



N° 31-2026

Document mis  
en distribution

Le 30 AVR. 2026

---

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

---

Enregistré au secrétariat général de l'assemblée le 30 AVR. 2026

## RAPPORT

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,

*présenté au nom de la commission de l'emploi et de la fonction publique,*

*par M<sup>mes</sup> Pauline NIVA et Vahinetua TUAHU,*

*Représentantes à l'assemblée de la Polynésie française,  
Rapporteuses du projet de loi du pays.*

---

Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 2259/PR du 9 avril 2026, le Président de la Polynésie française a transmis aux fins d'examen par l'assemblée 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.

## **I. Normes de référence en matière d'emploi local**

### **1. Fondement juridique**

L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) consacre le principe d'égal accès aux emplois publics, et dispose que « *tous les citoyens étant égaux à ses yeux [de la loi] 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* ».

La Constitution prévoit cependant la possibilité pour les collectivités d'outre-mer (article 74) et la Nouvelle-Calédonie, de prendre des « *mesures justifiées par les nécessités locales [...] par la collectivité 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 du statut de la Polynésie française détermine ainsi les conditions dans lesquelles des mesures de préférence locale peuvent être prises et dispose 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.*

*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. [...] ».*

Pour prendre des mesures de protection de l'emploi local, la loi organique se repose alors sur le critère principal de résidence, c'est-à-dire une « *durée suffisante* » d'installation sur le territoire, attestant d'un lien fort avec celui-ci. Pour la fonction publique, il est à noter le critère supplémentaire d'« *égalité de mérites* ».

La loi organique prévoit également que de telles mesures :

– « *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.* » ;

– et « *ne peuvent porter atteinte aux droits individuels et collectifs dont bénéficient, à la date de leur publication, les personnes physiques ou morales [...] qui exerçaient leur activité dans des conditions conformes aux lois et règlements en vigueur à cette date.* » ;

Enfin, les conditions d'application de ces mesures, dont la durée nécessaire à l'obtention du statut de résident, doivent être fixées par des lois du pays qui 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.* »

Il est utile de rappeler que la Polynésie française a pris des mesures de protection de l'emploi local dans le secteur privé, par la loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019<sup>1</sup>.

En Nouvelle-Calédonie, la protection de l'emploi local est assurée aussi bien dans le secteur privé<sup>2</sup> que dans le secteur public<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *Loi du pays n° 2019-30 du 5 novembre 2019 relative à la promotion et à la protection de l'emploi local*

<sup>2</sup> *Loi du pays n° 2010-9 du 27 juillet 2010 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi local*

<sup>3</sup> *Loi du pays n° 2016-17 du 19 décembre 2016 relative à la protection, à la promotion et au soutien de l'emploi pour l'accès aux fonctions publiques de Nouvelle-Calédonie*

## 2. État de la jurisprudence

Le Conseil d'État a eu l'occasion de se prononcer sur deux lois du pays que la Polynésie française a adoptées en 2009 pour protéger l'emploi local public<sup>4</sup> et privé<sup>5</sup>.

La juridiction a déclaré ces dispositifs illégaux. S'agissant des mesures pour la fonction publique, qui réservaient aux résidents 95 % des postes dans tous les cadres d'emploi de catégories D et C et une durée de résidence, le Conseil d'État a affirmé que les mesures doivent être prises sur des critères objectifs et rationnels, et « strictement nécessaires à la mise en œuvre de l'objectif de soutien de l'emploi local ».

### **II. Situation de l'emploi en Polynésie française**

Les mesures de protection et de promotion de l'emploi locale peuvent trouver à se justifier en Polynésie française compte tenu :

- de sa situation et son éclatement géographiques ;
- de l'étroitesse du marché local de l'emploi.

L'étude d'impact accompagnant la saisine de l'assemblée fournit des éléments contextuels pour illustrer ce dernier point.

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 2022<sup>6</sup>.

En 2025, le taux d'emploi se stabilise à 57,5 %. Il reste inférieur au taux d'emploi 2024 de France hexagonale (68,8%) et de Nouvelle-Calédonie (61%)<sup>7</sup>.

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 2017-2022<sup>8</sup> 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.

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.<sup>9</sup>

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)<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> [Texte adopté n° 2009-7 LP/APF du 19 mai 2009 de la loi du pays portant mesures d'application, dans la fonction publique de la Polynésie française, des dispositions de l'article 18 de la loi organique – Conseil d'État, 25 novembre 2009, n° 328776](#)

<sup>5</sup> [Texte adopté n° 2009-7 LP/APF du 19 mai 2009 de la loi du pays relative à la protection de l'emploi local dans le secteur privé – Conseil d'État, 25 novembre 2009, n° 329047](#)

<sup>6</sup> « 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) ;

<sup>7</sup> ISPF, Publication n° 1505 du 18 décembre 2025, Stabilité de l'emploi et diminution du nombre de demandeurs d'emploi en 2025

<sup>8</sup> Le recensement de la population en Polynésie française en 2022

<sup>9</sup> ISPF - Recensement de la population 2022 - Les migrations en Polynésie française (Publication n° 1418 du 23 janvier 2025)

<sup>10</sup> ISPF - Recensement de la population de Polynésie française en 2022 (Publication n° 1396 du 14 février 2024)

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 %<sup>11</sup>.

En 2025, les personnes détentrices *a minima* du baccalauréat demeurent mieux insérées que celles qui ne possèdent pas de diplôme. Le taux d'emploi des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de 83,9%<sup>12</sup>.

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 2020<sup>13</sup> 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.

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 française<sup>14</sup>, 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 Tubuai<sup>15</sup>.

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.

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 protégées<sup>16</sup> (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).

<sup>11</sup> ISPF - Enquête Emploi 2024, Champ : individus de 15 à 64 ans

<sup>12</sup> ISPF, Publication n° 1505 du 18 décembre 2025, Stabilité de l'emploi et diminution du nombre de demandeurs d'emploi en 2025

<sup>13</sup> « Bacheliers polynésiens et études supérieures » - Points études et bilans de la Polynésie française n° 1219, septembre 2020 – ISPF et INED

<sup>14</sup> « L'enseignement supérieur et la recherche en Outre-Mer – Polynésie française (exercices 2018-2024) », Rapport public thématique, Novembre 2024

<sup>15</sup> <https://www.upf.pf/fr/actualites/archipels-connectes-luniversite-dans-les-iles>

<sup>16</sup> 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

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'emploi<sup>17</sup>. Pour l'année 2024-2025, 243 filières ont été identifiées comme prioritaires pour un total de 417 bourses<sup>18</sup>.

### **III. Présentation du projet de loi du pays**

#### *1. Objectifs du projet de texte*

Le présent projet de loi du pays poursuit deux objectifs principaux au sein de la fonction publique de la Polynésie française :

– **protéger l'emploi local** au sein de la fonction publique de la Polynésie française, 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 ;

– **et promouvoir l'emploi local**, en renforçant notamment la politique de formation globale du Pays. Dans le cadre de la fonction publique en particulier, un 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.

Il est ainsi proposé 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.

À 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).

<sup>17</sup> Arrêté n° 680 CM du 16 mai 2024 modifié relatif aux bourses et allocations d'études et de formation

<sup>18</sup> 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

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, au Président de l'assemblée 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.

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.

## 2. Contenu du projet de texte

Le projet de texte contient 19 articles, répartis en 4 Titres.

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<sup>er</sup> 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 2019<sup>19</sup>, 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.

## 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 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 ;

<sup>19</sup> 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.

- 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.

Enfin, l'article LP. 19 fixe l'entrée en vigueur des mesures de protection prévues par le projet de texte, le mois qui suit la publication des arrêtés pris en conseil des ministres, lesquels seront réactualisés dans un délai maximum de 36 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du pays.

\*  
\* \*

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel a été consulté sur ce projet de texte et a rendu un avis favorable de principe, sous réserve d'observations et recommandations, le 3 mars 2026<sup>20</sup>.

\*  
\* \*

<sup>20</sup> [Avis n° 90/2026 CESEC du 3 mars 2026](#)

#### **IV. Travaux en commission**

Le présent projet de loi du pays a été examiné en commission de l'emploi et de la fonction publique le 28 avril 2026, en présence notamment de la ministre de la fonction publique.

Une présentation du dispositif, illustrée par des simulations concrètes, ont permis aux représentants présents d'être pleinement informés des mesures envisagées et des changements qui s'appliqueront aux différents recrutements dans la fonction publique du Pays.

Ainsi, à titre d'exemple, pour 152 postes d'attaché d'administration de catégorie A mis à concours avec un niveau de protection maximale (article LP 5), et dans l'hypothèse où le conseil des ministres n'aurait pas arrêté ce cadre d'emplois comme étant en tension (article LP 7), 137 postes minimum pourront être réservés aux résidents (10 ans de résidence, article LP 6), après modulation du seuil plancher de 60 % et 15 postes maximum pourront être ouverts aux non-résidents (soit 10 %). Il a été précisé que dans le cas où l'ensemble des postes ne serait pas pourvu, le recrutement d'agents non titulaires avec application des critères fixés à l'article LP 12 pour promouvoir et valoriser l'emploi local est possible, sans toutefois être une obligation.

Enfin, les formations continues au bénéfice des agents du Pays et le principe de promotion professionnelle pour garantir une évolution de carrière optimale ont fait l'objet d'échanges. À ce titre, et en parallèle du projet Peperu relatif à la restructuration de l'administration, le projet de texte prévoit de substituer au programme de formation biennale actuel, issu des besoins remontés par les services, un programme de formation triennal avec une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) adaptée notamment aux mutations et aux métiers émergents liés aux nouvelles technologies.

\*  
\* \*

*À l'issue des débats, 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 a recueilli un vote favorable unanime des membres de la commission.*

*En conséquence, la commission de l'emploi et de la fonction publique propose à l'assemblée de la Polynésie française, d'adopter le projet de loi du pays ci-joint.*

LES RAPPORTEURES

**Pauline NIVA**

**Vahinetua TUAHU**





---

# ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

---

## 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

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

---

*Travaux préparatoires :*

- Avis n° 90/CESEC du 3 mars 2026 du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
  - Arrêté n° 455 CM du 9 avril 2026 soumettant un projet de loi du pays à l'assemblée de la Polynésie française ;
  - Examen par la commission de l'emploi et de la fonction publique le mardi 28 avril 2026 ;
  - Rapport n° ..... du ..... de Mesdames Pauline NIVA et Vahinetua TUAHU, rapporteuses du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du ..... ;
-

## TITRE I - PRINCIPES GÉNÉRAUX

**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 présent article.

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<sup>er</sup>, 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 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 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général 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'INTÉGRATION**

**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, au Président de l'assemblée 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

*La secrétaire,*

*Le Président,*

Odette HOMAI

Antony GEROS