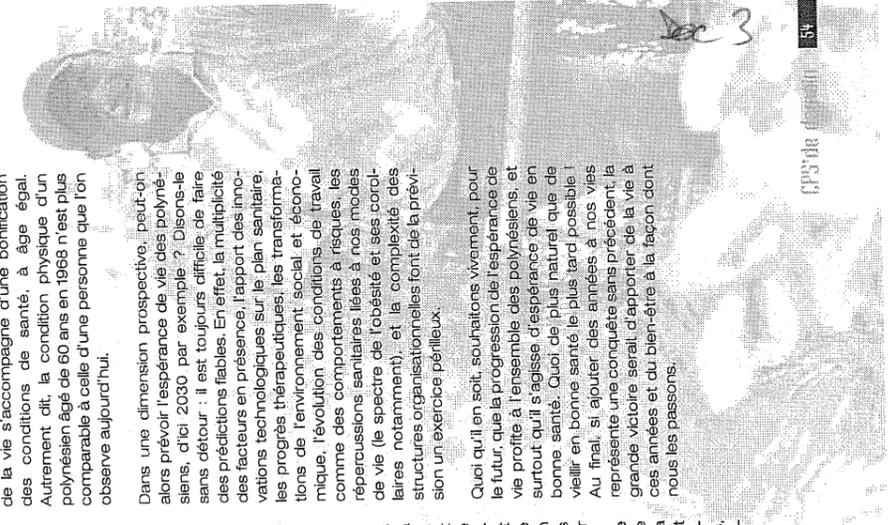
### L'espérance de vie continue à s'accroître favorablement

D'emblée, de 1968 à nos jours, soulignons que l'espérance de vie des polynésiens a augmenté de près de 15,5 ans. Assurément, nous vivons plus longtemps et l'avenir peut laisser entrevoir une croissance favorable de l'espérance de vie. Il est vrai que ce mouvement, bien que partagé par les hommes et les femmes, ne s'effectue pas au même rythme selon les sexes. Fait remarquable, en 2006, l'écart entre les femmes et les hommes est de 3,9 ans au lieu de 7 ans pour la France métropolitaine. Il paraît opportun d'insister, à nouveau, sur le fait que l'augmentation de l'espérance de vie est le reflet d'une amélioration globale de la santé des individus lorsqu'on sait qu'elle est influencée par les conditions de vie (alimentation, accès aux soins, accidents, troubles, pollutions, comportements à risque, conditions de travail,...).

Plus fondamentalement encore, l'allongement de la vie s'accompagne d'une bonification des conditions de santé, à âge égal. Autrement dit, la condition physique d'un polynésien âgé de 60 ans en 1968 n'est plus comparable à celle d'une personne que l'on observe aujourd'hui.

Dans une dimension prospective, peut-on alors prévoir l'espérance de vie des polynésiens, d'ici 2030 par exemple ? Disons-le sans détour : il est toujours difficile de faire des prédictions fiables. En effet, la multiplicité des facteurs en présence, l'apport des innovations technologiques sur le plan sanitaire, les progrès thérapeutiques, les transformations de l'environnement social et économique, l'évolution des conditions de travail comme des comportements à risques, les répercussions sanitaires liées à nos modes de vie (le spectre de l'obésité et ses corollaires notamment), et la complexité des structures organisationnelles font de la prévision un exercice périlleux.

Quoi qu'il en soit, souhaitons vivement, pour le futur, que la progression de l'espérance de vie profite à l'ensemble des polynésiens, et surtout qu'il s'agisse d'espérance de vie en bonne santé. Quoi de plus naturel que de vieillir en bonne santé le plus tard possible ! Au final, si ajouter des années à nos vies représente une conquête sans précédent, la grande victoire serait d'apporter de la vie à ces années et du bien-être à la façon dont nous les passons.



### Les prémices du vieillissement démographique

D'une manière générale, bien qu'il ne soit pas un phénomène nouveau, le vieillissement de la population devient un phénomène préoccupant. Il s'agit là d'un constat que chacun s'accorde à faire et qui est devenu un lieu commun. Avant de poursuivre plus en détail, attachons-nous à définir précisément la notion de vieillissement démographique. Cette dernière désigne l'augmentation de la proportion des personnes âgées de 60 ans et plus - c'est le seul d'entrée dans la vieillesse qui a été retenu ici - dans la population totale. L'effet combiné d'une chute de la fécondité et d'une amélioration de l'espérance de vie contribue au vieillissement inéluctable de la population. En Polynésie française, alors que le profil démographique de sa population atteste de sa "jeunesse", le processus de vieillissement s'impose à tous de façon hétérogène en fonction des conditions démographiques du siècle dernier. Gardons à l'esprit que la population polynésienne couverte fournit au travers de son comportement démographique un modèle de pays frappé par le commencement du processus de vieillissement. Pour autant, il ne faut pas en déduire que les enjeux du vieillissement soient, pour le moment, des considérations britanniques.

L'amorce du vieillissement démographique de la population polynésienne peut se résumer dans les points suivants :

- Près de 21 300 personnes sont âgées de 60 ans et plus au 31 décembre 2006 (population estimée) contre 9 600 en 1988. En définitive, sur la même période, le nombre de personnes âgées a été multiplié par 2,21 fois (Source: ISPF, 1988 ; 2007).
- En valeur relative, cela représente 8,2% de la population totale estimée pour l'année 2006 contre 5,1% en 1988.
- Au cours des 20 dernières années, les populations âgées ont connu une progression importante par rapport au reste de la population générale. Cette situation se vérifie davantage pour les 80 ans et plus qui ont doublé sur la période considérée.

- L'allongement de l'espérance de vie, considéré comme un indicateur de développement, a pour corollaire une évolution soutenue des populations âgées.

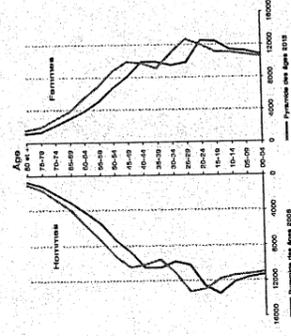
En définitive, la notion du vieillissement de la population n'est plus entendue comme un simple processus d'évolution démographique, elle s'apparente désormais à un phénomène dont les effets sur l'avenir de la population polynésienne sont indéniables et représentent un enjeu fondamental du débat sur la réforme de notre système de retraite par répartition.

### Les projections démographiques

Même si l'intensité du phénomène est moins prononcée, la population polynésienne vieillit et cette tendance se poursuivra : selon les projections démographiques, toujours très utiles pour anticiper les besoins futurs du pays, réalisées par le service statistiques de la Commission du Pacifique Sud siégeant à Nouméa, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus passera entre 2002 et 2015, de 17 800 à 30 900.

Réflétons-nous aux pyramides des âges présentées pour les années 2008 et 2015 afin de prendre toute la mesure de la progression future de la population âgée de 60 ans ou plus par rapport au reste de la population.

### Superposition des pyramides des âges de la Polynésie française pour les années 2008 et 2015



## Les réalités du contexte socio-économique

### La situation du marché du travail

Force est de constater que la bonne santé de notre système de retraite est avant tout étroitement liée à la bonne santé de notre économie et au maintien du ratio actuel de 4 actifs pour 1 retraité, d'où l'importance de la politique de l'emploi dans la problématique de la retraite. Les analyses réalisées par l'Institut de la Statistique de la Polynésie française (ISPF) dans le courant de cette année 2008 rendent compte de l'évolution du marché du travail et de ses enjeux futurs.

### Marché du travail en bref

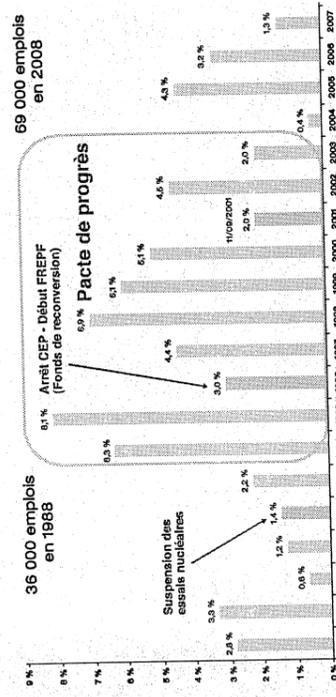
- Forte augmentation du nombre de demandeurs : +20 % en 2006, +25 % en 2007 soit 6 300 demandeurs d'emploi (données SEFI).
- Stagnation des offres d'emploi normal (3 600 offres d'emploi en moyenne depuis 2007).
- Le ratio Demandes Emploi / Offres Emploi passe de 5 demandeurs en 2002 à 7 demandeurs pour une offre d'emploi normal en 2007.

- Fortes tensions sur le marché du travail qui laisse pressager un taux de chômage en forte hausse.

### L'impact démographique

- Nombre de jeunes de 20 ans en 2008 : 5 400 (66 % d'actifs occupés - 27 % de chômage). Nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail : 3 600.
- Nombre de personnes de 55 ans en 2008 : 2 500 (44 % d'actifs occupés - 1 % de chômage). Nombre de personnes partant à la retraite : 1 100. => Nombre de postes à créer pour maintenir un taux de chômage constant : 2 600 postes.
- Nombre de jeunes de 20 ans en 2018 : 4 700 (66 % d'actifs occupés - 27 % de chômage). Nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail : 3 100.
- Nombre de personnes de 55 ans en 2018 : 3 700 (44 % d'actifs occupés - 1 % de chômage). Nombre de personnes partant à la retraite : 1 600. => Nombre de postes à créer pour maintenir un taux de chômage constant : 2 100 postes.

### Emploi salarié entre 1988 et 2008



- 1988 à 1993 : faible hausse des effectifs puis stabilité. Importants transferts Etat / Pays.
- 1994 à 2003 : forte croissance de l'emploi, 1995 mise en place de la Protection Sociale Généralisée.
- 2004 : affaiblissement de la croissance puis essouffissement continu.
- De 1988 à 2008 : doublement des effectifs, croissance moyenne annuelle de 3,5 %.

Source : ISPF, juillet 2008.

## "Agir aujourd'hui pour les générations futures"

### Assurer l'équilibre financier de la retraite du RGS

Depuis l'instauration de la Retraite Tranche B en 1996 et jusqu'à nos jours, l'un des principaux faits marquants est que l'effectif des pensionnés a pratiquement doublé, passant de 9-100 pensionnés à près de 19 000 pensionnés en 2008, alors que dans le même temps les montants des pensions versées ont pratiquement triplé, augmentant de 6,1 milliards à près de 19 milliards Fcfp (montants hors Allocation Complémentaire Retraite). Cet accroissement soutenu des dépenses est principalement compensé par un relèvement des taux de cotisations.

Pour ce qui est, précisément de la Retraite A, retraite de base, concernant tous les cotisants, des projections financières menées en 2006 avec la collaboration active des acteurs montrent la nécessité d'augmenter le taux de cotisation à hauteur de 15 % en 2010 afin de prolonger l'horizon de viabilité jusqu'en 2032 pour garantir le paiement des pensions de retraite de la génération actuelle des pensionnés. Toutes choses égales par ailleurs, à partir de 2032, date à laquelle la génération actuelle des 35-45 ans partira à la retraite, le régime de retraite sera déficitaire. Sous l'effet de la poursuite du vieillissement de la population et du rallongement favorable de l'espérance de vie, le déficit annuel ira croissant et dépassera les 100 milliards à l'horizon 2050.

La situation de l'évolution de l'emploi ayant une incidence importante sur le rapport

actifs et pensionné (ratio démographique) met aussi en péril l'équilibre de notre système de retraite par répartition où les pensions de retraite sont totalement financées par les cotisations prélevées sur les actifs du moment.

En conséquence, il est primordial d'agir le plus tôt possible en engageant des réformes appropriées pour sauvegarder notre système de retraite par répartition, système qui, rappelez-le, assure le mieux la solidarité entre tous les citoyens et entre les générations.

### La réforme du système de retraite polynésien : une nécessité impérieuse...

(Source : Extrait interview Alexander LECONTIEFF, Directeur de la CPS. La dépêche, 31 mars 2009).

Il s'agit, d'étudier, toutes les possibilités d'équilibre par des extrapolations faisant jouer des paramètres tels que l'âge de départ à la retraite, la durée de cotisations, les taux de cotisations, le plafonnement des cotisations, la capitalisation d'une partie de la retraite, tout en sachant que l'équilibre financier du régime de la retraite est avant tout dépendant de la masse des cotisations et donc des emplois créés.

Un des éléments d'équilibre financier de notre système de retraite est aussi le paiement des réserves disponibles de notre Tranche A (d'environ 44 milliards de francs Cfp en 2006) afin d'assurer un rendement objectif annuel de 6 % à 8 % de nos réserves. Quelqu'il en soit, une réflexion globale sur l'avenir de la retraite devrait être menée, sachant que la CPS appelle de sa santé et de la protection sociale que la CPS appelle de tous ses vœux, avec une place primordiale pour le sujet de la retraite. Il est le plus important de faire face aux besoins de financement d'un système de solidarité entre générations tout en garantissant une retraite minimale aux plus démunis, véritable rempart contre la précarité.

En définitive de pérenniser notre système de retraite, actuellement garanti jusqu'en 2022 selon la situation des réserves constatées, pour atteindre l'horizon de 2032 en augmentant le taux de cotisations à hauteur de 15 % en 2010, contre 13,56 % actuellement, afin d'assurer au moins jusqu'à cette date, le paiement des retraites à toutes les générations des cotisants polynésiens inscrits à la CPS. Il est illusoire de fixer actuellement les paramètres qui seront en vigueur au-delà de cette échéance.

### Mettre en œuvre progressive-ment des réformes

Pour garantir la viabilité du système de retraite dans l'optique d'assurer à chacun une retraite, des réformes devront être lancées et s'établiront progressivement dans le temps évitant de pénaliser les pensionnés actuels et les actifs ayant déjà des droits ouverts à ce jour et qui ne sont pas encore partis à la retraite.

Reste qu'un certain nombre de pistes de réflexion peuvent être retenues comme :

- le départ à la retraite pour garantir des pensions minimales viables ;
- le calcul de la pension de retraite pour favoriser les longues durées de cotisations ;
- la garantie d'un minimum social en fonction de la durée de cotisations ;
- un système de préretraite adapté dans une volonté de création d'emplois.

### Rechercher de nouveaux modes de financement

Le financement actuel des pensions de retraite repose exclusivement sur les cotisations, et donc étroitement lié à la conjoncture économique notamment de la situation du marché du travail. Toujours est-il que les augmentations de taux de cotisations ne font qu'accroître les charges sociales des employeurs et sont préjudiciables à la création d'emplois.

Par conséquent, il s'avère opportun de rechercher des modes de financement adaptés comme par exemple :

- proposer un système de retraite complémentaire par capitalisation ;
- recourir à des souscriptions à un fonds de pensions ;
- instaurer un financement par la fiscalité tout particulièrement pour les montants versés relevant de la solidarité et non de la contribution des cotisations.

### Promouvoir la prise en charge des personnes âgées

L'amorce du vieillissement démographique de la population polynésienne actuelle apporte son cortège de questionnements, et ses répercussions concernent tous les grands domaines de la vie en société. Au fil du temps, la forte demande sociale des populations âgées devient alors une réalité incontournable. C'est dans ce contexte socio-démographique que s'élabore une politique territoriale pour les "seniors". Guidés par un leitmotiv fondamental qu'est "le droit à la vieillesse", les pouvoirs publics se sont engagés dans un vaste programme d'action sociale en faveur des personnes âgées. En pratique, elle s'est donc traduite par un ensemble de mesures pour encadrer au mieux cette population grandissante et par un développement des différents modes de prise en charge.

Les développements qui vont suivre illustrent les aides en faveur des personnes âgées.

### Les actions du service social de la CPS en faveur des personnes âgées

Le travail du Service Social de la CPS consiste à mieux informer cette population de ses droits. Nos accompagnements de personnes âgées et de leurs enfants, s'inscrivent en priorité dans le cadre d'une politique de maintien à domicile. Les prises en charge tiennent compte alors de tout l'aspect négociation et médiation familiale.

Le Fonds Social de la Retraite (FSR) est actuellement utilisé afin de répondre à des demandes d'aides émanant des personnes âgées, ressortissantes du Régime des Salariés.



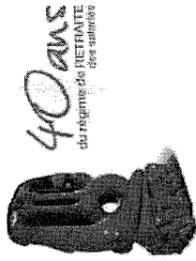


Une cellule "Matahiapo" pour vous accompagner

Une cellule "Matahiapo" composée de quatre travailleurs sociaux couvre l'île de Tahiti, elle assure une prise en charge spécialisée de cette population.

En raison des distances et du manque d'effectifs, la prise en charge des personnes âgées des îles est assurée par trois travailleurs sociaux dont une auxiliaire sociale basée à Uturoa (secteur : les-sous-le-Vent). Ces trois agents assurent également d'autres types de prise en charge, ils ne sont pas "spécialisés".

Ces travailleurs sociaux sont renforcés dans leur action par quatre travailleuses familiales du Service, à temps partagé, et d'une psychologue clinicienne. Le rôle de ces dernières est d'assurer l'habilitation, d'initier le recrutement des familles d'accueil et des tierces personnes, et d'en assurer le suivi. Des prises en charge psychologiques sont également possibles pour les personnes âgées et leurs familles, en grande souffrance.



### Quelles sont les actions menées en faveur des personnes âgées ?

Depuis quelques années, le Service Social de la CPS mène diverses actions dans le cadre de sa politique de maintien de la personne âgée à domicile parmi lesquels :

1. un réseau de tierces personnes à domicile :  
Habillées par la CPS, ces personnes motivées et disponibles peuvent être sollicitées pour effectuer des travaux divers chez une personne âgée en perte d'autonomie (courses, ménage, cuisine, jardinage, entretien du linge, etc...).

2. un réseau "famille d'accueil" :  
Depuis le mois de juillet 2004, une nouvelle procédure d'habilitation des familles d'accueil de personnes âgées a été mise en place.

Cette mesure s'inscrit dans une volonté d'améliorer la vie et l'intégration au sein des familles d'accueil des personnes âgées, qui ne sont plus en mesure de rester chez elles.

Elle vise également à faire face à l'émergence de familles d'accueil "commerciales" de ces dernières années et à l'absence de réglementation territoriale en ce qui les concerne.

L'état de santé, les motivations et les conditions matérielles d'accueil de ces familles (capacité d'accueil limitée à trois personnes maximum) sont examinées avec rigueur ; l'habilitation ainsi donnée, permet alors à la famille d'accueil d'être indemnisée par la CPS.

3. le dispositif d'aide à l'amélioration des conditions de vies des personnes âgées (AAC) :

Il s'agit de financement de travaux divers qui visent à l'amélioration des conditions de vie de la personne âgée, chez elle, dans sa famille élargie, voire en famille d'accueil. Cette aide est plafonnée à 500 000 Fcfp maximum.

### Quelles sont les aides et prises en charge proposées ?

Les personnes âgées peuvent bénéficier de prises en charge notamment pour :

- les prothèses : cette aide est accordée sur avis médical. Elle s'adresse aux personnes âgées qui ne peuvent faire face aux dépenses liées au port de lunettes, aux prothèses dentaires ou auditives, et prises en charge par l'assurance maladie ;

- les frais d'hébergement en famille d'accueil habilitée par le Service Social ou en indemnisat (totale ou partielle) d'une tierce personne habilitée par le Service Social de la CPS. Cette aide vient en complément de la participation du bénéficiaire et de ses enfants, après évaluation sociale ;

- les frais de couches et alèses ; cette aide est apportée, sur avis médical, aux per-

sonnes âgées qui ont besoin de port de couche ou alèse, non pris en charge par l'assurance maladie ;

- le dispositif d'aide à l'amélioration des conditions de vies des personnes âgées (AAC).

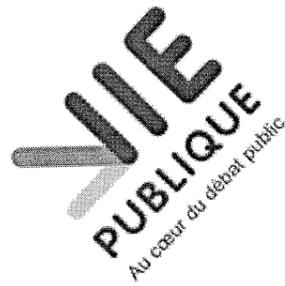
- les aides diverses liées à des difficultés sociales ponctuelles (décès, rupture de revenu, maladie, EVASAN...).

En conclusion, face à une demande forte de nouvelles prises en charge, et qui ne peut que croître dans les années à venir, une attention particulière doit être accordée à la politique de la vieillesse dans notre pays.

### À SAVOIR

Pour bénéficier de l'accompagnement social et constituer votre dossier de demande d'aide, rendez-vous au service social de la CPS pour les retraités du régime des salariés et auprès des services sociaux du pays, pour les pensionnés titulaires d'une Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) ou d'une pension ex-RPSV/R. Pour plus d'infos, veuillez consulter notre site Internet [www.cps.pf](http://www.cps.pf).





Découverte des institutions  
Finances et action publiques  
La protection sociale

## Quelle est la différence entre retraite par répartition et retraite par capitalisation ?

le 30 05 2006

Quels sont les grands domaines de la protection sociale ?

- Quelles sont les différentes prestations sociales ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/quelles-sont-differentes-prestations-sociales.html](#)] |
  - Comment ont évolué les prestations depuis 20 ans ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/comment-ont-evolue-prestations-depuis-20-ans.html](#)] |
  - Quelles sont les différentes dépenses de santé ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/quelles-sont-differentes-depenses-sante.html](#)] |
  - Quelles sont les prestations destinées aux familles ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/quelles-sont-prestations-destinees-aux-familles.html](#)] |
  - Comment le chômage est-il indemnisé ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/comment-chomage-est-il-indemnie.html](#)] |
  - Quelle est la différence entre retraite par répartition et retraite par capitalisation ? [[/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/grands-domaines/quelle-est-difference-entre-retraite-par-repartition-retraite-par-capitalisation.html](#)] |
- 
- Approfondir [[#rub\\_74](#)]
  - Sur la toile publique [[#decouv\\_74\\_sites](#)]

Dans un **système de retraite par répartition**, les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités (1,7 en 1998 dans le régime général). Les taux de croissance des revenus et de la population active occupée constituent dès lors les deux principaux facteurs d'évolution.

Dans un régime de **retraite par capitalisation**, la logique est différente : **les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite**. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette

Doc 4

capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (ex : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité.

Les premières assurances sociales mises en place dans les années 1930 reposaient sur un système de retraite par capitalisation. Mais au sortir de la guerre, l'idée de solidarité s'est imposée. **Les ordonnances de 1945 créant la sécurité sociale ont institué un régime par répartition**, qui prévaut encore aujourd'hui pour les régimes de base et complémentaires.

Toutefois, **plusieurs pays, face notamment aux difficultés de financement des retraites, ont décidé d'introduire une dose de capitalisation** privée dans leurs systèmes de protection sociale (ex : Allemagne en 2001). La France a pour l'instant privilégié les dispositifs publics, à travers la mise en place en 1999 d'un fonds de réserve des retraites.

**Mots clés :** Retraites [</th/acces-thematique/retraites.html>]

- **Lire aussi** sur [vie-publique.fr](http://www.vie-publique.fr)

- Les retraites et leur réforme [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/retraites-leur-reforme.html>]
- Assistance, assurance et protection sociale [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/assistance-assurance-protection-sociale.html>]
- Quelles sont les différentes ressources de la protection sociale ? [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/protection-sociale/financement/quelles-sont-differentes-ressources-protection-sociale.html>]
- L'État et le financement de la protection sociale [<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/finances-publiques/approfondissements/etat-financement-protection-sociale.html>]
- La réforme des retraites de nouveau en chantier [<http://www.vie-publique.fr/discours/selection-discours/reforme-retraites-nouveau-chantier.html>]
- Les syndicats et la réforme des retraites [<http://www.vie-publique.fr/discours/selection-discours/syndicats-reforme-retraites.html>]

•  
A découvrir une sélection d'ouvrages de La Documentation Française

[<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/revues-collections/decouverte-vie-publique/index.shtml?xtor=AL-143>]

**DOC EN POCHE**

**ENTREZ DANS L'ACTU**

Contribuez à une nouvelle collection de la Documentation française !

[<http://communaute.vie-publique.fr/?p=500>]