



CONSEIL DES MINISTRES COMPTE RENDU

Mercredi 21 septembre 2022

Le Conseil des ministres s'est réuni ce mercredi. Parmi les dossiers examinés, il a adopté les dossiers suivants (lien du sommaire interactif) :

VP - Vice-président, ministre du Logement et de l'Aménagement	2
• Lancement de la révision des PGA des communes de Arue, Nuku Hiva et Ua Pou	2
• Deux nouveaux opérateurs privés pour la construction de logement abordables agréés par le Conseil des ministre	3
MEF - ministre des Finances et de l'Economie	3
• Approbation du projet de convention collective organisant les rapports entre la CPS et les médecins libéraux.....	3
• Maintien du prix des hydrocarbures au 1 ^{er} octobre 2022	5
• Baisse du taux de cotisations applicable à l'assurance maladie du régime des salariés à compter du 1 ^{er} octobre 2022	5
MAF - ministre de l'Agriculture et du Foncier	6
• Subventions d'investissement en faveur de l'ILM, de l'UPF et de l'EPHE	6
MEA - ministre de l'Education et de la Modernisation de l'Administration	7
• Subventions aux établissements scolaires + CNAM	7
MSP - ministre de la Santé	7
• Subventions pour financer des actions de prévention	7
MTS - ministre du Travail, des Solidarités et de la Formation	8
• Loi du Pays relative à la modulation du temps de travail.....	8
• Loi du Pays relative à la dématérialisation du bulletin de paie	9
• Relèvement du SMIG horaire de 2,44% à partir du 1 ^{er} octobre 2022	10
• Liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local	12
MJP - ministre de la Jeunesse et de la Prévention contre la délinquance	14
• Subventions en faveur des associations sportives	14



- VP -

Lancement de la révision des PGA des communes de Arue, Nuku Hiva et Ua Pou

Le schéma d'aménagement général de la Polynésie française (SAGE), adopté le 24 août 2020, prévoit l'obligation pour les communes de plus de 1000 habitants de se doter d'un Plan général d'aménagement (PGA) compatible au SAGE.

Ainsi, depuis cette adoption, suites aux délibérations des conseils municipaux idoines, le Conseil des ministres a acté l'adoption du PGA révisé de la commune de Mahina, le lancement de l'élaboration du PGA de la commune de Faa'a, et la révision des PGA des communes de Papeete et Pirae.

La Direction de la construction et de l'aménagement (DCA) est en charge du pilotage de cette démarche de mise en compatibilité des PGA au SAGE, en étroite collaboration avec l'agence d'aménagement *Opuu* qui a été créée à cet effet. C'est ainsi que 3 nouvelles communes ont délibéré récemment pour une révision de leur PGA : Arue, Nuku Hiva, et Ua Pou.

Concernant la commune de Arue, les études d'élaboration du PGA avaient été ordonnées à plusieurs reprises sans que ces démarches n'aboutissent. Ainsi, encore aujourd'hui, c'est le plan directeur d'urbanisme élaboré en 1965 qui fait office de règles à construire sur la commune de Arue. Par délibération du Conseil municipal le 19 octobre 2021, la commune de Arue confirme sa volonté de se doter d'un document d'aménagement et sollicite le lancement des études d'élaboration du PGA de la commune. Les objectifs affichés dans la décision du Conseil municipal sont de cadrer et contraindre l'évolution territoriale de la commune suite à l'observation, ces dernières années, d'une urbanisation rapide qui a engendré quelques problématiques liées à l'absence d'outils réglementaires.

Concernant la commune de Nuku Hiva, le PGA avait été révisé dernièrement en 2016. Cependant, outre la mise en compatibilité de celui-ci au SAGE, la commune a souhaité apporter quelques modifications sur des emprises réservées, sur des surfaces agricoles, et sur plusieurs zones d'équipement. Enfin, ce PGA révisé intégrera pleinement des prescriptions relatives au classement en cours des îles Marquises au patrimoine mondial de l'Unesco.

Concernant la commune de Ua Pou, le PGA a été élaboré en 2007 et n'avait pas encore été révisé. Outre la problématique du classement de l'Unesco qui est identique à celle mise en avant pour la commune de Nuku Hiva, de nombreux points nécessitaient une mise en révision, outre celui de la compatibilité avec le SAGE, comme par exemple les emprises réservées à lever et les nouvelles emprises à poser, la simplification du zonage notamment quant à la constructibilité des parcelles, ou l'organisation du développement dans les baies et fonds de vallées.

C'est ainsi que le Conseil des ministres a acté le lancement de la révision des PGA de Arue, Nuku Hiva et Ua Pou.

Deux nouveaux opérateurs privés pour la construction de logement abordables agréés par le Conseil des ministres

Le Conseil des ministres a examiné, les demandes d'agrément en qualité d'organisme privé de logement social (OPLS) des sociétés JCL et OBTP.

Cet agrément, institué en 2016, permet à des opérateurs privés locaux d'accéder à des aides du Pays pour la construction de logements destinés à être loués en contrepartie de leur engagement à plafonner les loyers lors de leur commercialisation.

Les logements construits par les OPLS agréés sont dédiés à des ménages dont le revenu mensuel moyen est compris entre 1,2 et 3,7 fois le SMIG. Les produits proposés sont complémentaires à l'offre de logements sociaux et très sociaux de l'Office polynésien de l'habitat (OPH) dont la cible principale est composée de foyers dont le revenu mensuel est inférieur à 2 SMIG, ainsi qu'aux logements dits intermédiaires dont le revenu mensuel moyen des ménages doit être au plus égal à 4 SMIG.

A l'appui de leurs demandes, les sociétés JCL et OBTP ont établi une programmation pluriannuelle basée sur le développement d'un parc locatif de logements sociaux et intermédiaires. La société OBTP prévoit ainsi de démarrer son activité d'organisme privé de logement social avec la construction d'une résidence de 27 logements individuels sur la commune de Teavaro sur l'île de Moorea. La société JCL débutera, quant à elle, son activité par un programme de 28 logements construits sur la commune de Faa'a.

Les logements construits seront mis en location pendant une durée minimale de 5 ans, avec des loyers plafonnés. Au terme de cette durée, ils pourront être cédés aux locataires. Avec l'agrément de ces 2 nouveaux opérateurs, le nombre d'OPLS en activité est donc porté à 9. A ce jour, sur Tahiti et Moorea, 131 logements ont été livrés et 86 logements sont en cours de construction. D'autres opérations sont d'ores et déjà prévues d'ici à la fin de l'année.

- MEF -

Approbation du projet de convention collective organisant les rapports entre la CPS et les médecins libéraux

Le Conseil des ministres a approuvé le projet de nouvelle convention collective organisant les rapports entre la caisse de prévoyance sociale (CPS) et les médecins libéraux.

En 2020, la CPS a entamé des négociations pour rétablir un cadre conventionnel collectif avec pour ambition de :

- Valoriser l'activité du médecin libéral dans la prise en charge globale du patient ;
- Favoriser le maillage médical pour une meilleure couverture sanitaire ;
- Harmoniser les pratiques professionnelles des médecins libéraux ;
- Impulser une vision commune des stratégies à élaborer et des actions à entreprendre ;



- Mettre en place un nouveau partenariat et restaurer la confiance des médecins dans l'avenir de la médecine libérale.

Ce projet de convention collective a été validé par les membres du conseil d'administration de la CPS le 16 septembre dernier, pour une entrée en vigueur le 1^{er} octobre suivant.

La CPS et les médecins libéraux ont bâti un consensus sur des objectifs assignés aux praticiens libéraux :

- Adapter la pratique médicale en particulier par la mise en œuvre du dispositif de coordination dans le cadre du parcours de soins, de continuité des soins et de la prise en charge des urgences dans le but d'améliorer la qualité des soins et la maîtrise des dépenses ;
- Participer aux actions ou dispositifs de prévention ;
- Participer aux missions de service public dans le cadre de politiques de santé publique définies par le Pays, notamment en participant au renforcement de la présence médicale dans les îles éloignées par le biais du dispositif des consultations spécialisées avancées et de la télésanté ;
- Promouvoir et développer la formation médicale continue.

Afin de reconnaître les différentes missions des médecins, ces derniers pourront désormais appliquer des modes de rémunération forfaitaires définis réglementairement, liés soit à la prise en charge spécifique d'une pathologie, soit à des objectifs de santé publique. La lutte contre les comportements déviants, tant de la part de certains prescripteurs que de certains patients, est également inscrite au rang des priorités des travaux qui seront entamés sur les années à venir.

En contrepartie des objectifs assignés aux médecins libéraux, l'annexe tarifaire décline les mesures suivantes :

- Augmentation de la consultation généraliste de 3 600 Fcfp à 3 800 Fcfp, soit 60 Fcfp supplémentaire par consultation payé par le patient ;
- Augmentation de la consultation spécialiste de 4 420 Fcfp à 4 600 Fcfp, soit 54 Fcfp supplémentaire par consultation payé par le patient.

Ces 2 augmentations de la participation du patient ne concernent ni les patients en longue maladie, ni ceux pris en charge pour accident du travail, et, enfin, elles ne concernent pas non plus les femmes en maternité, car pour ces 3 catégories d'assurés les actes sont remboursés à 100%.

Ces lettres clé définissant les tarifs d'honoraires des médecins libéraux étaient figées depuis une vingtaine d'années. Cette annexe tarifaire est complétée par de nouvelles lettres clé, destinées à initier des parcours de prévention ou de suivi de soins. Trois nouvelles majorations, conditionnées par la mise à jour préalable de la nomenclature des actes médicaux, sont intégrées :

- Majoration de la consultation pour enfant de moins de 6ans (MEG) de 600 Fcfp ; Cette majoration ne concerne que la 1^{ère} consultation.



- Majoration pour consultation de suivi post hospitalisation (MSH) de 600 Fcfp ;
- Majoration de suivi et coordination d'enfant (3-12ans) en risque avéré d'obésité (CSO) de 600 Fcfp.

Ces majorations s'ajoutent au tarif de base de la consultation, et cette part supplémentaire est prise en charge également à 70%.

Maintien du prix des hydrocarbures au 1^{er} octobre 2022

Le marché de l'énergie est soumis à de fortes incertitudes liées aux difficultés d'approvisionnement en gaz observées en Europe, auxquels s'ajoutent les risques de récession sur l'économie mondiale provoquant ainsi une volatilité des prix des carburants.

Les cours mondiaux des carburants restent cependant très élevés, situation qui est aggravée par la forte hausse du dollar.

Malgré cette situation, le Conseil des ministres a décidé de maintenir les prix des hydrocarbures à leur niveau actuel pour le mois d'octobre 2022. Ce maintien répond notamment au volet d'action du Président de la Polynésie française qui, lors de son discours d'ouverture de la session de l'Assemblée de la Polynésie française (APF), a rappelé et soutenu que l'une de ses principales préoccupations portait sur la protection du pouvoir d'achat des ménages en matière d'énergie, grâce à l'intervention du Fonds de régulation des prix des hydrocarbures (FRPH).

Baisse du taux de cotisations applicable à l'assurance maladie du régime des salariés à compter du 1^{er} octobre 2022

Le Conseil des ministres a décidé une baisse de 2 points de cotisations sur l'assurance maladie pour remplir deux objectifs :

- Un point pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés et à la relance de la création d'emploi ;
- Un point qui sert à augmenter le taux actuel sur la branche retraite pour assurer son rééquilibrage financier.

A compter du 1^{er} octobre prochain, les taux applicables seront respectivement les suivants :

1. Assurance maladie : 14,94%
 - Part patronale 9,96%
 - Part salariale 4,98%

Le taux spécifique applicable aux pensionnés du régime de retraite est ramené à 4,98%. La baisse de deux points engendrera 4,72 milliards Fcfp de recettes en moins en année pleine sur l'assurance maladie. Le résultat final prévisionnel restera néanmoins toujours



positif, notamment grâce au versement d'une partie des recettes perçues depuis le 1^{er} avril 2022, date à laquelle a été mise en place la Contribution de solidarité exceptionnelle. Cette mesure est opportune également pour s'assurer de l'accompagnement financier de l'Etat sur les 3 prochains exercices, pour assurer l'équilibre financier global des trois régimes de protection sociale polynésiens.

2. Retraite de base (« tranche A ») : 22,99%

Cette hausse du taux engendre, sous plafond mensuel de 264 000 Fcfp, un apport de recettes supplémentaire de 1 500 000 000 Fcfp en année pleine.

- MAF -

Subventions d'investissement en faveur de l'ILM, de l'UPF et de l'EPHE

La convention d'application relative à la stratégie de la Polynésie française en matière d'Enseignement supérieur, de recherche et d'innovation (2021-2023), signée le 20 septembre 2021, établit les modalités et conditions d'octroi du concours de l'Etat et de la Polynésie française en la matière. Elle comporte 3 actions, parmi lesquelles figure une action spécifique relative à l'acquisition d'équipements scientifiques pour les laboratoires polynésiens de recherche publique (Action 2).

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette action, le Conseil des ministres a approuvé l'attribution de 3 subventions d'investissement, pour un montant total de **19 093 078 Fcfp**, en faveur respectivement de l'Institut Louis Malardé (ILM), de l'Université de la Polynésie française (UPF) et de l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (EPHE). Il s'agit de financer l'acquisition :

Etablissement	Objet	Montant
ILM	Plateforme de séquençage génétique haut-débit par nanopores (NGS de 3 ^{ème} génération)	8 318 496 Fcfp
UPF	Supercalculateur haute performance pour le calcul intensif et la gestion de données massives (big data)	4 775 656 Fcfp
EPHE	Mise en place d'une plateforme d'imagerie 3D et « Fab lab » scientifique à Moorea – Phase 2	5 998 926 Fcfp
Total		19 093 078 Fcfp



- MEA -

Subventions aux établissements scolaires + CNAM

Sur proposition de la ministre de l'Éducation, le Conseil des ministres a adopté l'octroi de subventions pour un montant total de **49 645 600 Fcfp**. Il a ainsi été décidé d'octroyer les subventions comme suit :

Etablissements scolaires	Intitulés	Subventions
CNAM (Conservatoire national des arts et métiers)	Financement de son activité générale pour l'année 2022	19 000 000 Fcfp
Lycée hôtelier de Tahiti	Rénovation de l'installation d'eau chaude à l'internat	3 010 000 Fcfp
Collège Henri-Hiro	Financement des actions menées au titre du fonds social collégien et lycéen (FSCL)	3 700 000 Fcfp
Collège de Papara	Dépenses de viabilisation de l'établissement	3 627 300 Fcfp
Collège Tinomana Ebb de Teva I Uta	Rénovation de la toiture de l'atelier menuiserie	3 000 000 Fcfp
Lycée polyvalent Ihi-tea no Vavau	Gardiennage de l'établissement pendant les vacances scolaires	4 099 400 Fcfp
Lycée d'Uturoa-Raiatea	Travaux de remise en conformité électrique de l'établissement	3 708 900 Fcfp
Lycée Tuianu Le Gayic	Installation d'une centrale solaire photovoltaïque	4 500 000 Fcfp
Lycée professionnel de Faa'a	Installation d'une centrale solaire photovoltaïque	5 000 000 Fcfp
TOTAL		49 645 600 Fcfp

- MSP -

Subventions pour financer des actions de prévention

Sur proposition du ministre de la Santé, en charge de la Prévention, le Conseil des ministres a adopté l'octroi de subventions, pour un montant total **12 491 000 Fcfp**, pour financer les actions de prévention :

- De l'association Apair Apurad pour le projet « *EA'tuaro, activité physique adaptée* » auprès de personnes hémodialysées (**2 632 000 Fcfp**) permettant la mise en place d'un programme d'activité physique adaptée dans la cadre du parcours de soin des patients insuffisants rénaux chroniques.
- De la Fédération Tahitienne de Natation pour le projet « *Bassin mobile Vai Mane'e* » (**7 952 000 Fcfp**). Il s'agit de faciliter l'accès à la pratique d'une activité physique aux habitants des quartiers prioritaires de Tahiti et de Moorea. Pour cela, un bassin



mobile de 10*5 mètres est implanté au sein même d'un quartier prioritaire de la ville sur 5 semaines afin de pouvoir le déplacer sur une autre commune et ainsi, faire le tour de l'île pour toucher un plus grand nombre d'habitants. Ce projet vise à :

- Eviter les risques de noyades et développer l'aisance aquatique au sein des écoles maternelles (4-6 ans) et élémentaires (7-9 ans) ;
 - Favoriser l'adoption d'un comportement de santé par la mise en place de séances d'activité physique adaptée auprès de toute personne adulte présentant une problématique de santé ou souhaitant se remettre en forme.
- De l'Association Rahu'ea (**1 907 000 Fcfp**). Le projet a pour objet de proposer aux adultes et personnes âgées souffrant d'obésité et de de comorbidités associées, un programme d'activité physique adaptée. Ce programme est proposé à la suite d'une prescription médicale et vise à répondre aux besoins et capacités des patients orientés par un médecin vers cette association.

- MTS -

Loi du Pays relative à la modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail est un mécanisme qui permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année de sorte que les semaines de haute activité soient compensées par les semaines de moindre activité. Elle offre ainsi la souplesse nécessaire à certaines activités qui par définition sont jalonnées de périodes hautes et basses.

Lorsque l'on parle d'activité fluctuante, le premier secteur auquel on pense est le tourisme mais après ces 2 années de crise sanitaire, il est important de souligner que cette fluctuation d'activité dépasse largement ce secteur.

En l'état de la réglementation actuelle, cette modulation est possible dans la limite des 39 heures par semaine. Or, l'objectif est d'élargir cette possibilité afin d'accompagner la relance économique et de permettre de garantir un salaire stable et durable à chaque salarié.

C'était d'ailleurs l'objectif de la loi du Pays du 27 mars 2020 portant modification du contrat de soutien à l'emploi (CSE) et portant création des dispositifs de sauvegarde de l'emploi mobilisables en cas de circonstances exceptionnelles. Celle-ci avait instauré un assouplissement de la modulation du temps de travail sur une période de 2 ans correspondant à la crise sanitaire de la Covid-19. Cette modulation était possible sous réserve de conclure un accord de répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Le sujet de la modulation est un sujet évoqué depuis plusieurs années. Il s'agit d'une demande forte dans plusieurs secteurs d'activité et notamment dans le secteur touristique contraint par le contexte international et dépendant de la saison touristique.

En plus de la fluctuation de l'activité, certains hôtels, installés sur un atoll ou un motu éloigné d'une île principale, ont des moyens d'accès relativement limités (desserte



maritime et aérienne privée). Ces spécificités rendent l'organisation du travail, selon le cycle habituel prévu par la convention collective de l'hôtellerie (5 jours de travail consécutifs, 2 jours de repos hebdomadaire par semaine travaillée et interdiction d'occuper un salarié à son poste de travail plus de 9 jours d'affilée en respectant les jours de repos hebdomadaire sur 2 semaines), difficile tant pour l'employeur que pour le salarié. Or, la souplesse apportée par la modulation dans l'organisation du travail permettrait :

- À l'employeur d'adapter de manière sécurisée le planning de travail des salariés en fonction de l'affluence touristique mais aussi en fonction des contraintes liées à l'éloignement géographique de certains sites.
- Au salarié de bénéficier d'une durée de repos plus longue et ainsi d'améliorer sa qualité de vie et la conciliation entre vie professionnelle et personnelle. En effet, il serait possible d'envisager une modulation qui permettrait au salarié d'être en repos une à deux semaines consécutives.

Le projet initial était limité au secteur de l'hôtellerie tel que défini dans la division 55 de la nomenclature des activités françaises. Cependant, lors des échanges en Concertation Globale Tripartite du 5 juillet 2022, il est apparu important d'élargir cette possibilité à tous les secteurs.

Le projet de texte, acté ce jour par le Conseil des ministres, vient modifier la partie du code du travail de la Polynésie française relative aux conditions d'emploi, qui prévoit la possibilité d'une modulation du temps de travail dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi. Il est retiré dans cette partie un membre de phrase, car cette dernière fait référence à la semaine travaillée et à la durée du travail (39 heures par semaine). Or, l'objectif de la modulation du temps de travail est de déroger à la période de référence hebdomadaire, en vue de répartir le temps de travail sur une période plus longue que la semaine, en fonction des périodes basses ou hautes.

En revanche, il est précisé que la modulation ne doit pas dépasser les durées maximales de 48 heures hebdomadaires et 46 heures calculées en moyenne sur 12 semaines consécutives. Il est créé un article qui prévoit une dérogation au principe de décompte des heures supplémentaires à la semaine. Ainsi, il est possible de convenir par accord d'entreprise une période de référence supérieure à la semaine. En conséquence, le décompte des heures supplémentaires est effectué à l'issue de cette période de référence toujours sur la base de 39 heures hebdomadaire en moyenne.

Les conditions et délais de prévenance de ces changements de durée ou d'horaire doivent être prévus par accord d'entreprise. A défaut, ce délai est de 7 jours au minimum. Il est créé un article qui prévoit les conditions particulières pour la signature d'un accord d'entreprise relatif à la modulation dans les entreprises de moins de 11 salariés ou ayant établi un procès-verbal de carence. Celle-ci ne sera possible qu'à la majorité de salariés signataires dans les entreprises de moins de 11 salariés ou dans celles qui ont établi un procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Loi du Pays relative à la dématérialisation du bulletin de paie

Dans le cadre de la modernisation du code du travail polynésien et afin de favoriser le recours aux nouvelles technologies d'information et de communication, le Conseil des

ministres a acté un projet de loi du Pays encadrant la remise du bulletin de paie sous format électronique.

La dématérialisation du bulletin de paie, en plus d'être une mesure de modernisation, présente plusieurs avantages pour chacune des parties puisqu'elle permet notamment :

- Aux employeurs de simplifier la gestion de la paie en accélérant et en facilitant la diffusion des bulletins de paie, et d'optimiser l'espace d'archivage ;
- Aux salariés, d'avoir un accès prolongé à ce document, réduisant ainsi les risques de perte.

Au regard du développement technologique et des avantages susmentionnés, un encadrement juridique apparaît nécessaire afin d'apporter des garanties minimales, telles que l'intégrité du bulletin de paie, sa disponibilité et sa confidentialité.

Il a été rappelé que cela reste totalement facultatif en fonction des moyens de l'entreprise et de la volonté des salariés notamment.

Les dispositions encadrant le bulletin de paie sont prévues par le code du travail. Ce projet de loi du Pays modifie le code du travail, permettant ainsi l'encadrement de la dématérialisation de la remise du bulletin de paie en garantissant l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité du document.

Garantir l'intégrité suppose que les bulletins émanent bien de l'employeur afin : d'éviter les modifications et falsifications, de permettre une traçabilité de tout changement, et de certifier la date de mise à disposition. Garantir la disponibilité impose une durée de mise à disposition du bulletin de paie. Cette durée est fixée à 5 ans, ce qui correspond à celle de la prescription salariale. La garantie de la confidentialité du document doit être respectée conformément au règlement général sur la protection des données.

Avant de procéder à cette dématérialisation, l'employeur doit :

- Obtenir l'accord du salarié qui doit être formalisé par écrit avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ;
- À défaut d'accord écrit, l'employeur est tenu de remettre le bulletin de paie au salarié en main propre ou par voie postale.

L'obligation de la conservation pendant 5 ans et l'obligation de tenir à disposition des agents de contrôle certains documents est étendu au bulletin de paie.

Relèvement du SMIG horaire de 2,44% à partir du 1^{er} octobre 2022

La réglementation

Le Code du travail de la Polynésie française pose le principe et les modalités de fixation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Le SMIG peut être relevé de deux manières :

- Automatiquement : lorsque l'indice des prix de détail à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2% par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier SMIG, celui-ci est relevé dans la même



proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice entraînant ce relèvement ;

- Par un acte volontariste du Gouvernement : indépendamment de l'application du Code du travail, lorsque le Gouvernement souhaite assurer aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation au développement économique de la Polynésie française, un arrêté peut être pris en Conseil des ministres, après avis du CESEC.

Rappel des modalités de calcul de l'augmentation du SMIG au 1^{er} mai 2022

Afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, sans mettre en péril la relance de l'économie et de l'emploi, il a été proposé une augmentation automatique complémentaire de 2% du SMIG compte tenu des éléments suivants :

- + 0,26 % correspondant à la différence entre la variation réelle 2,26 (entre octobre 2021 et janvier 2022) et l'augmentation du SMIG de 2% (décembre 2021) ;
- + 1,08% correspondant à l'évolution de l'indice de janvier à février 2022 (102,49 vs 103,60) ;
- +0,66% d'anticipation sur les effets de l'inflation à court terme.

Le contexte actuel

Depuis le 1^{er} mai 2022, le SMIG est fixé à 941,37 Fcfp, soit un SMIG mensuel de 159 092 Fcfp pour 169 heures de travail (arrêté CM du 28 avril 2022).

Il convient de noter que l'arrêté CM fait l'objet depuis le 2 juin 2022, d'une requête en annulation par 3 organisations syndicales pour laquelle la Polynésie française a justifié ses calculs et demandé au juge le maintien de cette revalorisation. Ce dernier ne s'est toujours pas prononcé.

Nonobstant, aujourd'hui, le nouvel indice constaté de juillet 2022 par arrêté CM du 18 août 2022 et publié au Journal officiel de la Polynésie française le 23 août 2022, s'élève à 107,12.

Entre mars 2022 (indice constaté lors l'établissement du dernier SMIG) et juillet 2022, la fluctuation est de 3,10 %. Ce taux oblige à opérer un relèvement automatique du SMIG en vigueur dans la même proportion, conformément aux dispositions du Code du travail polynésien.

L'application automatique du relèvement du SMIG consécutive à l'augmentation de l'inflation constatée

Pour faire application de la réglementation du travail prévoyant l'augmentation automatique du SMIG, en tenant compte de l'anticipation sur les effets de l'inflation (de + 0.66 %), opérée lors du relèvement du SMIG au 1^{er} mai 2022, il est proposé un relèvement du SMIG horaire de **2,44 %** (3,10- 0,66) à partir du **1^{er} octobre 2022**.



Par conséquent, le Conseil des ministres a approuvé l'arrêté fixant ainsi le SMIG horaire à **964,34 Fcfp** (au lieu de 941,37 Fcfp), soit un SMIG mensuel de **162 973 Fcfp**, pour 169 heures de travail à partir du 1^{er} octobre 2022.

Ce relèvement conjugué à la baisse des cotisations sociales de 2 points applicable au 1^{er} octobre 2022, seront de véritables leviers de nature à renforcer le pouvoir d'achat des salariés dont les rémunérations sont les plus faibles, sans mettre en péril la relance de l'économie et de l'emploi.

Compte tenu notamment du contexte géopolitique qui engendre une inflation imprévisible, et de la nécessité de maintenir la relance économique, tout en préservant l'emploi, et en limitant la sphère inflationniste, il est également proposé l'ouverture de discussion interministérielle avec les partenaires sociaux sur le mécanisme de revalorisation automatique du SMIG. Le préalable nécessaire à ces discussions étant une projection de l'inflation sur les mois à venir et une analyse de l'impact économique liée à des augmentations successives du SMIG.

Liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local

En raison de l'étroitesse de son marché du travail, la Polynésie française a décidé de prendre des mesures de protection. L'objectif n'est pas d'entraver les recrutements, mais bien de donner l'accès en priorité aux résidents, à certains métiers bien ciblés dans un secteur déterminé.

Cette protection qui est déterminée chaque année, s'opère sur des activités professionnelles, c'est à dire sur des métiers dans un secteur d'activité avec une priorité d'embauche aux personnes justifiant d'une durée suffisante de résidence (3, 5, 10 ans), à conditions de qualification et d'expérience professionnelle égales. Pour ce faire, une analyse statistique croise des flux d'embauches au travers des déclarations préalables à l'embauche (DPAE), et la date d'attribution par la CPS du numéro d'inscription du salarié embauché (DN).

Le tableau des activités professionnelles général (TAPG) est ainsi renseigné, et permet d'identifier les activités professionnelles, embauchant des proportions plus importantes des personnes ayant une faible durée de résidence.

C'est à partir de ce tableau qu'est construit le tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) qui liste les activités soumises à une mesure de protection. Ainsi, lorsqu'une activité professionnelle atteint 10 % (taux fixé par la loi du Pays relative à la promotion et à la protection de l'emploi local) de recrutements de salariés dont le DN est attribué de puis moins de 10, 5, ou 3 ans, cette activité est susceptible de faire l'objet d'une protection minimale, intermédiaire ou renforcée. Il revient ensuite au Conseil des ministres de déterminer chaque année ce tableau après avis de la commission consultative tripartite de l'emploi local (CTEL). Cette liste peut faire l'objet de modifications en cours d'année civile.

Toute offre d'emploi correspondant à une activité professionnelle soumise à une mesure de protection de l'emploi local fait l'objet d'un traitement par le service de l'emploi :



- Si des demandeurs d'emplois actifs correspondent à l'offre d'emploi et sont bénéficiaires de la protection, le service transmet alors ces profils à l'employeur ;
- Si aucun demandeur d'emploi actif et bénéficiaire de la protection correspond à l'offre d'emploi, le service transmet alors à l'employeur une attestation constatant l'impossibilité de pourvoir l'offre par la candidature d'un bénéficiaire de la protection. Dans ce cas, l'employeur peut procéder à l'embauche d'une personne non bénéficiaire de cette protection. En procédure d'urgence, ce recrutement ne peut être effectué qu'en contrat à durée déterminée (CDD).

Néanmoins, lorsqu'un employeur procède directement à une embauche dans une activité professionnelle soumise à une mesure de protection de l'emploi local, il doit recueillir auprès du postulant une déclaration sur l'honneur attestant qu'il remplit la condition de durée de résidence nécessaire en Polynésie française.

En dehors des cas précités, l'employeur qui recrute une personne non bénéficiaire de la protection, encourra une sanction administrative par une amende de 178 000 Fcfp.

Enfin, dans les activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local, aucune aide individuelle à l'emploi et à l'insertion professionnelle ne peut être accordée pour l'embauche ou l'accueil en entreprise d'une personne non bénéficiaire de cette protection.

Les actions visant à mettre en œuvre le dispositif de protection de l'emploi local ont démarré au cours de l'année 2021 et touchent à leur fin. Le TAPP est construit sur la base du tableau des activités professionnelles général (TAPG) élaboré à partir des premières exploitations des DPAE et suivant une démarche permettant de garantir l'édition de statistiques fiables et robustes.

Le TAPG ainsi construit fait alors ressortir 43 activités professionnelles réparties dans 6 grandes familles de métiers. A ces 43 activités professionnelles sont associés pour une 1^{ère} analyse les niveaux maximaux de protection définis dans le mécanisme de protection de la loi du Pays.

L'adoption de cette 1^{ère} liste des activités professionnelles soumises à une mesure de protection de l'emploi local constitue non seulement l'aboutissement des travaux de mise en œuvre de la loi du Pays démarrés en 2021, mais également la finalisation de nos engagements donnés en novembre 2021 sur le déploiement du dispositif de protection de l'emploi local. Prendre des dispositions concrètes en matière de protection de l'emploi local était et reste une nécessité très attendue et revendiquée par les citoyens polynésiens.

Le premier tableau des activités professionnelles protégées (TAPP) porte sur l'année civile 2022 (3 mois). Il fera l'objet d'une actualisation au mois de décembre prochain et constituera le TAPP de l'année 2023.

Ce 1^{er} tableau va nécessairement impacter la politique de formation professionnelle, que ce soit au niveau de l'offre de formations financées par le fond paritaire de gestion (FPG), qu'au niveau de la définition de la carte de formation dont le service de l'emploi a la charge. L'objectif commun est bien la montée en connaissances et en qualifications de nos demandeurs d'emplois ou des salariés qui souhaitent évoluer professionnellement afin de pouvoir satisfaire les métiers soumis à la protection de l'emploi local.

Enfin, outre la protection des activités professionnelles, en réalité, il s'agit davantage de promouvoir l'emploi local. En effet, cette protection ne doit pas être une finalité en soi,



mais bien l'affichage d'une préférence locale de certaines activités professionnelles. Cette protection doit inciter les demandeurs d'emploi du marché du travail local de se positionner sur ces métiers protégés qui leur sont réservés en priorité, de se former le cas échéant afin de leur permettre d'envisager d'occuper prioritairement ces emplois.

Cette 1^{ère} liste des activités professionnelles protégées est un appel, un message fort du Gouvernement et des partenaires sociaux, réunis, pour faire de l'emploi local un aboutissement partagé et réussi.

- MJP -

Subventions en faveur des associations sportives

Sur proposition du ministre de la Jeunesse et de la Prévention contre la délinquance, en charge des Sports, le Conseil des ministres a adopté l'octroi de subventions d'investissement d'un montant total de **1 144 800 Fcfp** en faveur de 2 associations :

- Association Aito Paea : 594 800 Fcfp ;
- Association District va'a de Raiatea : 550 000 Fcfp.

SERVICE DE LA COMMUNICATION
