



CESC

Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française
Apooraa Matutu Ti'a Rau e Mata U'i no Polinesia farani

AVIS

**Sur la proposition de « loi du pays » instituant un dispositif
d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents
administratifs de l'assemblée de la Polynésie française**

SAISINE DU PRESIDENT DE L'ASSEMBLEE DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Messieurs Patrick BAGUR et Joël CARILLO

Adopté en commission le **21 avril 2016**
Et en assemblée plénière le **26 avril 2016**

53/2016

S A I S I N E

Le Président



Papeete, le 01 AVR. 2016

N° 921 /2016/APF/SS/mct

Monsieur le président du conseil
économique, social et culturel

Objet : Proposition de loi du pays instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française.

Réf. : n° 3705 SG du 31-3-2016

P.J. : 1

Monsieur le président,

En application des dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française, j'ai l'honneur de vous soumettre pour avis, la proposition de loi du pays instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

CESC Courrier Arrivé - 1 AVR. 2016 N° 314 Observations : —
--



Le Président



Papeete, le 31 MARS 2016
N° 894 /2016/APF/SG/SRH

SECRETARIAT GÉNÉRAL DE L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE	
Le	31 MARS 2016
N°	3705

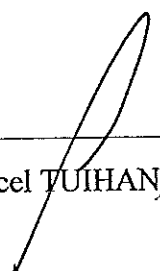
Mesdames et Messieurs les représentants à
l'assemblée de la Polynésie française

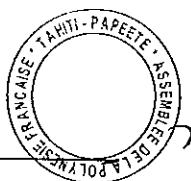
- Objet :** proposition de loi du pays instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française
- P.J.:** 1 exposé des motifs
1 proposition de loi du pays

Mesdames et Messieurs les représentants,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir ci-joint, aux fins d'examen par l'assemblée de la Polynésie française, une proposition de loi du pays instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française, accompagnée de son exposé des motifs.

Je vous prie d'agréer, Mesdames et Messieurs les représentants, l'expression de ma considération distinguée.


Marcel TUIHANI



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE SERVICE DES SÉANCES	
LE	31 MARS 2016
N° SS/APF	169

TE 'ĀPO'ORA'A RAHI NŌ PŌRĪNĒTIA FARĀNI

Rue du Docteur Cassiau - BP 28 - 98713 Papeete
Téléphone : (00 689) 40 41 63 00 – Télécopie : (00 689) 40 41 63 28
Courriel : srv_srh@assemblee.pf – Site internet : www.assemblee.pf

EXPOSÉ DES MOTIFS

relatif à la loi du pays instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française

L'assemblée de la Polynésie française, troisième institution du Pays, comporte 124 personnels œuvrant au sein de ses services administratifs, à des fonctions diverses allant de la logistique au travail législatif proprement dit.

Dans leur grande majorité, ces personnels sont fonctionnaires de l'institution. Ils sont en effet 104 à appartenir à la fonction publique instituée par la délibération n° 2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée *portant statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française*. Cinq agents, dont le recrutement était antérieur à la création de la fonction publique et qui n'ont pas souhaité l'intégrer, relèvent de la convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA). Enfin, quinze personnels sont des agents non titulaires ou des personnels de la fonction publique de la Polynésie française détachés pour servir au sein de notre assemblée.

L'objet de la présente proposition de loi du pays est de mettre en œuvre un dispositif d'incitations financières au départ volontaire à la retraite, au profit des personnels titulaires de l'assemblée, c'est à dire les fonctionnaires et les agents ANFA.

Cette mesure est envisagée pour deux raisons.

➤ La recherche d'une maîtrise des dépenses de fonctionnement

Il s'agit tout d'abord pour notre institution de réduire sa masse salariale et donc de maîtriser ses dépenses de fonctionnement. Cet objectif participe d'un effort plus global qui a conduit notre assemblée mais également la collectivité dans son ensemble à rechercher les moyens de réduire ses dépenses publiques. Notre masse salariale annuelle s'élève aujourd'hui à 792 500 000 F CFP¹ ce qui représente plus du tiers du budget de fonctionnement de l'institution soit une part substantielle de ce dernier. Le plan devrait permettre de réduire à terme ces dépenses de personnel, même si le gain ne sera pas perceptible immédiatement.

➤ La volonté de promouvoir les profils et compétences utiles au travail législatif

Le second objectif est de réduire la proportion des personnels d'exécution au profit des agents de conception et d'encadrement. Les agents de catégorie A ne représentent en effet que 15 % des effectifs contre 55 % pour les agents des catégories C et D ou assimilées (CC 3, 4 et 5). Or, même si le dispositif est proposé à tous les corps d'emploi, les personnels susceptibles d'être concernés sont principalement issus des corps C et D.

Sans remettre en cause l'utilité de ces personnels, le cœur même de notre activité justifie que le profil des agents soit davantage adapté aux compétences directement nécessaires au travail législatif. Il peut être utile, à cet égard, de rappeler que notre assemblée a pour mission d'élaborer,

¹ Chapitre 962 - article 2 de la délibération n° 2015-101 APF du 11 décembre 2015 portant adoption du budget de l'assemblée de la Polynésie française pour l'exercice 2016

d'examiner et d'adopter des délibérations et lois du pays, dans l'ensemble des matières relevant de la compétence de la Polynésie française, et de rendre des avis sur un nombre important de textes nationaux qui lui sont soumis. La fonction d'analyse et d'assistance juridique et technique aux représentants mérite donc d'être développée. Dès lors, en toute cohérence, l'ajustement des ressources humaines à ces missions doit être recherché.

I – Rappel des dispositions réglementaires relatives à la retraite

L'article 226 de la délibération n° 2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée portant statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française dispose que « *la limite d'âge pour les fonctionnaires titulaires est fixée à soixante (60) ans* ». Cela commande à l'institution, sauf exceptions, de procéder à la radiation des cadres de ses agents titulaires ayant atteint 60 ans.

S'agissant des agents contractuels relevant de la convention collective des agents non fonctionnaires de la Polynésie française, l'assemblée de la Polynésie française peut, conformément au code du travail de la Polynésie française, procéder à leur mise à la retraite s'ils ont atteint l'âge de 60 ans et s'ils réunissent les années de cotisations nécessaires pour atteindre le taux plein de la retraite dite « tranche A ».

La réglementation sociale encadrant la liquidation des droits à la retraite fixe des conditions.

- La liquidation d'une pension de retraite au taux plein

Toute personne ayant cotisé auprès de la caisse de prévoyance sociale et qui souhaite liquider sa pension, sans se voir appliquer des abattements, doit avoir atteint l'âge de 60 ans et avoir cotisé pour la retraite dite « tranche A² » durant 35 ans, ou sans condition d'âge si la personne a atteint les 35 ans de cotisation.

La pension de retraite à taux plein est donc fixée au taux maximum de 70% de la moyenne des 120 meilleures rémunérations mensuelles soumises à cotisations au cours des 180 derniers mois d'activité.³ Ce calcul s'effectue toutefois dans la limite du plafond de rémunération afférent à la tranche A soit 256 000 F CFP.

Pour une durée de cotisation supérieure à 35 ans, l'assuré bénéficie d'une bonification de 2% du salaire moyen par année supplémentaire dans la limite d'un plafond de 10%.

La pension de retraite dite « tranche A », peut être complétée par le biais du régime de retraite par points dit « tranche B » qui a été institué depuis le 1^{er} janvier 1996 au profit des travailleurs ressortissants du régime général des salariés et qui justifient d'une rémunération supérieure au plafond⁴ de cotisation du régime de retraite de base. Aussi, durant l'activité salariale, un certain nombre de points est porté au compte de l'assuré selon un calcul⁵ prévu à l'article 5 alinéa 2 de la délibération n° 95-180 AT du 26 octobre 1995.

- La liquidation d'une pension de retraite (anticipée) avec abattement

Pour bénéficier d'une pension de retraite de manière anticipée il faut, depuis le 1^{er} janvier 2016, être âgé d'au moins 54 ans et 6 mois et à compter du 1^{er} janvier 2017, être âgé d'au moins 55 ans et avoir cotisé au moins 20 ans (240 mois) à la caisse de retraite.

² C'est la part de rémunération mensuelle comprise entre 1 F CFP et 256 000 F CFP au 1^{er} janvier 2016.

³ Depuis le 1^{er} mai 2014, le salaire moyen de référence (SMR) qui sert de base pour le calcul de la retraite tranche « A » tient compte de la moyenne des 120 meilleures rémunérations mensuelles soumises à cotisation au cours des 180 derniers mois d'activités.

⁴ L'assiette de cotisation pour la tranche B est la rémunération comprise entre 256 001 F CFP et 512 000 F CFP.

⁵ Ce nombre est obtenu en divisant le montant du salaire annuel par le salaire horaire de référence fixé par délibération du conseil d'administration et révisé annuellement dans les mêmes formes.

Les droits à pension de retraite sont appréciés à la date d'entrée en jouissance de la pension qui se verra appliquée un abattement de 2% par trimestre manquant (soit 8% par an) depuis le 1^{er} juin 2014.

II- Le dispositif d'incitations financières au départ volontaire proposé

Le dispositif proposé prévoit, au profit de tout agent intéressé au départ volontaire, le versement d'une indemnité dont le montant correspond à **50% des salaires (traitement et indemnités) qu'ils auraient perçus s'ils étaient restés jusqu'à l'âge limite d'activité prévue réglementairement sans que cette indemnité ne soit supérieure à 24 mois de rémunération (traitement et indemnités)**. Le salaire servant de base de calcul est le **dernier salaire (traitement et indemnités) versé**.

Ce dispositif entrera en vigueur lors de la promulgation de la loi du pays, pour prendre fin le **31 juillet 2016 au soir**. Il est donc limité dans le temps. Enfin, ainsi que son intitulé le précise, ce plan est basé sur le volontariat et ne présente donc aucun caractère contraignant. Il n'aura aucun impact sur les personnels qui ne souhaitent pas en bénéficier.

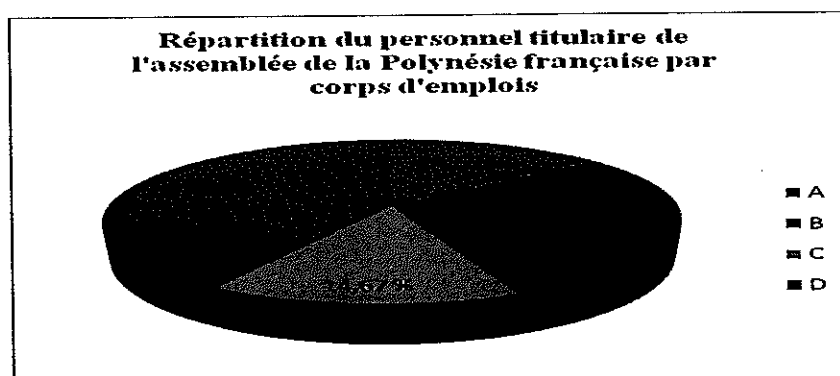
Pourront donc être concernés par cette mesure, tout agent fonctionnaire ou non fonctionnaire relevant de la convention collective des ANFA en exercice dans les services de l'assemblée de la Polynésie française depuis au moins **5 ans**.

Il est prévu, par ailleurs, un remboursement de l'indemnité, en cas de reprise d'activité au sein de l'assemblée de la Polynésie française (agent dans les services administratifs, collaborateur ou membre de cabinet) dans les 5 années suivant la fin de l'engagement.

III – L'impact escompté de la mesure

En janvier 2016, l'effectif des agents titulaires de l'assemblée s'élève à 109 agents et se répartit par corps d'emploi comme suit :

Catégorie	Niveau	Nombre	Pourcentage	Susceptibles d'être concerné	Intéressés par la mesure
FPT-A	Licence et +	16	14,67%	1	0
FPT-B	Bac	31	28,44 %	4	3
ANFA-CC2	Bac	1	0,9%	0	0
FPT-C	Brevet	16	14,67 %	5	3
FPT-D	Certificat d'étude	41	37,61 %	5	4
ANFA-CC5	Certificat d'étude	4	3,67 %	3	1
TOTAL		109		18	11



Sur 18 agents remplissant les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de la tranche A ou de la retraite anticipée, 11 agents se sont déclarés, après consultation, très intéressés par ce dispositif :

- 8 peuvent prétendre à une retraite à taux plein, avec plus de 35 annuités de cotisations – ils n'ont toutefois pas atteint l'âge de 60 ans et ne peuvent donc pas être contraints de liquider leur pension avant d'atteindre cet âge ;
- et 3 peuvent prétendre à une retraite anticipée avec au moins 20 annuités de cotisation et ayant au minimum 54 ans et 6 mois à la date du départ.

Le coût du dispositif s'élèvera à 94 199 715 F CFP (indemnités et charges patronales comprises). Les économies budgétaires que dégageront ces 11 départs au 1^{er} août 2016 représenteraient les montants suivants :

Nb d'agents qui souhaitent partir	11
Montant des salaires à verser jusqu'aux 60 ans des agents concernés hors charges	229 845 134 F CFP
Coût de l'indemnité de départ volontaire à la retraite hors charges	Env. 87 488 530 F CFP
Coût des charges patronales	Env. 6 711 185 F CFP
Économies réalisées	Env. 135 645 419 F CFP

Les économies réalisées correspondent à la différence entre le montant de l'indemnité prévue au titre du présent dispositif avec les charges patronales et la totalité des sommes qui aurait dû être versée aux agents s'ils restaient en fonction jusqu'à leur 60 ans révolus.

Les économies ne se réalisent toutefois pas immédiatement. En effet, en 2016, l'assemblée versera l'indemnité de départ volontaire à chacun des bénéficiaires de la mesure. Elle supportera le coût du versement de cette indemnité pour 87 488 530 F CFP. Une enveloppe complémentaire de 87 500 000 F CFP est ainsi sollicitée dans le cadre d'une modification n° 1 du budget de l'assemblée pour l'exercice 2016.

Les charges patronales afférentes aux indemnités de départ, évaluées à 6 711 185 F CFP seront financées sur l'économie réalisée sur les salaires non versés, d'août à décembre 2016 des personnels ayant quitté l'institution.

Dès 2017, l'assemblée réalisera des économies et ce jusqu'en 2024 pour un montant total cumulé de 135 645 419 F CFP, ainsi que cela est retracé dans le tableau ci-joint.

Année	Nombre d'agents atteignant 60 ans	Économies réalisées
2016	0	-70 038 208
2017	1	57 308 228
2018	3	44 011 162
2019	1	33 320 225
2020	1	30 351 473
2021	2	22 061 030
2022	2	7 066 654
2023	0	6 974 172
2024	1	4 590 683
Total	11	135 645 419

IV - Les précédents plans de départs volontaires

Il paraît utile de rappeler que tant l'assemblée que le gouvernement de la Polynésie française ont mis en œuvre des plans de départs volontaires.

➤ En 2006, l'assemblée a mis en œuvre un dispositif incitatif pour les agents de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté minimale de 10 ans, en application de la délibération n° 2005-125 APF du 20 décembre 2005. L'indemnité était comprise entre 6 et 12 mois de rémunération.

Ce plan ne paraît pas avoir atteint ses objectifs, et notamment celui d'une réduction des dépenses, ainsi que l'a relevé la chambre territoriale des comptes dans son rapport du 25 juillet 2012 relatif à la gestion de l'assemblée pour les années 2005 à 2011. La chambre a constaté que, malgré le plan, les charges de personnel étaient restées à un niveau équivalent à celui existant avant sa mise en œuvre.

Il apparaît qu'en réalité seuls 6 agents, sur les 15 escomptés, ont souhaité bénéficier du dispositif. Par ailleurs, les ressources humaines n'ont pas été gérées en cohérence avec les objectifs que l'assemblée s'était fixée au travers du plan de départ volontaire. En effet de nombreux recrutements ont été décidés. Ils ont porté en grande majorité sur des personnels d'exécution, tels que des personnels de surveillance, de maintenance ou de nettoyage. Dans ces conditions, le dispositif ne pouvait remplir ses objectifs.

➤ En 2013, un dispositif a été proposé aux agents ANFA et aux personnels navigants (PNNIM) de la flotille administrative. Ces dispositifs ont représenté une charge de 990 millions de F CFP pour 171 agents ANFA et 2 agents PNNIM. En 2014, un autre dispositif a été proposé aux seules catégories C et D. L'indemnité versée correspondait à 20 mois de salaire. Ce plan a généré le départ de 79 personnes en 2014 pour un coût de près de 575 millions de F.CFP.

Les dispositifs étant relativement récents, il n'est pas aisé d'en mesurer l'impact. Le rapport du Président à l'assemblée pour l'année 2014 donne toutefois quelques éléments. Il indique que les charges de personnel ont diminué de 3,14 % (-988 millions de F.CFP) après une progression de 4,5% entre 2012 et 2013 du fait des indemnités de départ volontaire de 171 agents en 2013.

Il souligne également que l'année 2014 est marquée par la poursuite de la baisse de près de 4% des effectifs relevant du statut ANFA ainsi que la poursuite de la baisse des effectifs « autres statuts » avec une diminution de 8,20% des PNNIM entre 2013 et 2014 liée essentiellement au plan de départ volontaire.

Enfin le rapport indique que le taux d'encadrement se chiffre à 13,94%, marquant une progression d' ½ point par rapport à l'année 2013 avec un taux de 13,50%. Cette progression déjà observée entre 2013 et 2012 (+0,51%) est à mettre en parallèle avec la diminution des personnels d'exécution suite au dispositif de départ volontaire instauré à leur intention en 2013 et 2014 et au non remplacement des départs à la retraite.

L'étude de ces différents dispositifs permet de conclure que la réussite d'un plan de départ volontaire repose sur deux paramètres essentiels.

Le dispositif doit, tout d'abord, être attractif, pour que le nombre de volontaires soit suffisant afin d'impacter de manière effective la masse salariale.

En second lieu, le dispositif doit s'inscrire dans une démarche globale et surtout cohérente de gestion des ressources humaines. Notamment, les politiques de recrutements doivent répondre à

cette volonté de maîtrise des dépenses et de consolidation des effectifs d'encadrement. A défaut, les mesures ne peuvent pas avoir l'impact bénéfique escompté.

Le dispositif proposé doit donc s'inscrire dans ce double objectif.

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



ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION ORDINAIRE

PROPOSITION DE LOI DU PAYS

Portant institution d'un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française

L'assemblée de la Polynésie française a adopté la proposition de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Proposition de loi du pays déposée par M. Marcel TUIHANI, président de l'assemblée de la Polynésie française, et enregistrée au secrétariat général de l'assemblée sous le n° le ;
 - Avis n° .../CESC du du conseil économique, social et culturel de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission le ;
 - Rapport n° du de M., rapporteur de la proposition de loi du pays ;
 - Adoption en date du ;
-

Article LP 1.- Il est institué un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs en exercice dans les services de l'assemblée de la Polynésie française, qui souhaitent rompre leur engagement avec l'institution de manière définitive.

Article LP 2.- Conditions :

Les agents des services administratifs de l'assemblée de la Polynésie française qui pourront bénéficier de ce dispositif d'incitations financières doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- être en activité en tant que titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou bien en tant que fonctionnaire relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française ;
- être en activité dans les services de l'assemblée de la Polynésie française depuis au moins 5 ans.

Article LP 3.- Mise en œuvre :

Les agents qui souhaitent bénéficier du présent dispositif de départ volontaire doivent en faire la demande écrite adressée au président de l'assemblée de la Polynésie française dès l'entrée en vigueur de la présente loi du pays pour un départ volontaire au plus tard le 31 juillet 2016 au soir.

Cette demande doit obligatoirement être accompagnée des documents suivants :

- un acte de naissance datant de moins de 6 mois ;
- et un relevé de carrière à retirer auprès du service de retraite de la caisse de prévoyance sociale (CPS) de la Polynésie française datant de moins d'un (1) mois.

Une fois réceptionnée, la demande est instruite dans les meilleurs délais.

L'acceptation du bénéfice au présent dispositif est notifiée aux intéressés par le biais d'un arrêté du président de l'assemblée de la Polynésie française.

Article LP 4.- Avantage financier :

L'incitation financière prend la forme d'une indemnité de départ volontaire.

Le montant de l'indemnité est égal à 50% des salaires (traitement et indemnités) qu'aurait perçu l'agent demandeur au départ volontaire s'il avait travaillé jusqu'à l'âge limite d'activité conformément à son statut, sans que cette indemnité ne soit supérieure à 24 mois de rémunération (traitement et indemnités).

Le salaire servant de base de calcul étant le dernier salaire (traitement et indemnités) versé.

L'indemnité de départ volontaire est versée en même temps que le dernier salaire, ce qui engendre *ipso facto* :

- la rupture du contrat de travail pour les agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française ;
- et la radiation des cadres pour les fonctionnaires relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française.

L'indemnité forfaitaire de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Article LP 5.- Mesures spécifiques :

Tout agent qui aura bénéficié du présent dispositif et qui serait recruté, dans les cinq (5) ans qui suivent son départ volontaire, par l'assemblée de la Polynésie française afin d'occuper :

- un emploi d'agent non titulaire pour exercer dans les services administratifs de l'assemblée de la Polynésie française ;
- un emploi au sein du cabinet du président de l'assemblée de la Polynésie française ;
- un emploi de collaborateur auprès des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

sera tenu de rembourser à l'assemblée de la Polynésie française, la totalité des sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire mise en place par le présent dispositif.

Article LP 6.- Entrée en vigueur :

Le présent dispositif d'incitations financières au départ volontaire est effectif dès l'entrée en vigueur de la présente loi du pays et prend fin le 31 juillet 2016 au soir.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La Secrétaire

Le Président

Loïs SALMON-AMARU

Marcel TUIHANI

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° **921/2016/APF/SS/mct du 1^{er} avril 2016** du Président de l'Assemblée de la Polynésie française reçue le **même jour**, sollicitant l'avis du C.E.S.C. sur **une proposition de « loi du pays » instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française** ;

Vu la décision du bureau réuni le **7 avril 2016** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Education-emploi » en date du **21 avril 2016** ;

Le Conseil économique, social et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **26 avril 2016**, l'avis dont la teneur suit :

I - OBJET

La présente saisine, soumise à l'avis du Conseil Economique, Social et Culturel de la Polynésie française (CESC), a pour objet une proposition de « loi du pays » instituant un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs de l'assemblée de la Polynésie française (APF).

Aux termes de l'exposé des motifs, les objectifs de ce dispositif consistent à :

- rechercher une réduction des effectifs et de la masse salariale, dans la perspective de maîtriser et réduire les dépenses publiques¹,
- promouvoir les profils et compétences utiles au regard des missions de l'institution, en réduisant la proportion des personnels d'exécution au profit des agents de conception et d'encadrement nécessaires au « travail législatif ».

A ce jour, les personnels exerçant au sein de cette institution sont au nombre de **124** répartis comme suit :

- **104** agents relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française institué par la délibération n°2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée,
- **5** agents non fonctionnaires de l'administration relevant de la Convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA),
- **9** agents non titulaires et **6** personnels relevant du statut général de la fonction publique de la Polynésie française détachés auprès de l'APF. Ces **15** agents ne sont pas visés par le dispositif proposé.

La répartition par corps d'emploi des **109** agents titulaires « susceptibles d'être concernés » et « intéressés par la mesure » est la suivante :

Catégorie	Niveau	Nombre	Pourcentage	Susceptibles d'être concerné	Intéressés par la mesure
FPT – A	Licence et +	16	14,68%	1	0
FPT – B	Bac	31	28,44%	4	3
FPT – C	Brevet	16	14,68%	5	3
FPT - D	Certificat d'étude	41	37,61%	5	4
ANFA – CC2	Bac	1	0,92%	0	0
ANFA – CC5	Certificat d'étude	4	3,67%	3	1
TOTAL		109	100%	18	11

Pour les **11** agents intéressés par la mesure, le coût de l'indemnité de départ volontaire et des charges patronales correspondantes serait de **94 199 715 F CFP**.

Le montant des salaires qui serait perçu par les agents concernés s'ils travaillaient jusqu'à l'âge limite d'activité serait de **229 845 134 F CFP**.

Dès 2017, l'assemblée réaliserait des économies et ce jusqu'en 2024 sur le versement des salaires (traitements et indemnités) de **135 645 419 F CFP**.

¹ Les dépenses de personnel représentent plus d'un tiers des dépenses de fonctionnement de l'APF

II – OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

L'examen de la proposition de « loi du pays » soumise à l'avis du CESC appelle les observations et recommandations suivantes :

1 – Sur le principe, le CESC adhère aux objectifs de maîtrise des dépenses de fonctionnement et de promotion des compétences utiles aux missions de l'assemblée de la Polynésie française (APF) :

Comme il a déjà pu l'exprimer dans son avis n° 101/2011 du 27 avril 2011 portant sur le périmètre de la fonction publique et les modalités de son organisation, le CESC rappelle que le poids du service public en Polynésie française est trop lourd et son coût trop élevé au regard de la capacité du Pays à produire des richesses.

Le chantier de refonte du service public lancé en janvier 2010 avait d'ailleurs pour objectif son amélioration tout en diminuant son poids, dans une logique dite « de performance ».

Sur le principe, le CESC approuve l'objectif recherché par l'APF de maîtrise des dépenses de fonctionnement. Il considère que l'assemblée de la Polynésie française, troisième institution du Pays, doit contribuer à cet effort au même titre que les autres institutions et organismes relevant de la sphère publique en Polynésie française.

Par ailleurs, le CESC relève qu'il existerait un déficit d'encadrement au sein de l'APF (taux d'encadrement de **15%**) pour remplir et développer certaines de ses missions, en particulier son travail législatif. Le personnel administratif d'exécution moins qualifié serait à cet égard en sureffectif dans l'institution.

Sur le principe, le CESC souscrit à tout objectif d'amélioration dans l'organisation des ressources humaines de l'administration visant à adapter et promouvoir les profils et compétences utiles à ses missions, mais dans une logique d'efficacité et de performance.

2 – La proposition de « loi du pays » comporte plusieurs incertitudes sur la nature du dispositif et sur son champ d'application :

A – La nature du dispositif et la volonté du législateur méritent d'être clarifiées : « départ volontaire à la retraite » ou simplement « départ volontaire » ?

L'exposé des motifs qui rappelle dans son point I « *Les dispositions réglementaires relatives à la retraite* » et dans son point III « *l'impact escompté de la mesure* » en renseignant sur les conditions de départ à la retraite de **18** agents, laisse entendre que le dispositif d'incitations financières est destiné à favoriser des « *départs volontaires à la retraite* ».

Or, la « loi du pays » proposée ouvre le champ du dispositif à d'autres cas et ne circonscrit aucunement le bénéfice du dispositif d'incitations financières au seul « *départ volontaire à la retraite* ».

En effet, l'article LP 1 institue « *un dispositif d'incitations financières au départ volontaire au profit des agents administratifs en exercice dans les services de l'assemblée de la Polynésie française, qui souhaitent rompre leur engagement avec l'institution de manière définitive.* »

Les conditions prévues à l'article LP 2 sont les suivantes :

- « *être en activité en tant que titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou bien en tant que fonctionnaire relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française ;*

- être en activité dans les services de l'assemblée de la Polynésie française depuis au moins 5 ans. »

Ces dispositions laissent ainsi la possibilité à tout agent administratif intéressé et répondant à ces conditions de bénéficier du dispositif de départ volontaire, sans pour autant partir à la retraite.

Telles que formulées, ces dispositions ne sont pas forcément associées à une liquidation des droits à la retraite, elles laissent le choix aux agents concernés.

Le CESC relève que le choix d'un dispositif de « *départ volontaire à la retraite* » ou de « *départ volontaire* » est important car il n'appelle pas les mêmes dispositions réglementaires et n'entraîne pas les mêmes effets de droit. Les conséquences qui peuvent en découler sont abordées aux points 4 et 5.

Dans un souci de clarté et d'intelligibilité de la « loi du pays » proposée, le CESC préconise d'apporter les précisions qui s'imposent sur la nature du dispositif en cohérence avec l'exposé des motifs, sans laisser place à des ambiguïtés.

B – La « loi du pays » vise sans distinction les personnels de droit public, relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française, et les personnels de droit privé, relevant de la convention collective des ANFA² et du code du travail

La proposition de « loi du pays » vise les « *agents administratifs en exercice dans les services de l'assemblée de la Polynésie française qui souhaitent rompre leur engagement avec l'institution de manière définitive* » lorsqu'ils respectent les conditions cumulatives suivantes :

- « *être en activité en tant que titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou bien en tant que fonctionnaire relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française ;*
- *être en activité dans les services de l'assemblée de la Polynésie française depuis au moins 5 ans. »*

Dans ce cadre, les personnels qui entrent dans le champ d'application du dispositif sont à la fois les personnels de droit public de l'APF relevant de la délibération n°2004-111 APF modifiée du 29 décembre 2004, et les agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA) relevant de la convention collective des ANFA et du code du travail.

Il est à noter que le statut des personnels de droit public de l'APF relevant de la délibération n°2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée est distinct de celui des fonctionnaires relevant de l'administration du Pays encadré par la délibération 95-215 AT du 14 décembre 1995.

Or, les sources du droit et les cadres juridiques applicables à ces deux catégories d'agents demeurent distincts pour la plupart des questions intéressant leur situation professionnelle.

En effet, la caractéristique essentielle du droit de la fonction publique est de placer les fonctionnaires dans une situation statutaire et réglementaire, en l'occurrence régie par la délibération n°2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée portant statut du personnel de l'APF.

Les agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA) exerçant au sein de l'APF sont des salariés de droit privé relevant du code du travail et de la Convention collective des ANFA de 1968 et de ses avenants.

² Agents non fonctionnaires de l'administration (ANFA)

On peut également souligner que les instances consultatives et les conditions de consultation et d'information du personnel sont différentes. Les instances consultatives des agents relevant de la délibération n°2004-111 sont les commissions administratives paritaires et le comité technique paritaire, dans les mêmes conditions que pour les agents fonctionnaires du Pays. Les agents ANFA de l'APF sont représentés par des délégués du personnel.

Dans ces conditions, il apparaît incertain de viser, en vertu de mêmes dispositions et dans un même dispositif, des agents qui relèvent de régimes juridiques séparés. Il appartient au législateur de lever toute incertitude juridique et de distinguer ces deux catégories de personnels lorsque cela est nécessaire.

C – Des imprécisions sur les personnels visés

Par ailleurs, le CESC constate que le dispositif prévoit d'être applicable à tous les corps d'emploi³ sans distinction et sans limite d'âge déterminée. Or, l'un des objectifs recherchés est de réduire la proportion des personnels d'exécution au profit des agents d'encadrement nécessaires au travail législatif.

Le départ volontaire d'agents d'encadrement irait donc à l'encontre des objectifs affichés et risquerait d'être préjudiciable à l'organisation et à la qualité du service public.

3 – Les institutions consultatives et représentatives du personnel n'ont pas fait l'objet d'une consultation formelle sur le dispositif proposé :

Le CESC constate que le dispositif proposé n'a pas fait l'objet d'une consultation ou d'une information formelle à l'attention de l'ensemble des institutions consultatives et représentatives présentes au sein de l'APF.

Il relève que certains personnels de l'APF ont été informés à titre individuel. Les conditions de cette information ne sont pas connues.

Le CESC rappelle que la délibération n°2004-111 APF du 29 décembre 2004 modifiée portant statut du personnel de l'APF institue « *les commissions administratives paritaires* » et « *le comité technique paritaire* ». Leurs attributions respectives sont définies dans la délibération précitée.

Il considère que ces instances auraient dû être consultées sur le dispositif d'incitation au départ volontaire, d'autant que le dispositif proposé devrait être suivi d'une prochaine réorganisation des services de l'APF.

Les agents privés de l'APF relevant de la convention des ANFA sont quant à eux représentés par des délégués du personnel. Ces institutions auraient également dû être consultées sur le dispositif d'incitation au départ volontaire dans la perspective d'une prochaine réorganisation des services.

4 – Un accord collectif pourrait constituer un cadre juridique adapté pour les agents de droit privé (ANFA) et redonner de la place au dialogue social dans le cas d'un « départ volontaire »

Le CESC rappelle que le code du travail s'applique aux agents ANFA en exercice dans les services de l'APF. Ce code fixe des dispositions applicables dans les cas de ruptures du contrat de travail et notamment dans le cas plus spécifique d'un « *départ volontaire à la retraite* » (Lp 1223-11 et A.1223-3).

³ Catégories A à D

En revanche, le code du travail ne prévoit aucune disposition concernant le seul « *départ volontaire* ».

Pour combler ce vide juridique, un accord collectif pourrait de ce point de vue constituer un cadre juridique permettant à la fois de sécuriser le dispositif mais surtout de favoriser la négociation entre partenaires sociaux et de redonner toute sa place au dialogue social⁴.

5 – Dans le cas d’un « départ volontaire à la retraite » d’agents ANFA, le code du travail prévoit un délai de prévenance :

L’article LP 1223-3 du code du travail polynésien qui encadre la rupture du contrat de travail « pour départ volontaire à la retraite ou pour mise à la retraite » prévoit que « la partie à l’origine de la rupture respecte un délai de prévenance de trois mois, distinct du délai de préavis. »

Il précise que « Le délai de prévenance est destiné notamment à permettre au salarié d’entreprendre auprès de la caisse de retraite les démarches nécessaires à la liquidation de ses droits. »

Ces dispositions du code du travail sont applicables aux agents ANFA en exercice dans les services de l’APF.

Or, le CESC constate que l’article LP 3 de la proposition de « loi du pays » prévoit un départ volontaire au plus tard le 31 juillet 2016 au soir. L’article LP 6 prévoit également que le dispositif proposé doit prendre fin le 31 juillet 2016 au soir.

Dans le cas d’un départ volontaire à la retraite d’agents ANFA, le CESC relève que le dispositif proposé ne tient pas compte du délai de prévenance précité et que la date choisie apparaît irréaliste. Cette date mériterait d’être mise en cohérence avec les dispositions du code du travail applicables dans le cas d’un départ volontaire à la retraite.

6 – Les répercussions du dispositif sur les prélèvements obligatoires, en particulier sur les comptes sociaux, n’ont pas été évaluées dans leur ensemble :

Le CESC constate que les services de la Caisse de prévoyance sociale (CPS), organisme de gestion des régimes de prévoyance sociale en Polynésie française, n’ont pas été consultés sur la proposition de « loi du pays ».

Il relève qu’un dispositif d’incitations financières au « *départ volontaire* » ou au « *départ volontaire à la retraite* » implique des incidences financières pour l’employeur et les salariés, mais également sur les comptes sociaux : manque à gagner en cotisations sociales et dépenses supplémentaires pour la liquidation des retraites.

Le CESC déplore que toutes les incidences financières n’aient pas été évaluées dans leur ensemble, alors même que les régimes de protection sociale rencontrent des difficultés sérieuses. Ces données sont indispensables pour apprécier les enjeux du dispositif.

Il rappelle que le paiement des cotisations sociales fait l’objet d’une exemption lorsque le dispositif de départ revêt un caractère incitatif à l’initiative de l’employeur. Autrement dit, les cotisations sociales ne sont pas dues par l’employeur et les salariés concernés sur le montant des indemnités de départ qui seraient versées dans ces conditions.

⁴ La jurisprudence ne semble pas considérer qu’un accord collectif soit une condition indispensable au dispositif de « *départ volontaire* », mais qu’il apporterait sans doute une plus grande sécurité juridique.

De la même manière, le CESC relève qu'un dispositif de départ volontaire peut également avoir des répercussions sur le paiement de la Contribution de Solidarité Territoriale (CST)⁵.

En effet, les indemnités de départ volontaire ne seraient pas soumises à la CST lorsqu'elles ont pour objet de réparer un « préjudice moral ou professionnel » du salarié. Par contre, les indemnités versées en compensation d'un seul « préjudice financier » résultant de la perte de rémunération sont assujetties à la CST.

Le CESC préconise de clarifier et d'approfondir les réponses à ces questions avec les services compétents de la CPS et du Pays, afin de pouvoir mieux cerner les impacts prévisibles pour l'employeur, les salariés et les comptes sociaux.

7 – Les nouveaux recrutements envisagés doivent correspondre au deuxième objectif affiché visant à « promouvoir les profils et compétences utiles au travail législatif »

Le CESC relève que le deuxième objectif assigné par le dispositif proposé est de « *promouvoir les profils et compétences utiles au travail législatif* »⁶.

En effet, les compétences de la Polynésie française relevant du domaine de la loi sont exercées par l'assemblée de la Polynésie française. Dans ce cadre, l'APF assure notamment un travail d'élaboration, d'adoption et d'analyse de normes dans le domaine de la loi.

Eu égard à ses missions législatives, le CESC souligne que les départs volontaires engendrés par le dispositif d'incitations financières ne doivent pas être suivis par de nouveaux recrutements de personnels inappropriés pour les besoins des services de l'APF. Une telle pratique serait incohérente avec le deuxième objectif assigné au dispositif.

En effet, le CESC relève que les ressources humaines n'ont pas été gérées en cohérence avec les objectifs que l'assemblée s'était fixée au travers du plan de départ volontaire adopté en 2006. Ce plan de départ avait déjà donné lieu majoritairement à des recrutements de personnels de surveillance, de maintenance ou de nettoyage.

Le CESC constate également que le dispositif proposé devrait être suivi d'une prochaine réorganisation des services de l'APF. Si cette réorganisation a pu être évoquée au cours de ses travaux, le CESC regrette que le dispositif présenté ne soit pas davantage mis en adéquation avec les objectifs de cette réorganisation et l'activité des commissions intérieures de l'APF et notamment la Commission de contrôle budgétaire et financier, de manière explicite.

*

* *

L'examen article par article de la proposition de « loi du pays » appelle les observations et recommandations suivantes :

A l'article LP 2, qui définit les conditions d'accès au dispositif, le CESC a déjà relevé au point 2 qui précède que ces dispositions laissent la possibilité à tout agent étant intéressé de bénéficier du dispositif dès lors qu'il répond aux conditions cumulatives suivantes :

- « être en activité en tant que titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou bien en tant que fonctionnaire relevant du statut du personnel de l'assemblée de la Polynésie française ;
- être en activité dans les services de l'assemblée de la Polynésie française depuis au moins 5 ans. »

⁵ La Contribution de solidarité territoriale (CST) relève de la fiscalité et du Code des impôts

⁶ Première flèche de la page 1 de l'exposé des motifs

Le CESC considère que la durée d'activité pour un salarié pour pouvoir bénéficier du dispositif doit être portée à un minimum de **15 ans**. Il recommande de fixer un âge minimum de départ à **50 ans**.

A l'article LP 3, qui définit la mise en œuvre du dispositif, il est prévu un départ volontaire au plus tard le 31 juillet 2016 au soir.

Comme il l'a indiqué précédemment, le CESC rappelle que dans le cas d'un dispositif de départ volontaire à la retraite, le code du travail prévoit qu'un délai de prévenance de 3 mois soit respecté. Dans ce cas la date fixée au 31 juillet 2016 n'est pas réaliste et mérite d'être modifiée en cohérence avec les dispositions du code du travail et le calendrier budgétaire.

Par ailleurs, le 4^{ème} alinéa de l'article LP 3 prévoit que les agents qui souhaitent bénéficier du dispositif doivent accompagner leur demande des documents suivants :

- *un acte de naissance datant de moins de 6 mois* »
- *un relevé de carrière à retirer auprès du service de retraite de la caisse de prévoyance sociale (CPS) de la Polynésie française datant de moins d'un (1) mois.*

Le CESC considère que le relevé de carrière n'a d'intérêt que dans le cas d'un départ volontaire à la retraite, il n'en n'a pas dans les autres cas.

A l'article LP 4, qui définit l'avantage financier, le CESC a pris acte que le montant de l'indemnité est plafonné à **24 mois**.

Il constate que cet avantage est considérable et s'inquiète de voir d'autres personnels relevant de la fonction publique du Pays ou des communes réclamer des avantages financiers similaires, créant ainsi un précédent. Au surplus, le CESC s'interroge sur le risque de rupture d'égalité encouru entre les personnels de la sphère publique.

Par ailleurs, le CESC relève que le 3^{ème} alinéa prévoit que « *le salaire servant de base de calcul est le dernier salaire (traitement et indemnités) versé* ».

Le CESC considère plus cohérent de retenir comme base de calcul la moyenne des salaires (traitements et indemnités) des 12 derniers mois d'activité.

A l'article LP 5, il est prévu que tout agent qui bénéficierait du dispositif et qui serait de nouveau recruté sur des emplois au sein l'APF dans un délai de **5 ans**, celui-ci serait tenu de rembourser la totalité des sommes perçues au titre de l'indemnité de départ.

Le CESC préconise de ne pas limiter cette durée et sous réserve de légalité, d'étendre cette disposition à tous les employeurs de droit public en Polynésie française (Pays, communes et organismes publics).

Ainsi, l'agent administratif qui aurait pu bénéficier du dispositif et qui serait de nouveau recruté par un employeur public en Polynésie française, quel que soit le délai, serait tenu de rembourser à l'APF la totalité des sommes perçues au titre de l'indemnité.

Par ailleurs, le CESC rappelle que la réglementation prévoit également une suspension de la liquidation de la pension de retraite lorsqu'un salarié ayant rompu son contrat de travail avec son dernier employeur pour un départ à la retraite, est de nouveau recruté par cet employeur. La suspension est dans ce cas maintenue jusqu'à la rupture du contrat de travail.

A l'article LP 6, il est prévu que le dispositif d'incitations financières au départ volontaire est effectif dès l'entrée en vigueur de la « loi du pays » et qu'il prend fin le 31 juillet 2016 au soir.

Comme à l'article LP 3, le CESC considère que cette date n'est pas réaliste. Il faut également prendre en compte le processus d'adoption de la « loi du pays » et les recours possibles.

III – CONCLUSION

Le CESC rappelle que, dans un contexte de crise économique et sociale, la maîtrise des dépenses publiques est un objectif qui doit être atteint. A ce titre, il considère que les services de l'assemblée de la Polynésie française (APF) doivent contribuer à cet effort.

Il est également favorable à l'objectif de promotion des profils et compétences utiles aux missions de l'APF.

Afin d'entourer le dispositif proposé d'une plus grande sécurité juridique, le CESC est convaincu que des incertitudes doivent être levées et que des précisions doivent être introduites dans la proposition de « loi du pays » et son exposé des motifs.

L'exposé des motifs doit clairement préciser la nature du dispositif et être cohérent avec la proposition de « loi du pays » : « *départ volontaire* » ou « *départ volontaire à la retraite* ». Il est également nécessaire de distinguer les agents de droit public et de droit privé.

Le CESC déplore que toutes les incidences financières n'aient pas été évaluées dans leur ensemble afin de mieux apprécier les enjeux du dispositif. Il rappelle que les régimes de protection sociale rencontrent des difficultés sérieuses.

Compte tenu de l'ensemble des observations et recommandations qui précèdent, le CESC émet un avis défavorable à la proposition de « loi du pays » en l'état.

SCRUTIN

Nombre de votants :	32
Pour :	27
Contre :	1
Abstentions :	4

ONT VOTE POUR : 27

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	FREBAULT	Angélo
03	GALENON	Patrick
04	PRATX-SCHOEN	Alice
05	TEHAAMATAI	Hanny
06	TEHEIURA	Gisèle
07	YIENG KOW	Diana

Représentants des entrepreneurs et des travailleurs indépendants

01	ASIN	Kelly
02	ATIU	Marc
03	BAGUR	Patrick
04	BALDASSARI-BERNARD	Aline
05	BODIN	Méline
06	GAUDFRIN	Jean-Pierre
07	LE MEHAUTE	Olivier
08	PALACZ	Daniel
09	REY	Ethode
10	WIART	Jean-François
11	YIENG KOW	Patrick

Représentants de la vie collective

01	CARILLO	Joël
02	FOLITUU	Makalio
03	FULLER	Mirella
04	LAMAUD	Sylvain
05	PANAI	Florienne
06	SAGE	Winiki
07	SNOW	Tepuanui
08	TIRAO	Marie-Hélène
09	UTIA	Ina

A VOTE CONTRE : 1

Représentant des salariés

01	TERIINOHORAI	Atonia
----	--------------	--------

SE SONT ABSTENUS : 4

Représentants des salariés

01	LE GAYIC	Vaitea
02	TEMARII	Mahinui

Représentants des entrepreneurs et des travailleurs indépendants

01	AMARU	Rubel
02	BOUZARD	Sébastien

Réunions tenues les :
 11, 12, 13 et 21 avril 2016
 par la commission « Education – emploi »
 dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Monsieur Winiki SAGE, Président du CESC

BUREAU

- | | | |
|----------------------|---------|-----------------|
| ▪ BALDASSARI-BERNARD | Aline | Présidente |
| ▪ TIFFENAT | Lucie | Vice-présidente |
| ▪ MOLLIMARD | Yasmina | Secrétaire |

RAPPORTEURS

- | | |
|-----------|---------|
| ▪ BAGUR | Patrick |
| ▪ CARILLO | Joël |

MEMBRES

- | | |
|-------------------|--------------|
| ▪ ANTOINE-MICHARD | Maxime |
| ▪ ASIN | Kelly |
| ▪ BODIN | Mélinda |
| ▪ BOUZARD | Sébastien |
| ▪ ESTALL | Sylvana |
| ▪ FOLITUU | Makalio |
| ▪ FREBAULT | Angélo |
| ▪ GALENON | Patrick |
| ▪ HELME | Calixte |
| ▪ KAMIA | Henriette |
| ▪ LE GAYIC | Vaitea |
| ▪ LE MEHAUTE | Olivier |
| ▪ MATA | Judy |
| ▪ MOLLIMARD | Yasmina |
| ▪ NENA | Tauhiti |
| ▪ PALACZ | Daniel |
| ▪ PANAI | Florienne |
| ▪ PARKER | Heifara |
| ▪ PLEE | Christophe |
| ▪ PORLIER | Teiki |
| ▪ SNOW | Tepuanui |
| ▪ TAEATUA | Roben |
| ▪ TEHEIURA | Gisèle |
| ▪ TIRAO | Marie-Hélène |
| ▪ YIENG KOW | Diana |
| ▪ YIENG KOW | Patrick |

MEMBRES AYANT EGALEMENT PARTICIPE AUX TRAVAUX

- | | |
|--------------|---------|
| ▪ TEMARII | Mahinui |
| ▪ TEHAAMATAI | Hanny |

SECRETARIAT GENERAL

- | | | |
|------------|---------|----------------------|
| ▪ BONNETTE | Alexa | Secrétaire générale |
| ▪ LE PRADO | Davy | Conseiller technique |
| ▪ NAUTA | Flora | Secrétaire de séance |
| ▪ O'CONNOR | Hinatea | Secrétaire de séance |

LE CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL ET CULTUREL DE LA POLYNESIE FRANCAISE

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

Particulièrement,

- ✚ Au titre de l'assemblée de Polynésie française :
 - **Madame Tupuhina HUNTER**, chef du service des ressources humaines
 - **Madame Mareva MERCIER**, juriste

- ✚ Au titre de la Direction du travail :
 - **Monsieur Rémy BREFORT**, directeur

- ✚ Au titre de la Caisse de Prévoyance Sociale (CPS) :
 - **Madame Krystel PAOFAI**, chef du service RETRAITE
 - **Monsieur Tevaiti POMARE**, chargé des études actuarielles des régimes de la PSG