

Edito : "YES, WE CAN"

C'est une extraordinaire démonstration de maîtrise, de sérénité face à une situation de crise, de capacité à vous mettre tout de suite dans l'avenir, dans le projet, qui ressort de votre discours d'investiture, M. le Président des Etats-Unis.

Toute proportion gardée entre votre pays et notre petite Polynésie, nous ne pouvons rester indifférents à vos propos en matière de gouvernance et de relance économique tant ils ont matière à pouvoir être appliqués sur notre fenua.

En effet, nous aimerions tant que nos hommes politiques soient enfin animés d'une réelle volonté d'agir au lieu de se livrer au jeu du conflit permanent et de la discorde, qu'il soit mis une bonne fois pour toute, un terme à l'immobilisme et à la protection d'intérêts étroits. Sur ce point, nous partageons votre point de vue : il importe que la gestion des deniers publics soit rigoureuse et transparente. Il y va de notre confiance envers nos gouvernants.

Ici aussi, « l'état de l'économie réclame des gestes audacieux et rapides ». Une relance par l'investissement permettra de pérenniser des emplois et d'en créer de nouveaux, de jeter les fondations d'une nouvelle croissance. Pour cela, il nous apparaît primordial que le budget du pays soit rapidement voté afin que soit lancée la commande publique. Il est également indispensable que la loi de pays relative à la défiscalisation des investissements pour 2009 soit adoptée dans les meilleurs délais et que soit permis à la commande privée de pouvoir compléter les effets de la commande publique. En revanche, ces dispositions ne doivent pas occulter la nécessité que soient mises en œuvre des mesures d'urgence pour soutenir les entreprises en réelles difficultés afin de leur permettre de pouvoir franchir le cap des douze prochains mois qui s'annoncent très difficiles.

M. OBAMA, vous avez commencé d'écrire une nouvelle page de l'histoire du monde et vous pouvez en être fier. Nous souhaitons, quant à nous, sortir au plus vite de la crise présente et écrire à notre tour une nouvelle page d'un développement économique durable et harmonieux de ce pays.

Nous en sommes convaincus : nous le pouvons. Alors, que chacun assume ses responsabilités, passons à l'action !

Bruno BELLANGER
Président

ACTUALITES LOCALES ET NATIONALES

Rencontre
au
sommet

Le président Gaston TONG SANG a souhaité rencontrer les représentants des organisations patronales le 15 janvier 2009 à l'occasion des traditionnels échanges de vœux pour la nouvelle année. Si le vote du budget du pays est apparu comme un souhait immédiat pour tous les participants à cette rencontre, le président du CEPF a pour sa part invité les différentes composantes politiques locales à trouver la voie de la conciliation afin de mettre fin à l'instabilité politique qui nuit grandement à toute sérénité en matière de développement économique. Il a par ailleurs été évoqué la déception des employeurs quant aux suites données aux réflexions relatives au pacte économique et social ainsi que leurs inquiétudes de voir la réforme de la Protection sociale généralisée déboucher sur une fusion des trois régimes actuels et qui se ferait au détriment du régime général des salariés. En revanche, l'intention du président du pays de créer une commission d'aide aux entreprises en difficulté (CAED) et la possibilité d'une prise en charge financière partielle par le pays de la réduction du temps de travail ont été accueillies favorablement.

Commentaires : Après avoir attiré l'attention du gouvernement à plusieurs reprises sur la nécessité de réduire les charges d'exploitation des entreprises en cette période difficile pour l'économie locale, le CEPF se félicite de la décision prise en conseil des ministres du 21 janvier 2009 de répercuter la baisse du prix des hydrocarbures sur le prix de l'électricité et de certains carburants professionnels dès le mois de février prochain.

En revanche, si le CEPF cautionne la création d'une commission de soutien aux entreprises en difficulté, il émet des doutes quant à son efficacité. En effet, s'agissant d'une mesure anti crise devant répondre à des situations d'urgence, le CEPF s'interroge sur la réactivité de cette commission au vu de sa composition (13 membres) et de la lourdeur administrative des procédures prévues pour ses actions.

KEZAKO

Chers lecteurs, les débuts d'année étant propices à de bonnes résolutions, nous tacherons désormais de vous dévoiler dans cette nouvelle rubrique de notre Lettre, les plus belles bourdes et inepties émises par nos dirigeants à l'encontre du monde des entreprises et économique.

La première de celles-ci a pour titre : « Un petit jeu auquel il est donc bien dangereux de jouer... ».

Depuis 2004, le pays est réputé avoir compétence en matière de droit des assurances. Dans ce cadre, cette responsabilité est particulièrement lourde et risquée puisqu'elle concerne l'agrément et le contrôle des compagnies d'assurances exerçant dans le pays, autrement dit l'autorisation donnée à une compagnie d'assurances de commercialiser des produits en assurance des personnes et/ou en assurance des biens et responsabilités. Ce rôle est dévolu pour la métropole et les DOM au Comité des Entreprises d'Assurances (CEA).

En métropole ainsi que dans les DOM, et comme dans tous les pays développés, cette activité est par ailleurs particulièrement surveillée et réglementée, les pouvoirs publics exigeant notamment des niveaux importants de fonds propres afin de garantir la sécurité des opérations destinées à assurer le public, ces obligations faisant l'objet de contrôles permanents des autorités de surveillance (assurés par l'Autorité de Contrôle des Assurances et Mutuelles - ACAM en métropole/DOM). Il est important de préciser que ces obligations sont issues de textes légaux, notamment au travers du Code des Assurances. C'est donc une lourde responsabilité qui n'est pas sans conséquence pour l'autorité publique en cas de défaillance de l'opérateur. En début d'année 2008, profitant du flou concernant l'identité de l'autorité publique chargée de l'agrément et du contrôle, une société a ouvert boutique à Papeete en tant que compagnie d'assurances aussi simplement que s'il s'agissait d'un snack et tout particulièrement en s'affranchissant des contraintes légales concernant les conditions d'agrément de cette activité particulièrement sensible et réglementée. Ces règles à peu près similaires dans tous les pays développés s'appliquaient jusqu'alors à tous les opérateurs exerçant en Polynésie. Le Service des Affaires Economiques (SAE) prit alors le dossier à bras le corps, en rappelant les règles issues du code des assurances en vigueur en Polynésie et en demandant notam-

ment aux responsables de cette société les éléments constitutifs du dossier d'agrément. Parallèlement, le Président du Territoire, sur recommandation du SAE demandait l'assistance des services compétents en métropole et, dans un courrier adressé au tribunal administratif, sollicitait l'avis de ce dernier estimant que, pour l'instant, les conditions n'étaient pas réunies pour que le pays exerce cette compétence, le transfert des ressources pour l'exercer n'ayant pas encore été effectué entre l'Etat et le pays (autre condition au transfert effectif de la compétence Droit des Assurances).

Mais, coup de théâtre... Le Président du pays qui d'un côté demandait au tribunal administratif de confirmer qu'il n'avait pas pour le moment les moyens d'instruire et de donner l'agrément, donnait de l'autre côté et contre toute attente un agrément « provisoire » à la dite société. Cette décision est d'autant plus surprenante que le Service des Affaires Economiques n'a pas encore reçu le moindre élément constitutif du dossier d'agrément demandé maintes fois aux responsables de cette société. Il y a lieu de s'interroger sur cette volte face présidentielle, et surtout sur la contradiction évidente entre la démarche cohérente initialement entreprise et cette dernière décision particulièrement surprenante. Peut-être faut-il chercher les raisons ailleurs et notamment du côté des jeux d'influence politique ?

Plus grave, en Polynésie Française, et jusqu'à présent, en cas de défaillance d'une des compagnies bénéficiant d'un agrément, c'était le fonds de garantie qui avait vocation à intervenir. La situation créée par l'agrément de cette nouvelle société en dehors de toute règle prudentielle fait désormais exception. En conséquence, c'est le pays qui sera désormais en première ligne et risque de devoir assumer seul le passif né des engagements acceptés par cette société si cette dernière devenait défaillante. Dans le contexte économique actuel, et devant les difficultés rencontrées pour équilibrer le budget du Pays, il est évident que la défaillance d'une société « fantôme » pourrait avoir des conséquences fort préjudiciables pour l'ensemble des acteurs du marché des assurances, partenaire indispensable des particuliers mais aussi des entreprises.

Mais il est vrai que les décideurs politiques du moment ne sont jamais les payeurs de demain ...

DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Veille sociale

L'entreprise, et particulièrement dans les PME/TPE, constitue un microcosme où tout se sait et où les traitements individuels et différenciés peuvent susciter jalousies et discordes, à même de constituer un risque social. Celui-ci peut également trouver son origine dans des dysfonctionnements internes, des déficiences d'organisation ou de management.

Si les indicateurs du climat social de l'entreprise sont souvent très visibles, ils peuvent passer inaperçus par faute d'y accorder un minimum d'attention. Ainsi, parmi les indicateurs du climat social qui doivent susciter une mise en alerte, citons :

- une augmentation anormale des absences (maladies, absences injustifiées,...),
- Une utilisation anormale ou atypique des heures de délégation,
- La multiplication des fautes et/ou la croissance des accidents de travail,
- Une perte de productivité,
- Un taux de participation aux élections plus important que lors des élections antérieures,
- La nature des questions ou points soulevés par les représentants des salariés ou par les salariés et la redondance de celles-ci.

Par ailleurs, toutes les évolutions ou changements dans la vie de l'entreprise peuvent devenir un motif de conflit faute d'une information ou d'une préparation suffisante. Parmi les sujets les plus sensibles, citons :

- la cohérence salariale et hiérarchique,
- L'embauche et l'emploi local,
- Les augmentations de salaire,

- Les conditions de travail,
- La sécurité pour certains secteurs,
- Les changements dans la Direction de l'entreprise,
- Les usages, surtout lorsqu'ils sont appliqués différemment en fonction des salariés.

Une bonne communication interne constitue une première arme de prévention envers un risque social. Il est en effet important de communiquer avec ses salariés ou avec leurs représentants lorsqu'ils existent. Ce n'est pas parce que l'on n'a pas de représentants du personnel que l'on est à l'abri des problèmes. Dans certains cas, il est même plus facile de régler les difficultés avec un ou des représentants qu'avec l'ensemble des salariés.

Il est d'autre part important de conserver la maîtrise de la communication interne. Ainsi, dans le cas où l'entreprise a des représentants du personnel, elle devra veiller à communiquer par ses propres moyens, en plus de l'information véhiculée par ces représentants.

A titre de recommandations :

- l'effectif de l'entreprise n'est pas une excuse pour ne pas communiquer avec les salariés,
- La communication interne peut se faire de plusieurs manières: réunions informelles, briefing et débriefing, journal interne, entretien avec les salariés, entretien avec le management intermédiaire,
- L'entretien individuel au moins une fois par an : qu'il soit obligatoire ou non, cet entretien est le minimum à mettre en place.

Néanmoins, communiquer avec ses salariés n'est pas suffisant, il convient également de les écouter

et de les valoriser. La reconnaissance est un des cinq besoins fondamentaux humains : cela fait plaisir et ne coûte rien.

Il est également bon pour l'employeur, comme pour le salarié, de conserver certaines traces de discussions ou de négociations de manière écrite. Plus l'entreprise est « à risque », plus il faut se prémunir en instaurant notamment :

- des comptes rendus de rencontre,
- Des fiches annuelles d'évaluation,
- Des PV de réunions avec les représentants du personnel,
- Un recensement des événements inhabituels dans l'entreprise.

En matière d'écoute et de contact, le management intermédiaire est une source importante d'information sur les relations sociales dans l'entreprise et doit être formé pour être un véritable contact entre les salariés et la direction.

La formation des salariés constitue également un rempart contre le risque social. Ceci est d'autant plus vrai que les représentants des salariés, qui, comprenant mieux leur rôle, ne feront plus (ou moins) de demandes farfelues.

Enfin, partant du principe qu'il ne faut jamais rester sans rien faire, il est conseillé de traiter dans les meilleurs délais les demandes inscrites au cahier de revendications et de laisser des traces écrites. Si ce cahier de revendications est déposé par un syndicat présent dans l'entreprise, le traiter avec les représentants des salariés, assistés si besoin d'un membre de leur syndicat. S'il est déposé par un syndicat non présent dans l'entreprise, il est tout de même conseillé de lui adresser une réponse écrite.

Lu dans le JOPF**JOPF n° 2 NS du 6 janvier 2009**

Loi du pays n° 2009-01 du 6 janvier 2009 portant diverses mesures fiscales à l'importation et à l'exportation pour l'année 2009.

JOPF n° 2 du 8 janvier 2009

Arrêté n° 1946 CM du 26 décembre 2008 portant modification de l'arrêté n° 740 CM du 12 juillet 1996 modifié fixant la liste des organismes nuisibles, des végétaux et produits végétaux susceptibles de véhiculer des organismes nuisibles ont l'importation en Polynésie française est interdite ou autorisée sous certaines conditions.

DEMANDES ET OFFRES D'EMPLOI**DEMANDES D'EMPLOI**

REF 54/08 : JF, Ingénieur d'Etudes en Chimie et Microbiologie de l'Eau. Recherche un poste en laboratoire idéalement. Expérience en qualité (mise en place de procédures en vue de l'accréditation COFRAC). Disponibles pour tous renseignements complémentaires.

REF 01/09 : H, 45 ans, Niveau terminale G3 (Gestion des entreprises PME/PMI), diplômes militaire en logistique/gestionnaire de stocks (VAE équivalent BTS Gestion des entreprises). 27 ans d'exp. dans nombreux postes à responsabilité : chef de personnel, gestion des stocks, technicien supérieur de méthodes et d'exploitation logistique, RH (suivi des personnels, entretien d'embauche, contrats).

REF 02/09 : Officier supérieur, 51 ans, breveté Ecole de guerre, titulaire de deux masters (DEA Analyse des organisations- IEP Paris et DESS Management des RH - IAE Paris), cherche en vue reconversion à partir de l'été 2009, poste de secrétaire général, DRH ou chargé de mission (CDD ou CDI) en NC ou en PF.

OFFRES D'EMPLOI**REF 01/09**

SOCIETE DE COMMERCE recherche :

Chef Comptable (CDI)**Poste à pourvoir à compter de mars 2009**

Profil : de formation BTS comptabilité minimum, doté(e) d'une expérience de 4 à 5 ans, vous disposez idéalement d'une expérience en révision comptable au sein d'un cabinet. Vous êtes organisé(e), méthodique et dynamique. Vous disposez d'une première expérience en management d'équipe et maîtrisez l'outil informatique. La connaissance du logiciel SAGE est indispensable.

Responsable Ressources Humaines (CDI)**Poste à pourvoir à compter du mois d'avril 2009**

Profil : diplômé(e) de l'enseignement supérieur, vous disposez d'au minimum de 2 ans d'expérience en gestion du personnel. Vous maîtrisez le droit du travail Polynésien et les outils informatiques (Word, Excel, Outlook et un logiciel de paie). Rigoureux(se), vous êtes doté(e) d'un bon relationnel et avez le sens de la communication.

DONNEES ECONOMIQUES**EVOLUTION DE L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION DU MOIS DE DECEMBRE 2008 - BASE 100 DECEMBRE 2007**

	2007							2008			Variations en %		
	Dec	Jul	Aou	Sep	Oct	Nov	Dec	Sur 1 mois	Depuis le 1er janvier	Glisse sur 12 mois			
Indice général	100,00	103,79	103,07	103,14	103,24	102,94	103,43	0,5	3,4	3,4			
Produits Aliment. et boissons non alcool.	100,00	104,39	105,50	105,34	104,77	104,36	104,51	0,1	4,5	4,5			
Boissons alcoolisées, tabac	100,00	100,84	100,74	101,51	101,68	101,88	101,73	-0,2	1,7	1,7			
Articles d'habillem. et articles chaussants	100,00	96,84	96,61	95,60	94,32	95,25	95,64	0,4	-4,4	-4,4			
Logement, eau, électricité, gaz	100,00	103,80	103,77	103,44	103,51	103,65	103,63	0,0	3,6	3,6			
Ameublement, équipement ménager	100,00	99,03	98,65	98,89	98,12	98,50	98,55	0,1	-1,5	-1,5			
Santé	100,00	99,72	99,72	99,43	99,57	99,57	99,57	0,0	-0,4	-0,4			
Transports	100,00	108,38	103,20	102,64	103,71	101,60	103,99	2,4	4,0	4,0			
Communications	100,00	110,52	110,46	110,43	110,42	110,44	110,28	-0,1	10,3	10,3			
Loisirs et culture	100,00	100,00	99,92	99,82	101,19	102,56	102,72	0,2	2,7	2,7			
Enseignement, Education	100,00	100,00	100,00	110,06	110,06	110,06	110,06	0,0	10,1	10,1			
Hôtellerie, cafés, restauration	100,00	101,41	102,27	103,72	103,74	103,98	104,02	0,0	4,0	4,0			
Autres biens et services	100,00	100,45	100,15	101,32	101,36	101,19	101,17	0,0	1,2	1,2			

Source ISPF — Indice des prix à la consommation, nomenclature COICOP

Le taux d'intérêt légal est à 3,99 % (JORF du 23/02/2008)

Valeur du S.M.I.G pour compter du 01/09/08 : mensuel : 145 306 F CFP (pour 169 heures) - horaire : 859,80 F CFP

Arrêté n°1125CM du 14 août 2008 - JOPF n° 39 NS du 19 août 2008

Conseil des Entreprises de Polynésie française

Immeuble FARNHAM 1er étage - rue CLAPPIER - BP 972 - 98 713 PAPEETE

Tél : 54 10 40 - Fax : 42 32 37 - Adresse Email : cepf@cepf.pf - site Web : www.cepf.pf

Bimensuelle, la « Lettre des Employeurs » est réalisée par le comité de rédaction du CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française. Elle est éditée à 350 exemplaires.

Directeur de publication : le Président **Bruno BELLANGER**

Abonnement pour 24 numéros : adhérent d'une organisation patronale membre du CEPF 12 863 F CFP HT, non adhérent 14 292 F CFP HT (Toute représentation ou reproduction, intégrale ou partielle, est interdite sans autorisation expresse du Conseil des Entreprises).

Le CONSEIL DES ENTREPRISES de Polynésie française (www.cepf.pf) est composé des 15 organisations professionnelles suivantes : Association des Transporteurs Aériens Locaux; Association Tahitienne des Professionnels de l'Audiovisuel, Chambre Syndicale des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics; Chambre Syndicale des commissionnaires en douane, agents de fret et déménageurs de Polynésie française; Comité de Polynésie française de l'Association Française des Banques; Conseil des Professionnels de l'Hôtellerie; Fédération Générale du Commerce (www.fgc.pf); Organisation Professionnelle du Conseil de l'Intérim et de la Formation, Syndicat des activités nautiques TAI MOANA, Syndicat des Agents Maritimes; Syndicat des Employeurs du Secteur de l'Assurance; Syndicat des Industriels de PF (www.sipof.pf); Syndicat Professionnel des Concessionnaires Automobiles; Union des Industriels de la Manutention Portuaire; Union Patronale de Polynésie française.

Ces organisations patronales regroupent 500 entreprises employant près de 15 000 salariés.