



HAL
open science

Indemnité d'éloignement et incitations sur le marché du travail : les récents débats polynésiens

Florent Venayre

► **To cite this version:**

Florent Venayre. Indemnité d'éloignement et incitations sur le marché du travail : les récents débats polynésiens. *Revue juridique, politique et économique de Nouvelle-Calédonie*, 2022, 40 (2022/2). hal-03835664

HAL Id: hal-03835664

<https://hal.science/hal-03835664>

Submitted on 1 Nov 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Indemnité d'éloignement et incitations sur le marché du travail :
les récents débats polynésiens**

Florent Venayre*

(Référence : Venayre F., 2022, « Indemnité d'éloignement et incitations sur le marché du travail : les récents débats polynésiens », *Revue Juridique, Politique et Economique de Nouvelle-Calédonie*, Vol. 40, n° 2022/2, pp. 58-64.)

A la surprise générale, la sénatrice, Mme Lana Tetuanui, a déposé le 8 août 2022 au Sénat une proposition de loi visant à demander la suppression de l'indemnité d'éloignement versée aux fonctionnaires d'Etat affectés en Polynésie française¹. Cette initiative, dont l'ambition affichée est de promouvoir l'emploi local, peut-elle réellement permettre d'atteindre le but recherché ?

To everyone's astonishment, Senator Lana Tetuanui, on 8 August 2022, tabled a bill in the Senate calling for the abolition of the remoteness allowance paid to state employees posted to French Polynesia. Can this initiative, whose stated ambition is to promote local employment, really achieve the desired goal?

1. Pourquoi avoir mieux rémunéré les fonctionnaires d'Etat en outre-mer ?

Depuis la loi n° 50-772 du 30 juin 1950, le législateur français a instauré (art. 2) « pour faire face aux sujétions particulières inhérentes à l'exercice de la fonction publique dans les

* Professeur en sciences économiques, UNIV. POLYNESIE FRANCAISE, GDI EA 4240, TAHITI, POLYNESIE FRANCAISE.

¹ Proposition de loi visant à supprimer l'indemnité d'éloignement des fonctionnaires de l'Etat affectés en Polynésie française, n° 865, 8 août 2022.

territoires d'outre-mer », un double complément de revenu pour les fonctionnaires civils de l'Etat affectés dans un territoire ultramarin. Le premier est un « *complément spécial proportionnel à la solde et fixé à un taux uniforme pour chaque territoire* » : c'est ce que l'on appelle la « sur rémunération », ou encore l'« indexation » des salaires. Le second est une « *indemnité destinée à couvrir les sujétions résultant de l'éloignement pendant le séjour et les charges afférentes au retour* ». C'est cette dernière que l'on appelle également la « prime d'éloignement » et qui correspond à cinq mois de salaire indiciaire brut (donc non indexé) par fraction de séjour d'un an. Elle ne peut être perçue que pendant quatre années, la dernière fraction étant conditionnée au départ du personnel concerné pour rejoindre une nouvelle affectation hors du territoire dans lequel il vient de servir.

Ces incitations financières sont censées permettre l'affectation de fonctionnaires d'Etat faisant défaut localement, de telle sorte que les administrations ultramarines de la fonction publique d'Etat ne soient pas sous-dotées par rapport à celles de la métropole ou à ce qui serait souhaitable pour assurer l'efficacité de leur fonctionnement. Mme Lana Tetuanui souhaite « *limiter l'immigration* » et considère que l'indemnité d'éloignement crée une trop forte attractivité. Le député, M. Moetai Brotherson, considère également que : « *nous, nous n'avons pas de mal à attirer, on va dire, les fonctionnaires. On s'en plaint parfois* » (Polynésie 1^{ère}, 5 septembre 2022). Pourtant cette très forte attractivité intrinsèque de la Polynésie reste à démontrer, du moins sur un plan général. A l'Université de la Polynésie française, par exemple, le nombre de candidatures reçues en réponse à la publication d'une offre d'emploi d'enseignant-chercheur est bien souvent très inférieur à celles que peuvent recevoir en moyenne les universités métropolitaines. Il arrive même que certains postes publiés ne puissent être pourvus, par défaut de candidatures suffisantes ou adaptées, ou alors qu'ils ne le soient qu'avec de grandes difficultés (publications multiples d'un même poste, par exemple)².

Indexation des traitements et indemnité d'éloignement constituent donc une forme d'incitation à la mobilité du facteur travail de façon à permettre que des postes de fonctionnaires qui risqueraient sinon de rester vacants dans les territoires ultramarins soient effectivement occupés. On retrouve une intention similaire à celle des mécanismes nationaux de défiscalisation, qui ont de leur côté pour ambition de permettre la mobilité du capital, en apportant une capacité de financement (de la métropole) vers les outre-mer (en besoin de financement extérieur compte tenu de la difficulté accrue à se procurer localement les fonds requis). Dans les deux cas, il s'agit ainsi de permettre une meilleure mobilité des facteurs de production dont les ajustements sont freinés par les petites tailles et les éloignements des territoires ultramarins.

S'agissant spécifiquement de la prime d'éloignement, l'exposé des motifs de la proposition de loi déposée par Mme Lana Tetuanui et soutenue par treize autres sénateurs indique que : « *aujourd'hui les fonctionnaires affectés dans les collectivités d'outre-mer ne voyagent plus en bateau à vapeur mais en avion* ». La proposition de loi justifie donc la demande de suppression par une forme d'obsolescence de l'indemnité actuelle qui proviendrait de l'amélioration des conditions de transport (un peu sur le modèle de l'ancienne prime charbon

² Bien entendu, les disciplines sont diversement affectées et les modes de publication des postes ont une influence significative sur les candidatures.

de la SNCF, aujourd'hui disparue). Mais à bien relire la justification de la prime d'éloignement fournie par la loi de 1950, et mentionnée ci-dessus, on voit que l'argument reste discutable : l'indemnité vise en effet « à couvrir les sujétions résultant de l'éloignement pendant le séjour et les charges afférentes au retour ». Or, depuis 1950, bien que les conditions de transport se soient considérablement améliorées, notamment vers les territoires très éloignés de la métropole comme la Polynésie française ou la Nouvelle-Calédonie³, il n'en reste pas moins que le transport (certes devenu aérien) représente encore une contrainte et un coût certains pour les personnels métropolitains affectés sur place (c'est-à-dire une « sujétion », selon les termes de la loi précitée de 1950).

2. Quels effets d'une éventuelle suppression de la prime d'éloignement ?

Comme l'a indiqué Mme Lana Tetuanui sur les réseaux sociaux, sa « démarche vise ainsi à tarir le flux d'affectation en Polynésie française de fonctionnaires dépourvus du CIMM⁴, à prioriser le retour de nos fonctionnaires polynésiens, et à encourager le recrutement local à compétences égales sur les postes laissés vacants »⁵. Il reste cependant à expliciter pour quels motifs la suppression de l'indemnité d'éloignement serait susceptible de soutenir les objectifs ainsi exposés par la sénatrice.

Rappelons tout d'abord que la fonction publique impose des recrutements sur concours. Il s'agit en l'occurrence d'un principe républicain d'égal accès des chances à l'emploi public. Cela renforce également le processus de sélection des fonctionnaires, permettant ainsi la création de corps administratifs compétents. Il n'est donc pas possible (ou souhaitable) d'y déroger. Ainsi, dès lors qu'aucun Polynésien ne serait en mesure de candidater sur un poste donné faute d'avoir obtenu le concours ou l'avancement requis, il deviendrait essentiel de pouvoir attirer une candidature extérieure au risque de voir diminuer la qualité effective du service public rendu aux Polynésiens en ne pourvoyant pas le poste concerné.

³ S'agissant de la Nouvelle-Calédonie, on se souvient de la description donnée pour le trajet Paris-Nouméa par Jacques Lafleur, lorsqu'il était enfant dans les années 1940 : « Il fallait aller jusqu'en Amérique. Traverser l'Amérique avec plusieurs escales et aller jusqu'à Hawaï. De Hawaï, il fallait se poser sur un atoll, Kanton Island. Ensuite il fallait rejoindre Nandi aux îles Fidji. De Nandi, il fallait aller à Suva en voiture, sept heures, et ensuite, aller de Suva à Nouméa en hydravion avec les vieux appareils à quatre moteurs qui se posaient dans la grande rade de Nouméa » (Kotra W., 2009, *Conversations calédoniennes. Rencontre avec Jacques Lafleur*, éditions Au Vent des Îles, Tahiti, p. 15).

⁴ Le CIMM, ou centre des intérêts matériels et moraux, peut être défini comme l'attachement à un territoire qui se construit au fil du temps (voir les notes annuelles du vice-rectorat de la Polynésie française relatives au CIMM). La reconnaissance de CIMM en Polynésie française permet aux fonctionnaires concernés de ne pas être soumis à la durée des séjours, c'est-à-dire d'être limités à deux contrats de deux années chacun (décret n° 96-1026 du 26 novembre 1996). L'instruction des dossiers de demande de reconnaissance ou de transfert de CIMM en Polynésie française repose sur des critères multiples : lieux de naissance et de scolarité de l'agent, lieu de naissance des enfants, biens fonciers en Polynésie française, durée des séjours en Polynésie française, liens maritaux ou de concubinage, etc. La condition préliminaire d'acceptation du dossier est qu'il soit complet, ce qui est régulièrement à l'origine du refus de l'administration, y compris au détriment de demandeurs originaires de la Polynésie française.

⁵ Compte Facebook de Mme Lana Tetuanui.

Rappelons également que l'indemnité d'éloignement peut être perçue dès lors que la mutation en Polynésie française (ou dans un autre territoire ultramarin) implique un « *déplacement effectif pour aller servir en dehors du territoire dans lequel est situé le centre de ses intérêts matériels et moraux* » (décret n° 96-1028 du 27 novembre 1996, art. 2). Cela a deux conséquences. La première est qu'un fonctionnaire Polynésien qui serait en poste en métropole et souhaiterait regagner la Polynésie française serait bénéficiaire de la prime uniquement s'il n'a pas son CIMM situé en Polynésie française. La seconde est qu'un primo recrutement à Tahiti d'un nouveau fonctionnaire Polynésien ne donne pas lieu à versement de la prime, tandis qu'un nouveau fonctionnaire originaire de métropole mais affecté à Tahiti dès son recrutement peut y prétendre⁶.

On peut ainsi noter que la prime d'éloignement ne nuit pas a priori à l'affectation des Polynésiens à Tahiti ou dans les îles. Si l'on considère le strict intérêt financier de l'Etat, c'est même le contraire qui se produit. La mutation en Polynésie française d'un fonctionnaire dont le CIMM se trouve en métropole implique ainsi le versement de l'indemnité. A l'issue des quatre années du contrat maximal autorisé (un séjour de deux ans renouvelable une fois), le fonctionnaire regagne la métropole après avoir perçu les quatre fractions de la prime. Il peut alors être remplacé par un nouveau fonctionnaire en provenance de métropole, qui percevra lui aussi la prime durant quatre années. Ainsi, dans cette hypothèse d'un poste qui serait pourvu par un agent issu de la métropole, l'Etat doit compléter la rémunération d'un fonctionnaire de cinq mois de salaire brut métropolitain par année de service effectuée en Polynésie, ce qui représente un surcoût budgétaire non négligeable.

A l'inverse, si c'est un fonctionnaire Polynésien qui est affecté à Tahiti, il ne percevra pas de prime d'éloignement si son CIMM est situé en Polynésie. Si son CIMM se situe ailleurs (par exemple en métropole), il ne percevra la prime que pour trois fractions de séjour (puisque'il ne quittera pas la Polynésie au bout de sa quatrième année si son CIMM a alors été transféré en Polynésie). Durant les années ultérieures au cours desquelles il demeurera en poste, s'il le souhaite, aucune autre indemnité ne lui sera ensuite versée. Pour l'Etat, le recrutement ou l'affectation à Tahiti ou dans les îles d'un fonctionnaire dont le CIMM est situé en Polynésie française représente donc une diminution sensible du coût salarial. L'indemnité d'éloignement apparaît donc, contrairement aux idées préconçues, comme une incitation financière pour l'Etat à recruter et affecter en Polynésie française des agents originaires du territoire plutôt que des agents en provenance de la métropole (ou d'autres outre-mer).

Relevons enfin que la prime d'éloignement, lorsqu'elle est versée, l'est à des fonctionnaires qui vivent en Polynésie, qu'ils y soient nés ou pas, si leur CIMM se situe ailleurs. Bien entendu, rien ne les oblige formellement à la dépenser, mais ils peuvent (et doivent sans doute) le faire, au moins partiellement. Il s'agit donc de montants financiers qui abondent l'économie locale, soutenant l'activité des entreprises polynésiennes et la création d'emploi local (notamment dans le secteur privé), sans aucune pression fiscale induite pour les Polynésiens (les primes provenant du budget de l'Etat). C'est un élément qui, dans les débats, n'a notamment pas échappé à M. Patrick Galenon, secrétaire général de la CSTP-FO, qui a

⁶ En revanche, ses frais d'installation et de transport ne seront pas pris en charge puisqu'il n'était pas préalablement en poste dans la fonction publique.

déclaré que « *quand ces gens viennent avec leurs avantages, ils dépensent ici, ça fait tourner l'économie du Pays* » (Tahiti Infos, 5 septembre 2022), allant en conséquence jusqu'à qualifier de « *ridicule* » l'idée de la suppression de l'indemnité d'éloignement (Radio 1, 13 septembre 2022).

3. Quelques chiffres illustratifs (à considérer avec grande précaution)

Une question d'intérêt serait de savoir ce que représente réellement l'indemnité d'éloignement dans le dispositif des affectations de fonctionnaires d'Etat en Polynésie française, mais nous ne disposons pas de chiffres publics précis. Selon Polynésie 1^{ère}, « *9 000 fonctionnaires [seraient] concernés dont des Polynésiens* » (5 septembre 2022), mais ce nombre ne saurait être considéré comme celui des individus qui perçoivent effectivement la prime d'éloignement. Tout au plus s'agit-il d'un chiffrage approximatif des bénéficiaires potentiels, c'est-à-dire de l'ensemble des fonctionnaires civils de l'Etat qui servent en Polynésie française.

Le dernier rapport annuel de l'IEOM sur l'économie de la Polynésie française (voir tableau 1) indique en effet que pour l'année 2021, un peu plus de 10 000 personnels sont rémunérés par l'Etat, dont environ 8 100 civils (un chiffre en légère baisse par rapport aux années précédentes).

Personnels rémunérés par l'État						
	2017	2018	2019	2020	2021	Variations 2021/2020
Forces armées ⁽¹⁾	2 017	1 958	2 006	2 076	2 261	8,9%
Personnel civil ⁽²⁾	8 332	8 359	8 315	8 329	8 108	-2,7%
Total	10 349	10 317	10 321	10 405	10 369	-0,3%

(1) Militaires dont RSMA
 (2) Y compris personnels civils des Forces armées.

Source : Haut-Commissariat

Tab. 1 : Extrait du Rapport annuel 2021 de l'IEOM pour la Polynésie française (p. 36)

Pour autant, cette évaluation ne permet pas de savoir combien d'entre eux bénéficient de l'indemnité d'éloignement. Il est en effet bien évident que seule une partie de ces fonctionnaires peut prétendre percevoir cette prime. Mme Lana Tetuanui a déclaré : « *On se plaint tous ici que beaucoup, beaucoup de nos postes de travail, mais tous corps d'Etat confondus, sont occupés par des métropolitains. On parle d'océanisation des cadres, voilà la raison pourquoi j'ai voulu déposer cette proposition de loi* » (Polynésie 1^{ère}, 4 septembre 2022). Une appréciation qui laisse penser qu'une part importante des postes de fonctionnaires d'Etat serait occupée par des agents en provenance de métropole et bénéficiaires de l'indemnité d'éloignement, mais qui n'est cependant pas étayée par des informations précises

et fiables. Or, il est très compliqué de quantifier le phénomène à partir des données publiquement disponibles, puisque nous ne disposons notamment pas de statistiques ethniques qui permettraient de lever le voile sur la part des postes de fonctionnaires d'Etat occupés par des agents originaires ou non de la Polynésie française.

Ce qu'il est néanmoins possible d'effectuer – en dépit des limites importantes d'un tel raisonnement –, c'est d'utiliser les données du dernier recensement de la population (2017), qui font apparaître le lieu de naissance des résidents de Polynésie française⁷. Mais le problème est toutefois que si les données accessibles en ligne sur le site de l'ISPF⁸ peuvent permettre une détermination approximative des personnels de la fonction publique, elles sont insuffisantes pour isoler les seuls fonctionnaires d'Etat des autres agents publics. Le tableau 2 retient, parmi la nomenclature des emplois de l'ISPF, sept catégories distinctes dont on peut considérer qu'elles permettent de couvrir correctement l'ensemble de la fonction publique présente en Polynésie française (et dont la fonction publique d'Etat n'est cependant qu'un sous-ensemble). Cela représente alors 26 842 personnes (soit près de 29 % des actifs occupés). Parmi les individus ainsi retenus, un peu plus de 20 000 d'entre eux sont nés en Polynésie française, c'est-à-dire les trois quarts de l'effectif total.

	Nombre d'agents	Dont nés en PF	Proportion
Cadres de la fonction publique	1 915	1 125	59%
Professeurs, professions scientifiques	2 649	1 106	42%
Instituteurs et assimilés	3 387	2 425	72%
Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé et du travail social	3 442	1 939	56%
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	1 196	918	77%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	8 930	8 414	94%
Policiers et militaires	5 323	4 078	77%
	26 842	20 005	75%

Tab. 2 : Evaluation et origine des agents publics présents en Polynésie française (2017)

Comme on peut aisément le comprendre, cette évaluation reste très approximative et elle ignore beaucoup d'aspects qui sont pourtant d'intérêt face aux débats soulevés. Elle ne tient par exemple pas compte des Polynésiens « de souche » qui seraient nés à l'extérieur de la Polynésie française (en raison notamment de parents exerçant une activité professionnelle en métropole, dans d'autres outre-mer ou à l'étranger). L'évaluation ne tient pas non plus compte des conjoints non natifs de Polynésiens, ou encore de « Polynésiens d'adoption » qui bien que nés ailleurs, vivent en Polynésie de très longue date (et qui pourraient ainsi avoir la reconnaissance de leur CIMM en Polynésie française).

Enfin, l'ensemble des agents de la fonction publique est ici amalgamé. Or, un certain nombre de postes de la fonction publique non étatique (et donc ne donnant pas lieu au versement de

⁷ On relèvera néanmoins que la notion de « droit du sol » ne correspond pas à la culture polynésienne qui préfère une « *conception ethnique de l'identité, liée à l'origine* » (voir : Saura B., 2008, *Tahiti Mā'ohi – Culture, identité, religion et nationalisme en Polynésie française*, éditions Au Vent des Îles, pp. 120-124).

⁸ Institut de la statistique de la Polynésie française.

l'indemnité d'éloignement) sont également occupés par des résidents non originaires de la Polynésie française. S'ajoute à cela que, parmi les fonctionnaires d'Etat et comme cela a été vu ci-dessus, nombre d'agents ne sont pas concernés par la prime d'éloignement, soit que leur CIMM se situe en Polynésie française, soit que leur affectation aille au-delà de quatre années (comme les magistrats, les chercheurs ou les enseignants-chercheurs). Ainsi, si les informations fournies ici ne permettent pas d'identifier précisément les personnels concernés par l'indemnité d'éloignement, elles incitent tout au moins à la prudence dans l'appréhension de son impact sur l'attractivité de la Polynésie française et plus encore de l'influence qu'elle pourrait avoir sur l'emploi local. On précisera à cet égard que la fédération générale des fonctionnaires Force Ouvrière estime à 300 les Polynésiens qui exercent en métropole, toutes administrations confondues (TNTV, 9 septembre 2022). Un « vivier » de fonctionnaires originaires de Polynésie qui ne serait donc pas d'une ampleur suffisante à répondre aux besoins des postes de la fonction publique d'Etat qui seraient actuellement occupés par des agents publics en provenance de la métropole ou d'autres outre-mer, même si ces 300 fonctionnaires souhaitaient tous être mutés en Polynésie française et que les postes susceptibles de les accueillir existaient effectivement. Ainsi, la question de l'indemnité d'éloignement – et son « attractivité » supposée – semblerait devoir être dissociée de la question débattue de longue date qui est celle de la promotion de l'emploi local. Cela est d'autant plus vrai si l'on considère son effet indirect sur l'emploi, puisqu'une partie au moins des primes versées est dépensée localement, soutenant donc l'activité des entreprises polynésiennes. La CSTP FO évalue à 9 ou 10 milliards de Fcfp environ le montant total de ces indemnités d'éloignement (Tahiti Infos du 8 septembre 2022, Radio 1 du 13 septembre 2022)⁹. De plus, ces indemnités sont assujetties à la CST (contribution de solidarité du territoire) et participent donc, qu'elles soient ou non dépensées localement, à financer la PSG (protection sociale généralisée).

4. La réciprocité voulue par les syndicats : une option crédible ?

Les syndicats se sont rapidement opposés à la proposition de loi de Mme Lana Tetuanui, puis des échanges ont pu avoir lieu, qui feront peut-être évoluer les intentions initiales (Tahiti Infos, 8 septembre 2022 et Radio 1, 9 septembre 2022). Pour les syndicats, même en poursuivant un objectif de promotion de l'emploi local, la prime d'éloignement ne devrait pas être supprimée, ce qui rejoint l'analyse économique que nous venons de mener. Leur souhait est plutôt de voir adopter une forme de réciprocité de l'indemnité. Ainsi, leur revendication consiste à demander que la prime d'éloignement puisse s'appliquer aux fonctionnaires Polynésiens qui sont affectés en métropole, et pas seulement aux agents en provenance de métropole (ou des autres territoires ultramarins) et qui sont affectés en Polynésie française.

Bien qu'il s'agisse là d'une revendication de nouveaux droits pour laquelle les syndicats sont tout à fait légitimes et dans leur fonction sociale, c'est avant tout une requête politique que

⁹ Sans expliquer toutefois comment un tel montant est évalué.

chacun pourra décider de soutenir ou non, selon ses propres sympathies. Ce qui nous intéresse ici, sans jugement de valeur, est l'appréhension de la faisabilité de cette revendication des syndicats.

Tout d'abord, cette demande pose la question de l'inclusion dans le dispositif souhaité d'autres outre-mer : reconnaître une réciprocité de l'indemnité d'éloignement pour les agents Polynésiens affectés en métropole impliquerait de l'étendre aux agents originaires des autres territoires ultramarins qui se trouveraient dans des situations similaires. La Nouvelle-Calédonie bénéficie par exemple d'un montant de l'indemnité d'éloignement identique à celui de la Polynésie française (soit cinq mois de traitement indiciaire brut). La collectivité de Wallis-et-Futuna, quant à elle, voit sa prime s'élever à 9 mois de traitement indiciaire brut¹⁰. Si une suite favorable devait être donnée à la revendication des syndicats polynésiens, il est fort probable que les autres outre-mer concernés demanderaient eux aussi à pouvoir en être bénéficiaires. Le périmètre de la mesure dépasserait donc celui de l'actuel débat polynésien.

Ensuite, dans l'hypothèse où la demande des syndicats serait satisfaite, le versement de l'indemnité d'éloignement de fonctionnaires Polynésiens affectés en métropole serait conditionné à la reconnaissance de leur CIMM en Polynésie française. Si ce point semble a priori ne pas soulever de difficulté particulière s'agissant d'agents originaires de la Polynésie, des cas concrets de refus de CIMM opposés à des Polynésiens ou à leurs conjoints montrent que toutes les difficultés rencontrées pourraient ne pas être résolues par le nouveau dispositif réclamé par les syndicats.

Enfin, la demande des syndicats soulève une autre interrogation quant à la justification même de l'existence de l'indemnité d'éloignement. Comme nous l'avons vu, l'intention initiale du législateur, avec la mise en œuvre de cette prime, semble avoir été de répondre à un défaut de motivation pour assurer les mobilités de fonctionnaires nécessaires au bon fonctionnement des services administratifs de l'Etat en Polynésie française (notamment). Sans doute le renforcement de l'attractivité des demandes de mutations s'imposait-il plus encore il y a quelques décennies, où les conditions de transport étaient moins favorables que de nos jours, mais il n'en reste pas moins qu'il n'est pas toujours, encore aujourd'hui, facile de solliciter les candidatures souhaitées sur les postes vacants. Ainsi, dans le cas de fonctionnaires métropolitains venant exercer temporairement en Polynésie française, l'indemnité d'éloignement répond à la nécessité d'éviter que certains postes vacants ne soient pas pourvus, car il en résulterait un sous-effectif d'agents administratifs et une baisse induite de la qualité du service public de l'Etat en Polynésie française. Il n'est cependant pas immédiat que le raisonnement puisse être inversé dans le cas de fonctionnaires Polynésiens partant exercer quelques années en métropole, la question étant alors moins celle d'éviter une dégradation du service public métropolitain que de permettre aux personnels Polynésiens concernés de pouvoir envisager des perspectives de carrière plus intéressantes, soit en métropole, au moins dans un premier temps, soit à terme en Polynésie française.

En tout état de cause, la proposition de loi portée par Mme Lana Tetuanui se heurte à un déficit d'information concernant le nombre de bénéficiaires de l'indemnité d'éloignement,

¹⁰ Art. 3 du décret n° 96-1028 du 27 novembre 1996 précité.

l'ampleur des montants alloués, la capacité éventuelle à pourvoir les postes concernés par des agents Polynésiens qualifiés, etc. S'agissant d'un sujet que l'on souhaite lier à la délicate question de l'emploi local, il serait pourtant important de pouvoir fonder les nécessaires échanges sur des chiffres fiables et documentés, afin d'éviter que les préjugés ne l'emportent sur la sérénité. Si cela est souhaitable d'une façon générale, cela l'est sans doute plus particulièrement dans une période où les difficultés (crise sanitaire puis économique, forte inflation) ont déjà naturellement tendance à mettre à mal la cohésion sociale, voire ethnique.

* *

*