



cecec

‘Āpo‘ora’a Matutu Ti’a Rau e Mata U’i Nō Pōrinetia Farāni
Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française

- A V I S -

**sur le projet de loi du pays relatif à la protection et
à la promotion de l’emploi local dans la fonction
publique de la Polynésie française**

SAISINE DU PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Messieurs Karel LUCIANI et Jean-Michel ONCINS

Adopté en commission le **26 février 2026**
et en assemblée plénière le **03 mars 2026**

S A I S I N E



Le Président

N° 00554 /PR
(DRH25203575LP-1)

Papeete, le

02 FEV 2026

à

Madame la présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel

Objet : Consultation sur le projet de loi du pays relative à la protection de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française

P. J. : 1 projet de loi du pays

Madame la présidente,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel sur le projet de loi du pays relative à la protection de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française, conformément à l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous prie d'agréer, Madame la présidente, l'expression de ma considération distinguée.

Moetai BROTHERSO



EXPOSÉ DES MOTIFS

Depuis la réforme statutaire de 2004, la Polynésie française est habilitée à instaurer un système préférentiel d'accès à l'emploi.

L'alinéa 10 de l'article 74 de la Constitution, dans sa version issue de la loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003¹, permet aux collectivités à statut particulier de prendre « *des mesures justifiées par les nécessités locales (...) en faveur de sa population, en matière d'accès à l'emploi, de droit d'établissement pour l'exercice d'une activité professionnelle ou de protection du patrimoine foncier* ».

L'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française prévoit que :

« La Polynésie française peut prendre des mesures favorisant l'accès aux emplois salariés du secteur privé au bénéfice des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence sur son territoire ou des personnes justifiant d'une durée suffisante de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité avec ces dernières.

A égalité de mérites, de telles mesures sont appliquées dans les mêmes conditions pour l'accès aux emplois de la fonction publique de la Polynésie française et des communes.

La Polynésie française peut également adopter, dans les conditions prévues au premier alinéa, des mesures favorisant l'accès à l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, notamment d'une profession libérale.

Les mesures prises en application du présent article doivent, pour chaque type d'activité professionnelle et chaque secteur d'activité, être justifiées par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local. En outre, ces mesures ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs dont bénéficient, à la date de leur publication, les personnes physiques ou morales autres que celles mentionnées au premier alinéa et qui exerçaient leur activité dans des conditions conformes aux lois et règlements en vigueur à cette date.

Les conditions d'application du présent article sont prévues par des actes prévus à l'article 140 dénommés "lois du pays". Ils peuvent notamment prévoir les cas dans lesquels 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 étaient antérieurement domiciliées, une cause d'interruption ou de suspension du délai pris en considération pour apprécier les conditions de résidence exigées par les alinéas précédents. »

Alors qu'en Polynésie, l'instauration d'un système préférentiel d'accès à l'emploi n'est qu'une possibilité offerte au législateur local, elle constitue, pour nos homologues calédonniens, une obligation juridique posée par l'article 24 de la loi organique statutaire². Cette circonstance explique

¹ Loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République ;

² Article 24 de la loi n° 99-209 organique du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie : « *Dans le but de soutenir ou de promouvoir l'emploi local, la Nouvelle-Calédonie prend au bénéfice des citoyens de la Nouvelle-Calédonie et des personnes qui justifient d'une durée suffisante de résidence des mesures visant à favoriser l'exercice d'un emploi salarié, sous réserve qu'elles ne portent pas atteinte aux avantages individuels et collectifs dont bénéficient à la date de leur publication les autres salariés.*

De telles mesures sont appliquées dans les mêmes conditions à la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et à la fonction publique communale. La Nouvelle-Calédonie peut également prendre des mesures visant à restreindre l'accès à l'exercice d'une profession libérale à des personnes qui ne justifient pas d'une durée suffisante de résidence.

en partie pourquoi, plus de vingt ans après l'avènement de cette prérogative, la Polynésie n'ait toujours pas adopté de dispositif de protection de l'emploi dans la fonction publique.

En droit international, il semble intéressant de citer la convention n° 82 sur la politique sociale dans les territoires non métropolitains, ratifiée par la conférence générale de l'organisation internationale du travail le 11 juillet 1947 et par la France le 26 juillet 1954. Ce texte prévoit, en son article 2, que :

« Toute politique destinée à être appliquée aux territoires non métropolitains doit tendre en premier lieu au bien-être et au développement des peuples de ces territoires ainsi qu'à encourager leurs aspirations vers le progrès social ».

Il est à noter que depuis la dernière tentative de mise en place de la protection de l'emploi local dans le secteur public en 2009, la Polynésie a été réinscrite sur la liste des territoires non autonomes par une résolution A/67/L.56/REV.1 du 17 mai 2013 de l'Assemblée générale des Nations Unies. Dès lors, le principe de la primauté des intérêts des habitants de son territoire consacré par l'article 73 de la Charte des Nations Unies trouve à s'appliquer pleinement.

I. RETOUR HISTORIQUE SUR LA PROTECTION DE L'EMPLOI LOCAL EN POLYNESIE FRANÇAISE

➤ Des prémices du droit d'instaurer un privilège d'accès à l'emploi en Polynésie

La protection de l'emploi est un sujet qui anime les débats de la vie politique et institutionnelle polynésienne depuis de très nombreuses années.

L'un des textes souvent évoqué comme fondateur du concept de « *préférence territoriale* » est une ordonnance du 2 novembre 1945³ qui, dans certaines colonies avait, au regard de conditions économiques ou sociales, « *pour objet d'interdire l'établissement des personnes non originaires, françaises ou étrangères, qui seraient susceptibles d'exercer des professions pouvant être assurées par les originaires ou pouvant entraver l'évolution sociale du pays* ».

Le 21 juin 1947, Pouvanaa A OOPA, père du mouvement indépendantiste polynésien, s'est opposé à l'arrivée de trois fonctionnaires métropolitains à Papeete, dans l'affaire dite du paquebot « *Ville d'Amiens* ». Il estimait que ces postes pouvaient être occupés par des résidents. Une grande manifestation est alors organisée en soutien à Pouvanaa par des militants de l'Union des volontaires et le Comité Pouvanaa. Il fut alors accusé « *d'immixtion dans les affaires du Gouvernement et de complot en vue de prendre le pouvoir* » mais sera finalement acquitté par la Cour criminelle de Papeete, faute de preuves.

Quelques années plus tard, la loi n° 56-619 du 23 juin 1956 dite loi-cadre DEFFERRE prévoyait que le gouvernement français devait, par le biais de décrets, « *faciliter l'accès des fonctionnaires d'origine locale à tous les échelons de la hiérarchie* » dans les territoires d'Outre-Mer.

Plus avant, le Conseil économique et social national a reconnu dans un avis du 8 juillet 1977 qu'il était « *souhaitable dans le domaine de l'emploi, de pratiquer une politique accordant la préférence aux originaires de chacun des territoires concernés* »⁴.

La durée et les modalités de ces mesures sont définies par des lois du pays. ». Voir également, Conseil constitutionnel, 21 novembre 2014, n° 2014-4 LP.

³ Ordonnance n° 45-2689 du 2 novembre 1945 réglementant l'accès des activités ouvertes aux non-originaires dans certains territoires relevant du ministère des colonies et les conditions d'admission et de résidence dans lesdits territoires, JORF du 4 novembre 1947 ;

⁴ Concernant un avis sur les voix et l'expansion économique des TOM du Pacifique, 8/7/1977 p. 614, JO CES ;

➤ De la nécessité de protéger et de promouvoir l'emploi local

La protection de l'emploi local en Polynésie française se justifie pleinement au regard des caractéristiques du marché de l'emploi qui se définit notamment par son étroitesse, les difficultés liées à l'insularité et au maintien des populations dans leurs îles de résidence mais également, par son éloignement des autres bassins d'emplois.

Il ressort de l'enquête emploi 2019/2024 de l'Institut de la statistique de Polynésie française (ISPF) que le taux d'emploi en Polynésie française reste faible. Il s'établit à 57,7% en 2024 contre 69% en France métropolitaine et 59% en Nouvelle-Calédonie en 2022.

TABLE 1. Principaux indicateurs d'analyse du marché de l'emploi, comparatif Polynésie française, France métropolitaine, DOMs et Nouvelle-Calédonie

	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux de chômage	Part de la population dans le halo autour du chômage	Part de la population au chômage ou dans son halo
Polynésie française 2019	52,7%	58,6%	10,0%	10,0%	15,8%
Polynésie française 2020	53,5%	59,7%	10,3%	10,5%	16,6%
Polynésie française 2021	53,8%	59,2%	9,1%	9,4%	14,8%
Polynésie française 2022	54,6%	59,8%	8,7%	8,6%	13,8%
Polynésie française 2023	55,8%	60,9%	8,5%	8,8%	14,0%
Polynésie française 2024	57,7%	62,4%	7,5%	7,3%	12,1%
France métropolitaine 2023	69%	75%	7%	4%	10%
Guadeloupe 2023	52%	64%	19%	11%	23%
Martinique 2023	60%	68%	11%	9%	17%
Guyane 2023	44%	51%	14%	21%	28%
La Réunion 2023	50%	62%	19%	10%	22%
Mayotte 2023	29%	46%	37%	20%	37%
Nouvelle-Calédonie 2022	59%	66%	11%	5%	12%

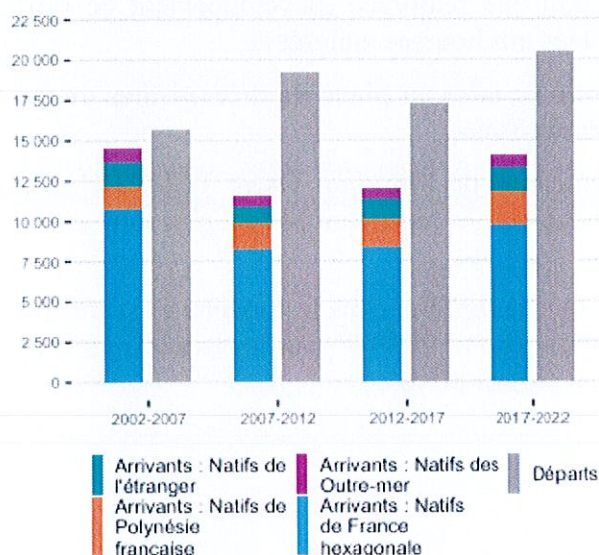
Source : ISPF - INSEE - ISEE - Enquête Emploi 2019/2024 - Champ : individus de 15 à 64 ans

Source : ISPF - INSEE - ISEE - Enquête Emploi 2019/2024 - Champ : individus de 15 à 64 ans

Les bassins d'emplois sont notamment localisés dans l'archipel de la Société (88% de la totalité des emplois) et en particulier aux îles du Vent (76%).

Le dernier recensement de l'ISPF sur la période 2017-2022⁵ fait apparaître un solde migratoire négatif avec une moyenne de 1 300 départs par an. Entre 2017 et 2022, 20 900 personnes ont quitté la Polynésie française, soit 7% de la population dont 4100 âgées de 18 à 25 ans. Chaque année, un jeune adulte sur 10 quitte la Polynésie.

FIG. 5. Lieu de naissance des arrivants et départs



Source : Insee, ISPF - Recensements de la population 2002 à 2022

⁵ [Le recensement de la population en Polynésie française en 2022](#)

Toujours selon l'ISPF, « les départs concernent principalement les jeunes en âge de travailler. Ainsi, près de 17 % des jeunes qui avaient entre 18 et 30 ans en 2022 ont quitté le pays lors de la dernière période intercensitaire et près d'un quart (24 %) des jeunes entre 21 et 24 ans. » Sur les 20 900 personnes ayant quitté la Polynésie entre 2017 et 2022, 60 % sont natives de Polynésie française.⁶

En parallèle et sur la même période, 14 000 personnes sont arrivées en Polynésie française dont 77% en provenance de France hexagonale et 2100 natives de Polynésie française. Parmi ces personnes, 11 000 sont âgées de plus de 15 ans. Le rapport de l'ISPF précise que ces nouveaux arrivants s'insèrent rapidement sur le marché du travail avec un taux d'emploi de 85%.

De même, dans le secteur public, les emplois de cadres sont occupés à 52% par des personnes nées en Polynésie française (contre 58% dans le privé)⁷.

Le diplôme reste un facteur d'insertion important puisque 32% des personnes en âge de travailler mais non diplômées sont en emploi contre 76% des titulaires d'un diplôme de niveau 6 et plus. En 2024, le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur atteint 86,6%⁸.

TABLE 3. Indicateurs de l'emploi par diplôme le plus élevé

	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux de chômage
Polynésie française	57,7%	62,4%	7,5%
Sans diplôme	48,1%	52,4%	8,1%
CEP-DNB	40,6%	45,6%	11,0%
CAP-BEP	61,7%	67,2%	8,2%
Baccalauréat	65,3%	71,6%	8,7%
Enseignement supérieur	86,6%	88,7%	2,4%

Source : ISPF - Enquête Emploi 2024, Champ : individus de 15 à 64 ans

L'objectif d'océanisation des cadres n'est donc que partiellement atteint et la politique de formation de la Polynésie doit être renforcée (développement de l'offre de formation locale et redéfinition des filières éligibles aux bourses majorées).

➤ Des tentatives de mise en place de mécanismes de protection de l'emploi local en Polynésie française

En 2006, le gouvernement de Monsieur Oscar TEMARU a transmis pour avis au Haut Conseil, un projet de loi du pays qui n'a cependant pas été plus loin, compte tenu des réserves émises par cette entité.

Une deuxième tentative de légiférer dans le domaine s'est concrétisée par l'adoption de deux lois du pays en 2009 : La loi du pays n° 2009-7 pour les emplois du secteur public et la loi du pays n° 2009-8 pour les emplois du secteur privé.

⁶ ISPF - Recensement de la population 2022 - Les migrations en Polynésie française (Publication n° 1418 du 23 janvier 2025) ;

⁷ ISPF - Recensement de la population de Polynésie française en 2022 (Publication n° 1396 du 14 février 2024) ;

⁸ ISPF - Enquête Emploi 2024, Champ : individus de 15 à 64 ans

Par une décision n° 328776 du 25 novembre 2009, le Conseil d'Etat a déclaré la loi du pays n° 2009-7 illégale au motif que :

« Considérant qu'en réservant aux résidents de la Polynésie française, par les dispositions précitées, 95 % des postes à pourvoir par la voie de concours externes dans tous les cadres d'emplois des catégories D et C et dans la plupart de ceux des catégories B et A, sans qu'il ressorte de la « loi du pays » contestée ou des pièces du dossier que le choix de ce pourcentage et celui des cadres d'emplois auquel il s'applique auraient été opérés en fonction de critères objectifs et rationnels fondés sur les caractéristiques de l'emploi local et les nécessités propres à sa promotion dans chacun des cadres d'emplois concernés, l'assemblée de la Polynésie française a imposé à l'accès aux emplois publics en Polynésie française des restrictions excédant celles strictement nécessaires à la mise en œuvre de l'objectif de soutien de l'emploi local et méconnu le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics ainsi que les dispositions précitées de l'article 18 de la loi organique du 27 février 2004. »

Pour ce qui est du secteur privé, le Conseil d'Etat a considéré, dans une décision n° 329047 du 25 novembre 2009 :

« [...] En premier lieu, que le champ des activités professionnelles et secteurs d'activités protégés est déterminé par ces dispositions par application des seuls critères tenant d'une part, à la disponibilité suffisante d'une main-d'œuvre résidente sans emploi, d'autre part, à l'existence de filières de formation locales ; que de tels critères, qui ne tiennent pas compte de la difficulté d'accès des résidents à l'emploi, ne sauraient être regardés, à eux seuls, comme étant en relation directe avec les nécessités du soutien de l'emploi local au sens des dispositions précitées de l'article 18 de la loi organique du 27 février 2004 ; qu'à cet égard, l'invocation, par la Polynésie française, d'une part de la situation générale particulièrement difficile de l'emploi, d'autre part de la proportion des demandeurs d'emploi non résidents dans le total des demandeurs d'emploi, de l'ordre de 6 %, ne saurait tenir lieu de la justification exigée par l'article 18 ;

[...] En deuxième lieu, qu'il résulte de l'article 140 de la loi organique que les lois du pays doivent fixer les dispositions qui relèvent du domaine de la loi ; que l'article 18 de la loi organique a renvoyé à une loi du pays le soin de fixer ses conditions d'application ; que si la Polynésie française est fondée à soutenir qu'un tel renvoi ne saurait faire obstacle à l'exercice, par le conseil des ministres, de la compétence qu'il tient de l'article 89 de la loi organique à effet de prendre les règlements nécessaires à la mise en œuvre des lois du pays, l'assemblée ne pouvait, sans méconnaître sa compétence, se borner à faire référence à un nombre suffisant de demandeurs d'emploi disponibles ou susceptibles d'être formés par les filières de formation locale, sans préciser les critères en fonction desquels sera apprécié dans les deux cas ce caractère suffisant ; que l'article LP 3 est, par suite, illégal ; »

En 2016, le représentant à l'Assemblée de la Polynésie française du groupe UPLD⁹, Monsieur Richard TUHEIAVA avait également soumis au Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française (CESC), une proposition de loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local dans le secteur privé en Polynésie française. Cette proposition n'a toutefois pas abouti¹⁰.

Ce n'est qu'en 2019 qu'une loi du pays proposée par le gouvernement de Monsieur Edouard FRITCH est enfin adoptée par l'Assemblée de la Polynésie française : La loi du pays n° 2019-30 du

⁹ Union pour la démocratie (UPLD) ;

¹⁰ Avis n° 51/2016 du CESC du 3 mars 2016 sur la proposition de « loi du pays » relative à la promotion et au soutien de l'emploi local dans le secteur privé en Polynésie française.

5 novembre 2019 *relative à la promotion et à la protection de l'emploi local* qui instaure une priorité d'accès à l'emploi des personnes justifiant d'une durée de résidence suffisante dans le secteur privé.

II. ECONOMIE GENERALE DU PROJET DE LOI DU PAYS

La présente loi du pays propose d'instaurer un mécanisme de protection et de promotion des emplois dans la fonction publique selon une logique de stock. Ainsi, plus un cadre d'emplois peut être pourvu localement, plus il sera protégé. A l'inverse, plus l'administration rencontre des difficultés de recrutement dans un cadre d'emplois, moins la protection sera importante.

Ces mesures de protection concerneront tous les types de recrutement de la fonction publique : Les recrutements par voie de concours externe, les recrutements sur dossier des agents de catégorie D, les recrutements de travailleurs handicapés, les recrutements d'agents non titulaires et l'intégration des fonctionnaires détachés.

Pour ne pas entraver le fonctionnement des services du Pays, les mesures de protection ne s'appliqueront pas aux cadres d'emplois en tension et aux recrutements de moins de 6 mois.

Trois niveaux de protection sont définis :

- 1) Un niveau de protection maximal (lorsque les résidents représentent au moins 75% des candidats à un concours de recrutement ou à un recrutement sur titre) ;
- 2) Un niveau de protection moyen (lorsque la part de résidents aux concours de recrutement ou aux recrutements sur titre est de 50% à 75%) ;
- 3) Un niveau de protection minimum (lorsque les résidents représentent 25% à 50% de candidats à un concours de recrutement ou à un recrutement sur titre).

Une durée de résidence sera imposée, en fonction du niveau de protection qui aura été déterminé, par cadre d'emplois :

- 1) 10 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection maximal ;
- 2) 5 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection moyen ;
- 3) 3 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection minimum.

Ces niveaux de protection seront définis par le Conseil des ministres tous les 3 ans au maximum, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique (CSFP).

Un rapport annuel relatif à la mise en œuvre des mesures de protection et de promotion de l'emploi local sera remis au Président de la Polynésie française et au Ministre en charge de la fonction publique. Il devra formuler des recommandations.

En parallèle, la Polynésie s'engage à définir une véritable politique de formation au sein de son administration, en s'appuyant sur les besoins identifiés et les rapports établis.

Cette politique de formation a vocation à s'étendre au privé avec pour objectif de permettre au Pays de disposer de ressources en local, de poursuivre l'océanisation des cadres et de donner l'opportunité à un maximum de résidents de pouvoir s'insérer dans le monde du travail polynésien.

Il ressort des premières données disponibles pour la fonction publique que pour 85 métiers de notre administration, il n'existe aucune filière de formation sur le territoire. Ces métiers relèvent principalement de la filière santé et de la filière technique.

Sur ces 85 métiers, 10 sont concernés par des bourses majorées ou des allocations d'études.

En ce qui concerne les cadres d'emplois en tensions, l'application des critères définis par la loi du pays permet d'en dégager 4 :

- Les praticiens hospitaliers ;
- Les médecins ;
- Les infirmiers anesthésistes ;
- Les techniciens de laboratoires.

III. DESCRIPTION DU PROJET DE LOI DU PAYS

Le présent projet de loi du pays est composé de 19 articles répartis dans 6 titres.

A. Du titre I relatif aux principes généraux

L'article LP 1 précise l'objet de la loi du pays qui est la protection et la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française, protection qui se traduit par l'instauration d'une priorité d'emploi des personnes justifiant d'une durée de résidence, en tenant compte de l'égalité de mérite entre les candidats.

L'article LP 2 vient définir la notion de résident. Il permet également d'étendre cette qualification de résident à toute personne qui justifie de 3 ans de vie commune avec un résident. Enfin, il assimile à des périodes de résidence, les périodes passées hors de Polynésie française pour des motifs familiaux, professionnels, médicaux, des études, de la formation ou pour accomplir le service national.

L'article LP 3 définit le champ d'application des mesures de protection. Elles concerneront toutes les modalités d'accès à la fonction publique. Toutefois, par dérogation, elles ne s'appliquent pas aux agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure ou égale à 6 mois et aux cadres d'emplois en tension.

L'article LP 4 prévoit que le Conseil des ministres définit la proportion minimale des postes à réserver aux résidents, par cadre d'emplois, tous les 3 ans au maximum et après avis du CSFP. Cette proportion minimale est définie selon les 5 critères objectifs suivants :

- 1) Le taux de postes non pourvus par des agents titulaires de la fonction publique de la Polynésie française sur les 3 précédentes années ;
- 2) Le nombre de résidents recrutés dans le cadre d'emplois concerné sur les 3 précédentes années ;
- 3) Le nombre de candidatures déposées par des résidents sur les 3 précédentes années ;
- 4) Le ratio de tension (rapport entre les offres et les demandes d'emplois) du cadre d'emplois concerné sur les 3 précédentes années ;
- 5) Les difficultés d'accès aux formations pour les résidents sur les 3 précédentes années ;
- 6) Le nombre de bourses et allocations d'études et de formation octroyées par la Polynésie française sur les 3 précédentes années.

L'article LP 5 fixe trois niveaux de protection en fonction du nombre de candidats inscrits à un concours de recrutement ou à un recrutement sur titre :

- 1) Le **niveau de protection maximal** : lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente au moins 75% des candidats ;
- 2) Le **niveau de protection moyen** lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente entre 50% et 75% des candidats ;
- 3) Le **niveau de protection minimum** lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente entre 25% et 50% des candidats.

L'article LP 6 définit les bénéficiaires des mesures de protection de l'emploi local, à savoir :

- Les personnes justifiant d'une durée de résidence d'au moins 10 ans en Polynésie française ;
- Les personnes justifiant d'une durée de résidence d'au moins 3 ans, 5 ans ou 10 ans selon le cadre d'emplois concerné.

L'article LP 7 prévoit des dérogations au principe de protection pour les cadres d'emplois considérés comme « *en tension* » pour lesquels, pendant 3 années consécutives, il est constaté :

- Un taux de postes non occupés par des agents titulaires de la fonction publique de la Polynésie française supérieur à 50% ;
- Un taux de participation de résidents aux concours de recrutement inférieur à 50% ;
- L'absence de filière de formation sur le territoire ou de bourses ou allocations d'études versées par la Polynésie française.

Le Conseil des ministres arrête la liste de ces cadres d'emplois tous les 3 ans au maximum, après avis du CSFP.

B. Du titre II relatif aux mesures de protection applicables aux concours externes de recrutement

L'article LP 8 fixe la proportion minimale de postes à réserver aux résidents, selon les catégories dont relèvent les cadres d'emplois de recrutement. Cette proportion est de :

- 1) 90% minimum pour les cadres d'emplois de catégorie C ;
- 2) 80% minimum pour les cadres d'emplois de catégorie B ;
- 3) 60% minimum pour les cadres d'emplois de catégorie A.

Il revient au Conseil des ministres d'arrêter la proportion des postes réservés aux résidents, lors du concours de recrutement, après avis du CSFP.

L'article LP 9 prévoit que, pour les concours, la durée de résidence s'apprécie à la date limite de dépôt des candidatures fixée par l'arrêté portant ouverture du concours.

C. Du titre III relatif aux mesures de protection applicables aux recrutements sur dossier, aux recrutements sur titre et aux recrutements d'agents non titulaires

L'article LP 10 réserve 95% minimum des recrutements de catégorie D aux personnes qui justifient d'une durée de résidence d'au moins 10 ans. L'accès aux emplois de cette catégorie s'effectue en effet sans condition de diplôme, sur dossier et épreuves orales ou mises en situation. Le nombre de personnes résidentes pouvant accéder à ces emplois justifie donc ce taux. La proportion de postes sera arrêtée par le Conseil des ministres dans les conditions fixées à l'article LP 4.

L'article LP 11 prévoit que les nominations en qualité de fonctionnaires stagiaires des travailleurs handicapés, prévues par l'article 59-6 du Statut de la fonction publique de la Polynésie française, sont réservées aux personnes justifiant des durées de résidence définies par l'article LP 6 pour chacun des cadres d'emplois de nomination.

L'article LP 12 concerne les recrutements d'agents non titulaires (ANT). Il vient fixer une liste de critères objectifs qui peuvent être pris en compte lors d'un recrutement, tout en respectant le principe d'égalité d'accès aux emplois publics. Ces critères, qui ne peuvent constituer une condition exclusive d'accès à l'emploi et doivent être directement liés aux exigences du poste à pourvoir, sont les suivants :

- Une résidence habituelle et continue de deux ans au cours des cinq dernières années, en Polynésie française ;
- L'obtention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle en lien avec le poste et délivré en Polynésie française ;
- Le bénéfice d'une bourse majorée ou d'une allocation d'études ou de formation octroyée par la Polynésie française ;
- L'exercice antérieur d'une activité professionnelle ou d'un engagement bénévole en Polynésie française, dans un domaine connexe aux fonctions exercées ;
- La maîtrise d'une langue locale ou la connaissance avérée des spécificités culturelles, sociales ou environnementales propres au territoire, lorsqu'elles sont utiles à l'exercice des missions.

Ces éléments devront être mentionnés dans les offres d'emplois et seront objectivés par l'autorité d'emploi.

L'article LP 13 indique que, pour les recrutements d'ANT, la durée de résidence s'apprécie à la date limite de dépôt des candidatures fixées par l'avis de vacance de poste.

D. Du titre IV relatif aux mesures de protection pour les recrutements par voie d'intégration

L'article LP 14 soumet l'intégration des fonctionnaires relevant d'une fonction publique différente de celle de la Polynésie française au sein de la République française et détachés auprès de la Polynésie française, de l'une de ses autorités administratives indépendantes ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif au respect des durées de résidence définies pour les cadres d'emplois d'accueil lorsqu'ils souhaitent intégrer la fonction publique de Polynésie française.

L'article LP 15 prévoit que la durée de résidence s'apprécie dans ce cas, à la date de la demande d'intégration.

E. Du titre V relatif aux mesures de promotion de l'emploi local

L'article LP 16 prévoit qu'un rapport annuel de l'application des mesures de protection est remis au Président de la Polynésie française et au Ministre en charge de la fonction publique. Ce rapport inclut des statistiques relatives à l'emploi local ainsi que des recommandations pour améliorer le cas échéant ces mesures. Il doit être préalablement être soumis à l'avis du CSFP.

L'article LP 17 indique que la Polynésie définit une politique de formation triennale en fonction des besoins qui auront été identifiés. Les emplois dits « *en tension* » font l'objet de mesures spécifiques de **promotion active** afin de développer les compétences locales ciblées. Ils sont désormais **prioritairement intégrés dans l'offre de formation** initiale et continue (auprès de la DGEE, de l'UPF, du SEFI, du CFPA, des MFR etc.), et dans les campagnes de communication et d'orientation des jeunes. Les formations dans ces filières « *en tension* » peuvent faire l'objet de financements renforcé en Polynésie française ou hors Polynésie française avec une obligation de servir et des procédures allégées avec la création de concours spécifiques. Cette politique de formation est soumise à l'avis du CSFP et fait l'objet d'un arrêté pris en Conseil des ministres.

F. Du titre VI relatif aux dispositions diverses et transitoires

L'article LP 18 prévoit que les agents en fonction à la date d'entrée en vigueur de la loi du pays sont présumés résidents jusqu'au terme de leur engagement.

L'article LP 19 diffère l'entrée en vigueur de la loi du pays au mois qui suit la publication des arrêtés pris en Conseil des prévus aux articles LP 4, LP 7, LP 8 et LP 10 ou, au plus tard, dans un délai de 6 mois suivant la date promulgation de la loi du pays au *Journal officiel de la Polynésie française* (JOPF). Il prévoit également que ces arrêtés seront établis dans un premier temps, à partir des données disponibles et qu'ils seront réactualisés dans un délai maximum de 36 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du pays.

Le présent projet de texte a été soumis à l'avis du CSFP les 30 juin et 28 juillet 2025 qui a émis un avis favorable à la majorité des membres présents.

Tel est l'objet du projet de loi du pays que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.



TEXTE ADOPTÉ N°

ASSEMBLÉE DE POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

"[ex.13 mars 2024]"

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : DRH25203575LP-3)

Relatif à la protection et à la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française

(Texte phase préparatoire)

L'Assemblée de Polynésie française a adopté le projet de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Avis n°[NUMERO]/CESEC du "[ex.13 mars 2024]" du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
- Arrêté n°[NUMERO]/CM du "[ex.13 mars 2024]" soumettant un projet de loi du pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
- Rapport n° [NUMERO] du "[ex.13 mars 2024]" de "[ex. M. Prénom NOM]", rapporteur du projet de loi du pays ;
- Adoption en date du "[ex.13 mars 2024]" texte adopté n°[NUMERO] du "[ex.13 mars 2024]" ;
- Décision n°[NUMERO]/CE du "[ex.13 mars 2024]" du Conseil d'Etat ;
- Publication à titre d'information au JOPF n° [NUMERO] spécial du "[ex.13 mars 2024]" .

TITRE I - PRINCIPES GENERAUX

Article LP 1. - La présente loi du pays a pour objet la protection et la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de Polynésie française, en prévoyant une priorité d'emploi, à égalité de mérites, pour les personnes justifiant d'une durée de résidence suffisante ou de liens personnels étroits avec ces dernières, dans les conditions définies ci-après.

Article LP 2. - Est considérée comme résident, toute personne justifiant d'une résidence habituelle et continue en Polynésie française d'au moins 10 ans au moment de la candidature. Cette durée minimale peut être réduite à 5 ans ou 3 ans en fonction des difficultés locales de recrutement.

La résidence s'entend comme le territoire où se situe le domicile de l'agent, c'est-à-dire le lieu où il a son principal établissement.

Sont également considérées comme résidentes les personnes justifiant de 3 ans de vie commune (mariage, PACS ou concubinage notoire) avec une personne répondant au critère de résidence défini au précédant alinéa.

Les périodes passées hors 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 rompent pas le caractère continu de la résidence dès lors où les personnes y étaient antérieurement domiciliées.

La liste des documents pouvant être présentés pour justifier de la durée de résidence en Polynésie française est fixée par un arrêté pris en Conseil des ministres.

Article LP 3. - La présente loi du pays s'applique à toutes les modalités d'accès à la fonction publique de la Polynésie française.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, elle ne s'applique pas :

1. Aux agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure ou égale à six mois maximum ;
2. Aux cadres d'emplois en tension définis ci-après.

Article LP 4. - Afin de renforcer l'accès des résidents à la fonction publique de la Polynésie française, le Conseil des ministres fixe au maximum tous les trois ans, par arrêté pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique, la proportion minimale de postes réservés aux résidents dans chaque cadre d'emplois, en fonction :

- du taux de de postes non occupés par des agents titulaires sur les trois précédentes années ;
- du nombre de résidents recrutés ou ayant bénéficié d'un recrutement dans le cadre d'emplois concerné sur les trois précédentes années ;
- du nombre de candidatures déposées par des résidents répondant aux conditions d'accès au cadre d'emplois correspondant sur les trois précédentes années ;
- du ratio de tension du cadre d'emplois concerné résultant du rapport entre les offres et les demandes d'emplois pour le cadre d'emplois correspondant sur les trois précédentes années ;
- des difficultés d'accès aux formations pour les résidents sur les trois précédentes années ;
- du nombre de bourses et allocations d'études et de formation octroyées par la Polynésie française sur les trois précédentes années.

Cette proportion minimale constitue un taux d'emploi obligatoire de résidents.

Article LP 5. - Chaque cadre d'emplois bénéficie d'un des trois niveaux de protection définis comme suit :

- 1°) Niveau de protection maximal lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente au moins 75% des candidats à un concours de recrutement ;

- 2°) Niveau de protection moyen lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente entre 50% et 75% des candidats à un concours de recrutement ;
- 3°) Niveau de protection minimum lorsque le nombre de personnes justifiant d'au moins 10 ans de résidence en Polynésie française représente entre 25% et 50% des candidats à un concours de recrutement.

Article LP 6. - L'accès aux emplois de la fonction publique de la Polynésie française est réservé :

- 1°) Aux personnes qui justifient d'une durée de résidence en Polynésie française au moins égale à 10 ans ;
- 2°) Ou, selon les cadres d'emplois concernés, aux personnes qui justifient d'une durée de résidence en Polynésie française :
- Au moins égale à 10 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection maximal ;
 - Au moins égale à 5 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection moyen ;
 - Au moins égale à 3 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection minimum.

Article LP 7. - La priorité d'accès à la fonction publique ne s'applique pas aux cadres d'emplois en tension pour lesquels, pendant trois années consécutives, deux des trois critères suivants sont remplis :

- Un taux de postes non occupés par des agents titulaires supérieur à 50% ;
- Moins de 50% de résidents ont participé aux concours de recrutement ;
- Il n'existe pas de filière de formation sur le territoire ni de bourses ou d'allocations d'études.

La liste des cadres d'emplois en tension est arrêtée au maximum tous les trois ans par le Conseil des ministres, après avis du conseil supérieur de la fonction publique.

TITRE II - MESURES DE PROTECTION POUR LES CONCOURS EXTERNES DE RECRUTEMENT

Article LP 8. - La proportion du nombre de postes ouverts au titre d'un concours de recrutement et réservée aux personnes justifiant d'une durée de résidence fixée à l'article LP 2 ne peut être :

- 1°) Inférieure à 90% pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie C ;
- 2°) Inférieure à 80% pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie B ;
- 3°) Inférieure à 60% pour l'accès aux cadres d'emplois de catégorie A.

Le Conseil des ministres arrête la proportion des postes réservés, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique au maximum tous les trois ans.

Article LP 9. - La durée de résidence s'apprécie, pour les concours, à la date limite de dépôt des candidatures fixée par l'arrêté portant ouverture du concours.

TITRE III - MESURES DE PROTECTION POUR LES RECRUTEMENTS SUR DOSSIER ET LES RECRUTEMENTS D'AGENTS NON TITULAIRES

Article LP 10. - La proportion du nombre de postes des cadres d'emplois de catégorie D proposés dans le cadre d'un recrutement sur dossier et réservée aux personnes justifiant d'une durée de résidence au moins égale à 10 ans ne peut être inférieure à 95%.

Cette proportion est arrêtée par le Conseil des ministres dans les conditions fixées à l'article LP 4.

Article LP 11. - Les nominations en qualité de fonctionnaires stagiaires des travailleurs handicapés prévues par l'article LP 59-6 de la délibération n° 95-215 APF du 14 décembre 1995 modifiée portant statut de la fonction publique de la Polynésie française sont réservées aux personnes justifiant des durées de résidences définies par l'article LP 6 pour chacun des cadres d'emplois de nomination.

Article LP 12. - Afin de promouvoir l'emploi local et de favoriser l'adaptation des services publics aux réalités du territoire, il peut être tenu compte, dans le cadre du recrutement des agents non titulaires, de critères objectifs traduisant un lien significatif et durable avec le territoire de la Polynésie française.

Ces critères ne peuvent constituer une condition exclusive d'accès à l'emploi et doivent être directement liés aux exigences du poste à pourvoir. Ils sont appréciés de manière transparente et équitable par l'autorité d'emploi proposant le recrutement de l'intéressé.

Peuvent notamment être valorisés, dans le respect du principe d'égalité d'accès aux emplois publics :

1°) La résidence habituelle et continue en Polynésie française pendant une durée minimale de deux années au cours des cinq dernières années précédant la date du recrutement ;

2°) L'obtention d'un diplôme ou d'une certification professionnelle délivré en Polynésie française, en lien avec les missions du poste ;

3°) Le bénéfice d'une bourse majorée ou d'une allocation d'études et de formation octroyée par la Polynésie française ;

4°) L'exercice antérieur d'une activité professionnelle ou d'un engagement bénévole en Polynésie française dans un domaine connexe aux fonctions à exercer ;

5°) La maîtrise d'une langue locale ou la connaissance avérée des spécificités culturelles, sociales ou environnementales propres au territoire, dès lors que celles-ci sont utiles à l'exercice des missions.

Ces éléments doivent être mentionnés dans l'offre d'emploi et leur prise en compte doit être objectivée par l'autorité d'emploi.

Article LP 13. - La durée de résidence s'apprécie, pour les recrutements des agents non titulaires, à la date limite de dépôt des candidatures fixée par l'avis de vacance de poste.

TITRE IV - MESURES DE PROTECTION POUR LES RECRUTEMENTS PAR VOIE D'INTEGRATION

Article LP 14. - Les fonctionnaires relevant d'une fonction publique différente de celle de la Polynésie française au sein de la République française détachés auprès de la Polynésie française, de l'une de ses autorités administratives indépendantes ou de l'un de ses établissements publics à caractère administratif souhaitant intégrer la fonction publique de la Polynésie française doivent justifier des durées de résidence définies à l'article LP 6 déterminées pour chacun des cadres d'emplois d'intégration.

Article LP 15. - La durée de résidence s'apprécie, pour l'intégration des fonctionnaires visés à l'article LP 14, à la date de la demande d'intégration.

TITRE V - MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI LOCAL

Article LP 16. - Un rapport annuel sur l'application des dispositions de la présente loi du pays est remis au Président de la Polynésie française et au Ministre en charge de la fonction publique. Ce rapport, soumis pour avis au conseil supérieur de la fonction publique, inclut des statistiques relatives à l'emploi local dans la fonction publique ainsi que des recommandations pour renforcer ces mesures.

Article LP 17. - La Polynésie française définit, dans sa fonction publique, une politique de formation triennale en fonction des besoins identifiés par un arrêté pris en Conseil des ministres après avis du conseil supérieur de la fonction publique.

Ces formations font l'objet d'une prise en charge par la Polynésie française.

TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article LP 18. - Les agents en fonction à la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays sont présumés résidents jusqu'au terme de leur engagement.

Article LP 19. - Les mesures de protection prévues par la présente loi du pays entrent en vigueur le mois qui suit la publication des arrêtés pris en Conseil des ministres prévus aux articles LP 4, LP 7, LP 8 et LP 10 et au plus tard six mois après la promulgation de la présente loi du pays.

Ces arrêtés sont établis à partir des données disponibles. Ils seront réactualisés dans un délai maximum de 36 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi du pays.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le "[ex.13 mars 2024]"

Le Président

Signé :

CHAPITRE I : ETAT DU DROIT ET DIAGNOSTIC DE LA SITUATION ACTUELLE

Section 1 - Des normes relatives à la protection de l'emploi local en Polynésie française

L'alinéa 10 de l'article 74 de la Constitution, dans sa version issue de la loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003¹, permet aux collectivités à statut particulier de prendre des « *mesures justifiées par les nécessités locales (...) en faveur de sa population, en matière d'accès à l'emploi, de droit d'établissement pour l'exercice d'une activité professionnelle ou de protection du patrimoine foncier* ».

L'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française prévoit que :

« La Polynésie française peut prendre des mesures favorisant l'accès aux emplois salariés du secteur privé au bénéfice des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence sur son territoire ou des personnes justifiant d'une durée suffisante de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité avec ces dernières.

A égalité de mérites, de telles mesures sont appliquées dans les mêmes conditions pour l'accès aux emplois de la fonction publique de la Polynésie française et des communes.

La Polynésie française peut également adopter, dans les conditions prévues au premier alinéa, des mesures favorisant l'accès à l'exercice d'une activité professionnelle non salariée, notamment d'une profession libérale.

Les mesures prises en application du présent article doivent, pour chaque type d'activité professionnelle et chaque secteur d'activité, être justifiées par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local. En outre, ces mesures ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs dont bénéficient, à la date de leur publication, les personnes physiques ou morales autres que celles mentionnées au premier alinéa et qui exerçaient leur activité dans des conditions conformes aux lois et règlements en vigueur à cette date.

Les conditions d'application du présent article sont prévues par des actes prévus à l'article 140 dénommés "lois du pays". Ils peuvent notamment prévoir les cas dans lesquels 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 étaient antérieurement domiciliées, une cause d'interruption ou de suspension du délai pris en considération pour apprécier les conditions de résidence exigées par les alinéas précédents. »

Par une loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 *relative à la promotion et à la protection de l'emploi local*, la Polynésie française s'est dotée d'un dispositif de protection des emplois salariés du secteur privé.

¹ Loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République.

Il n'existe aujourd'hui pas d'équivalent pour les emplois du secteur public. Il y a bien eu une tentative de légiférer en 2009 par la loi du pays n° 2009-7 LP / APF du 19 mai 2009². Toutefois, par une décision n° 328776 du 25 novembre 2009, le Conseil d'Etat a déclaré cette loi du pays illégale au motif que :

« En réservant aux résidents de la Polynésie française, par les dispositions précitées, 95 % des postes à pourvoir par la voie de concours externes dans tous les cadres d'emplois des catégories D et C et dans la plupart de ceux des catégories B et A, sans qu'il ressorte de la « loi du pays » contestée ou des pièces du dossier que le choix de ce pourcentage et celui des cadres d'emplois auquel il s'applique auraient été opérés en fonction de critères objectifs et rationnels fondés sur les caractéristiques de l'emploi local et les nécessités propres à sa promotion dans chacun des cadres d'emplois concernés, l'assemblée de la Polynésie française a imposé à l'accès aux emplois publics en Polynésie française des restrictions excédant celles strictement nécessaires à la mise en œuvre de l'objectif de soutien de l'emploi local et méconnu le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics ainsi que les dispositions précitées de l'article 18 de la loi organique du 27 février 2004. »

L'adoption d'une loi du pays est donc nécessaire pour instaurer des mesures de protection et de promotion de l'emploi local, conformément au dernier alinéa de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée précitée.

Section 2 – Etat des lieux et nécessité de de protéger et de promouvoir l'emploi local

L'insertion professionnelle des résidents de Polynésie française s'avère plus complexe que dans l'Hexagone en raison notamment de 3 principaux critères.

Premièrement, la Polynésie française est éloignée des autres bassins d'emplois. Elle se situe à 17 100 km de la France métropolitaine, à 6 600 km de Los Angeles et à 5 700 km de Sydney.



² Loi du pays n° 2009-7 LP / APF du 19 mai 2009 portant mesures d'application, dans la fonction publique de la Polynésie française, des dispositions de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

Deuxièmement, la Polynésie française se caractérise par sa dispersion et son éclatement géographique. Elle est en effet composée de 118 îles réparties dans 5 archipels qui s'étendent sur un ensemble maritime de 5,5 millions de km². Les distances entre les îles sont souvent grandes, notamment avec Tahiti, la capitale et principal bassin d'emploi. De plus, seules 46 îles sont pourvues d'aérodromes. Certaines îles ne sont accessibles que par bateau et ne sont pas toutes desservies de manière régulière.

Ces deux premières caractéristiques constituent donc un frein indéniable aux mobilités géographiques des polynésiens lorsqu'ils ne peuvent accéder à un emploi dans leur zone de résidence. Le coût des transports et des logements, tant à l'international qu'à l'intérieur de la Polynésie française, les ruptures familiales et culturelles que de tels déplacements impliquent sont autant de freins importants à un projet professionnel en dehors du lieu de résidence.

Enfin, le marché du travail polynésien se caractérise également par son étroitesse. Il ressort de l'enquête emploi 2019/2024 de l'ISPF que le taux d'emploi en Polynésie française reste faible. Il s'établit à 57,7% en 2024 (soit 105 900 personnes) contre 69% en France métropolitaine et 59% en Nouvelle-Calédonie en 2022³.

TABLE 1. Principaux indicateurs d'analyse du marché de l'emploi, comparatif Polynésie française, France métropolitaine, DOMs et Nouvelle-Calédonie

	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux de chômage	Part de la population dans le halo autour du chômage	Part de la population au chômage ou dans son halo
Polynésie française 2019	52,7%	58,6%	10,0%	10,0%	15,8%
Polynésie française 2020	53,5%	59,7%	10,3%	10,5%	16,0%
Polynésie française 2021	53,8%	59,2%	9,1%	9,4%	14,8%
Polynésie française 2022	54,6%	59,8%	8,7%	8,6%	13,8%
Polynésie française 2023	55,8%	60,9%	8,5%	8,8%	14,0%
Polynésie française 2024	57,7%	62,4%	7,5%	7,3%	12,1%
France métropolitaine 2023	69%	75%	7%	4%	10%
Guadeloupe 2023	52%	64%	19%	11%	23%
Martinique 2023	60%	68%	11%	9%	17%
Guyane 2023	44%	51%	14%	21%	28%
La Réunion 2023	50%	62%	19%	10%	22%
Mayotte 2023	29%	46%	37%	20%	37%
Nouvelle-Calédonie 2022	59%	66%	11%	5%	12%

Source : ISPF - INSEE - ISEE - Enquête Emploi 2019/2024 - Champ : individus de 15 à 64 ans

Source : ISPF - INSEE - ISEE - Enquête Emploi 2019/2024 - Champ : individus de 15 à 64 ans

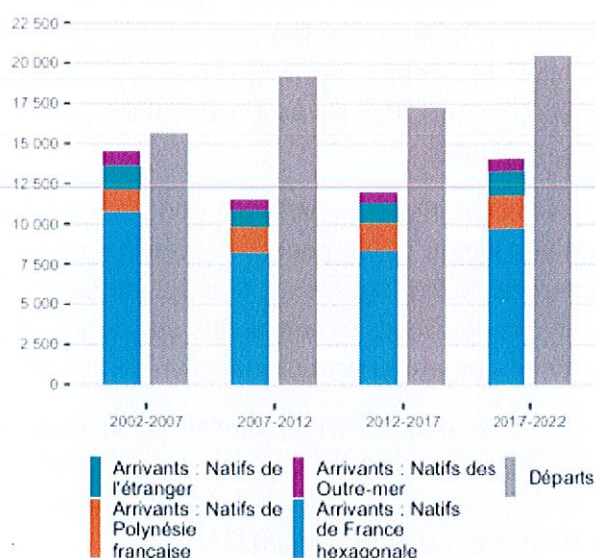
Les bassins d'emplois sont notamment localisés dans l'archipel de la Société (88% de la totalité des emplois), et en particulier aux îles du Vent (76%).

Le dernier recensement de l'ISPF sur la période 2017-2022⁴ fait apparaître un solde migratoire négatif avec une moyenne de 1 300 départs par an. Entre 2017 et 2022, 20 900 personnes ont quitté la Polynésie française, soit 7% de la population dont 4 100 âgées de 18 à 25 ans. Chaque année, 2 jeunes adultes sur 10 quittent la Polynésie.

³ « Le taux d'emplois est à son plus haut niveau depuis six ans », ISPF, février 2025 (Points études et bilans de la Polynésie française n° 1468) ;

⁴ [Le recensement de la population en Polynésie française en 2022](#).

Fig. 5. Lieu de naissance des arrivants et départs



Source : Insee, ISPF - Recensements de la population 2002 à 2022

Toujours selon l'ISPF, « les départs concernent principalement les jeunes en âge de travailler. Ainsi, près de 17 % des jeunes qui avaient entre 18 et 30 ans en 2022 ont quitté le territoire lors de la dernière période intercensitaire et près d'un quart (24 %) des jeunes entre 21 et 24 ans ». Sur les 20 900 personnes ayant quitté le territoire entre 2017 et 2022, 60 % sont natives de Polynésie française.⁵

En parallèle et sur la même période, 14 000 personnes sont arrivées en Polynésie française dont 77% en provenance de France hexagonale, 2100 étant natives de Polynésie française. Parmi ces personnes, 11 000 sont âgées de plus de 15 ans. Le rapport de l'ISPF précise que ces nouveaux arrivants s'insèrent rapidement sur le marché du travail avec un taux d'emploi de 85%.

En outre, dans le secteur public, les emplois de cadres sont occupés à 52% par des personnes nées en Polynésie française (contre 58% dans le privé)⁶.

Le diplôme reste un facteur d'insertion important puisque 32% des personnes en âge de travailler mais non diplômées sont en emploi contre 76% des titulaires d'un diplôme de niveau 6 et plus. En 2024, le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur atteint 86,6%⁷.

TABLE 3 Indicateurs de l'emploi par diplôme le plus élevé

	Taux d'emploi	Taux d'activité	Taux de chômage
Polynésie française	57,7%	62,4%	7,5%
Sans diplôme	48,1%	52,4%	8,1%
CEP-DNB	40,6%	45,6%	11,0%
CAP-BEP	61,7%	67,2%	8,2%
Baccalauréat	65,3%	71,6%	8,7%
Enseignement supérieur	86,6%	88,7%	2,4%

Source : ISPF - Enquête Emploi 2024, Champ : individus de 15 à 64 ans

⁵ ISPF - Recensement de la population 2022 - Les migrations en Polynésie française (Publication n° 1418 du 23 janvier 2025) ;

⁶ ISPF - Recensement de la population de Polynésie française en 2022 (Publication n° 1396 du 14 février 2024) ;

⁷ ISPF - Enquête Emploi 2024, Champ : individus de 15 à 64 ans.

L'objectif d'océanisation des cadres n'est donc que partiellement atteint et la politique de formation de la Polynésie doit être renforcée (développement de l'offre de formation locale et redéfinition des filières éligibles aux bourses majorées).

En effet, l'éloignement géographique de la Polynésie française renforce les difficultés d'accès à des filières de formation spécifiques. Il ressort d'une étude réalisée par l'ISPF en 2020⁸ que la majorité des polynésiens diplômés du baccalauréat poursuivent leurs études supérieures sur le territoire (entre 70% et 80%). La grande majorité des 30% à 20% restants partent étudier en métropole.

TABLE 2. Lieu des études supérieures des bacheliers de Polynésie française

		2013	2014	2015	2016
Ensemble	Polynésie	81 %	76 %	79 %	73 %
	Hexagone	19 %	24 %	21 %	27 %
Garçons	Polynésie	80 %	72 %	75 %	67 %
	Hexagone	20 %	28 %	25 %	33 %
Filles	Polynésie	81 %	78 %	82 %	76 %
	Hexagone	19 %	22 %	18 %	24 %
Différentiel	Garçon-Fille	1 %	7 %	8 %	9 %

Source : MENSUR/DEGESIP 2019. Bases SISE

En ce qui concerne l'offre de formation supérieure, selon un rapport de la chambre territoriale des comptes de 2024 relatif à l'enseignement supérieur et la recherche en Polynésie française⁹, si elle s'est étoffée depuis le début des années 2000, elle ne répond encore que partiellement aux besoins du territoire. Ces formations sont proposées de façon prépondérante par l'Université de la Polynésie française (60% des 4800 étudiants en 2021) puis par l'Institut supérieur de l'enseignement privé de Polynésie française (ISEPP), l'école de commerce de Tahiti, 3 classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et 10 sections de technicien supérieur (STS).

L'offre de formation supérieure étant concentrée à Tahiti, le caractère multi-insulaire de la Polynésie pose encore une fois des difficultés en matière d'accessibilité pour les étudiants des archipels. Le déploiement du dispositif de campus connectés a permis d'ouvrir aux archipels, deux formations : Le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU) et la licence en administration publique (LAP). Ces campus connectés sont localisés à Teva i Uta, Raiatea, Nuku-Hiva, Rangiroa et Tubuai¹⁰.

Pour ce qui est de l'identification des besoins et l'adaptation de l'offre de formation, le service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI) identifie les secteurs dits « *en tension* » et étudie l'opportunité d'ouvrir des formations.

⁸ « *Bacheliers polynésiens et études supérieures* » - Points études et bilans de la Polynésie française n° 1219, septembre 2020 – ISPF et INED ;

⁹ « *L'enseignement supérieur et la recherche en Outre-Mer – Polynésie française (exercices 2018-2024)* », Rapport public thématique, Novembre 2024 ;

¹⁰ <https://www.upf.pf/fr/actualites/archipels-connectes-luniversite-dans-les-iles>.

La conception de la carte de formation du SEFI repose sur une méthodologie de type gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) incluant l'analyse des données suivantes :

- Offres d'emplois publiées par secteur d'activité et par métier ;
- Nombre de candidatures reçues sur les offres d'emplois ;
- Nombre de recrutements par secteur d'activité et par métier ;
- Activités professionnelles protégées¹¹ (dans le cadre du dispositif de protection de l'emploi local applicable au secteur privé) ;
- Offre de formation initiale et continue ;
- Offre de formation disponible et actionnable ;
- Projets d'investissement et évaluation des besoins en ressources humaines (pour la phase de réalisation et la phase d'exploitation) ;
- Secteurs prioritaires identifiés par le gouvernement ;
- Plans stratégiques ou schémas directeurs ;
- Remontées des acteurs économiques (sollicitations spontanées, questionnaires et enquêtes « *besoins de main d'œuvre* ») ;
- Remontées des professionnels de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle (appétence des demandeurs d'emploi, entreprises d'accueil disponibles pour effectuer de l'alternance, capacités humaines et logistiques pour la mise en place de sessions de formation).

La Polynésie a également instauré un dispositif de bourses majorées avec pour objectif d'inciter les bacheliers à poursuivre des études supérieures dans les filières identifiées comme prioritaires pour la collectivité, lui permettant ainsi de former les cadres de demain.

Ces filières prioritaires sont arrêtées par le Conseil des ministres, sur proposition du Ministre en charge de l'éducation et du Ministre en charge de l'emploi¹². Pour l'année 2024-2025, 243 filières ont été identifiées comme prioritaires pour un total de 417 bourses¹³.

¹¹ Arrêté n° 72 CM du 24 janvier 2024 déterminant la liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local, au titre de l'année 2024 ;

¹² Arrêté n° 680 CM du 16 mai 2024 modifié relatif aux bourses et allocations d'études et de formation ;

¹³ Arrêté n° 2210 CM du 27 novembre 2024 fixant la liste des filières prioritaires, le nombre, le montant et l'année d'étude requise pour bénéficier de la bourse majorée au titre de l'année universitaire 2024-2025.

CHAPITRE II – OBJECTIFS DU PROJET DE LOI DU PAYS ET ECONOMIE GENERALE DU DISPOSITIF

Section 1 – Objectifs poursuivis

Le présent projet de loi du pays poursuit deux objectifs principaux : Protéger et promouvoir l'emploi local au sein de la fonction publique de la Polynésie française.

➤ *Protection des emplois du secteur public*

Ce 1^{er} objectif s'impose face au constat fait plus en amont, relatif aux difficultés d'insertion plus accrues des résidents polynésiens sur le marché du travail. Il s'agit donc de corriger ce qui peut être considéré comme des inégalités de départ en introduisant dans le corpus législatif, une priorité d'embauche des personnes résidentes.

L'objectif est donc de permettre une meilleure insertion des personnes durablement établies en Polynésie française, sur le marché de l'emploi et en particulier, dans le secteur public.

➤ *Promotion de l'emploi local*

Le deuxième objectif de la présente loi du pays est de promouvoir l'emploi local en renforçant notamment la politique de formation globale du Pays. Dans le cadre de la fonction publique en particulier, le rapport annuel relatif à la protection de l'emploi local dans le secteur public devra formuler des recommandations.

Une politique de formation triennale devra notamment être élaborée pour d'une part, répondre au mieux aux besoins en ressources humaines identifiés au sein de l'administration et pour, d'autre part, permettre une meilleure accessibilité de la population aux filières de formation.

Section 2 – Economie générale du projet de loi du pays

Le présent projet de loi du pays propose d'instaurer un mécanisme de protection et de promotion des emplois du secteur public selon une logique de stock. Ainsi, plus un cadre d'emplois peut être pourvu localement, plus il sera protégé.

A l'inverse, plus l'administration rencontre des difficultés de recrutement dans un cadre d'emplois, moins la protection sera importante.

Ces mesures de protection concerneront tous les types de recrutement de la fonction publique : Les recrutements par voie de concours externe, les recrutements sur dossiers des agents de catégorie D, les recrutements de travailleurs handicapés, les recrutements d'agents non titulaires, les recrutements sur titre et l'intégration des fonctionnaires détachés.

Pour ne pas entraver le fonctionnement des services du Pays, les mesures de protection ne s'appliqueront pas aux cadres d'emplois identifiés comme en tension et aux recrutements de moins de 6 mois.

Trois niveaux de protection sont définis :

- 1) Un niveau de protection maximal (lorsque les résidents représentent au moins 75% des candidats à un concours de recrutement ou à un recrutement sur titre) ;
- 2) Un niveau de protection moyen (lorsque la part de résidents aux concours de recrutement ou aux recrutements sur titre est de 50 % à 75%) ;
- 3) Un niveau de protection minimum (lorsque les résidents représentent 25% à 50% de candidats à un concours de recrutement ou à un recrutement sur titre).

Une durée de résidence sera imposée, en fonction du niveau de protection qui aura été déterminé, par cadre d'emplois :

- 1) 10 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection maximal ;
- 2) 5 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection moyen ;
- 3) 3 ans lorsque le cadre d'emplois bénéficie d'un niveau de protection minimum.

Ces niveaux de protection seront définis par le Conseil des ministres tous les 3 ans, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique (CSFP).

Un rapport annuel relatif à la mise en œuvre des mesures de protection et de promotion sera remis au Président de la Polynésie française et au Ministre en charge de la fonction publique. Il devra formuler des recommandations.

En parallèle, la Polynésie s'engage à définir une véritable politique de formation triennale en fonction des besoins qui auront été identifiés. Les cadres d'emplois dits « *en tension* » font l'objet de mesures spécifiques de **promotion active** afin de développer les compétences locales ciblées. Ils sont désormais **prioritairement intégrés dans l'offre de formation** initiale et continue (auprès de la DGEE, de l'UPF, du SEFI, du CFPA, des MFR etc.), et dans les campagnes de communication et d'orientation des jeunes.

Les formations pour ces cadres d'emplois « *en tension* » peuvent faire l'objet de financements renforcés, en Polynésie française ou hors Polynésie française, avec une obligation de servir et des procédures allégées avec la création de concours spécifiques.

Cette politique de formation est soumise à l'avis du CSFP et fait l'objet d'un arrêté pris en Conseil des ministres.

Section 3 – Des premières données disponibles pour les emplois de l'administration de la Polynésie française

Une première cartographie des formations dispensées en Polynésie française, élaborée par la DTI, démontre que pour 85 métiers de notre administration, il n'existe aucune filière de formation sur le territoire. Ces métiers relèvent principalement de la filière santé et de la filière technique.

Sur ces 85 métiers, 10 sont concernés par des bourses majorées ou des allocations d'études.

En ce qui concerne les cadres d'emplois en tensions, l'application des critères définis par la loi du pays permet d'en dégager 4 :

- Les praticiens hospitaliers ;
- Les médecins ;
- Les infirmiers anesthésistes ;
- Les techniciens de laboratoires.

CHAPITRE III – ANALYSE DES IMPACTS JURIDIQUES ET SOCIAUX DU PROJET DE LOI DU PAYS

Section 1 – Impacts juridiques

L'article 74 de la Constitution permet aux collectivités à statut particulier de prendre « *des mesures justifiées par les nécessités locales (...) en faveur de sa population, en matière d'accès à l'emploi, de droit d'établissement pour l'exercice d'une activité professionnelle ou de protection du patrimoine foncier* ».

L'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée *portant statut d'autonomie de la Polynésie française* (LOPF) vient préciser les conditions dans lesquelles de telles mesures peuvent être mises en œuvre.

➤ Des prescriptions de l'article 18 de la loi organique statutaire

Les mesures de protection de l'emploi local dans le secteur public doivent se concilier avec le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics. En ce sens, le législateur a posé un certain nombre de prescriptions auxquelles le dispositif de protection doit répondre :

1) Le critère unique de la durée de résidence

Le seul critère permettant de fonder les mesures de protection est celui de la résidence. Ce critère unique est donc rappelé par l'article LP 1 du projet de loi du pays.

La notion de résident est définie par l'article LP 2 comme « *toute personne justifiant d'une résidence habituelle et continue en Polynésie française d'au moins 10 ans au moment de la candidature. Cette durée minimale peut être réduite à 5 ou 3 ans en fonction des difficultés locales de recrutement.* »

2) La possibilité de prévoir une dérogation pour les personnes mariées, en concubinage ou pacsées

Ainsi que l'alinéa 1^{er} de l'article 18 de la LOPF le permet, l'article LP 2 du projet de loi du pays, dans son alinéa 2, étend la qualité de résident aux « *personnes justifiant de 3 ans de vie commune (mariage, PACS ou concubinage notoire) avec une personne répondant au critère de résidence.* »

3) L'application de ces mesures « à égalité de mérites »

L'alinéa 3 de l'article 18 de la LOPF précise, s'agissant des mesures mises en œuvre dans la fonction publique, qu'elles trouvent à s'appliquer à égalité de mérites. Pour rappel, ce principe est issu de l'article 6 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 qui prévoit que :

« Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

Ce principe est rappelé dans l'article LP 1 et trouvera à s'appliquer à toutes les modalités de recrutement dans la fonction publique.

4) Le parallèle fait avec les mesures applicables dans le privé

L'article 18 de la LOPF prévoit que les mesures de protection du secteur privé « *s'appliquent dans les mêmes conditions pour l'accès aux emplois de la fonction publique de la Polynésie française et des communes* ».

Dans ses conclusions relatives aux décisions n° 433595 et n° 433618 du 23 octobre 2019¹⁴, la rapporteure publique indiquait à ce sujet que :

« [] ces dispositions n'imposent pas de traiter également emploi public et emploi privé. On pourrait à la rigueur les comprendre comme imposant que toute mesure prise pour favoriser l'accès des résidents aux emplois privés s'accompagne de l'édiction d'une mesure d'objet équivalent pour l'emploi public, mais dans ce cas, nous ne pensons pas que l'absence de mesures de priorité d'accès à l'emploi public rétroagirait sur la légalité de celles mises en œuvre dans le secteur privé. En tout état de cause, nous comprenons que l'article 18 de la loi organique comme exigeant seulement que les mesures qui seraient prises pour favoriser l'accès à l'emploi public des résidents ne s'appliquent qu'à égalité de mérites, et qu'elles respectent les mêmes conditions que celles posées pour l'édiction de mesures de priorité d'accès à l'emploi privé, autrement dit qu'elles soient justifiées, pour chaque activité et chaque secteur d'activité, par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local. »

Le dispositif proposé par la présente loi du pays, s'il diffère de par le mécanisme adopté, aux mesures du privé, respecte les conditions tenant à la justification de ces mesures par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local, pour chaque cadre d'emplois et chaque spécialité en fonction des statuts particuliers.

¹⁴ Conseil d'Etat, n° 433595, MEDEF de Polynésie française et autres du 23 octobre 2019 ; Conseil d'Etat, n° 433618, Confédération des PME de Polynésie française et société Aquanet du 23 octobre 2019.

5) Définition de critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local

L'alinéa 4 de la l'article 18 de la loi organique statutaire impose que les mesures de protection soient justifiées par des critères objectifs en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local.

Ces critères objectifs, qui sont fixés à l'article LP 4 du projet de loi du pays sont les suivants :

- le taux de postes non occupés par des agents titulaires de la fonction publique de la Polynésie française sur les trois précédentes années ;
- le nombre de résidents recrutés ou ayant bénéficié d'un recrutement dans le cadre d'emplois concerné sur les trois précédentes années ;
- le nombre de candidatures déposées par des résidents répondant aux conditions d'accès au cadre d'emplois correspondant sur les trois précédentes années ;
- le ratio de tension du cadre d'emplois concerné résultant du rapport entre les offres et les demandes d'emplois pour le cadre d'emplois correspondant sur les trois précédentes années ;
- les difficultés d'accès aux formations correspondantes pour les résidents sur les trois précédentes années ;
- le nombre de bourses et allocations d'études et de formation octroyées par la Polynésie française sur les trois précédentes années.

6) Analyse par type d'activité professionnelle et secteur d'activité

La fonction publique n'étant pas organisée par secteur ou type d'activité professionnelle, le projet de loi du pays propose de procéder à une analyse par cadre d'emplois. Les cadres d'emplois constituent des statuts particuliers et peuvent regrouper différents métiers soumis aux mêmes règles statutaires. Ils sont actuellement au nombre de 56 et sont répartis en 4 catégories et 5 filières.

La proportion minimale des postes réservés aux résidents sera définie, pour chaque cadre d'emplois, tous les 3 ans par arrêté du Conseil des ministres, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique (article LP 4).

7) Possibilité d'assimiler des périodes passées hors du territoire à des périodes de résidence

La loi organique permet d'assimiler certaines périodes passées hors de la Polynésie française, à des périodes de résidence.

Ainsi, l'alinéa 4 de l'article LP 2 prévoit que les périodes passées hors territoire pour des motifs familiaux, professionnels, médicaux, pour suivre des études ou des formations ou pour accomplir le service national n'interrompent pas le caractère continu de la résidence pour les personnes qui y étaient antérieurement domiciliées.

8) De la nécessité de prévoir des mesures transitoires

La loi organique précise que les mesures de protection ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs des personnes physiques ou morales qui exerçaient leurs activités

dans des conditions conformes aux lois et règlement en vigueur, à la date d'entrée en vigueur de la loi du pays discutée.

L'article LP 18 prévoit donc que les agents en fonction à la date d'entrée en vigueur de la loi du pays sont présumés résidents jusqu'au terme de leur engagement.

➤ **Des enseignements tirés de la jurisprudence et de la pratique**

L'analyse des décisions jurisprudentielles relatives à la protection de l'emploi local a guidé la rédaction du présent projet de loi du pays, notamment sur les points suivants :

- Trois niveaux de protection avec quatre pourcentages différents sont proposés. Le taux unique de 95% des postes de catégories D, C, ceux de catégorie B et de catégorie A (hors filière santé et recherche) ayant été censurés par le Conseil d'Etat¹⁵ ;
- Définition de 6 critères objectifs et rationnels en relation directe avec les nécessités du soutien ou de la promotion de l'emploi local, les critères tenant à la disponibilité suffisante d'une main d'œuvre résidente sans emploi et à l'existence de filières de formation locales étant insuffisants¹⁶ ;
- Une analyse par cadre d'emplois et de façon périodique, tous les 3 ans, afin d'ajuster au mieux, les taux de protection à la réalité du marché de l'emploi, par nature évolutif ;
- Exclusion des recrutements de courte durée et des cadres d'emplois en tension pour ne pas compromettre la continuité du service public.

➤ **Du choix d'un concours unique pour les recrutements par voie de concours**

En ce qui concerne les recrutements par concours, le gouvernement a fait le choix d'un concours unique avec une priorité de nomination en faveur des résidents.

Plusieurs éléments ont présidé à cette décision. Notamment, la consultation des équipes techniques chargées de l'organisation des concours au sein de notre administration qui ont considéré que le système du double concours allait complexifier les process, rajouter de la lourdeur administrative, induire un surcoût non négligeable au budget du Pays, sans que pour autant l'objectif de protection ne soit atteint de façon optimale. Un effet dissuasif des potentiels candidats est également à craindre.

Ce choix est d'ailleurs conforté par le bilan de l'emploi local 2017-2022 réalisé en Nouvelle-Calédonie¹⁷ selon lequel : *« Il a été constaté que le double concours (un premier concours réservé aux citoyens et résidents de Nouvelle-Calédonie au-delà d'une certaine durée, et un second concours ouvert à tous) était source de lourdeur administrative pour les participants. Il a également été observé que ce mécanisme avait pour conséquence le recrutement de moins de lauréats citoyens, et plus particulièrement en cas d'admission aux deux concours. »*

¹⁵ Conseil d'Etat, 25 novembre 2009, n° 328776 ;

¹⁶ Conseil d'Etat, 25 novembre 2009, n° 329047 ;

¹⁷ <https://drhfpnc.gouv.nc/emploi-local-et-concours>.

Enfin, l'instauration d'un concours unique avait été préféré au double concours par le Haut Conseil de la Polynésie française dans son avis du 26 décembre 2006¹⁸ qui estimait que : « *L'instauration d'un concours unique paraît plus conforme au principe de la liberté d'accès à un emploi de la fonction publique ainsi qu'aux exigences constitutionnelles d'égalité.* »

Section 2 – Impacts sur l'administration

➤ Travail d'analyse des données et d'élaboration des projets d'actes

La direction des talents et de l'innovation (DTI), service chargé de la gestion et du pilotage des effectifs de l'administration, dispose des bases de données relatives à l'ensemble des postes budgétaires, des agents et des besoins des services dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elle sera donc chargée de la collecte et de l'analyse des données qui permettront d'élaborer des propositions à destination du Conseil des ministres, au sujet :

- De la liste des justificatifs de la durée de résidence (article LP 1) ;
- De la proportion minimale des postes réservés aux résidents par cadre d'emplois (article LP 4) ;
- Des cadres d'emplois en tension non soumis aux mesures de protection (article LP 7) ;
- Du pourcentage de postes à réserver aux résidents avant chaque concours de recrutement (article LP 8) ;
- De la proportion minimale de postes réservés aux résidents pour les emplois de catégorie D (article LP 10) ;
- De la politique de formation triennale (article LP 17).

La récente migration vers le système de gestion des ressources humaines SEDIT WEB 2 au mois d'avril 2024 a permis des avancées remarquables en matière de gestion et de pilotage des ressources humaines du Pays. Ce guichet unique permet un meilleur suivi des recrutements, des départs et de la carrière des agents tout en simplifiant grandement les process.

¹⁸ Avis n° 38/2006/HCPF du 26 décembre 2006 *relatif au projet de loi du pays portant mesure d'application, dans la fonction publique, de l'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française* ;

Bilan du déploiement de SEDIT WEB 2 à N+1¹⁹

Domaine	Impact	Commentaire
Déplacements / transport		Réduction des courriers papier de la DGRH de 75% - réduction des trajets
Simplification administrative		Simplification du circuit pour les RRH (1 seul envoi à la DTI).
Accélération du temps de traitement		Réduction du temps de traitement de 9 jours - Recrutements demandés 30 jours à l'avance avant, 21 jours après migration Dossiers urgents traités en 1 jour
Gestion de la chaîne de travail		Visibilité en temps réel de l'état des traitements à la DTI, et données chiffrées analysable pour piloter le processus de paie
Pilotage de la masse salariale		Possibilités de réaliser des études sur la masse salariale sur plusieurs années

La plateforme ARAVIHI, déployée dans l'administration de la Polynésie française depuis 2023²⁰, constitue une source d'information indispensable dans la mise en œuvre du présent projet de loi du pays puisqu'elle centralise toutes les données relatives aux offres d'emplois et aux candidatures reçues pour l'ensemble des postes budgétaires de la fonction publique.

En outre, la DTI devra élaborer, chaque année, un rapport relatif à la mise en œuvre des mesures de protection comprenant toutes les données statistiques liées au nombre de candidatures de résidents et de non-résidents, au nombre de recrutements selon chaque modalité de recrutement (concours, agents non titulaires, recrutements sur titre, recrutements sur dossiers, recrutements des travailleurs handicapés...).

Ce rapport devra également, au besoin, émettre des recommandations d'adaptation du dispositif, en fonction des résultats constatés et devra formuler des propositions en matière de politique de formation.

➤ **Intégration des règles relative à la protection de l'emploi local dans les process de recrutement**

Concrètement, pour tous les types de recrutement au sein de la fonction publique, un document supplémentaire devra être exigé des candidats : Le(s) justificatif(s) de la durée de résidence.

Ces informations, après avoir été anonymisées, seront intégrées aux bases de données de la DTI. La déléguée à la protection des données de la Polynésie française sera saisie pour avis sur ce point, afin de s'assurer de la conformité des process au règlement général sur la protection des données (RGPD).

En ce qui concerne les référents en ressources humaines des services, des autorités administratives indépendantes et des établissements publics administratifs, ils devront analyser les critères de l'article LP 12 permettant de départager des candidatures d'agents non titulaires en cas d'égalité de mérites et en fonction des besoins du poste à pourvoir.

¹⁹ Bilan du déploiement de SEDITWEB 2 à N+1 présenté au comité de pilotage n° 6 relatif au système d'information des ressources humaines.

²⁰ Circulaire n° 6472 PR / CM du 7 septembre 2023 relative au déploiement de la plateforme mobilité « Aravihi » par la direction générale des ressources humaines.

Du côté des usagers, toute personne souhaitant accéder à la fonction publique ou être recruté en qualité d'agent non titulaire devra être en mesure de fournir le ou les justificatifs permettant de démontrer qu'elle répond bien à la condition de résidence applicable au cadre d'emplois qu'elle souhaite intégrer.

A titre d'information, il est proposé dans un 1^{er} temps, de prévoir que le justificatif de résidence recevable soit l'attestation de couverture sociale.

➤ **Nouveaux cas de saisine du conseil supérieur de la fonction publique (CSFP)**

Le projet de loi du pays propose d'associer le conseil supérieur de la fonction publique aux grandes étapes de la définition des mesures de protection. Ainsi, le CSFP sera consulté pour avis sur :

- La proportion minimale des postes à réserver aux résidents par cadre d'emplois (article LP 4) ;
- La liste des cadres d'emplois en tension (article LP 7) ;
- La proportion des postes à réserver aux résidents avant chaque concours de recrutement (article LP 8) ;
- La proportion des postes à réserver aux résidents pour les emplois de catégorie D (article LP 10) ;
- La politique triennale de formation (article LP 17) ;
- Le rapport annuel sur la mise en œuvre des mesures de protection (article LP 16).

➤ **Actes relevant du Conseil des ministres**

Le Conseil des ministres sera amené à définir, par arrêté, sur proposition de la DTI et après avis du CSFP :

- La liste des justificatifs recevables pour rapporter la preuve de la durée de résidence (article LP 1) ;
- La proportion minimale des postes réservés aux résidents, par cadre d'emplois, tous les 3 ans (article LP 4) ;
- La liste des cadres d'emplois en tension, tous les 3 ans (article LP 7) ;
- La proportion des postes réservés aux résidents avant chaque concours de recrutement (article LP 8) ;
- La proportion des postes réservés aux résidents pour les emplois de catégorie D (article LP 10) ;
- La politique de formation triennale (article LP 17).

Section 3 – Impact social attendu

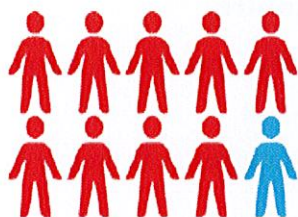
➤ Amélioration du taux d'insertion des résidents sur le marché de l'emploi

Le 1^{er} impact attendu de cette réforme est une meilleure insertion des résidents dans la fonction publique mais plus globalement, sur le marché de l'emploi polynésien. Le Pays ne dispose pas, pour l'heure, de statistiques sur la répartition entre résidents et non-résidents lauréats aux derniers concours de recrutements, ni de ceux ayant été recrutés en qualités d'agents non titulaires. Les données relatives à la durée de résidence sur le territoire ne sont en effet, pas encore exigées.

Toutefois, les mesures de protection devraient permettre en priorité aux personnes répondant aux durées de résidence définies, de pourvoir des emplois au sein de la fonction publique. Dans les premiers mois de mise en œuvre, ce taux d'emploi sera plus significatif pour les cadres d'emplois pour lesquels il existe une main d'œuvre en local.

A moyen et long terme, l'objectif est de réduire de façon significative les recrutements extérieurs, les recrutements de personnes ne répondant pas aux durées de résidence requises ainsi que la liste des cadres d'emplois en tension, par l'effet combiné des mesures de protection et de la promotion de l'emploi local.

Le bilan 2017-2022 de la Nouvelle-Calédonie²¹ a permis d'atteindre un taux d'emploi de personnes résidentes satisfaisant :



**9 CANDIDATS
SUR 10**

sont considérés prioritaires
(citoyens calédoniens ou
justifiant de la durée de
résidence requise)

93%

des recrutements
(concours, sur titre ou
intégration) concernent
des candidats prioritaires

2 375

nouveaux fonctionnaires
respectant les conditions de
priorité à l'emploi local entre
2017 et 2022

262

concours organisés
sur 6 ans

1 225 (91%)

lauréats de concours
citoyens calédoniens (74%)
ou justifiant de la durée de
résidence requise (17%)

²¹ <https://drhfpnc.gouv.nc/actualites/22-05-2023/bilan-du-dispositif-de-lemploi-local-dans-la-fonction-publique> ;

➤ Renforcement de l'océanisation des cadres

L'impact à plus long terme de ce projet de loi du pays est un renforcement de l'océanisation des cadres. Comme vu plus en amont, dans le secteur public, les emplois de cadres sont occupés à 52% par des personnes nées en Polynésie française contre 58% dans le privé²².

La promotion de l'emploi local implique pour la Polynésie française, de donner les moyens à ses résidents d'accéder à des filières de formation avec des débouchés sur le territoire et offrant de réelles perspectives de carrière.

L'objectif est d'adapter de la façon la plus efficace possible, la politique de formation aux besoins de l'administration du Pays. L'effet attendu est une réduction de la liste des cadres d'emplois en tension, du turn-over sur les postes en question avec pour objectif final, une amélioration de la qualité du service rendu aux usagers.

Cette politique de formation intégrera également un élargissement du dispositif des élèves boursiers de l'article 56 du Statut général de la fonction publique, une voie d'accès réservée aux personnes ayant bénéficié d'une bourse majorée octroyée par la collectivité et un plus grand recours à la promotion professionnelle.

²² ISPF - Recensement de la population de Polynésie française en 2022 (Publication n° 1396 du 14 février 2024).

AVIS

Vu les dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la saisine n° 554/**PR du 2 février 2026** du Président de la Polynésie française reçue le **3 février 2026**, sollicitant l'avis du CESEC sur **un projet de loi du pays relatif à la protection et à la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française** ;

Vu la décision du bureau réuni le **4 février 2026** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Éducation-emploi » en date du **26 février 2026** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **3 mars 2026**, l'avis dont la teneur suit :

I – OBJET DE LA SAISINE

Le Président de la Polynésie française soumet à l'avis du Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel (CESEC) de la Polynésie française, un projet de loi du pays relatif à la protection et à la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française.

II – CONTEXTE ET OBJECTIFS

La création d'un dispositif de protection et de promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française se fonde sur des éléments juridiques, historiques et socio-économiques.

L'exposé des motifs rappelle l'enracinement historique de la préférence territoriale au travers d'épisodes marquants comme l'ordonnance de 1945 limitant l'accès de certaines professions aux non-originares ou encore l'affaire du « Ville d'Amiens » en 1947 qui vit l'opposition à la nomination de fonctionnaires métropolitains au nom de la défense des résidents.

À présent, un cadre constitutionnel et organique ouvre la possibilité d'adopter des mesures préférentielles fondées sur la durée de résidence. Depuis la réforme statutaire de 2004, l'article 74 de la Constitution et l'article 18 de la loi organique¹ autorisent en effet la Polynésie française à favoriser l'accès à l'emploi salarié ou indépendant des personnes durablement établies.

Dans le secteur privé, la promotion et la protection de l'emploi local sont entrées en vigueur en 2019². Cependant, la réglementation équivalente dans le secteur public n'est toujours pas effective, la dernière tentative de 2009 n'ayant pas abouti à la suite d'une décision du Conseil d'État³.

La Polynésie française souhaite enfin encadrer par le présent projet de loi du pays la protection de l'emploi local dans la fonction publique polynésienne.

Selon l'exposé des motifs, les données socio-économiques récentes mettent en évidence la fragilité persistante du marché du travail polynésien, marquée par un taux d'emploi faible, un chômage durable et un solde migratoire négatif notamment lié au départ de nombreux jeunes diplômés. À l'inverse, les nouveaux arrivants, majoritairement issus de l'Hexagone, s'insèrent rapidement.

Ces constats justifient, pour le Pays, l'établissement d'un dispositif gradué de protection dans la fonction publique du Pays inspiré de la réglementation de Nouvelle-Calédonie. Il repose sur l'analyse objective de la présence de candidats dits résidents à chaque cadre d'emplois. Trois niveaux de protection sont définis, chacun associé à une durée minimale de résidence de 3, 5 ou 10 ans. Les cadres d'emplois caractérisés comme « en tension » ainsi que les recrutements de très courte durée (inférieure ou égale à 6 mois) sont exclus afin de ne pas entraver la continuité de l'activité des services.

Le projet de loi du pays fixe des taux planchers de postes réservés aux résidents pour chaque catégorie: au moins 60 % pour la catégorie A, 80 % pour la catégorie B, 90 % pour la catégorie C et au minimum 95 % pour les recrutements sur dossier de la catégorie D.

Parallèlement, le projet prévoit la mise en place d'une politique de formation destinée à renforcer, à moyen et long terme, la capacité de notre collectivité à former ses propres professionnels, répondre aux besoins des administrations et favoriser les recrutements de résidents.

¹ Loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

² Loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 relative à la promotion et à la protection de l'emploi local.

³ Décision du Conseil d'État n° 328776 du 25 novembre 2009.

III – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

Le présent projet de loi du pays soumis à l'examen du CESEC appelle les observations et recommandations suivantes.

En liminaire, le Conseil relève que la présente saisine, non obligatoire, traduit la volonté du gouvernement de soumettre à l'expertise de la quatrième institution du Pays un texte qui dépasse la seule question de l'accès à la fonction publique pour toucher plus largement à l'insertion professionnelle des résidents polynésiens.

Cette démarche s'inscrit dans une dynamique collective. Elle rejoint les préoccupations régulièrement exprimées par le Conseil qui a, à plusieurs reprises⁴, appelé à l'adoption d'un dispositif de protection de l'emploi local dans la fonction publique, tant du Pays que des communes. En ce sens, la présente consultation apparaît non seulement opportune, mais cohérente avec les engagements antérieurs et les attentes exprimées par la société civile organisée.

III – 1. Un dispositif de protection de l'emploi local spécifique à la fonction publique du Pays à consolider

III – 1. 1. Concernant le principe légitime et attendu de protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays fondée sur le critère de durée de résidence

L'article 18 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française dispose :

« La Polynésie française peut prendre des mesures favorisant l'accès aux emplois salariés du secteur privé au bénéfice des personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence sur son territoire ou des personnes justifiant d'une durée suffisante de mariage, de concubinage ou de pacte civil de solidarité avec ces dernières.

À égalité de mérites, de telles mesures sont appliquées dans les mêmes conditions pour l'accès aux emplois de la fonction publique de la Polynésie française et des communes. ».

La notion centrale de « résident » proposée par le projet de loi du pays est la suivante (LP 2) :

« Est considérée comme résident, toute personne justifiant d'une résidence habituelle et continue en Polynésie française d'au moins 10 ans au moment de la candidature. Cette durée minimale peut être réduite à 5 ans ou 3 ans en fonction des difficultés locales de recrutement.

La résidence s'entend comme le territoire où se situe le domicile de l'agent, c'est-à-dire le lieu où il a son principal établissement.

Sont également considérées comme résidentes les personnes justifiant de 3 ans de vie commune (mariage, PACS ou concubinage notoire) avec une personne répondant au critère de résidence défini au précédant alinéa. ».

L'exposé des motifs rappelle que seul le critère de résidence peut être retenu dans le cadre de la protection de l'emploi local. Aussi, toute autre condition (lieu de naissance, ascendance polynésienne, etc.) ne peut être requise.

Un arrêté en conseil des ministres précisera les pièces recevables pour prouver la durée de résidence notamment celle passée hors du territoire pour raison d'étude, de santé, ou de mobilité professionnelle.

Le CESEC réaffirme son soutien à la protection de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française.

⁴ Avis CESEC n° 51/2016 du 3 mars 2016 sur la proposition de loi du pays relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local dans le secteur privé en Polynésie française et Avis CESEC n° 16/2019 du 25 avril 2019 sur le projet de loi du pays relatif à la promotion et à la protection de l'emploi local.

III – 1. 2. Une protection dans la fonction publique du Pays proportionnelle au vivier polynésien

Le projet de loi du pays prévoit un principe de protection pour la fonction publique du Pays différent de celui adopté pour le secteur privé. L'exposé des motifs précise cette « *logique de stock* » :

« plus un cadre d'emplois peut être pourvu localement, plus il sera protégé. À l'inverse, plus l'administration rencontre des difficultés de recrutement dans un cadre d'emplois, moins la protection sera importante ».

Le Conseil observe que les dispositifs entre le secteur privé et public relèvent de deux logiques inversées :

- pour le privé : plus un métier recrute à l'extérieur, plus il est protégé ;
- pour le public : plus un cadre d'emploi dispose de ressources locales, plus il est protégé.

Le CESEC note que les auteurs assument de proposer un texte différent dans son mécanisme de celui en vigueur dans le secteur privé. Ceux-ci indiquent que le projet reste conforme aux prescriptions du Conseil d'État.

L'institution note toutefois que la ministre en charge de la fonction publique a annoncé⁵ une révision du dispositif applicable au secteur privé afin de l'harmoniser avec celui envisagé pour le public.

III – 1. 3. Concernant les différents niveaux de protection pour l'accès à la fonction publique du Pays à mieux ajuster

Le projet de loi du pays détermine les taux planchers de protection de l'emploi local selon que le vivier de résidents puisse répondre à l'offre d'emplois dans la fonction publique du Pays.

Comme évoqué précédemment, ces taux planchers sont les suivants par catégorie⁶ :

- 95 % pour la D ;
- 90 % pour la C ;
- 80 % pour la B ;
- 60 % pour la A.

Les emplois de catégorie D⁷ devraient ainsi bénéficier d'une protection maximale car ils sont accessibles sans condition de diplôme.

Le conseil des ministres pourra fixer par arrêté d'application des taux supérieurs.

En 2009, le Conseil d'État avait annulé le texte adopté sur la protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays. En effet, cette juridiction statuait :

« Considérant qu'en réservant aux résidents de la Polynésie française, par les dispositions précitées, 95 % des postes à pourvoir par la voie de concours externes dans tous les cadres d'emplois des catégories D et C et dans la plupart de ceux des catégories B et A, sans qu'il ressorte de la « loi du pays » contestée ou des pièces du dossier que le choix de ce pourcentage et celui des cadres d'emplois auquel il s'applique auraient été opérés en fonction de critères objectifs et rationnels fondés sur les caractéristiques de l'emploi local et les nécessités propres à sa promotion dans chacun des cadres d'emplois concernés, l'assemblée de la Polynésie française a imposé à l'accès aux emplois publics en Polynésie française des restrictions excédant celles strictement nécessaires à la mise en

⁵ Radio 1 le 09 février 2026.

⁶ Statut général de la fonction publique de la Polynésie française, Tome 1 : « Article 18.- Les fonctionnaires sont répartis en 4 catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D. ».

⁷ Statut général de la fonction publique de la Polynésie française, Tome 1 : « Article 18.- Les fonctionnaires sont répartis en 4 catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B, C et D. ».

œuvre de l'objectif de soutien de l'emploi local et méconnu le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics ainsi que les dispositions précitées de l'article 18 de la loi organique du 27 février 2004. ».

Le présent projet de loi du pays définit des niveaux minimums de protection différenciés selon les catégories d'agents.

Néanmoins, le Conseil observe que ces différents niveaux minimums, bien qu'ils répondent à une logique de graduation, ne paraissent pas déterminés par des « *critères objectifs et rationnels fondés sur les caractéristiques de l'emploi local et les nécessités propres à sa promotion dans chacun des cadres d'emplois concernés* ».

Les rédacteurs du projet de texte, sans écarter tout risque juridique, affirment que le présent projet prend en compte les remarques du Conseil d'État (critères objectifs, proportionnalité).

Le CESEC regrette pour sa part qu'en considération de cet historique, l'assistance du Conseil d'État ou le conseil d'un cabinet d'avocats n'aient été sollicités par le gouvernement pour une meilleure sécurisation juridique.

Par ailleurs, comme évoqué ci-après, les données disponibles ne permettent pas de distinguer les résidents des non-résidents. Les taux fixés au projet réglementaire ne peuvent donc être ni comparés ni se justifier à la part réelle des résidents postulants aux emplois publics du Pays.

Cependant, les rédacteurs du projet de texte ont donné l'exemple du dernier concours de recrutement des Attachés d'Administration dont 89 % des lauréats étaient des résidents. Le projet de loi du pays dispose d'un plancher de 60 % pour le recrutement de ces agents.

Aussi, la société civile organisée s'interroge sur l'intérêt d'une réglementation qui pourrait se révéler inefficace ou symbolique avec des objectifs *a minima*, inférieurs ou équivalents à la situation actuelle.

Le Conseil note qu'il revient, *in fine*, au conseil des ministres de déterminer les objectifs réels chiffrés en matière de protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays (LP 8) et donc leur évolution éventuelle dans le temps.

Le CESEC recommande l'ajustement des pourcentages de protection à des niveaux plus cohérents avec la réalité constatée et les ambitions souhaitées.

III – 1. 4. Concernant les cadres d'emplois en tension exclus de la protection de l'emploi local

La réglementation projetée dispose que des emplois en tension ne sont pas concernés par la protection de l'emploi local (LP 7) :

« *La priorité d'accès à la fonction publique ne s'applique pas aux cadres d'emplois en tension pour lesquels, pendant trois années consécutives, deux des trois critères suivants sont remplis :*

- *Un taux de postes non occupés par des agents titulaires supérieur à 50% ;*
- *Moins de 50% de résidents ont participé aux concours de recrutement ;*
- *Il n'existe pas de filière de formation sur le territoire ni de bourses ou d'allocations d'études.*

La liste des cadres d'emplois en tension est arrêtée au maximum tous les trois ans par le Conseil des ministres, après avis du conseil supérieur de la fonction publique. ».

Quatre cadres d'emplois sont identifiés dans l'exposé des motifs (les praticiens hospitaliers, les médecins, les infirmiers anesthésistes, les techniciens de laboratoires), tous relevant de la filière santé.

De la consultation menée par le CESEC, il ressort que, d'une part, d'autres métiers de la santé paraissent en tension (ex. manipulateur radio), d'autre part, certains secteurs semblent également concernés comme le social, la recherche ou encore l'informatique.

Par conséquent, le CESEC s'interroge sur l'affinage nécessaire des données déterminant les cadres d'emplois réellement en tension.

À ce titre, la société civile organisée déplore dans le même temps les difficultés d'installation de certains jeunes polynésiens médecins ou spécialistes de santé ayant bénéficié de bourses.

Le CESEC relève que les auteurs du projet signalent qu'un texte spécifique est en préparation pour faciliter l'intégration dans la fonction publique du Pays des boursiers majorés.

III – 1. 5. Concernant la suppression obligatoire du classement au mérite des lauréats aux concours de la fonction publique du Pays et ses incidences

La condition *sine qua non* à la préférence locale dans l'emploi public de la Polynésie française est l'égalité de mérites. Or, dans le cadre des concours tels qu'ils sont effectués actuellement, les lauréats sont classés par ordre de mérite. Le maintien de cette disposition réduirait la portée du projet de loi du pays aux cas de lauréats *exæquo*.

Aussi, les rédacteurs ont indiqué qu'un projet de loi du pays doit compléter le dispositif réglementaire afin qu'il ne soit plus établi de classement hiérarchisé par ordre de mérite entre les candidats admis aux concours.

Sur les indications de certains syndicats de salariés, l'institution s'interroge sur les effets induits d'une telle modification et la mesure de leurs impacts notamment dans l'inversion de la décision d'affectation (choix du candidat par ordre de mérite contre choix de l'entité administrative) et des risques accrus de pratiques d'affectation insuffisamment transparentes.

III – 1. 6. Concernant la nécessité d'un véritable état des lieux préalable

L'institution relève l'absence d'un véritable diagnostic devant constituer le fondement du dispositif de protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays. Pour elle, il est indispensable de connaître :

- le nombre réel de fonctionnaires nécessaires par service ;
- les postes vacants, les postes occupés par des non-titulaires, ainsi que les réels besoins anticipés notamment ceux spécifiques aux filières critiques (médecins, infirmiers spécialisés, techniciens, etc.) ;
- le nombre de concours organisés ;
- les taux d'abandon et de mobilité ;
- la situation des boursiers envoyés en études, et leur capacité à être intégrés à leur retour (dispositif de suivi de carrière) ;
- etc.

La société civile organisée regrette que l'administration ne dispose pas d'un document prévisionnel fiable. Le Document Unique d'Organisation et de Gestion (DUOG) censé identifier les besoins semble incomplet et ne confère pas de visibilité minimale.

À ce titre, l'institution relève le rôle d'observatoire de l'emploi que devrait assumer le Conseil supérieur de la fonction publique. Cependant, elle n'a pas été en mesure d'estimer la capacité de cette entité à connaître les besoins en ressources humaines, en formations, les métiers en tension, etc.

En réponse, les rédacteurs du projet de texte assurent que le plan triennal de recrutement donnera une base de travail suffisante.

Le Conseil recommande l'établissement d'un diagnostic fiable de la situation et des besoins en matière de ressources humaines pour l'administration du Pays au travers d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Ainsi, il observe qu'en l'absence de données sur la résidence concernant les précédents concours, la mise en place de la présente réglementation semble fragile faute de données de référence. Ainsi, les mesures transitoires inscrites au projet de loi du pays mentionnent :

« Ces arrêtés [d'application en conseil des ministres] sont établis à partir des données disponibles. ».

Le CESEC estime que, faute de données fiables sur la notion de résident, les gains attendus du projet restent incertains. Il appelle à une approche pragmatique, tenant compte des réalités humaines et territoriales d'une fonction publique d'environ 6 600 agents, et à des mesures renforçant réellement l'attractivité auprès des résidents des postes à pourvoir dans l'administration du Pays.

III – 2. Sur les efforts parallèles à mener en faveur de l'attractivité dans la fonction publique du Pays et de la montée en compétences des résidents

Le CESEC constate qu'au-delà d'un cadre réglementaire protecteur nécessaire, la fonction publique du Pays peut améliorer son attractivité. Celle-ci est certes constituée de la rémunération mais également d'autres composantes qu'il convient d'aborder dans la perspective de la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française.

III – 2. 1. Concernant l'enjeu du niveau de rémunération

III – 2. 1. 1. S'agissant de la solution du statut dérogatoire des Agents Non Titulaires

Pour certains métiers en tension tels que pour les médecins spécialistes, la difficulté pour le Pays de les rémunérer à des niveaux attractifs dans la fonction publique territoriale est souvent évoquée.

Or, comme indiqué par certains invités du CESEC, le statut des Agents Non Titulaires (ANT), c'est-à-dire un recrutement par contrat administratif, permet de remédier à cette faiblesse et de pouvoir mieux rémunérer certains corps de métier.

L'institution relève que le dispositif des ANT permet une embauche à des conditions de rémunération plus en adéquation avec certains métiers recherchés par rapport au niveau de rémunération dans le secteur privé ou à l'étranger.

Pour autant, la question de la protection de l'emploi local pour ce statut particulier de la fonction publique du Pays reste entière.

Le projet de loi du pays (LP 12) vient édicter des critères afin de protéger l'emploi local dans le recrutement par ce type de contractualisation. Les rédacteurs du projet de texte indiquent qu'une circulaire complètera les modalités de recrutement des ANT établis par la loi du pays.

L'institution note que les ANT ainsi que les postes vacants, environ 800 et 300 postes respectivement, constituent une part estimable (1 poste pour 6 fonctionnaires). Dans l'absolu, cette situation de précarité inquiète la société civile organisée.

Par ailleurs, il a été porté à la connaissance du CESEC par les syndicats de salariés que le statut d'ANT pouvait être actuellement un outil discrétionnaire de protection de l'emploi local en permettant à l'administration de recruter des résidents en dehors des exigences d'équité relatives au concours.

Un dispositif dérogatoire particulier au classement au mérite des lauréats des concours doit être mis en place afin d'offrir un équilibre entre le mérite des lauréats et la reconnaissance de l'expérience des candidats en activité au sein des services d'accueil de l'administration.

III – 2. 1. 2. Revalorisation des métiers de l’administration du Pays et montée en compétences des résidents

Pour l’institution, le recours aux ANT doit être maîtrisé et limité. Le traitement de la question de la revalorisation des grilles salariales et des parcours professionnels est incontournable et doit être poursuivi par le gouvernement.

Le Conseil observe que la politique du ministère en charge de la fonction publique est de faire évoluer les dispositions particulières existantes à certains cadres d’emplois notamment pour la filière santé. Cependant, et malgré le retard accumulé dans les modalités d’exercice des professionnels de santé, ce dernier n’envisage pas d’instituer une fonction publique hospitalière à part entière pour l’heure.

En parallèle, le CESEC préconise que la promotion interne et la reconnaissance des acquis et de l’expérience dans l’administration du Pays soient améliorées afin de favoriser la montée en compétences des fonctionnaires résidents.

Sur le point relatif à « l’océanisation » des cadres et la procédure d’intégration des fonctionnaires d’État détachés (FEDA), les organisations syndicales attirent l’attention de l’institution sur la nécessité d’appliquer la durée de résidence au risque d’une incohérence avec l’esprit du projet de texte. Elles rappellent que ces agents ont longtemps bénéficié d’avantages notables et que, dans plusieurs secteurs comme l’agriculture ou la santé, les transferts de compétences attendus n’ont pas été pleinement réalisés. Elles soulignent enfin que, si une intégration devait être maintenue, elle devrait s’appliquer de manière équitable à l’ensemble des fonctionnaires détachés, qu’ils proviennent de l’État, des communes ou de l’Assemblée de la Polynésie française.

III – 2. 2. Pour une visibilité et une dynamique accrues dans le recrutement de la fonction publique du Pays

III – 2. 2. 1. Pour une organisation des concours plus adaptée aux résidents

De ses auditions, la société civile organisée a relevé, qu’en l’état, des initiatives au niveau opérationnel pouvaient mieux s’adapter aux résidents sans discriminer les non-résidents. La gestion des concours de la fonction publique du Pays pourrait être améliorée par : la réalisation des épreuves durant les vacances des étudiants résidents, la possibilité d’effectuer les épreuves à distance, l’interdiction de réaliser des épreuves au même moment pour des concours aux qualifications proches (ex. catégorie B et C), la réalisation plus régulière de concours, etc.

En outre, l’institution souhaite que ces concours prévoient des listes complémentaires de lauréats, en cas de désistement, afin de favoriser la capacité d’adaptation de l’administration du Pays à pourvoir ses postes.

III – 2. 2. 2. Pour une programmation structurante des postes dans l’administration du Pays

Le CESEC encourage également le Pays dans sa démarche proactive à donner une meilleure visibilité des postes à occuper dans l’administration du Pays à l’horizon par exemple de 3, 6 et 9 ans.

En effet, les métiers nécessitant des études longues doivent être anticipés au plus tôt au travers d’un document consultable par les étudiants polynésiens notamment lors des forums des métiers.

Le Conseil souhaite que le Pays poursuive ses efforts dans cette transparence afin d’optimiser l’adéquation entre l’offre et la demande locale d’emplois dans l’administration du Pays.

Par ailleurs, le CESEC invite les autorités à stabiliser la liste des postes à pourvoir lors de la réalisation de concours en cohérence avec les besoins structurels préalablement identifiés en matière de ressources humaines.

III – 2. 2. 3. Pour un environnement professionnel plus favorable au bien-être et à l'épanouissement des agents

L'attractivité à moyen et long terme dépend de l'intérêt du poste dans les conditions d'exercice qui sont celles de la Polynésie française. Ces déterminants sont divers et variés comme le niveau technique de l'environnement professionnel, la reconnaissance professionnelle, la perspective d'évolution, l'équité professionnelle malgré la proximité sociale, l'organisation du travail notamment pour les nouvelles générations qui privilégient un équilibre différent entre vie professionnelle et vie privée, le management général ou encore les moyens matériels.

Ceci réclame une large réflexion et réforme des conditions et de l'organisation du travail là où elles sont dégradées au sein de la fonction publique du Pays, notamment dans le secteur de la santé.

Certains représentants de syndicats de salariés entendus par l'institution ont insisté sur la nécessité de travailler autant sur l'environnement de travail que sur les éléments de rémunération, et notamment sur la formation des managers, souvent identifiés comme pouvant constituer un facteur de découragement.

III – 2. 2. 4. Pour une reconnaissance élargie des diplômes pour les professions en tension

L'institution souhaite que la reconnaissance des diplômes soit élargie notamment pour ceux émanant de nations anglosaxonnes où les polynésiens sont amenés à étudier, par exemple chez nos voisins océaniques de Nouvelle-Zélande, d'Australie ou au Canada.

Elle invite par conséquent à une évolution des modalités de reconnaissance afin de mieux valoriser les parcours académiques suivis dans certains pays.

III – 2. 3. Sur l'inadéquation persistante entre l'offre de formation locale et les besoins du Pays

Selon les auteurs du projet de texte, 85 métiers de l'administration ne disposent d'aucune formation locale sur 194 métiers recensés, soit environ 44 %. Le projet de loi du pays (LP 17) prévoit une politique de formation triennale en fonction des besoins identifiés par un arrêté pris en conseil des ministres après avis du conseil supérieur de la fonction publique. Les autorités ambitionnent que cette programmation relative à la formation dans la fonction publique du Pays soit étendue au secteur privé.

Elles indiquent que différents outils permettront la mise en place d'une formation triennale optimale.

Le Conseil observe que ces dispositifs restent en phase de mise en place et exprime une inquiétude forte quant à la faiblesse ou l'absence de politiques structurées de formation, notamment dans les secteurs : de la santé, du social, des métiers techniques et de recherche, des métiers du numérique ou de l'informatique.

Ces carences structurelles empêchent d'alimenter le vivier local que le projet entend pourtant protéger et réclament donc une politique dynamique en matière de formation, dans la cohérence entre les formations et les besoins de l'administration afin de permettre aux résidents de pourvoir aux emplois de la fonction publique du Pays y compris ceux sous tension.

Aussi, sur les difficultés rencontrées plus particulièrement par les secteurs de la santé et du social, **le CESEC recommande la création d'une école sanitaire et sociale intégrée, réunissant la formation d'infirmière, les métiers sociaux et paramédicaux.**

III – 2. 4. Sur les autres réformes attendues

Le CESEC observe que les conditions de recrutement dans la fonction publique du Pays méritent d'être réexaminées afin de garantir davantage d'équité, de transparence et d'efficacité.

Il appelle de ses vœux qu'une réforme en profondeur du principe de recrutement par concours dans l'administration du Pays soit opérée.

IV – CONCLUSION

Le sujet de la protection de l'emploi local a toujours occupé l'espace politique polynésien. Après les dispositions réglementaires dans le cadre du secteur privé, le Pays entend donner un aboutissement aux précédentes tentatives concernant sa fonction publique.

L'instauration d'une priorité d'accès fondée sur la durée de résidence vise donc à favoriser l'embauche des résidents dans la fonction publique de la Polynésie française par la mise en place de seuils de protection gradués.

L'annonce de la création d'une politique de formation triennale traduit une volonté d'anticipation et de renforcement de « l'océanisation » des cadres. Outre l'objectif immédiat d'améliorer l'insertion des résidents, le Pays souhaite s'engager dans une phase dynamique de long terme visant à développer sa capacité à former, attirer et fidéliser sa propre main-d'œuvre.

Le CESEC est favorable au principe d'un dispositif de protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays mais est soucieux des améliorations concrètes pour les résidents au-delà de tout effet d'annonce. Il exprime ainsi ses interrogations sur la portée opérationnelle et la sécurisation juridique du présent projet de texte.

Aussi, l'institution rappelle les prérequis opérationnels (diagnostic, gestion des ressources humaines, planification, formation, etc.) à réunir pour la protection de l'emploi local dans la fonction publique du Pays et recommande en relation au présent projet de loi du pays :

- l'ajustement des pourcentages de protection à des niveaux plus cohérents avec la réalité constatée et les ambitions souhaitées ;
- l'établissement d'un diagnostic fiable de la situation et des besoins en matière de ressources humaines pour l'administration du Pays au travers d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) ;
- l'évolution des modalités de reconnaissance des diplômes de certains pays (Nouvelle-Zélande, Australie, Canada, etc.) pour les professions en tension ;
- la création d'une école sanitaire et sociale intégrée, réunissant la formation d'infirmière, les métiers sociaux et paramédicaux.

L'institution souligne que sans action structurelle parallèle en termes d'attractivité, la protection de l'emploi local restera théorique.

Par conséquent, et sous réserve des observations et recommandations qui précèdent, le Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel émet un avis **favorable de principe** au projet de loi du pays relatif à la protection et à la promotion de l'emploi local dans la fonction publique de la Polynésie française.

SCRUTIN

Nombre de votants :		41
Pour :		41
Contre :		00
Abstention :		00

ONT VOTÉ POUR : 41

Représentants des entrepreneurs

01	BENHAMZA	Jean-François
02	LABBEYI	Sandra
03	PLEE	Christophe
04	ROIHAU	Andréa
05	TOKORAGI	Tautau
06	TREBUCQ	Isabelle

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	GALENON	Patrick
03	LE GAYIC	Vaitea
04	ONCINS	Jean-Michel
05	POHUE	Patrice
06	TAEATUA	Edgar
07	TEHEI	Vairea
08	TERIINOHORAI	Atonia
09	TEUIAU	Avaiki
10	TIFFENAT	Lucie
11	YIENG KOW	Diana

Représentants du développement

01	BONNAT	Anne-Sophie
02	ELLACOTT	Stanley
03	MAAMAATUAIAHUTAPU	Moana
04	PEREYRE	Moea
05	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
06	TEFAATAU	Karl
07	TEMAURI	Yvette
08	THEURIER	Alain
09	UTIA	Ina

Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

01	BAMBRIDGE	Maiana
02	CARILLO	Joël
03	FOLITUU	Makalio
04	KAMIA	Henriette
05	LUCIANI	Karel
06	NORMAND	Léna
07	PORLIER	Teikinui
08	PROVOST	Louis
09	RAOULX	Raymonde
10	TEARIKI	Nahiti
11	VITRAC	Marotea

Représentants des archipels

01	BARSINAS	Marc
02	BUTTAUD	Thierry
03	NESA	Martine
04	WANE	Maeva

4 (quatre) réunions tenues les :
5, 12, 13 et 26 février 2026
par la commission « Éducation - emploi »
dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Madame Maiana BAMBRIDGE, Présidente du CESEC

BUREAU

- | | | | |
|---|---------------------|---------|----------------|
| ▪ | YIENG KOW | Diana | Présidente |
| ▪ | TAEATUA | Edgar | Vice-président |
| ▪ | ROOMATAAROA-DAUPHIN | Voltina | Secrétaire |

RAPPORTEURS

- | | | |
|---|---------|-------------|
| ▪ | LUCIANI | Karel |
| ▪ | ONCINS | Jean-Michel |

MEMBRES

- | | | |
|---|-----------------|---------------|
| ▪ | ANTOINE-MICHARD | Maxime |
| ▪ | BARSINAS | Marc |
| ▪ | BENHAMZA | Jean-François |
| ▪ | BONNAT | Anne-Sophie |
| ▪ | BUTTAUD | Thierry |
| ▪ | CHUNG TIEN | Tahia |
| ▪ | LABBEYI | Sandra |
| ▪ | LAI | Marguerite |
| ▪ | LAO | Diego |
| ▪ | NESA | Martine |
| ▪ | NORMAND | Léna |
| ▪ | RAOULX | Raymonde |
| ▪ | SOMMERS | Eugène |
| ▪ | TEARIKI | Nahiti |
| ▪ | TEHEI | Vairea |
| ▪ | TEMAURI | Yvette |
| ▪ | TEUIAU | Avaiki |
| ▪ | THEURIER | Alain |
| ▪ | TOKORAGI | Tautau |
| ▪ | UTIA | Ina |
| ▪ | VITRAC | Marotea |
| ▪ | WONG FAT | Edouard |

MEMBRES AYANT ÉGALEMENT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX

- | | | |
|---|----------|----------|
| ▪ | GALENON | Patrick |
| ▪ | TIFFENAT | Lucie |
| ▪ | TREBUCQ | Isabelle |
| ▪ | FOLITUU | Makalio |

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

- | | | | |
|---|---------------|-----------|--------------------------------------|
| ▪ | BONNETTE | Alexa | Secrétaire générale |
| ▪ | DOS ANJOS | Sébastien | Conseiller technique |
| ▪ | NORDMAN | Avearii | Responsable du secrétariat de séance |
| ▪ | DIDELOT | Orama | Secrétaire de séance |
| ▪ | TEMANUPAIOURA | Romane | Secrétaire de séance |

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

La Présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,
Le Vice-président et les membres de la commission « Éducation-emploi » remercient, pour leur
contribution à l'élaboration du présent avis,

Particulièrement,

-  Au titre du Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle (MFT) :
 -  **Madame Christelle SANDFORD**, directrice de cabinet
 -  **Madame Heitiare OLDAM**, conseillère technique

-  Au titre de la Direction des talents et de l'innovation (DTI) :
 -  **Madame Moerani LEHARTEL**, directrice
 -  **Madame Arenui TAURU**, directrice adjointe
 -  **Madame Tehani SUHAS**, cheffe du bureau juridique
 -  **Madame Zoé TEYSSIER**, responsable de la cellule gestion prévisionnelle et des parcours professionnels

-  Au titre des Syndicats de salariés :
 -  **Monsieur Boris LHIE**, secrétaire général délégué de la Fédération de rassemblement des agents des administrations de Polynésie (FRAAP)
 -  **Monsieur Christophe PSYCHOGIOS**, secrétaire général adjoint du syndicat de la fonction publique (SFP)