

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

BUDGET GÉNÉRAL
MISSION MINISTÉRIELLE
PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES
ANNEXE AU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR

2022

EMPLOI OUTRE-MER



PROGRAMME 138

EMPLOI OUTRE-MER

MINISTRE CONCERNÉ : SÉBASTIEN LECORNU, MINISTRE DES OUTRE-MER

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE DU PROJET ANNUEL DE PERFORMANCES

Sophie BROCAS

Directrice générale des outre-mer

Responsable du programme n° 138 : Emploi outre-mer

Les actions menées par la direction générale des outre-mer à travers le programme 138 « Emploi outre-mer » s'inscrivent dans le cadre des priorités définies par le Gouvernement pour assurer le développement économique et la création d'emplois outre-mer et visent :

- d'une part, **à renforcer la compétitivité des entreprises**, par l'application et l'adaptation aux territoires d'outre-mer du pacte de responsabilité et de solidarité ;
- d'autre part, **à améliorer la qualification professionnelle des actifs ultramarins**, notamment des jeunes.

Les quatre actions du programme s'articulent autour des priorités suivantes :

Le renforcement de la compétitivité des entreprises passe, en premier lieu, par des dispositifs adaptés de **réduction des cotisations sociales** afférentes aux salaires et aux revenus tirés d'activités indépendantes. La baisse du coût de la main d'œuvre qui en résulte permet de soutenir l'emploi, dans les secteurs économiques stratégiques dans les outre-mer (industrie, environnement, tourisme, agriculture, numérique, communication et recherche développement). 55 % des effectifs salariés sont concernés par ce dispositif, qui exonère totalement de cotisations patronales les salaires au niveau du SMIC. En 2022, le dispositif est étendu au secteur de l'aéronautique. Les crédits budgétés correspondent aux prévisions de dépenses communiquées par les organismes de sécurité sociale.

La compétitivité des entreprises ultramarines est également soutenue, en second lieu, par la **compensation des surcoûts engendrés par les spécificités structurelles** liées au caractère ultrapériphérique et insulaire de ces territoires, au moyen des dispositifs d'aides spécifiques, notamment le prêt de développement outre-mer mis en œuvre par BPI France et le soutien aux micro-crédits mis en œuvre par l'association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), qui sont largement mobilisés.

L'amélioration de la qualification professionnelle des actifs ultramarins repose, pour sa part, sur l'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. Cet accompagnement, dont la nécessité est renforcée dans le contexte de la crise sanitaire et du plan de relance, est assuré par des dispositifs de **formation professionnelle** sur les territoires ultramarins, au travers notamment des actions tant du Service militaire adapté (SMA) que de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) :

- **Le Service militaire adapté (SMA)** est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer français. Il s'agit d'un outil majeur dans la réalisation des actions en faveur des jeunes. Depuis 2017, année d'atteinte de l'objectif du plan SMA 6000, 6000 jeunes sont accueillis par an au sein des huit formations du SMA avec un taux de réussite et d'insertion probant (plus de trois jeunes sur quatre sont insérés à l'issue de leur parcours de formation). En 2022, le SMA engagera une nouvelle dynamique de déploiement (plan SMA 2025+) avec la création, à Mayotte, d'une compagnie supplémentaire qui permettra, dès 2022, l'accueil d'une centaine de jeunes. Les crédits budgétés permettront cet accueil, ainsi que la création des postes d'encadrants nécessaires au fonctionnement de cette compagnie et au renforcement des formations proposées aux jeunes mahorais (permis de conduire pour tous, accueil de mères célibataires, formation de cadres intermédiaires, propositions de formations ;
- Les jeunes ultramarins souhaitant accéder à une offre de formation diversifiée et en adéquation avec leur projet professionnel, en dépit de l'éloignement géographique, peuvent séjourner dans l'hexagone ou à l'étranger pour améliorer leur employabilité. Le ministère des outre-mer s'appuie à cet effet sur son opérateur unique, **l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)**, qui bénéficiera, en 2022, d'un soutien budgétaire constant de 23,7 M€ d'AE et 18,5 M€ de CP.

Le programme 138 permettra aussi de doter de 2,5 M€ l'Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS), chargé spécifiquement de conduire les actions de formation des jeunes ultramarins dans ces domaines.

RÉCAPITULATION DES OBJECTIFS ET DES INDICATEURS DE PERFORMANCE

OBJECTIF 1	Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand
INDICATEUR 1.1	Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM
OBJECTIF 2	Lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées
INDICATEUR 2.1	Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat
INDICATEUR 2.2	Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

OBJECTIFS ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

ÉVOLUTION DE LA MAQUETTE DE PERFORMANCE

Il n'y a pas d'évolution de la maquette de performance pour 2022.

OBJECTIF mission

1 – Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand

Cet objectif d'efficacité socio-économique, rattaché à l'action n°01 « Soutien aux entreprises », traduit la priorité identifiée par le ministère des outre-mer de créer des emplois dans le secteur marchand dans les départements et collectivités d'outre-mer en réduisant les coûts de production et notamment celui du travail. La législation spécifique aux outre-mer exonère de cotisations sociales les effectifs salariés de certains secteurs d'activité jugés prioritaires ainsi que ceux des entreprises de moins de onze salariés.

L'indicateur compare la performance du dispositif ultramarin par rapport aux entreprises hexagonales analogues.

INDICATEUR mission

1.1 – Impact des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale sur l'évolution des effectifs salariés dans les DOM

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Ecart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises analogues de métropole	points	2,7	3,1	2,5	2,5	2,7	2,5

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : ACOSS (agence centrale des organismes de sécurité sociale)

Les données sont fournies par l'ACOSS en février de chaque année et font l'objet de mises à jour annuelles. Les chiffres des réalisations indiqués dans le tableau ci-dessus sont donc susceptibles d'être revus dans les prochains documents budgétaires.

Mode de calcul

L'indicateur concerne la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion. Les entreprises prises en compte sur ces territoires sont celles appartenant aux secteurs mentionnés dans la description du programme ainsi que celles comportant moins de 11 salariés.

Les entreprises analogues prises en compte dans l'hexagone sont celles des secteurs d'activité éligibles en outre-mer au dispositif d'exonérations de cotisations sociales et celles de moins de 11 salariés. L'écart, exprimé en nombre de points, est mesuré en calculant la différence entre d'une part, le taux de croissance d'une année sur l'autre de l'emploi salarié dans les secteurs et entreprises exonérés de cotisations sociales au titre de la législation spécifique à l'outre-mer et d'autre part, ce même taux dans les entreprises analogues (secteurs d'activité éligibles en outre-mer, entreprises de moins de 11 salariés) de l'hexagone.

Période de référence : les données prises en compte pour le calcul de cet indicateur sont des données trimestrielles comprises dans une période s'étendant du 1^{er} octobre de l'année n-1 au 30 septembre de l'année n afin de caler le calendrier sur la date de diffusion des données fournies par l'ACOSS.

Si l'indicateur est > 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est supérieur au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

Si l'indicateur = 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est identique au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

Si l'indicateur est < 0 : le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année est inférieur au taux de croissance global de l'emploi salarié outre-mer ou au taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises analogues de métropole.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

L'écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié des entreprises bénéficiant des exonérations de cotisations sociales patronales spécifiques aux territoires d'outre-mer et celui des entreprises analogues en métropole s'est amélioré en 2020 (3,1 points de pourcentage).

Pour 2022, la cible est révisée à 2,7 compte tenu des réalisations favorables depuis les deux dernières années.

La cible 2023, figée par le triennal, sera révisée dans le cadre de la prochaine programmation.

OBJECTIF mission

2 – Lutter contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi par des actions de formation professionnelle adaptées

L'insertion professionnelle des jeunes représente un enjeu essentiel des politiques publiques menées par l'État dans les départements et collectivités d'outre-mer. L'objectif 2 du programme 138 vise à mesurer l'efficacité socio-économique des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'action 2 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle ». Deux acteurs principaux du programme sont mobilisés pour assurer l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail : le service militaire adapté (SMA) et l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

L'action du SMA se caractérise par deux démarches complémentaires concourant à un même objectif, celui de la lutte contre l'exclusion du marché du travail des publics les plus éloignés de l'emploi :

1. la première vise la délivrance d'une formation à caractère éducatif et citoyen, nécessaire à l'acquisition d'un référentiel de comportement favorable à l'inclusion sociale ;
2. la seconde démarche du SMA se caractérise par une insertion dans l'emploi en proposant chaque année un volume défini de contrats d'embauche d'un à trois ans de volontaires techniciens au titre d'une première expérience professionnelle.

L'indicateur 2.1 (qui est également indicateur de la mission) mesure l'insertion des volontaires du SMA dans chacune des collectivités d'outre-mer où ce dispositif est présent. Il est composé de trois sous-indicateurs.

INDICATEUR mission

2.1 – Taux d'insertion des volontaires du SMA en fin de contrat

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat	%	81	76	75	75	81	80
Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA	%	Non connu	68,6	75	75	80	80
Taux de sorties anticipées du dispositif sans insertion professionnelle	%	10	10	<=11	<=11	<=11	<=11

Précisions méthodologiques

L'insertion se matérialise par l'obtention d'un contrat de travail (de CDD d'un minimum de 1 mois à CDI ou contrat en alternance) ou par la délivrance d'une attestation d'accès à un stage qualifiant (minimum titre V) au sein d'un dispositif de formation (militaire ou civil, en outre-mer ou en métropole).

Ces résultats sont recueillis par l'état-major du SMA grâce au Logiciel d'Administration et de Gestion Outre-mer Nouvelle génération (LAGON), système d'information (SI) déployé dans les unités du SMA et devenu le SI métier de référence depuis le 1^{er} janvier 2016.

Les données sont saisies par les régiments responsables de l'archivage de toutes les pièces justificatives.

Chaque unité du SMA (7 au total) répond de manière obligatoire aux échéances fixées (soit 100 %). Si les conditions d'insertion du volontaire ne sont pas connues, alors ce dernier est comptabilisé comme non inséré par le SMA.

Sous-indicateur 2.1.1 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires insérés et le nombre de volontaires stagiaires ayant atteint leur fin de contrat (hors fin de contrat pour abandon).

Sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires stagiaires féminines du SMA en fin de contrat »

Ce sous-indicateur mesure le taux de volontaires stagiaires féminines du SMA qui bénéficient d'un emploi rémunéré (CDD/CDI) ou d'un dispositif qualifiant de formation professionnelle dans les six mois suivant la sortie du SMA (fin de contrat).

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires féminines insérées et le nombre de volontaires stagiaires féminines ayant atteint leur fin de contrat (hors fin de contrat pour abandon).

Sous-indicateur 2.1.3 « Taux de sorties anticipées du dispositif sans insertion professionnelle »

Ce sous-indicateur complète l'analyse du sous-indicateur 2.1.1 en indiquant le taux de sortie anticipée du SMA, c'est-à-dire le pourcentage de volontaires stagiaires qui ne finissent pas, de leur fait ou pour raison médicale ou disciplinaire, la totalité du parcours SMA et qui quittent le dispositif sans être insérés.

Mode de calcul

Rapport entre le nombre de volontaires stagiaires, non insérés et n'ayant pas effectué la totalité de leur parcours au sein du SMA, et le nombre total de volontaires stagiaires incorporés. Il convient néanmoins de noter que sont inclus dans ce calcul, les volontaires exclus du dispositif pour raison médicale.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

La crise sanitaire liée à la COVID-19 continue d'avoir des effets sur l'année 2021 notamment sur le plan du recrutement des jeunes volontaires en raison de certaines périodes de « stop and go » dans certains territoires affectés différemment par la pandémie.

En raison de l'impact économique de la crise dans les territoires d'outre-mer, il est délicat de se prononcer sur la performance du dispositif SMA en termes d'insertion professionnelle car la reprise des activités de formation est subordonnée à la reprise de l'économie locale afin que les régiments du SMA puissent insérer ces jeunes dans de bonnes conditions. Cela explique la prudence de la cible actualisée pour 2021.

Malgré les incertitudes qui pèsent encore sur les économies ultramarines, il est permis de penser que 2022 ouvre la voie vers une normalisation des activités.

Enfin, le sous-indicateur 2.1.2 « Taux d'insertion des volontaires féminines du SMA » permet de mieux mesurer l'impact du SMA dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité hommes-femmes. Le SMA s'est fixé, comme objectif global de féminisation des effectifs des volontaires, une cible de 30 %. Cette cible a été atteinte en 2020.

INDICATEUR

2.2 – Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure

(du point de vue du citoyen)

	Unité	2019 Réalisation	2020 Réalisation	2021 Prévision PAP 2021	2021 Prévision actualisée	2022 Prévision	2023 Cible
Taux d'insertion professionnelle des jeunes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure.	%	60,4	54,9	62	58	60	62
Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines d'une mesure de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure	%	Non connu	58,1	65	60	62	65

Précisions méthodologiques

Source des données

Source externe : LADOM

LADOM réalise des enquêtes auprès des bénéficiaires des mesures de formation professionnelle en mobilité et le suivi est informatisé. L'indicateur est calculé uniquement pour les bénéficiaires dont les situations sont connues. Le pourcentage de réponses aux enquêtes sur le devenir des bénéficiaires des mesures (nombre des dossiers renseignés) a donc une conséquence directe sur le calcul de l'indicateur.

Mode de calcul

L'insertion professionnelle à laquelle l'indicateur fait référence est une solution durable au regard de l'emploi et se comprend donc au sens large : il peut s'agir d'un CDI, d'un CDD de plus de six mois ou d'une action de formation qualifiante. L'indicateur est calculé pour les jeunes ayant bénéficié du dispositif de formation professionnelle en mobilité, 6 mois après la sortie de la mesure. Le calcul du taux d'insertion professionnelle est établi à partir des données disponibles pour les sortants d'action de formation au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre de l'année concernée.

JUSTIFICATION DES PRÉVISIONS ET DE LA CIBLE

Comme pour le SMA, la crise sanitaire liée à la COVID-19 continue d'avoir des effets sur l'année 2021 notamment sur les entrées en formations. L'ambition de LADOM est un retour à la normale de son activité grâce au rapprochement avec Pôle Emploi en 2022.

Le sous-indicateur 2.2.2 « Taux d'insertion professionnelle des bénéficiaires féminines » permet de mieux mesurer l'impact de LADOM dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité hommes-femmes. LADOM s'est fixé, comme objectif global de faire progresser l'insertion des femmes grâce à un programme spécifique en direction des jeunes mères.

PRÉSENTATION DES CRÉDITS ET DES DÉPENSES FISCALES

2022 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS DEMANDÉS

2022 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 478 041 760	1 478 041 760	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	173 854 172	46 057 074	21 438 369	36 060 655	277 410 270	20 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	2 100 000	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	24 302 576	24 302 576	0
Total	173 854 172	48 157 074	21 438 369	1 538 404 991	1 781 854 606	20 000 000

2022 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 478 041 760	1 478 041 760	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	173 854 172	46 057 074	18 501 000	30 739 263	269 151 509	20 000 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	2 100 000	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	23 014 576	23 014 576	0
Total	173 854 172	48 157 074	18 501 000	1 531 795 599	1 772 307 845	20 000 000

2021 / PRÉSENTATION PAR ACTION ET TITRE DES CRÉDITS VOTÉS (LOI DE FINANCES INITIALE)

2021 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 556 627 434	1 556 627 434	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	164 272 313	42 354 345	16 946 000	36 060 655	259 633 313	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	2 100 000	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	24 302 576	24 302 576	0
Total	164 272 313	44 454 345	16 946 000	1 616 990 665	1 842 663 323	16 400 000

2021 / CRÉDITS DE PAIEMENT

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total pour 2021	FdC et AdP prévus en 2021
01 – Soutien aux entreprises	0	0	0	1 556 627 434	1 556 627 434	0
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	164 272 313	42 354 345	14 107 327	30 739 263	251 473 248	16 400 000
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	0	0	2 100 000	0
04 – Financement de l'économie	0	0	0	23 014 576	23 014 576	0
Total	164 272 313	44 454 345	14 107 327	1 610 381 273	1 833 215 258	16 400 000

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR TITRE ET CATÉGORIE

Titre ou catégorie	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Ouvertes en LFI pour 2021	Demandées pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022	Ouverts en LFI pour 2021	Demandés pour 2022	FdC et AdP attendus en 2022
Titre 2 – Dépenses de personnel	164 272 313	173 854 172	0	164 272 313	173 854 172	0
Rémunérations d'activité	102 206 681	107 536 111	0	102 206 681	107 536 111	0
Cotisations et contributions sociales	60 212 090	63 351 769	0	60 212 090	63 351 769	0
Prestations sociales et allocations diverses	1 853 542	2 966 292	0	1 853 542	2 966 292	0
Titre 3 – Dépenses de fonctionnement	44 454 345	48 157 074	18 600 000	44 454 345	48 157 074	18 600 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	37 000 000	40 710 000	18 600 000	37 000 000	40 710 000	18 600 000
Subventions pour charges de service public	7 454 345	7 447 074	0	7 454 345	7 447 074	0
Titre 5 – Dépenses d'investissement	16 946 000	21 438 369	1 400 000	14 107 327	18 501 000	1 400 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	16 946 000	21 438 369	1 400 000	14 107 327	18 501 000	1 400 000
Titre 6 – Dépenses d'intervention	1 616 990 665	1 538 404 991	0	1 610 381 273	1 531 795 599	0
Transferts aux ménages	33 440 655	25 593 655	0	28 119 263	20 369 763	0
Transferts aux entreprises	1 578 930 010	1 500 344 336	0	1 577 642 010	1 499 056 336	0
Transferts aux collectivités territoriales	0	6 728 400	0	0	6 630 900	0
Transferts aux autres collectivités	4 620 000	5 738 600	0	4 620 000	5 738 600	0
Total	1 842 663 323	1 781 854 606	20 000 000	1 833 215 258	1 772 307 845	20 000 000

ÉVALUATION DES DÉPENSES FISCALES

Avertissement

Le niveau de fiabilité des chiffrages de dépenses fiscales dépend de la disponibilité des données nécessaires à la reconstitution de l'impôt qui serait dû en l'absence des dépenses fiscales considérées. Par ailleurs, les chiffrages des dépenses fiscales ne peuvent intégrer ni les modifications des comportements fiscaux des contribuables qu'elles induisent, ni les interactions entre dépenses fiscales.

Les chiffrages présentés pour 2022 ont été réalisés sur la base des seules mesures votées avant le dépôt du projet de loi de finances pour 2022. L'impact des dispositions fiscales de ce dernier sur les recettes 2022 est, pour sa part, présenté dans les tomes I et II de l'annexe « Évaluation des Voies et Moyens ».

Les dépenses fiscales ont été associées à ce programme conformément aux finalités poursuivies par ce dernier.

« ε » : coût inférieur à 0,5 million d'euros ; « - » : dépense fiscale supprimée ou non encore créée ; « nc » : non chiffrable.

Le « Coût total des dépenses fiscales » constitue une somme de dépenses fiscales dont les niveaux de fiabilité peuvent ne pas être identiques (cf. caractéristique « Fiabilité » indiquée pour chaque dépense fiscale). Il ne prend pas en compte les dispositifs inférieurs à 0,5 million d'euros (« ε »). Par ailleurs, afin d'assurer une comparabilité d'une année sur l'autre, lorsqu'une dépense fiscale est non chiffrable (« nc ») en 2022, le montant pris en compte dans le total 2022 correspond au dernier chiffrage connu (montant 2021 ou 2020); si aucun montant n'est connu, la valeur nulle est retenue dans le total. La portée du total s'avère toutefois limitée en raison des interactions éventuelles entre dépenses fiscales. Il n'est donc indiqué qu'à titre d'ordre de grandeur et ne saurait être considéré comme une véritable sommation des dépenses fiscales du programme.

DÉPENSES FISCALES PRINCIPALES SUR IMPÔTS D'ÉTAT (5)

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale		Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
710105	Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1948 - Dernière modification : 1948 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 294</i>	190	200	200
710102	Exonération de certains produits et matières premières ainsi que des produits pétroliers en Guadeloupe, en Martinique et à La Réunion Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1951 - Dernière modification : 1969 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1-5° et 6°</i>	150	170	190
210322	Abattement applicable aux bénéfices des entreprises provenant d'exploitations situées dans les départements d'outre-mer Dispositions communes à l'impôt sur le revenu (bénéfices industriels et commerciaux, bénéfices agricoles et bénéfices non commerciaux) et à l'impôt sur les sociétés <i>Bénéficiaires 2020 : 7100 Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Bonne - Création : 2009 - Dernière modification : 2018 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 44 quaterdecies</i>	88	71	77
710107	Exonération de TVA des ventes et importations de riz à La Réunion Régimes ultramarins <i>Bénéficiaires 2020 : 520000 Menages - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données autres que fiscales - Fiabilité : Ordre de grandeur - Création : 1954 - Dernière modification : 1954 - Dernière incidence budgétaire : dépense fiscale non bornée - Fin du fait générateur : dépense fiscale non bornée - code général des impôts : 295-1 2°</i>	1	1	1
300303	Exonération, sur agrément, des bénéfices réinvestis dans l'entreprise pour les sociétés de recherche et d'exploitation minière dans les départements d'outre-mer Exonérations <i>Bénéficiaires 2020 : (nombre non déterminé) Entreprises - Méthode de chiffrage : Reconstitution de base taxable à partir de données déclaratives fiscales - Fiabilité : Très bonne - Création : 1960 - Dernière modification : 1996 - Dernière incidence budgétaire : 2032 - Fin du fait</i>	0	0	0

(en millions d'euros)

Dépenses fiscales sur impôts d'État contribuant au programme de manière principale	Chiffrage 2020	Chiffrage 2021	Chiffrage 2022
<i>générateur : 2001 - code général des impôts : 1655 bis</i>			
Total	429	442	468

Non applicabilité provisoire de la TVA en Guyane et à Mayotte (710105)

L'absence d'application de la TVA dans le département guyanais trouve son origine dans l'article 2 du décret n°48-543 du 30 mars 1948 portant introduction dans le département de la Guyane de la législation et de la réglementation relatives aux taxes sur le chiffre d'affaires et aux contributions indirectes qui disposait qu'était provisoirement différée l'application des taxes sur le chiffre d'affaires. A ce jour, la TVA demeure non applicable dans le département.

S'agissant du département de Mayotte, l'article 13 de l'ordonnance n°2013-837 du 19 septembre 2013 relative à l'adaptation du code des douanes, du code général des impôts, du livre des procédures fiscales et d'autres dispositions législatives fiscales et douanières applicables à Mayotte a introduit un dispositif identique d'absence provisoire d'application de la TVA dans ce département.

Ces deux départements sont marqués par un fort taux de chômage. En 2018, le taux de chômage des personnes de 15 à 64 ans était de 34,4 % en Guyane (source : Insee – statistiques et études par département). En outre, seules 30 % des personnes en âge de travailler ont un emploi à Mayotte (source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4632225>).

Le niveau de vie dans ces deux départements est significativement moins élevé qu'en métropole et dans les autres départements d'outre-mer. A cet égard, en 2018, le niveau de vie annuel médian était de 10 990 € en Guyane et de 3 140 € à Mayotte (à titre de comparaison, la même année le revenu médian en Île de France était de 23 860 € et de 15 500 € à 17 000 € dans les trois autres départements d'outre-mer).

Dans la mesure où la TVA est un impôt acquitté en définitive par le consommateur (même s'il est collecté par les opérateurs économiques), le plus faible niveau de vie de la population dans ces deux départements, le fort taux de chômage qui y est constaté auxquels s'ajoutent les difficultés structurelles auxquels ces départements sont confrontés (éloignement par rapport à la métropole notamment) plaident pour le maintien de l'inapplicabilité de la taxe.

Exonération de TVA sur certains produits et matières premières ainsi que sur les produits pétroliers (710102)

Dans les trois départements d'outre-mer où la TVA s'applique, un certain nombre de biens et d'équipements bénéficient d'une exonération de TVA prévue à l'article 295-1-5° et 6° du CGI. L'objectif de cette mesure est de minorer le prix de vente au consommateur final. Ce prix se trouve augmenté dans les DOM par l'effet des handicaps structurels des économies ultramarines liés à l'éloignement, ou à la taille du marché.

Les produits concernés par ces exonérations sont les matériels d'équipements destinés à l'industrie hôtelière et touristique, les produits, matériaux de construction, engrais et outillage industriel et agricoles ainsi que les produits pétroliers.

Les secteurs du tourisme et du BTP sont un vecteur majeur de soutien au développement économique de ces territoires. En effet, l'industrie touristique et hôtelière emploie 9 % des effectifs du secteur marchand domien contre 8 % en hexagone avec pour l'hôtellerie 20 % des effectifs. Le BTP pour sa part représente 65 % des entreprises artisanales et 44 % des effectifs des PME.

Abattement sur les bénéfices ZFANG (210322)

Dans un objectif de soutien économique à des entreprises implantées dans certaines zones de natures très diverses, le code général des impôts (CGI) a instauré depuis 1996 plusieurs dispositifs d'allègements fiscaux consistant essentiellement en des exonérations d'impôt sur les bénéfices de ces entreprises ou d'abattements sur les bénéfices que ces dernières peuvent réaliser.

L'article 4 de la loi n°2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer a instauré un mécanisme d'abattement sur les bénéfices, codifié à l'article 44 quaterdecies du CGI et octroyé aux petites et moyennes entreprises établies dans les départements d'outre-mer (DOM).

Ce dispositif a concouru à améliorer la rentabilité des entreprises des DOM. Toutefois, ce dispositif était jugé trop complexe, insuffisamment ciblé et tendait à perdre en efficacité du fait de la réduction progressive des taux d'exonération qui étaient octroyés.

Au regard de l'existence de divers dispositifs « zonés » entraînant une perte de lisibilité de l'ensemble de ces dispositifs et un risque d'insécurité juridique pour les opérateurs économiques des DOM, les assises de l'outre-mer ont

permis d'aboutir à une réforme des dispositifs fiscaux « zonés » pour ces entreprises. Aussi, l'article 19 de la loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019 a proposé la suppression de deux dispositifs (dispositifs des « zones de revitalisation rurale » et des « zones franches urbaines – territoires entrepreneur ») à destination des entreprises des DOM et la création d'un dispositif unique de « zones franches d'activité nouvelle génération » (ZFANG) applicable aux entreprises établies dans les DOM.

Les principales améliorations du dispositif étaient sa pérennisation, sa simplification tenant notamment à la disparition de zones géographiques particulières sur le territoire desquelles les entreprises pouvaient bénéficier de taux majorés ainsi que le retrait de la condition tenant à une contribution à la formation professionnelle pour bénéficier du régime.

Le dispositif s'accompagne d'un volet en matière de fiscalité directe locale, les entreprises éligibles bénéficiant également d'abattements, d'une part sur la valeur locative imposable à la cotisation foncière des entreprises, d'autre part sur la valeur ajoutée imposable à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises et de troisième part sur la valeur locative imposable à la taxe foncière sur les propriétés bâties (cf. programme 123).

Ce dispositif en vigueur pour les exercices ouverts depuis le 1^{er} janvier 2019 n'a pas pu faire l'objet d'une évaluation suffisante à ce jour, du fait de la pandémie liée à l'émergence du coronavirus ayant eu pour effet de freiner l'activité économique de manière très importante depuis mars 2020.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX AU PROGRAMME

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE DU PROGRAMME

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	Autorisations d'engagement			Crédits de paiement		
	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total	Titre 2 Dépenses de personnel	Autres titres	Total
01 – Soutien aux entreprises	0	1 478 041 760	1 478 041 760	0	1 478 041 760	1 478 041 760
02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	173 854 172	103 556 098	277 410 270	173 854 172	95 297 337	269 151 509
03 – Pilotage des politiques des outre-mer	0	2 100 000	2 100 000	0	2 100 000	2 100 000
04 – Financement de l'économie	0	24 302 576	24 302 576	0	23 014 576	23 014 576
Total	173 854 172	1 608 000 434	1 781 854 606	173 854 172	1 598 453 673	1 772 307 845

ÉVOLUTION DU PÉRIMÈTRE DU PROGRAMME

TRANSFERTS EN CRÉDITS

	Prog Source / Cible	T2 Hors Cas pensions	T2 CAS pensions	Total T2	AE Hors T2	CP Hors T2	Total AE	Total CP
Transferts entrants								
Transferts sortants					-7 272	-7 272	-7 272	-7 272
adhésion LADOM action sociale interministérielle	► 148				-7 272	-7 272	-7 272	-7 272

EMPLOIS ET DÉPENSES DE PERSONNEL

EMPLOIS RÉMUNÉRÉS PAR LE PROGRAMME

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2021	Effet des mesures de périmètre pour 2022	Effet des mesures de transfert pour 2022	Effet des corrections techniques pour 2022	Impact des schémas d'emplois pour 2022	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2021 sur 2022	dont impact des schémas d'emplois 2022 sur 2022	Plafond demandé pour 2022	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)	
Volontaires du SMA	4 400,00	0,00	0,00	0,00	+70,50		0,00	+70,50	4 470,50

(en ETPT)

Catégorie d'emplois	Plafond autorisé pour 2021	Effet des mesures de périmètre pour 2022	Effet des mesures de transfert pour 2022	Effet des corrections techniques pour 2022	Impact des schémas d'emplois pour 2022	dont extension en année pleine des schémas d'emplois 2021 sur 2022	dont impact des schémas d'emplois 2022 sur 2022	Plafond demandé pour 2022
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 6-1-2-3-4			(6)
Personnels administratifs	33,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,00
Personnels techniques	27,00	0,00	0,00	+2,00	0,00	0,00	0,00	29,00
Militaires (hors gendarmes)	1 149,00	0,00	0,00	0,00	+30,50	0,00	+30,50	1 179,50
Ouvriers d'Etat	9,00	0,00	0,00	-2,00	0,00	0,00	0,00	7,00
Total	5 618,00	0,00	0,00	0,00	+101,00	0,00	+101,00	5 719,00

Les cadres militaires, le personnel civil ainsi que les volontaires du Service militaire adapté (SMA) sont affectés et recrutés tout au long de l'année, sur la base de remplacements concomitants.

Il n'y a pas de corrections techniques à apporter.

ÉVOLUTION DES EMPLOIS

(en ETP)

Catégorie d'emplois	Sorties prévues	dont départs en retraite	Mois moyen des sorties	Entrées prévues	dont primo recrutements	Mois moyen des entrées	Schéma d'emplois
Volontaires du SMA	4 400,00	0,00	7,00	4 541,00	4 541,00	7,00	+141,00
Personnels administratifs	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00
Personnels techniques	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00
Militaires (hors gendarmes)	252,00	0,00	7,00	313,00	14,00	7,00	+61,00
Ouvriers d'Etat	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00
Total	4 652,00	0,00		4 854,00	4 555,00		+202,00

L'année 2022 correspond à la première phase de mise en oeuvre du projet SMA 2025+ qui entend renforcer l'attractivité du dispositif SMA à Mayotte et va se traduire par la création d'une nouvelle compagnie au sein du régiment de Mayotte correspondant à une augmentation des effectifs de 148 ETP comprenant 28 cadres et 120 volontaires (30 volontaires techniciens et 90 volontaires stagiaires). De plus, afin de garantir aux jeunes volontaires une insertion durable dans l'emploi, le SMA améliorera le taux de réussite au permis de conduire en renforçant les centres d'instruction à la conduite. Cela se traduit par la mise en place de davantage de formateurs et encadrants (6 cadres militaires et 21 volontaires techniciens soit 27 ETP) et ce, dans tous les territoires où le SMA est présent.

En outre, l'année 2022 se traduit par un renforcement de l'encadrement à hauteur de +27 ETP, afin de continuer d'améliorer les conditions d'encadrement des volontaires pour consolider les acquis et terminer la mise en oeuvre du projet SMA 6000.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

EFFECTIFS ET ACTIVITÉS DES SERVICES**RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR SERVICE**

(en ETPT)

Service	LFI 2021	PLF 2022	dont mesures de transfert	dont mesures de périmètre	dont corrections techniques	Impact des schémas d'emplois pour 2022	Dont extension en année pleine du schéma d'emplois 2021 sur 2022	Dont impact du schéma d'emplois 2022 sur 2022
Administration centrale	38,00	38,50	0,00	0,00	0,00	+0,50	0,00	+0,50
Services régionaux	1 180,00	1 210,00	0,00	0,00	0,00	+30,00	0,00	+30,00
Autres	4 400,00	4 470,50	0,00	0,00	0,00	+70,50	0,00	+70,50
Total	5 618,00	5 719,00	0,00	0,00	0,00	+101,00	0,00	+101,00

(en ETP)

Service	Schéma d'emplois (Prévision PAP)	ETP au 31/12/2022 (Prévision PAP)
Administration centrale	+1,00	39,00
Services régionaux	+60,00	1 240,00
Autres	+141,00	4 541,00
Total	+202,00	5 820,00

Les emplois de l'administration centrale correspondent aux postes de l'état-major du commandement du SMA à Paris.
 Les emplois des services régionaux correspondent à l'encadrement civil et militaire des formations militaires du SMA, dont 98,4 % d'entre eux sont localisés outre-mer et 1,6 % à Périgueux.
 Les 141 emplois classés dans la catégorie « Autres » correspondent aux volontaires bénéficiaires du dispositif SMA, soit 51 VT et 90 VS.

RÉPARTITION DU PLAFOND D'EMPLOIS PAR ACTION

Numéro et intitulé de l'action ou de la sous-action	ETPT
01 Soutien aux entreprises	0,00
02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	5 719,00
03 Pilotage des politiques des outre-mer	0,00
04 Financement de l'économie	0,00
Total	5 719,00

Le plafond d'emplois ministériel indiqué pour le programme 138 « Emploi Outre-mer » correspond à celui du SMA, soit 5719 ETPT pour 2022. Les dépenses de personnel civil et militaire de ce programme sont intégralement imputées sur l'action 02 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle ».

RECENSEMENT DU NOMBRE D'APPRENTIS

Le service militaire adapté n'accueillera pas d'apprentis en 2022.

INDICATEURS DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

ratios effectifs gestionnaires / effectifs gérés		Effectifs intégralement gérés (inclus dans le plafond d'emplois)
(ETPT ou effectifs physiques)		5820
Effectifs gérant	117	2,01 %
administrant et gérant	61	1,05 %
organisant la formation	49	0,84 %
consacrés aux conditions de travail	7	0,12%
consacrés au pilotage et à la politique des compétences	0	0,00 %

Les effectifs consacrés à la gestion des ressources humaines (RH), à l'organisation de la formation et aux conditions de travail sont définis par les référentiels des emplois en organisation (REO) des formations militaires du SMA, bâtis sur les plafonds d'emplois en ETPT autorisés dans la loi de finances.

L'augmentation du nombre de cadres et de volontaires en 2022 va se traduire par une augmentation du ratio des effectifs gérants / effectifs par rapport à celui de 2021 (1,73 %) notamment en raison du renforcement de la fonction RH au sein des régiments du SMA (mise en place de chargés de prévention, alignement des effectifs chargés du suivi du personnel).

Il est précisé que le pilotage et la gestion des compétences RH sont effectués en majorité par le ministère des armées (direction des ressources humaines de l'armée de terre).

Effectifs inclus dans le plafond d'emplois		Effectifs hors plafond d'emplois	
intégralement gérés	partiellement gérés (agents en détachement entrant, en MAD sortante et PNA)	intégralement gérés (CLD, disponibilité, etc.)	partiellement gérés (agents en détachement sortant et en MAD entrante)
81,15 %	18,85 %	0%	0%

Cet indicateur permet de singulariser la gestion et l'administration RH directement effectuées en régie par le SMA (engagés volontaires et volontaires du SMA) de celles partiellement et indirectement partagées avec le ministère des armées (cadres militaires et personnel civil).

PRÉSENTATION DES CRÉDITS PAR CATÉGORIE ET CONTRIBUTIONS EMPLOYEURS

Catégorie	LFI 2021	PLF 2022
Rémunération d'activité	102 206 681	107 536 111
Cotisations et contributions sociales	60 212 090	63 351 769
Contributions d'équilibre au CAS Pensions :	52 579 949	55 576 807
– Civils (y.c. ATI)	986 567	1 034 426
– Militaires	51 593 382	54 542 381
– Ouvriers de l'État (subvention d'équilibre au FSPOEIE)		
– Autres (Cultes et subvention exceptionnelle au CAS Pensions)		
Cotisation employeur au FSPOEIE	120 000	120 000
Autres cotisations	7 512 141	7 654 962
Prestations sociales et allocations diverses	1 853 542	2 966 292
Total en titre 2	164 272 313	173 854 172
Total en titre 2 hors CAS Pensions	111 692 364	118 277 365
<i>FDC et ADP prévus en titre 2</i>		

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

L'année 2022 se traduit par la mise en oeuvre du projet SMA 2025+ qui voit les effectifs du SMA augmenter de +202 ETP.

Compte-tenu des évolutions du plafond d'emplois, la masse salariale globale du SMA évolue en parallèle de +5,6 M€ entre 2021 et 2022. Cette évolution se répercute sur la quasi-totalité des catégories de dépenses à l'exception des prestations sociales.

S'agissant de la catégorie des « rémunérations d'activité », les facteurs d'évolution de cette catégorie de dépense sont principalement liés au schéma d'emplois et aux mesures générales et catégorielles.

S'agissant de la catégorie des « cotisations et contributions sociales », le montant de la contribution employeur au compte d'affectation spéciale (CAS) Pensions est estimé à 55,6 M€ en 2022. Le taux de 74,6 % a été appliqué aux fonctionnaires civils et le taux de 126,07 % aux militaires.

L'assiette du CAS Pensions est déterminée à partir du traitement indiciaire brut et de la NBI des personnels cotisants. S'agissant du personnel civil, l'évolution du montant de l'assiette du CAS entre 2021 et 2022 est stable. S'agissant du personnel militaire et des volontaires techniciens, le montant de l'assiette du CAS est en augmentation, du fait notamment de l'impact du schéma d'emploi.

La cotisation employeur au fond spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) n'est pas incluse dans le CAS « Pensions » mais dans la catégorie 22 (cotisations employeurs). Son estimation est réalisée sur la base des paiements effectués.

Aucun crédit destiné à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) n'est consommé sur ce programme car elle est portée par le programme 212 « Soutien de la politique de défense » du ministère des armées.

ÉLÉMENTS SALARIAUX

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Socle Exécution 2021 retraitée	111,13
Prévision Exécution 2021 hors CAS Pensions	111,13
Impact des mesures de transfert et de périmètre 2021–2022	0,00
Débasage de dépenses au profil atypique :	0,00
– GIPA	0,00
– Indemnisation des jours de CET	0,00
– Mesures de restructurations	0,00
– Autres	0,00
Impact du schéma d'emplois	4,12
EAP schéma d'emplois 2021	0,00
Schéma d'emplois 2022	4,12
Mesures catégorielles	0,72
Mesures générales	0,42
Rebasage de la GIPA	0,00
Variation du point de la fonction publique	0,00
Mesures bas salaires	0,42
GVT solde	0,48
GVT positif	0,48
GVT négatif	0,00
Rebasage de dépenses au profil atypique – hors GIPA	0,00
Indemnisation des jours de CET	0,00

(en millions d'euros)

Principaux facteurs d'évolution de la masse salariale hors CAS Pensions	
Mesures de restructurations	0,00
Autres	0,00
Autres variations des dépenses de personnel	1,40
Prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23	1,05
Autres	0,35
Total	118,28

Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale en 2022 sont liés :

- à l'impact du schéma d'emplois : en 2022, avec un flux générant +202 ETP de cadres et de volontaires, sa part est évaluée à 4,12 M€ ;
- aux mesures catégorielles : leur montant est évalué à 0,72 M€ en 2022, dont 0,16 M€ au titre de la revalorisation de la solde des volontaires et 0,56 M€ qui correspondent aux surcoûts liés à mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022 de la nouvelle politique de rémunération des militaires inscrite en loi de programmation militaire ;
- aux mesures générales : le montant prévisionnel des mesures bas salaires-élève à 0,42 M€ ;
- au GVT positif qui est estimé à 0,48 M€ en 2022 pour un taux appliqué à la masse salariale indicée de 0,56%. Le personnel militaire qui constitue l'essentiel des ETPT de l'encadrement étant affecté pour 3 ans, le taux de progression de leur masse salariale est peu élevé. De plus, la durée de présence des volontaires au sein des formations du SMA ne permet pas de progression significative de leur rémunération.

De même, compte tenu du faible nombre de sorties et d'entrées du personnel civil, de l'important mouvement de l'encadrement militaire remplacé par du personnel de grade et d'ancienneté équivalents et du type de rémunération des volontaires, le GVT négatif est nul.

- aux variations de prestations sociales et allocations diverses - catégorie 23. Un montant de 1,02 M€ est prévu au titre du financement de la protection sociale complémentaire (PSC).

- aux autres variations qui concernent entre autres le retraitement des indemnités afférentes à l'installation outre-mer (INSDOM) : le montant du retraitement, déterminé en fonction de la prévision des plans annuels de mutation (PAM), est évalué à 0,35 M€ en 2022. Ainsi, compte-tenu du rythme de paiement de cette indemnité (étalé sur deux années), le PAM 2021, supérieur à celui de 2022, génère un volume d'INSDOM à payer plus important en 2022. Les économies pouvant être liées à l'IECSG ou au jour de carence ne sont pas significatives.

COÛTS ENTRÉE-SORTIE

Catégorie d'emplois	Coût moyen chargé HCAS			dont rémunérations d'activité		
	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie	Coût d'entrée	Coût global	Coût de sortie
Volontaires du SMA	8 692	8 692	8 692	8 225	8 225	8 225
Personnels administratifs	44 714	44 714	44 714	39 832	39 832	38 832
Personnels techniques	38 486	38 486	38 486	33 491	33 491	33 491
Militaires (hors gendarmes)	61 334	61 334	61 334	57 039	57 039	57 039
Ouvriers d'Etat	74 612	74 612	74 612	61 806	61 806	61 806

Précisions méthodologiques : Ces coûts moyens ont été déterminés à partir des restitutions de solde et de l'exécution 2020 par compte PCE constatés dans Chorus. Ils correspondent, pour chaque catégorie d'emplois, au coût moyen annuel hors CAS Pensions et hors prestations sociales.

Pour des raisons d'emplois fonctionnels, le personnel qui entre et sort des formations du SMA détient en moyenne le même niveau de grade et d'ancienneté. Les coûts moyens d'entrée et de sortie sont donc identiques.

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

MESURES CATÉGORIELLES

Catégorie ou intitulé de la mesure	ETP concernés	Catégories	Corps	Date d'entrée en vigueur de la mesure	Nombre de mois d'incidence sur 2022	Coût	Coût en année pleine
Mesures indemnitaires						721 248	721 248
NPRM - Indemnité de sujétion d'activité opérationnelle	1 240	Militaires	Militaires	01-2022	12	200 000	200 000
NPRM - Prime de commandement et de responsabilité militaire	1 240	Militaires	Militaires	01-2022	12	331 862	331 862
NPRM - Prime de performance	12	Officiers spécialisés	Officiers spécialisés	01-2022	12	32 944	32 944
Revalorisation de la solde des volontaires	3 200	Volontaires des armées	Volontaires des armées	01-2022	12	156 442	156 442
Total						721 248	721 248

Du fait de leur statut, les catégories de personnel du SMA bénéficient des mesures catégorielles du ministère des armées.

Dans le cadre de la nouvelle politique de rémunération des militaires (NPRM), un certain nombre de mesures catégorielles nouvelles s'appliqueront dès 2022 au personnel du SMA. Les contours de la NPRM sont définis par la loi de programmation militaire 2019-2025. Pour information le MINARM a provisionné 450 M€ pour absorber les surcoûts liés à cette mesure qui va s'échelonner de 2021 à 2023. Ce chantier, qui concerne près de 300 000 agents sous statut militaire, touchera à la fois au volet indiciaire et au volet indemnitaire de la solde des militaires. Il poursuit plusieurs finalités : simplifier les modalités de calcul de la solde pour lui redonner une lisibilité interne et externe et en réduire les coûts de gestion ; permettre une gestion efficiente et différenciée du personnel ; assurer l'attractivité des emplois et des carrières militaires pour répondre aux nouveaux besoins et faciliter la maîtrise de la masse salariale.

Sur la période 2021-2023, plusieurs textes vont être adoptés afin de mettre en place plusieurs indemnités destinées à remplacer et/ou à fusionner les indemnités existantes qui compensent l'état de militaire.

En 2022, plusieurs indemnités vont être créées et vont avoir un impact sur la masse salariale du SMA :

- l'indemnité de sujétion pour activité opérationnelle (ISAO) qui vise à compenser l'absence du militaire lors d'engagements opérationnels ou d'entraînement hors de sa garnison d'affectation pour un surcoût de 0,2 M€ ;
- l'indemnité de performance (PERF) pour un surcoût de 0,1 M€ ;
- l'indemnité de commandement-responsabilité (qui vient remplacer la NBI Durafour) pour un surcoût de 0,3 M€ en HCAS et 0,4 € en CAS.

L'autre mesure catégorielle attendues pour 2022 concerne la revalorisation annuelle de la solde des volontaires pour un montant de 0,16 M€.

ACTION SOCIALE - HORS TITRE 2

Aucun crédit destiné à l'action sociale n'est prévu sur ce programme. L'action sociale du SMA est portée par le programme 212 « Soutien de la politique de la défense » de la mission « Défense ».

DÉPENSES PLURIANNUELLES

CONTRAT DE CONVERGENCE ET DE TRANSFORMATION (CCT)

Contrat de convergence et de transformation 2019-2022

Action / Opérateur	Rappel du montant contractualisé	Consommation au 31/12/2021		Prévision 2022		2023 et après
		Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	CP sur engagements à couvrir
02 Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle	5 440 000	3 672 185	3 659 691	1 767 815	1 767 815	12 494
Wallis-et-Futuna	5 440 000	3 672 185	3 659 691	1 767 815	1 767 815	12 494
Total	5 440 000	3 672 185	3 659 691	1 767 815	1 767 815	12 494

ÉCHÉANCIER DES CRÉDITS DE PAIEMENT (HORS TITRE 2)

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

ESTIMATION DES RESTES À PAYER AU 31/12/2021

Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 (RAP 2020)	Engagements sur années antérieures non couverts par des paiements au 31/12/2020 y.c. travaux de fin de gestion postérieurs au RAP 2020	AE (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	CP (LFI + LFRs) 2021 + reports 2020 vers 2021 + prévision de FdC et AdP	Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021
62 482 883	0	1 698 875 473	1 691 188 247	46 047 863

ÉCHÉANCIER DES CP À OUVRIR

AE	CP 2022	CP 2023	CP 2024	CP au-delà de 2024
Évaluation des engagements non couverts par des paiements au 31/12/2021	CP demandés sur AE antérieures à 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP 2024 sur AE antérieures à 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE antérieures à 2022
46 047 863	30 055 761 0	13 404 392	2 587 710	0
AE nouvelles pour 2022 AE PLF AE FdC et AdP	CP demandés sur AE nouvelles en 2022 CP PLF CP FdC et AdP	Estimation des CP 2023 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP 2024 sur AE nouvelles en 2022	Estimation des CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022
1 608 000 434 20 000 000	1 568 397 912 20 000 000	25 245 891	12 732 663	1 623 968
Totaux	1 618 453 673	38 650 283	15 320 373	1 623 968

CLÉS D'OUVERTURE DES CRÉDITS DE PAIEMENT SUR AE 2022

CP 2022 demandés sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2023 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022	CP au-delà de 2024 sur AE nouvelles en 2022 / AE 2022
97,57 %	1,55 %	0,78 %	0,10 %

La prévision des engagements non couverts par des paiements au 31 décembre 2021 s'établit à 46 M€ en prenant en compte les clôtures d'opérations anciennes opérées sur l'exercice 2021. Hors ces clôtures d'EJ, les engagements anciens non couverts s'élèvent à 70,3 M€, répartis à raison de 26,12 M€ pour les opérations conduites par le BOP SMA et 44,2 M€ pour les autres dispositifs.

Ainsi que cela a pu être constaté au cours des exercices antérieurs et traduit dans les rapports annuels de performance, la fiabilisation de la dette de l'État se poursuit par la clôture d'engagements sur des dispositifs pluriannuels. Ces finalisations sont liées à l'abandon, la sous-réalisation physique ou le moindre coût financier de certains projets, notamment les plus anciens.

Les restes à payer attendus portent pour l'essentiel sur les opérations d'infrastructures engagées dans le cadre de la montée en puissance du SMA ainsi que sur des suites de parcours au titre du passeport de la mobilité de la formation professionnelle (PMFP) et dans une moindre mesure sur les subventions versées dans le cadre de l'aide au fret, dont les versements interviennent pour l'essentiel la seconde année.

JUSTIFICATION PAR ACTION

ACTION 82,9 %**01 – Soutien aux entreprises**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	1 478 041 760	1 478 041 760	0
Crédits de paiement	0	1 478 041 760	1 478 041 760	0

Cette action, dont l'objectif est la diminution des coûts de production et particulièrement du coût du travail, vise à améliorer la compétitivité des entreprises ultramarines tout en encourageant la création d'emplois pérennes dans les entreprises du secteur marchand, par un allègement des charges d'exploitation.

Le dispositif d'allègement et d'exonération de cotisations de sécurité sociale dont bénéficient les entreprises et les travailleurs indépendants ultramarins constitue le principal axe financier d'intervention en matière de soutien à l'emploi. Il concourt pleinement à la lutte contre le chômage et à la compétitivité des entreprises ultramarines grâce à la réduction du coût du travail.

Ce dispositif a connu une importante refonte de son périmètre en 2019, et un ajustement en 2020, dont les effets ne sont pas encore totalement effectifs sur le niveau de la dépense. La réforme initiée par la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2019 a renforcé le dispositif d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales patronales de sécurité sociale spécifique aux outre-mer afin de compenser la suppression du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) au 1^{er} janvier 2019. Les modifications apportées au dispositif visent à renforcer l'aide apportée aux entreprises les plus fragiles et les plus exposées à la concurrence extérieure ou contribuant au rattrapage des territoires.

À cet effet, les deux principes directeurs du dispositif ont été maintenus : la préservation des entreprises de moins de 11 salariés et une modulation du niveau d'exonération en fonction des secteurs d'activités (secteurs clés de l'économie, Guyane, technologie de l'information et de la communication).

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	1 478 041 760	1 478 041 760
Transferts aux entreprises	1 478 041 760	1 478 041 760
Total	1 478 041 760	1 478 041 760

DEPENSES D'INTERVENTION

AE = CP : 1 478 041 760 €

CATEGORIE 62 - TRANSFERT AUX ENTREPRISES

AE = CP : 1 478 041 760 €

Compensation aux organismes sociaux des exonérations de cotisations sociales patronales spécifiques à l'outre-mer

Le dispositif des exonérations de cotisations de sécurité sociale spécifique aux outre-mer, tel qu'il résulte des dispositions des articles L.752-3-1, L.752-3-2 et L.752-3-3 du code de la sécurité sociale en ce qui concerne les entreprises implantées outre-mer et des articles L.756-4 et L.756-5 de ce même code pour les travailleurs indépendants ultramarins, s'inscrit dans le cadre des politiques publiques menées par l'État en vue de réduire les handicaps structurels des départements et collectivités d'outre-mer et d'améliorer la compétitivité de leurs entreprises, tout en encourageant la création d'emplois pérennes par une réduction du coût du travail.

Ces exonérations sont compensées par l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, à partir des crédits inscrits au programme 138 « Emploi outre-mer » de la mission « Outre-mer ». Au cours de ces dernières années, elles ont fait l'objet d'une démarche de rationalisation visant à les rendre plus efficaces.

Modifié par les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 et pour 2020, le dispositif existant défini par l'article L.752-3-2 susvisé prend désormais en compte les dispositions de l'article 88 de la loi de finances pour 2018 et de l'article 9 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 qui actent respectivement la suppression du CICE au 1er janvier 2019 (hormis à Mayotte) et sa compensation par un renforcement des exonérations et des allègements de cotisations sociales patronales.

À ce titre, les exonérations applicables en outre-mer bénéficient d'une assiette élargie, à l'instar du dispositif de droit commun, avec la prise en compte de la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL), de la contribution sociale autonomie (CSA) et d'une partie des accidents de travail-maladies professionnelles (AT-MP). Les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire [association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres – association pour le régime de retraite des salariés (AGIR – ARRCO)] ont également été intégrées à l'assiette des exonérations.

Ainsi, le taux d'exonération s'avère nettement plus important puisqu'il passe de 28,7 % à 40 % au niveau des rémunérations équivalentes au SMIC.

De ce fait, c'est **un niveau de zéro cotisations sociales patronales qui est atteint au niveau du SMIC** et qui est modulé ensuite selon les trois régimes d'exonérations définis pour les outre-mer avec :

- **Régime de compétitivité** : exonération totale jusqu'à 1,3 SMIC suivie d'une dégressivité de cette exonération avec un point de sortie fixé à 2,2 SMIC pour toutes les entreprises de moins de 11 salariés, pour les employeurs de plus de onze salariés et relevant des secteurs du bâtiment et des travaux publics, du transport aérien, maritime et fluvial (pour les personnels assurant la desserte des départements d'outre-mer, de Saint-Martin et Saint-Barthélemy) et pour les employeurs des secteurs éligibles aux régimes de compétitivité renforcée ou d'innovation et de croissance, qui ne respectent pas les conditions d'effectifs (moins de 250 salariés) ou de chiffres d'affaires annuel (moins de 50 M€).

- **Régime de compétitivité renforcée** : exonération totale jusqu'à 2 SMIC, suivie d'une dégressivité avec un point de sortie fixé à 2,7 SMIC pour les employeurs occupant moins de 250 salariés ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€ et qui :
 - soit relèvent des secteurs de l'environnement, de l'industrie, de l'agronutrition, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, des centres d'appel, de la pêche et des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme (y compris les activités de loisirs s'y rapportant, du nautisme, de l'hôtellerie, de la recherche et du développement), de la presse (depuis le 1^{er} janvier 2020) et de la production audiovisuelle (depuis le 1^{er} janvier 2021) ;
 - soit, sont situés en Guyane et exercent une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques.
- **Régime « Innovation et croissance »** : exonération totale jusqu'à 1,7 SMIC, puis maintien de l'exonération calculée pour un salaire de 1,7 SMIC jusqu'au seuil de 2,5 SMIC, seuil à partir duquel une dégressivité est appliquée avec un point de sortie fixé à 3,5 SMIC. Sont éligibles à ce régime les employeurs occupant moins de moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 M€, au titre de la rémunération des salariés concourant essentiellement à la réalisation de projets innovants dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Enfin, les collectivités de Saint-Martin et Saint-Barthélemy qui ne bénéficiaient pas du CICE du fait de leur autonomie fiscale, ne pouvaient être impactées par sa suppression. Aussi et afin de ne pas contrarier les opérations de reconstructions en cours de réalisation, à la suite du passage en septembre 2017 de l'ouragan Irma en septembre 2017, le dispositif préexistant a été maintenu sur ces deux territoires avec la création en LFSS pour 2019 de l'article L.752-3-3 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif d'exonérations de cotisations sociales qui s'applique quant à lui aux travailleurs indépendants ultramarins (les travailleurs indépendants non agricoles, les exploitants agricoles disposant d'exploitations de moins de 40 hectares pondérés, les marins propriétaires embarqués et les marins pêcheurs ainsi que les marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy créateurs ou repreneurs d'entreprises), a été réformé dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017. A cet effet il a été introduit, à partir de seuils de revenus définis par référence au plafond annuel de sécurité sociale (PASS), une dégressivité et une sortie du dispositif, tout en maintenant son équilibre général.

Il a ainsi été défini une limitation du bénéfice de l'exonération totale des cotisations des 24 premiers mois ainsi que l'abattement de 50 % de l'assiette des revenus, aux revenus inférieurs ou égaux à 2,5 PASS. L'exonération et l'abattement d'assiette deviennent dégressifs de 1,1 jusqu'à 2,5 PASS. Ce plafonnement a été accompagné de l'introduction d'un mécanisme de lissage dans le temps de la diminution des exonérations, en mettant en place en troisième année civile un abattement de 75 % de l'assiette des cotisations et contributions soumise aux mêmes règles de plafonnement. Pour les revenus inférieurs à 1,1 PASS, cette mesure permet de renforcer la progressivité des prélèvements sociaux applicables aux travailleurs indépendants en outre-mer lors de leurs premières années d'activité. Cette réforme produit ses premiers effets en 2019.

Enfin et afin de regrouper au sein de la mission « Outre-mer » l'ensemble des dispositifs d'exonérations spécifiques aux outre-mer, le financement de la compensation des exonérations forfaitaires accordées aux particuliers employeurs de personnel de maison en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion a été transféré en loi de finances pour 2017 du programme 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » de la mission « Travail et emploi » vers le programme 138.

Ce dispositif vise à favoriser la régularisation du travail non déclaré en diminuant le coût des services à la personne en outre-mer. Il est également applicable à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les montants alloués pour 2022 aux compensations des exonérations de charges spécifiques à l'outre-mer s'établissent à 1 478 041 760 € en AE et CP. La baisse de 78,6 M€ de la prévision entre 2021 et 2022 est strictement liée à la crise sanitaire et au recours massif à l'activité partielle par les entreprises, notamment ultramarines.

ACTION 15,6 %**02 – Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle**

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	173 854 172	103 556 098	277 410 270	20 000 000
Crédits de paiement	173 854 172	95 297 337	269 151 509	20 000 000

Le taux de chômage des jeunes est élevé dans tous les pays européens et particulièrement en France où il atteint 19,1 % des actifs de 15 à 24 ans en 2020. Cette situation apparaît encore plus prégnante dans les territoires et collectivités des outre-mer où le taux de chômage est deux à trois fois plus élevé que dans l'hexagone. Aussi, la formation professionnelle dans les outre-mer constitue-t-elle une priorité gouvernementale. Plus que l'âge, la qualification joue un rôle déterminant dans l'insertion professionnelle. La surexposition des moins qualifiés au chômage s'est renforcée dans les outre-mer, avec la crise sanitaire et économique.

Dans le cadre de l'action 2 « Aide à l'insertion et à la qualification professionnelle », qui vise à favoriser l'insertion et la qualification professionnelle des jeunes ultramarins, l'accompagnement en insertion professionnelle est assuré, notamment, par le Service militaire adapté (SMA) et l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM).

Le SMA met en oeuvre un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle destiné aux jeunes volontaires de 18 à 25 ans les plus éloignés de l'emploi au sein des outre-mer. Acteur clé dans la réalisation des actions de formation en faveur des jeunes ultramarins, le SMA accueille 6 000 volontaires, concrétisant ainsi depuis 2017 le doublement de ses effectifs, soit 3000 jeunes de plus. Le modèle SMA 6 000, initié en 2010, a évolué et a été renforcé pour mieux répondre aux mutations actuelles, avec pour objectif de favoriser le partage de compétences et la prise en compte de la révolution numérique. L'année 2022 sera marquée par le lancement du projet SMA 2025 + dont l'ambition sera de renforcer l'actuel plan SMA 2025 autour de 8 axes en prolongeant son action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté. Ce plan débutera par une expérimentation dès 2022 à Mayotte.

Autre acteur majeur de la formation professionnelle, l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM), opérateur du ministère des outre-mer, a pour mission première la qualification et l'insertion dans l'emploi au travers de parcours en mobilité destinés aux jeunes ultramarins. A ce titre, le passeport mobilité formation professionnelle (PMFP) constitue le dispositif majeur d'accompagnement et de prise en charge financière dans le cadre de la formation en mobilité, à l'attention des jeunes de 18 à 30 ans. Pour 2022, les actions de formations qualifiantes de LADOM seront principalement concentrées sur des filières stratégiques et d'avenir telles que les métiers de la transition écologique, du numérique et les secteurs prioritaires du plan de relance, fortement impactés par la crise.

Par ailleurs, la participation au fonctionnement et à l'investissement de l'Institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS) contribue au maintien des activités de formation proposés par l'établissement dans les métiers du secteur sanitaire et social ainsi que certains concours de la fonction publique. Dans le contexte de la pandémie, le secteur du soin et de la santé, fortement mobilisé par la crise, constitue, dans les territoires ultramarins, un des secteurs prioritaires du plan de relance.

Le ministère des outre-mer pilote également une politique publique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des jeunes ultramarins par des mesures spécifiques dans les collectivités du Pacifique.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de personnel	173 854 172	173 854 172
Rémunérations d'activité	107 536 111	107 536 111
Cotisations et contributions sociales	63 351 769	63 351 769
Prestations sociales et allocations diverses	2 966 292	2 966 292
Dépenses de fonctionnement	46 057 074	46 057 074
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	38 610 000	38 610 000
Subventions pour charges de service public	7 447 074	7 447 074
Dépenses d'investissement	21 438 369	18 501 000
Dépenses pour immobilisations corporelles de l'État	21 438 369	18 501 000
Dépenses d'intervention	36 060 655	30 739 263
Transferts aux ménages	25 593 655	20 369 763
Transferts aux collectivités territoriales	6 728 400	6 630 900
Transferts aux autres collectivités	3 738 600	3 738 600
Total	277 410 270	269 151 509

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

AE = CP : 46 057 074 €

CATÉGORIE 31- DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

AE = CP : 38 610 000 €

Ces dépenses permettent de financer la formation professionnelle de 6 000 bénéficiaires et le fonctionnement courant des huit formations administratives du Service militaire adapté (SMA) dont sept présentes en outre-mer (La Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Polynésie française, Nouvelle-Calédonie, Mayotte) et une à Périgueux. Elles permettent en outre de financer les dépenses de fonctionnement afférentes au rééquilibrage du taux d'encadrement du SMA. La politique globale de maîtrise des coûts mise en oeuvre par le SMA et, notamment, les efforts de rationalisation des dépenses de soutien (locations immobilières, changements de résidence, transport, ameublement), permet de poursuivre l'optimisation des dépenses de fonctionnement du dispositif SMA.

L'année 2022 sera marquée par le lancement du projet **SMA 2025+** dont l'ambition sera de renforcer l'actuel plan SMA 2025 en prolongeant son action qualitative tout en s'ouvrant à d'autres publics également en grande difficulté. Ce plan débutera par une expérimentation dès 2022 à Mayotte, qui aura vocation à être étendu aux autres territoires dès 2023.

L'évolution de ce dispositif vers le SMA 2025+ se caractérise par 8 axes :

- **Renforcer les compétences professionnelles** avec l'allongement de la durée de formation et l'ouverture de nouvelles filières en cohérences avec les besoins des employeurs d'une part, et les objectifs de politique publique poursuivis dans le territoire d'autre part.
- **Savoir lire – écrire – compter – accéder à ses droits en ligne et surfer en sécurité sur internet.** Avec un taux d'illettrisme atteignant 42% en 2020 au sein de sa population de volontaires, il apparaît clairement qu'une

réponse aux vulnérabilités passe nécessairement par un parcours dédié à l'apprentissage des savoirs de base avec un accent mis sur la lutte contre l'illectronisme compte tenu de la place centrale du numérique dans notre société.

- **Rallier les mineurs décrocheurs** en accueillant tout au long de l'année ces jeunes identifiés par leurs lycées pour les rallier sur la voie de leurs études plutôt que de basculer vers la marginalisation et la violence.
- **Accueillir davantage de mères célibataires** pour garantir la place des femmes dans les Outre-mer où la surreprésentation des mères célibataires jeunes est significative et nécessite de pouvoir y répondre par un dispositif approprié et adapté à chaque territoire.
- **Le permis pour tous** : le SMA accueille chaque année un grand volume de volontaires pour les former aux permis (VL, PL, TC). Malgré tous les efforts d'accompagnement, le taux d'échec demeure significatif (25% en 2020). Les moyens disponibles ne permettent pas de présenter systématiquement les jeunes au permis de conduire. Cette situation pèse sur la bonne employabilité des jeunes issus des rangs du SMA dans la mesure où la détention d'un permis B, au-delà d'incarner un passeport durable pour l'autonomie, est souvent le corollaire d'un emploi, et ainsi le préalable nécessaire à une bonne insertion sociale. Afin de répondre à ces attentes, et permettre de décrocher le permis, il convient de disposer de plus de moniteurs et de véhicules. Grâce à ce permis, non seulement les insertions seront renforcées mais le recrutement sera à son tour dynamisé grâce à ce sésame quasi certain. Ce sera donc l'ensemble du modèle SMA qui gagnera en performance globale et donc en rentabilité.
- **Former les managers de demain** en développant une offre de formation renforcée destinée à de futurs cadres intermédiaires (chefs d'équipe). De nombreux régiments ont effectivement fait l'objet de demandes récurrentes de chefs d'entreprise souhaitant recruter de jeunes employés pouvant évoluer vers des postes de chefs d'équipes. Cette demande a été relayée à plusieurs reprises au sein des conseils de perfectionnement par les autorités locales. De nombreux jeunes, déjà diplômés de la formation professionnelle et ayant une appétence pour des postes à responsabilité, pourraient prétendre à cette formation.
- **Renforcer le creuset républicain** avec la mise en place d'un brassage social et géographique en accueillant chaque année des étudiants qui s'intégreront à l'encadrement des jeunes volontaires ultramarins. L'accueil de polytechniciens démontre depuis plusieurs années la pertinence et la haute plus-value de ce dispositif qui par ailleurs pourra se greffer sur la phase III du SNU lorsque les viviers apparaîtront à l'horizon 2025.
- **Accueillir davantage de volontaires** : A l'issue de la montée puissance du dispositif au travers du plan SMA 6000, le nombre de bénéficiaires avait été figé afin de retrouver une qualité plancher pour la formation, le doublement du nombre de bénéficiaires ne s'étant alors pas accompagné des moyens et ressources associées. Or malgré le ralentissement du recrutement en Martinique lié au vieillissement démographique, de nombreux territoires continuent a contrario d'exercer une pression croissante sur les régiments du SMA afin qu'ils augmentent le nombre de bénéficiaires. A Mayotte la demande est particulièrement forte face à une situation de plus en plus difficile par ailleurs. En lien avec la Préfecture et les autorités locales une nouvelle compagnie sera initiée en 2022.

En sus de l'expérimentation à Mayotte de ces 8 projets, deux d'entre eux seront également lancés dans les autres territoires en 2022 : le permis pour tous pour l'ensemble des régiments et l'accueil des mères célibataires en Guadeloupe et à La Réunion.

Ce plan vient donc en complément du projet initial SMA 2025 qui visait à garantir une employabilité durable, en s'appuyant sur :

- l'acquisition de compétences sociales et professionnelles de chaque volontaire, évaluées et sanctionnées en fin de parcours ;
- un accompagnement médico-psycho-social structuré en lien avec les acteurs territoriaux qu'ils soient institutionnels, privés ou associatifs ;
- une interaction plus effective sur chaque territoire avec les acteurs économiques et les opérateurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi ;
- une ingénierie de formation (métiers, méthodes et outils pédagogiques) et un environnement de vie pour les volontaires résolument tournés vers le numérique.

Ces grandes orientations permettent au SMA de maintenir son haut niveau de performance et d'attractivité tout en renforçant l'employabilité des volontaires afin de les insérer durablement dans le monde du travail.

En cours de gestion, le BOP SMA sera abondé de fonds de concours et d'attributions de produits. Il s'agit

essentiellement de subventions issues du Fonds social européen (FSE), de l'Initiative Emploi Jeunes (IEJ) et des collectivités locales. Les rattachements sont évalués à 20 M€ en AE=CP.

Dépenses liées à la formation professionnelle :

Pour 2022, elles représentent 25,16 M€ en AE=CP, soit 65,16 % des dépenses de fonctionnement.

Il s'agit :

- **des dépenses de formation** : 10,31 M€ en AE=CP.

Le SMA met en œuvre 98 formations réparties dans 12 familles professionnelles (métiers de la terre et de la mer, du bâtiment et travaux publics, de la mécanique et travail des métaux, de la maintenance, des transports, et de la logistique, de la gestion administrative des entreprises, de la sécurité, du commerce, de l'hôtellerie-restauration, des services, de l'action culturelle et sportive, de la remobilisation vers l'emploi ou du numérique).

Le SMA poursuit sa politique d'adaptation des formations professionnelles offertes en fonction des besoins du secteur économique local et en développant les formations menant à un titre professionnel. Cette politique implique une mise aux normes permanente des filières et le recours à l'externalisation pour certains pans de la formation.

- **des dépenses d'alimentation** : 8,3 M€ en AE=CP.

Elles permettent de financer les prestations d'alimentation au profit des 5 820 ETPT du SMA. Ce poste de dépense est maîtrisé malgré l'augmentation sensible du nombre d'ETPT ces dernières années.

- **des dépenses liées au soutien courant des volontaires** : 6,55 M€ en AE=CP. Cette catégorie de dépenses comprend :
 - l'entretien immobilier : 2,3 M€ en AE=CP.

Cette dépense contribue à entretenir un parc immobilier étendu sur 21 emprises dont la surface utile brute (SUB) atteint 180 740 m² (SHON : 222 618 m²). L'effort financier et humain a porté depuis le début du plan SMA 6000 sur la création de capacités supplémentaires immédiatement nécessaires : hébergement, alimentation et formation, soit sur l'investissement au détriment de l'entretien. L'entretien immobilier prévu en 2022 permettra de poursuivre la maintenance préventive et curative, d'effectuer les travaux de mises aux normes (notamment les CVPO) et d'améliorer des performances techniques en vue d'une part de diminuer les coûts de fonctionnement et l'impact environnemental et d'autre part d'améliorer la performance énergétique, dans le respect du plan outre-mer 5.0

- les dépenses d'énergie et fluides : 1,25 M€ en AE=CP ;
- le transport : 1,5 M€ en AE=CP ;

Il s'agit des dépenses liées au transport d'équipement et de matériels vers les formations du SMA stationnées en outre-mer (véhicules, engins de travaux publics, mobilier, etc.). Le niveau de cette dépense est directement lié au volume de mobilier à transporter pour équiper les bâtiments et les formations.

- les dépenses postales/télécommunication : 0,5 M€ en AE=CP ;
- l'ameublement : 1 M€ en AE=CP.

Cette catégorie correspond principalement aux dépenses de première dotation et de renouvellement de l'ameublement (acquisition de nouvelles collections pour l'ameublement des chambres collectives et des salles de formation des stagiaires).

Dépenses de fonctionnement courant et de soutien général :

Pour 2022, elles représentent 13,45 M€ en AE=CP, soit 34,84 % des dépenses de fonctionnement.

Elles comprennent :

- **les changements de résidence et frais de déplacement** : 3,39 M€ en AE=CP.

Il s'agit des dépenses liées à la mutation des cadres affectés au SMA ainsi que celles liées aux missions et aux liaisons administratives, techniques et de commandement effectuées par le personnel du SMA.

- **les locations immobilières** : 10,06 M€ en AE=CP.

Cette dépense permet de financer les baux destinés à l'hébergement des agents civils et militaires d'encadrement. Ce poste de dépense augmente compte tenu de l'affectation de cadres supplémentaires en 2022 et de la création de la compagnie à Mayotte. Cette maîtrise des dépenses est due à un effort important de réhabilitation de logements

domaniaux et de rationalisation du parc locatif privé afin de l'adapter au juste besoin tout en maîtrisant le coût des loyers.

CATÉGORIE 32- SUBVENTION POUR CHARGES DE SERVICE PUBLIC

AE = CP : 7 447 074 €

Une subvention pour charge de service public est prévue au bénéfice de l'agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) (cf. partie opérateur du PAP).

DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

AE = 21 438 369 € CP = 18 501 000 €

CATÉGORIE 51-IMMOBILISATIONS CORPORELLES

AE = 21 438 369 € CP = 18 501 000 €

Depuis 2010, la quasi-totalité des crédits d'investissement a été consacrée à l'adaptation capacitaire des fonctions indispensables à l'accueil immédiat des stagiaires (l'hébergement, l'alimentation et la formation professionnelle). Cet effort de développement d'un environnement de formation permettant à chaque bénéficiaire, vivant sous le régime de l'internat, de bénéficier de structures sportives, d'information et de loisirs permettant son épanouissement physique, moral et culturel, et de participer directement à l'attractivité du dispositif, se poursuit en 2022 avec un complément pour le plan SMA 2025+. Cela permet en outre d'adapter les sites au doublement capacitaire de l'infrastructure en réalisant les voiries, réseaux électriques et assainissement qui permettront une utilisation propre à la préservation des infrastructures et au respect de l'environnement.

En matière d'équipement, les dépenses sont principalement consacrées au renouvellement réglementaire des équipements de formation et de soutien (véhicules et matériels techniques) ainsi qu'à la maintenance évolutive du système d'information métier « LAGON ».

Concernant les CP, le niveau des dépenses est directement lié à l'achèvement des principales opérations d'infrastructure destinées à l'accueil et la formation des 6 000 bénéficiaires.

Dépenses d'infrastructure :

Pour 2022, les dépenses d'infrastructure représentent 17,4 M€ en AE et 14,5 M€ en CP. Ces dépenses permettent d'une part de poursuivre le rattrapage du retard pris sur la maintenance et la mise à niveau des emprises, et d'autre part de poursuivre la transformation des infrastructures au format SMA 2025 et débiter celles du SMA 2025+. Elles permettent donc la consolidation du dispositif actuel selon trois axes : la maintenance lourde des bâtiments et réseaux les plus vétustes, la mise aux normes et l'extension de l'hébergement et du cadre de vie des volontaires et des familles et enfin, en matière de formation professionnelle, l'adaptation des plateaux pédagogiques de formation professionnelle aux évolutions des marchés locaux de l'emploi.

Une partie de ces crédits (2 M€) permettra en outre la mise en œuvre des mesures nouvelles du plan SMA 2025+ à Mayotte avec notamment le lancement du projet de la nouvelle compagnie et la création d'une maison du SMA afin d'accentuer le recrutement dans les zones denses en population.

Les dépenses d'infrastructures se répartissent de la façon suivante (opérations principales >100k€) :

- **Constructions** : 6,9 M€ en AE et 6,6 M€ en CP.
Pour le RSMA-Guyane, il s'agira de poursuivre le projet de construction de logements domaniaux pour accueillir les nouveaux cadres (offre de location étant très faible) par la passation des marchés d'architecture. En Guadeloupe, le régiment poursuivra les études d'extension d'un bâtiment pour déplacer un plateau pédagogique qui doit permettre d'offrir aux stagiaires un cadre de formation plus adapté et aux normes, et débutera la construction de la crèche cofinancée par la CAF et le FEADER. En Nouvelle-Calédonie, la création d'un réseau courant faible sur le site de Bourail ainsi que la construction d'une clôture du site de Koumac seront initiés. Enfin, à TUBUAI, le RSMA-Polynésie procédera à l'achat de 2 villas, le manque de logement faisant là aussi fortement défaut.
- **Travaux structurants** : 6,4 M€ en AE et 4,1 M€ en CP.
En Martinique, le régiment débutera la réhabilitation de son magasin du corps, dont la vétusté ne permet plus le stockage des matériels, ainsi que de deux bâtiments cadres célibataires. Le RSMA de Nouvelle-Calédonie continuera les travaux d'adaptation du site de Bourail pour installer les nouvelles sections de formation. Le RSMA de Guadeloupe poursuivra son plan de rénovation de ses logements domaniaux (par tranche annuelle de 2 villas) ainsi que la réfection des réseaux et voiries du quartier. A la Réunion, le régiment poursuivra ses travaux de rénovation intérieure des chambres et des blocs sanitaires dans 2 bâtiments stagiaires. A Périgueux, des travaux seront lancés afin de mettre aux normes les 2 plateaux pédagogiques (métiers de l'électricité (EEB) et métiers du froid (MDF)). Enfin, le RSMA-Guyane initiera les travaux de réhabilitation du bâtiment destiné à accueillir la maison du SMA (recrutement décentralisé).
- **Entretien lourd** : 4,1 M€ en AE et 3,8 M€ en CP.
En 2022, les régiments réaliseront des travaux de réhabilitation des hébergements (Polynésie-Française, Nouvelles Calédonie, Guyane et La Réunion) ainsi que la réfection des réseaux et de l'assainissement (Polynésie-Française, Martinique, Mayotte).

Dépenses d'équipement :

Les dépenses d'équipement représentent 4,07 M€ en AE et 4 M€ en CP.

Les AE, complétées des rattachements de fonds de concours évoqués supra, devraient permettre, l'acquisition ou le renouvellement réglementaire de 84 véhicules et engins dont 100 % sont dédiés à la formation professionnelle. S'y ajoutent l'acquisition et le renouvellement du matériel technique pour les filières de formation et le soutien des unités du SMA. Cela représente un total de 100 opérations d'acquisition.

Un effort est porté en 2022 sur la mise en place du permis pour tous (SMA 2025+). Le COMSMA prévoit ainsi l'acquisition, pour un montant de 550 K€, de 14 VL IEC, 2 PL IEC, 1 TCPE IEC supplémentaires permettant l'alignement des dotations des centres de conduite avec les nouveaux objectifs de bénéficiaires. Cette mesure, prévoit également l'amélioration de la qualité de la formation. Ce point se traduira par l'acquisition de simulateur de conduite pour véhicule léger pour un montant pouvant atteindre 1 M€. Cette nouvelle dotation permettra l'anticipation de la formation des stagiaires en réalisant la phase initiale de découverte de la conduite dès la fin de la formation militaire initiale et d'augmenter l'expérience des conducteurs en offrant des heures de conduite supplémentaires effectuées durant la phase de formation à la conduite.

Les CP couvrent les restes à payer sur les acquisitions effectuées en 2021 et pour partie celles effectuées en 2022.

Suite à l'annonce faite par le Président de la République, à l'occasion de son voyage en Polynésie française, du 24 au 28 juillet 2021 d'ouvrir une compagnie supplémentaire pour le RSMA de Polynésie Française à HAO (archipels des TUAMOTU : île de 1000 habitants à 950 km de Tahiti) à horizon 2022 ou au plus tard 2023, une évaluation du besoin en investissement pour 2022 est en cours par le COMSMA.

DEPENSES D'INTERVENTION

AE = 36 060 655 € - CP= 30 739 263 €

CATÉGORIE 61 – TRANSFERTS AUX MENAGES

AE = 25 593 655 € - CP= 20 369 763 €

L'insertion professionnelle des jeunes ultramarins représente un enjeu essentiel des politiques publiques menées dans les départements et collectivités d'outre-mer. En effet, le niveau de qualification de la population active s'avère moins élevé dans les outre-mer que dans l'hexagone. De plus, et compte tenu de leur taille, les territoires ultramarins ne peuvent disposer d'une offre de formation couvrant l'intégralité des compétences attendues par les entreprises.

L'État a donc mis en place des dispositifs spécifiques d'aide à la formation professionnelle en mobilité dès lors que la formation recherchée n'est pas disponible sur place. Cette action s'intègre directement dans l'objectif stratégique d'amélioration de l'emploi outre-mer. En complément de ces actions de formation, des mesures particulières sont mises en œuvre afin de favoriser l'inclusion dans l'emploi des publics défavorisés dans les collectivités du Pacifique et à Mayotte avec pour objectif premier d'accroître les compétences afin de mieux faciliter l'insertion professionnelle.

Les territoires d'outre-mer ont été profondément touchés par la crise sanitaire de 2020 et 2021 avec des impacts économiques et sociaux importants, notamment pour le secteur de la formation professionnelle. Depuis la réouverture des actions de formation le 11 mai 2020, ce secteur s'est mobilisé afin d'apporter une réponse forte de soutien et de relance de l'activité : en complément des mesures indispensables déjà prises pour assurer une continuité pédagogique pour préserver les formations prévues, il a intégré les mesures de distanciation sanitaire.

Formation professionnelle en mobilité AE = 23 693 655 € CP = 18 469 763 €

Le programme 138 s'inscrit dans une réalité économique des territoires d'outre-mer marquée par un taux de chômage qui varie entre 12,4 % et 28 % selon les collectivités contre 7,7 % dans l'hexagone en 2020 . En ce qui concerne plus particulièrement le chômage des jeunes de 15 à 29 ans, les écarts apparaissent encore plus importants : 28 % en Guyane, 29 % en Martinique et 35 % en Guadeloupe, contre 18,4 % dans l'hexagone. En ce qui concerne le niveau de qualification, les taux constatés outre-mer s'avèrent également en deçà de la moyenne nationale : le taux des actifs n'ayant aucun diplôme s'élève en 2019 à 29 % en Guadeloupe, 30 % en Guyane, 25 % à la Martinique, 26 % à La Réunion et 50 % à Mayotte contre 14 % pour l'hexagone. Au regard de cette situation, la formation professionnelle constitue un levier majeur en faveur de l'emploi. Or, malgré les actions menées par les collectivités territoriales, l'offre de formation locale ne permet pas de couvrir la totalité des besoins des outre-mer et la formation hors du territoire ultramarin se révèle donc être une nécessité.

Ces actions de formation en mobilité au profit des ressortissants des départements et collectivités d'outre-mer, s'inscrivent principalement dans le cadre du **passport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP)**. Ce dispositif, dont la mise en œuvre est confiée à LADOM, permet en temps normal à près de 4 000 ultramarins de bénéficier d'un parcours de formation professionnelle. En 2020, ce sont toutefois seulement 1 500 demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un parcours en mobilité en raison de la crise. Cette aide recouvre :

- l'action mobilité formation emploi (MFE) correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques ;
- l'allocation complémentaire de mobilité (ACM) se rapportant au financement des frais d'installation et à l'attribution d'une indemnité mensuelle de formation ;

- l'accompagnement post-mobilité (APM) permet également au stagiaire d'assurer les dépenses liées à sa recherche d'emploi pendant une période de deux mois suivant sa sortie de formation. La stratégie de LADOM consiste à élaborer des offres de parcours qui répondent aux besoins des entreprises en termes d'emplois et de métiers en tension ou émergents selon les différentes collectivités ultramarines. L'orientation du candidat par LADOM tient compte des compétences et des motivations requises pour les métiers identifiés, avec un plan de formation adapté à chaque situation.

Les formations professionnelles en mobilité, se déclinent en trois catégories:

- Les formations qualifiantes, dispensées par des organismes agréés, qui font l'objet d'une programmation en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle ;
- Les formations proposées dans le cadre de partenariats avec des entreprises qui acceptent d'intégrer dans leurs propres dispositifs de professionnalisation des ultramarins ;
- Les formations prescrites par les régions dans le cadre de leur compétence.

L'éventail des formations éligibles au PMFP a été élargi avec la publication du décret n° 2021-845 du 28 juin 2021 : le passeport pour la mobilité de la formation professionnelle peut dorénavant être versé aux personnes inscrites dans une préparation opérationnelle à l'emploi réalisée dans le cadre de la démarche de contrat de professionnalisation adapté aux outre-mer ou réalisant un parcours à visée d'expérience professionnelle.

A noter dans le cadre de la loi de finances pour 2020, la pérennisation de l'ouverture à l'international des dispositifs du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle et du passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP) dans les bassins d'emplois régionaux, lorsque le référentiel de la formation suivie l'impose. Pour l'exercice budgétaire 2022, 23,69 M€ en AE et 18,46 M€ en CP sont prévus.

Mesures de formation et d'insertion dans les collectivités d'outre-mer AE = CP : 1 900 000 €

Des programmes d'insertion professionnelle ont été mis en place pour répondre aux besoins en formation et en emploi dans les collectivités du Pacifique. Ces mesures d'accompagnement se traduisent par des contrats spécifiques:

• Les chantiers de développement local (CDL) visent à :

- favoriser l'insertion professionnelle des populations les plus démunies de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et des îles de Wallis-et-Futuna ;
- procurer des revenus à des personnes à la recherche d'un emploi. Un grand nombre de ces contrats est proposé à des populations dépourvues de qualification et de diplôme et n'ayant, pour certaines, jamais travaillé. Les secteurs d'activités éligibles aux CDL concernent essentiellement l'entretien dans la filière BTP, la protection de l'environnement, les activités culturelles et sociales, les activités d'auxiliaire de bureau.

L'objectif de ce dispositif est de proposer une formation, une connaissance du monde du travail, d'apporter une aide à la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs privés d'emploi, ainsi que des possibilités d'accès futur à un emploi. Il permet d'assurer des revenus en échange d'un travail d'intérêt général effectué soit dans les services publics des collectivités de la Nouvelle-Calédonie ou de l'Etat ou encore au titre de projets spécifiques portés par des associations. Les chantiers de développement local s'adressent autant aux adultes qu'aux jeunes, lesquels peuvent bénéficier de dispositions leur permettant de compléter leur formation initiale.

• Les jeunes stagiaires pour le développement (JSD) :

Ce dispositif spécifique, mis en place sur les mêmes principes que les CDL, favorise l'insertion des jeunes en difficulté de Nouvelle-Calédonie. L'objectif est de permettre la résorption du chômage des jeunes âgés de 18 à 26 ans. Ce dispositif limite le temps de travail à 22h30 par semaine afin de permettre aux jeunes de participer à des actions de formation complémentaire. La durée du stage ne peut être inférieure à deux mois, ni excéder une année. L'insertion

professionnelle des populations les plus démunies constitue une priorité qui se traduit dans le cadre du PLF 2022, par une stabilité de la subvention allouée à ces programmes spécifiques d'insertion professionnelle. Ce dispositif montera en puissance tout au long de l'exercice.

CATEGORIE 63 - TRANSFERT AUX COLLECTIVITES TERRITORIALES

AE : 6 728 400 € - CP : 6 630 900 €

Dispositifs locaux de formation à destination des futurs cadres : 6 728 400 € en AE et 6 630 900 € en CP

Le programme « Cadres pour Wallis-et-Futuna » a pour objectif l'émergence de cadres locaux au moyen d'une formation en mobilité, leur permettant ainsi d'acquérir les diplômes nécessaires pour occuper à leur retour des postes à responsabilité dans le privé ou le public, de créer ou développer une entreprise sur le territoire.

Cette mesure s'appuie, d'une part, sur les réalités économiques du territoire, sur l'identification des postes susceptibles de se créer ou de se libérer dans les années à venir, sur l'examen des secteurs déficitaires en termes de compétences, et enfin sur le repérage et la sélection de candidats pouvant être conduits au niveau de compétences exigées. Ces formations peuvent être dispensées dans l'hexagone, en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française.

Par ailleurs, des actions de formation professionnelle, notamment des remises à niveau et des sessions de perfectionnement sont mises en place par service de l'inspection du travail et des affaires sociales de Wallis et Futuna, le SITAS, au profit de la population de Wallis-et-Futuna afin de contribuer au maintien dans l'emploi et favoriser la promotion sociale. Ces formations sont dispensées essentiellement sur ce territoire et en Nouvelle-Calédonie.

Les deux dispositifs suivants, particuliers à la Nouvelle-Calédonie, sont gérés par le GIP « Formation Cadres Avenir », groupement en charge de la gestion des crédits alloués conjointement par l'État et la Nouvelle-Calédonie à ces mesures de formation, qui assure le ciblage et le suivi des candidats en formation.

Le programme « Cadres Avenir Nouvelle-Calédonie » : mis en place par les Accords de Matignon-Oudinot de 1988, puis pérennisé par l'Accord de Nouméa de 1998, ce dispositif assure la formation, notamment dans l'hexagone, de cadres prioritairement d'origine mélanésienne kanak afin de leur permettre d'intégrer, à l'issue de la formation, des postes à responsabilités en Nouvelle-Calédonie et ainsi participer activement au développement et au rééquilibrage du territoire.

Ce programme s'adresse prioritairement aux candidats ayant une expérience professionnelle de plus de deux ans mais également aux étudiants, titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent et souhaitant s'engager dans un parcours de formation de niveau supérieur en métropole afin d'exercer des responsabilités professionnelles plus importantes. Leur projet professionnel doit répondre aux besoins identifiés en Nouvelle Calédonie. Dans le cadre de la sélection, l'objectif de parité entre les femmes et les hommes est mis en œuvre et la cible de 70 % de stagiaires mélanésiens kanaks est recherchée afin de favoriser un rééquilibrage entre les provinces.

Un accompagnement pédagogique ainsi que le versement de prestations financières sont assurés. Par ailleurs, une évolution des missions stratégiques du GIP, axées sur l'insertion professionnelle est en cours. Dans cette optique, la plateforme « Alumni France » sera accessible aux étudiants et anciens étudiants néo-calédoniens, leur permettant d'élargir les opportunités professionnelles sur le plan mondial.

Le programme « Cadres de Mayotte » :

Le dispositif de soutien à la formation en mobilité des étudiants mahorais défini par les articles L.1803-17 et L.1803-18 du code des transports est une forme particulière du passeport pour la mobilité des études qui vise à favoriser la formation de cadres moyens et supérieurs devant exercer leur activité dans le département de Mayotte. Il a pour

objectif d'assurer une meilleure adéquation entre les formations supérieures suivies par les étudiants mahorais et les besoins prioritaires de Mayotte en matière d'emplois dans les secteurs déficitaires ou porteurs en termes de développement économique. Il prévoit ainsi la mise en œuvre d'un accompagnement renforcé tout au long de leur parcours de formation. A cet effet, et conformément aux dispositions de l'article L.1803-18 susvisé, cette forme de passeport pour la mobilité des études contribue, sous conditions de ressources et en sus de la participation aux frais de déplacement aller et retour vers le lieu de formation, au financement des frais d'installation.

En contrepartie, l'étudiant devra justifier de son assiduité et signer un engagement à retourner à Mayotte dans les huit mois suivant la fin de sa formation en mobilité, à y rechercher activement un emploi correspondant au diplôme obtenu et à y exercer son activité professionnelle pendant au moins une fois et demie la durée du versement de l'indemnité mensuelle perçue au cours de son parcours de formation, avec un minimum de trois ans et un maximum de cinq ans.

La cohorte sélectionnée chaque année peut comporter 30 % de bénéficiaires âgés de 26 ans à 45 ans. Si le suivi pédagogique renforcé dont bénéficient les étudiants afin de mener à bien leurs études fait l'objet d'un conventionnement avec des prestataires, la gestion financière du dispositif demeure une compétence de l'opérateur LADOM, en charge du versement des allocations aux stagiaires. Les conditions actuelles de mise en œuvre ont été ajustées par le décret n° 2021-845 du 28 juin 2021 modifiant le code des transports en matière de continuité territoriale entre les collectivités d'outre-mer et le territoire métropolitain.

Programme Cadres de la Guyane et de Saint-Martin :

Etablissant le constat selon lequel, en Guyane et à Saint-Martin, la majorité des postes d'encadrement dans le secteur public autant que privé sont occupés par des personnes non originaires de ces collectivités, le ministère des outre-mer a décidé d'étendre le programme « Cadre avenir » à ces territoires. Ce dispositif, déjà opérationnel en Nouvelle-Calédonie, à Wallis et Futuna ou encore à Mayotte, permet la formation de cadres moyens et supérieurs afin d'augmenter la part de recrutement de cadres locaux ainsi formés.

Accessible à tous les Guyanais et Saint-Martinois justifiant d'un niveau post-bac, ce programme se veut le plus ouvert possible afin d'être un vecteur d'augmentation des compétences. Les candidats retenus pourront donc suivre les formations nécessaires, entièrement pris en charge financièrement (transport, hébergements, etc.), et bénéficieront d'un accompagnement dans le but de limiter les risques d'échec. À l'issue de la formation, les candidats devront passer les concours liés, notamment dans la fonction publique, et seront automatiquement embauchés par les établissements en Guyane et à Saint-Martin. A l'instar de ce qui se fait dans les autres outre-mer ayant mis en place ce dispositif, les candidats s'engagent en contrepartie à revenir sur le territoire et y travailler contractuellement pendant cinq ans.

Le dispositif s'adresse autant aux salariés qui souhaitent évoluer vers des postes d'encadrement qu'aux étudiants ou lycéens qui visent ce type de poste pour débiter leur carrière professionnelle. Ce programme, qui ambitionne de former 100 cadres en dix ans, sera financé par le ministère des outre-mer.

Au titre du PLF 2022, le ministère des outre-mer prévoit :

- Pour la Guyane, une cohorte de 15 primo-entrants;
- Pour Saint-Martin, une cohorte 10 primo-entrants.

La gestion financière du dispositif sera également assurée par l'opérateur LADOM, en charge du versement des allocations aux stagiaires.

Le programme MBA (Master of Business Administration), mis en place en 2014 conformément aux orientations du XI^{ème} Comité des signataires d'octobre 2013, permet à des personnes déjà engagées dans des postes à responsabilités au sein des collectivités publiques et des entreprises calédoniennes de suivre une formation de haut niveau. Ces formations font l'objet d'un partenariat avec l'École des hautes études commerciales de Paris (HEC), l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC) et Sciences Po.

CATÉGORIE 64 – TRANSFERTS AUX AUTRES COLLECTIVITÉS

AE = CP : 3 738 600 €**Subvention à l'IFCASS AE = CP : 2 500 000 €**

L'institut de formation aux carrières administratives, sanitaires et sociales (IFCASS), constitué en groupement d'intérêt public (GIP), dispense en internat aux jeunes ultramarins issus de milieux modestes une préparation à différents concours de la fonction publique : instituts du travail social, infirmier, aide-soignant et métiers de la sécurité (police, administration pénitentiaire, douanes...), certaines formations qualifiantes et diplômantes ou encore quelques modules professionnalisant en lien avec les formations dispensées. Il assure également des prestations de formation continue à destination des professionnels du secteur sanitaire et social ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour l'obtention de diplômes de ce secteur (et ceci notamment pour le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture). Son financement est assuré en partie par une subvention du ministère des outre-mer, le solde provient principalement des recettes pédagogiques et de la contribution des stagiaires.

Les dispositions de la loi n° 2018-166 du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE), qui modifient les conditions d'accès aux études universitaires en priorisant le parcours d'orientation des élèves, ont induit un basculement des inscriptions pour les carrières sanitaires et sociales sur la plateforme Parcoursup, en lieu et place du concours d'entrée en IFSI (institut de formation en soins infirmiers). Cette réforme a conduit l'IFCASS, d'une part, à repenser et adapter son modèle pédagogique vers une démarche d'accompagnement renforcé de ses publics dans la constitution du dossier Parcoursup (mise en valeur du parcours et de la candidature de l'étudiant), et d'autre part, à diversifier ses formations (renforcement des actions menées dans le cadre de la VAE et ouverture de son offre de service à des formations, conduisant au titre professionnel d'agent de sûreté et de sécurité privée ou encore à celles du développement numérique).

La subvention allouée par le ministère des outre-mer à l'IFCASS en 2022 s'élève à 2 500 000 €.

Dialogue social, accompagnement et évaluations AE = CP : 120 000 €

Le ministère des outre-mer contribue à la structuration et à la promotion du dialogue social en vue de faire évoluer les formes de dialogue et de concertation entre les partenaires sociaux. Des formations pour les représentants syndicaux sont organisées ainsi que des sessions de dialogue social.

- En outre, le ministère des outre-mer apporte son soutien à la Nouvelle-Calédonie, en matière de formation professionnelle, dans le respect des compétences qui lui ont été dévolues. Ce soutien s'opère au travers de conventions-cadre d'une durée de trois ans qui encadrent l'appui technique apporté par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) sur le territoire. Cet appui technique se concrétise à travers deux missions principales : accompagner les principaux organismes de formation du territoire par une montée en compétence (au travers de missions techniques d'appui, de transfert de compétences et de formation des formateurs en particulier) ;
- Appuyer la direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie dans le déploiement d'un dispositif de certification professionnelle et d'audit des formations ainsi que pour la mise en place des services de positionnement et de suivi psychopédagogiques des stagiaires.

Enfin, le ministère des outre-mer et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) ont signé le 6 octobre 2015 une convention de partenariat. Cette convention s'inscrit dans le cadre des priorités nationales de prévention et de lutte contre l'illettrisme engagées par l'État.

Les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté : 1 118 600 € en AE=CP

Les bourses d'enseignement supérieur de la Province des îles Loyauté (territoires des communes de Maré, Lifou et Ouvéa) constituent une aide spécifique inscrite dans le cadre du contrat de développement 2017-2027 Etat-Province des îles Loyauté à laquelle l'Etat contribue à hauteur de 75 %, et conventionnée pour l'année 2021 uniquement hors contrat de développement. Destinée aux jeunes titulaires du baccalauréat, cette aide financière a pour objectif de

favoriser la poursuite d'études supérieures, en leur permettant notamment l'accès à des structures d'enseignement n'existant pas localement.

ACTION 0,1 %

03 – Pilotage des politiques des outre-mer

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	2 100 000	2 100 000	0
Crédits de paiement	0	2 100 000	2 100 000	0

Cette dotation de fonctionnement des services est inscrite au budget de la mission Outre-mer depuis 2013, année du transfert par le ministère de l'intérieur d'une partie des crédits initialement portés par le programme 216 « Conduite et pilotage des politiques de l'intérieur ».

Dans une logique de mutualisation et de rationalisation, les dépenses d'infrastructures, de réseaux de communication et informatiques ainsi que les dépenses immobilières continuent toutefois à être portées par les crédits du ministère de l'intérieur.

Une convention de gestion passée entre les deux ministères détermine les conditions de fonctionnement global du ministère des outre-mer s'agissant des domaines non transférés.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses de fonctionnement	2 100 000	2 100 000
Dépenses de fonctionnement autres que celles de personnel	2 100 000	2 100 000
Total	2 100 000	2 100 000

DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

AE = CP : 2 100 000 €

CATÉGORIE 31 - DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT AUTRES QUE CELLES DE PERSONNEL

AE = CP : 2 100 000 €

Fonctionnement général des services du ministère des outre-mer

Les crédits inscrits à l'action 3 sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement du cabinet du ministre, de la direction générale des outre-mer (DGOM), de la délégation interministérielle à l'égalité des chances des Français d'outre-mer et la visibilité des outre-mer (DIECFOMVI).

Ces crédits permettent de couvrir les dépenses de type fournitures et matériels de bureau, documentation, déplacements frais de communication et de représentation, et plus généralement toutes les dépenses individualisables.

Dans une logique de mutualisation et de rationalisation, les dépenses d'infrastructures, de réseaux de communication et informatiques ainsi que des dépenses immobilières continuent toutefois à être financées par les crédits du ministère de l'intérieur.

2 100 000 € en AE=CP seront consacrés au fonctionnement général des services.

ACTION 1,4 %

04 – Financement de l'économie

	Titre 2	Hors titre 2	Total	FdC et AdP attendus
Autorisations d'engagement	0	24 302 576	24 302 576	0
Crédits de paiement	0	23 014 576	23 014 576	0

Cette action porte à la fois des mesures historiques, ainsi que des dispositifs nouveaux issus des ressources dégagées par les réformes fiscales d'extinction de la TVA non perçue récupérable (NPR) et de réforme de l'impôt sur le revenu.

Ces mesures spécifiques de soutien aux entreprises et associations ultramarines ont pour objectif d'accompagner le développement économique et l'attractivité des territoires ultramarins.

Les dispositifs ainsi financés concernent :

- le prêt de développement outre-mer (PDOM) Bpifrance : élargissement des bénéficiaires et des critères d'attribution ;
- les subventions d'investissement ;
- le soutien au microcrédit outre-mer.

Par ailleurs, une aide au fret spécifique aux entreprises situées en Guadeloupe, à Mayotte, à La Réunion, en Martinique, en Guyane, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et dans les îles de Wallis et Futuna permet de favoriser le développement économique ultramarin, d'améliorer la compétitivité dans ces territoires et de faire baisser *in fine* les prix à la consommation. Depuis le 1^{er} janvier 2018, conformément aux termes de l'article 71 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 relative à l'égalité réelle outre-mer, cette aide a été élargie aux échanges inter-DOM, aux pays tiers et s'applique désormais au transport de déchets.

ÉLÉMENTS DE LA DÉPENSE PAR NATURE

Titre et catégorie	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
Dépenses d'intervention	24 302 576	23 014 576
Transferts aux entreprises	22 302 576	21 014 576
Transferts aux autres collectivités	2 000 000	2 000 000
Total	24 302 576	23 014 576

DEPENSES D'INTERVENTION

AE = 24 302 576 € CP = 23 014 576 €

CATÉGORIE 62 – TRANSFERTS AUX ENTREPRISES

AE = 22 302 576 € CP = 21 014 576 €

Différentes mesures de soutien aux entreprises ultramarines sont mises en œuvre afin de favoriser le développement économique, améliorer la compétitivité dans les territoires et faire baisser les prix à la consommation :

Soutien aux économies locales - Aide au fret : AE = 8 302 576 € CP = 7 014 576 €

L'article 24 de la loi n°2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer a instauré une **aide au fret** destinée à couvrir les surcoûts de transport de marchandises (hors Nouvelle-Calédonie et Polynésie française). Mise en œuvre dans les territoires en 2011, elle visait initialement la baisse des coûts d'importation des produits entrant dans un cycle de production et le soutien à l'export d'une production locale.

L'article 71 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique (loi EROM) a engagé une réforme de cette aide d'État ; en application du décret 2017-1476 du 16 octobre 2017, cette réforme permet depuis le 1er janvier 2018 (circulaire du 27 décembre 2017) :

- une ouverture de l'aide au fret aux produits importés des pays tiers et des départements et collectivités ultramarines ;
- l'élargissement, tant pour l'importation que pour l'exportation, aux déchets afin d'impulser, voire de renforcer la création de filières locales de traitement des déchets (seule l'expédition des déchets dangereux vers les PTOM reste non éligible).

L'élargissement du périmètre de cette aide budgétaire permet aujourd'hui une meilleure intégration des territoires ultramarins dans leur environnement régional avec un soutien nouveau au fret Interdom, ainsi que la constitution d'une filière déchets, ces derniers entrant désormais explicitement dans le champ de l'aide.

Par ailleurs, d'autres actions en faveur des entreprises perdurent, notamment en matière de promotion des entreprises ultramarines à l'exportation ou le soutien à la micro-entreprise. Les crédits alloués doivent ainsi permettre de conclure

de nouveaux partenariats afin d'accompagner la croissance des entreprises ultramarines et contribuer le plus efficacement possible au maintien et à la création d'emplois, mais également de solder les actions engagées antérieurement.

Mesures issues des réformes fiscales : AE = CP : 14 M€

Prêt de développement outre-mer (PDOM) : AE = CP : 10 M€

Depuis juillet 2017, grâce au ré-emploi de 20 M€ des reliquats des dotations initiales du FEDER issus du fonds de garantie outre-mer en extinction, un prêt de développement outre-mer (PDOM) a été mis en place par Bpifrance dans les départements, régions et collectivités territoriales de la zone IEDOM.

L'objet de ce prêt est de financer le besoin en fonds de roulement des entreprises, y compris les besoins de préfinancement de subventions publiques et de crédits d'impôt.

Ce prêt, sans garantie personnelle et à taux bonifié, compris entre 10 k€ et 300 k€ et d'une maturité de cinq ans après un différé de remboursement d'un an, est réservé aux entreprises de plus de trois ans. Pour répondre aux besoins de reconstruction, ce prêt a été adapté à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy, pour y être accessible aux entreprises de moins de 3 ans et avec un différé de remboursement porté à deux ans.

Pour répondre aux besoins des entreprises de moins de trois ans qui ont particulièrement besoin d'être soutenues par la banque publique dans leur phase d'amorçage et de développement, et couvrir le préfinancement du crédit d'impôt outre-mer qui nécessite des besoins de financement supérieur au plafond de 300 k€ sur plus de 12 mois, il a été décidé de doter ce prêt de 10 M€. Cet accroissement vise à élargir les critères d'attribution du prêt de développement outre-mer aux entreprises situées dans les collectivités du Pacifique et à élargir les critères d'intervention aux entreprises de moins de trois ans. Le PDOM sera ainsi divisé en deux compartiments qui obéiront aux règles de Bpifrance :

- le prêt à finalité développement. Ce prêt sera d'un montant unitaire de 750 k€ avec un encours maximal auprès de Bpifrance d'1 M€. La durée du prêt sera de 2 à 7 ans, avec un différé d'amortissement en capital de 6 à 24 mois.
- le prêt à finalité création. Le prêt sera d'un montant unitaire de 100 k€ avec un encours maximal auprès de Bpifrance de 200 k€. La durée du prêt sera de 2 à 5 ans, avec un différé d'amortissement en capital de 6 à 24 mois.

Subventions d'investissement dans le cadre d'appels à projets outre-mer : AE = CP : 4 M€

La transformation des outre-mer passe par celle de son tissu économique. Malgré la présence de grands réseaux bancaires, de Bpifrance, et de la Caisse des dépôts, les besoins de financement des TPE et PME ultramarines demeurent partiellement couverts, quand elles ne sont pas exclues du marché du financement bancaire.

Par manque d'information et d'accompagnement, les entreprises ultramarines sont peu enclines à participer à des appels à projets nationaux et ceux-ci ne présentent pas toujours des thématiques et des critères d'attribution susceptibles de retenir des candidats ultramarins.

Pourtant, lorsque ces critères s'ouvrent aux spécificités ultramarines, comme lors du deuxième appel à projets des Pôles Territoriaux de Coopération Economique (PTCE) en 2015, ou bien lors des deux appels à projets de l'Economie Sociale et Solidaire outre-mer en 2016 /2017 ou plus récemment, lors des Assises outre-mer, la participation des acteurs ultramarins est très active et révèle la richesse d'initiatives locales qu'il convient d'encourager.

Aussi, il est proposé de doter à hauteur de 4 M€ un dispositif d'appels à projets et d'appels à manifestation d'intérêts afin de décliner une offre spécifique pour l'émergence en outre-mer de projets innovants et environnementaux-compatibles :

- **Le produit "subvention d'investissement"** a pour objectif de financer des investissements et des dépenses liées à l'investissement permettant à l'entreprise de mieux maîtriser ou de diminuer son impact sur l'environnement. Le montant de l'aide sera égal au montant des fonds propres et quasi-propres avec un maximum de 100 k€, et en respect du plafond d'aide de minimis. Un cofinancement devra être recherché et Bpifrance, à la demande du ministère des outre-mer, veillera à ce que les dossiers sélectionnés s'inscrivent dans la trajectoire 5.0 et notamment dans les objectifs « 0 carbone », « 0 déchets » et « 0 vulnérabilité » ;
- **La subvention d'innovation** a pour objectif de financer les besoins des sociétés innovantes des départements et régions des outre-mer en matière d'industrialisation et de déploiement de leurs projets de recherche et développement (R&D) présentant un programme de dépenses éligibles supérieur à 30 k€. Elle s'adresse aux PME de plus de 7 ans ayant bénéficié d'une aide à la recherche-développement et innovation (RDI) ou du crédit impôt recherche depuis moins de trois ans, ou étant hébergées par une structure d'accompagnement. Le montant de l'aide peut couvrir jusqu'à 100 % des dépenses éligibles prévisionnelles dans limite du respect des plafonds d'aide autorisés par bénéficiaire au titre du règlement de minimis (maximum 200 k€ cumulés d'aides relevant du régime de minimis sur les trois derniers exercices fiscaux) et pour un maximum de 100 000 €.

CATÉGORIE 64 – TRANSFERTS AUX AUTRES COLLECTIVITES

AE = CP : 2 000 000 €

Le soutien au microcrédit outre-mer :

Le soutien des institutions de micro-finance (IMF) par le ministère des outre-mer constitue un enjeu de développement économique des territoires ultramarins du fait des caractéristiques de leur écosystème économique. Les épisodes de sorties de crise économique et sociale qu'ont connus les outre-mer ont rappelé le rôle majeur de ces acteurs locaux dans l'accompagnement des entreprises. A cette occasion, le ministère des outre-mer a renforcé en Guyane et à Mayotte les dispositifs de prêts d'honneur à leur disposition.

Les besoins de soutien au fonctionnement de ces IMF sont toutefois encore plus marqués et souvent mal couverts, rendant précaires leurs activités et hypothéquant leur perspective de développement. Dans cette optique, le ministère des outre-mer soutient l'association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) au travers de la nouvelle convention du 25 juin 2021 couvrant la période 2021-2022 et portant sur un soutien de 1 500 900 €. Le plan d'action établi dans cette convention doit permettre de renforcer l'activité de l'ADIE à dans les territoires ultramarins en faveur de l'emploi pour les plus fragiles au travers de quatre axes prioritaires :

- Pérenniser les actions de développement engagées : afin de maintenir son niveau d'activité et de poursuivre son action, l'ADIE souhaite consolider et pérenniser les 25 postes créés en 2019 et 2020 grâce au soutien du ministère des outre-mer. Ainsi, la nouvelle convention doit permettre de couvrir les dépenses liées au maintien de ces postes ;
- Renforcer l'action de l'ADIE en Guyane et à Mayotte, territoires prioritaires : afin de donner accès à l'entrepreneuriat au plus grand nombre, l'ADIE a pour objectif de renforcer sa couverture territoriale en Guyane par l'ouverture d'une nouvelle antenne, à laquelle s'ajoute le recrutement d'un conseiller, dans le Maroni. Il s'agit également de déployer le programme "Tremplin", un parcours d'accompagnement à la formalisation de l'activité par le recrutement de deux conseillers en Guyane. D'une durée de 15 mois, le parcours a pour objectif de permettre aux entrepreneurs informels d'acquérir des compétences en matière de gestion d'entreprise et de favoriser l'officialisation de leur activité. Une attention particulière sera portée au renforcement de l'action de l'ADIE à Mayotte ;
- Poursuivre le développement de l'activité dans les autres territoires : dans la continuité du projet de développement de l'activité débuté en 2019, l'ADIE souhaite ouvrir trois nouvelles antennes en Guadeloupe

(Nord Basse terre), en Martinique (à Saint-Pierre) et en Polynésie Française (à Huahine) et recruter de trois nouveaux conseillers ; investir dans une antenne mobile en Nouvelle-Calédonie, pour couvrir les zones reculées d'Hienghène ;

- Maintenir le soutien au développement de la mission sociale en Polynésie : jusqu'en 2019, la direction régionale de l'ADIE en Polynésie française bénéficiait du soutien du Haut-commissariat, à hauteur de 150 000 €. Depuis, la dotation a été intégrée à la convention avec le ministère des outre-mer . En 2021-2022, l'ADIE souhaite que cette dotation de 150 000 € soit maintenue pour assurer la pérennité des actions menées sur le territoire.

Enfin, à l'initiative du ministère des outre-mer figure dans la convention 2021-2022 un objectif général qui stipule que l'ADIE doit accentuer son accompagnement des entrepreneurs vers la sortie de l'économie informelle, développer son activité auprès des jeunes adultes et accompagner les entrepreneurs dans leur recherche de financements et de sollicitations des différentes aides publiques. De plus, le développement de l'activité de l'ADIE dans les outre-mer s'inscrira dans un partenariat renforcé avec les autres acteurs de l'économie sociale et solidaire (ESS) et de la microfinance, notamment avec les autres partenaires du ministère des outre-mer (France active et Initiative France en premier lieu).

Concernant ce dernier point, le ministère des outre-mer soutient également France Active au travers de la convention du 30 juin 2021, qui porte sur la période 2021-2023 et prévoit un appui de 300 000 €. Dans ce cadre, France Active entend continuer à assurer le déploiement de son offre de services comprenant conseil, financement et mise en réseau au profit des entrepreneurs d'Outre-mer. La convention prévoit la mise en œuvre du plan d'action suivant :

- Apporter une réponse opérationnelle aux sollicitations des entrepreneurs de Guadeloupe, Guyane et Mayotte avec une solution d'accompagnement et un déploiement partiel des outils de financement ;
- Pérenniser la présence de France Active en Guadeloupe, en Guyane et à Mayotte, avec la création d'associations territoriales (AT) et le déploiement de l'ensemble des outils financiers sur la période couverte par la convention avec le ministère des outre-mer . France Active prévoit de recruter et de former un conseiller local pour chaque territoire, qui assureront l'accompagnement des entrepreneurs mais contribueront également aux démarches de création des AT et de déploiement des outils financiers ;
- Lancer des démarches exploratoires en Polynésie Française et en Nouvelle-Calédonie, en identifiant des solutions pour le déploiement expérimental de l'offre France Active dans ces territoires. Il s'agit de mener une étude d'opportunités visant à définir les premières hypothèses de déploiement et à développer des premiers contacts avec les acteurs locaux.

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ET EMPLOIS ALLOUÉS AUX OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

RÉCAPITULATION DES CRÉDITS ALLOUÉS PAR LE PROGRAMME AUX OPÉRATEURS

Opérateur financé (Programme chef de file) Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité (P138)	31 148 000	25 924 108	31 140 729	25 916 837
Subventions pour charges de service public	7 454 345	7 454 345	7 447 074	7 447 074
Transferts	23 693 655	18 469 763	23 693 655	18 469 763
Total	31 148 000	25 924 108	31 140 729	25 916 837
Total des subventions pour charges de service public	7 454 345	7 454 345	7 447 074	7 447 074
Total des dotations en fonds propres	0	0	0	0
Total des transferts	23 693 655	18 469 763	23 693 655	18 469 763

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DES OPÉRATEURS DONT LE PROGRAMME EST CHEF DE FILE

EMPLOIS EN FONCTION AU SEIN DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

Intitulé de l'opérateur	LFI 2021				PLF 2022					
	ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs			ETPT rémunérés par d'autres programmes (1)	ETPT rémunérés par ce programme (1)	ETPT rémunérés par les opérateurs		
			sous plafond	hors plafond	dont contrats aidés			dont apprentis	sous plafond	hors plafond
LADOM - L'agence de l'Outre-mer pour la mobilité			127	15	15			127	15	15
Total			127	15	15			127	15	15

(1) Emplois des opérateurs inclus dans le plafond d'emplois du ministère

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | JUSTIFICATION AU PREMIER EURO

SCHÉMA D'EMPLOIS ET PLAFOND DES AUTORISATIONS D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS DE L'ÉTAT

	ETPT
Emplois sous plafond 2021	127
Extension en année pleine du schéma d'emplois de la LFI 2021	
Impact du schéma d'emplois 2022	
Solde des transferts T2/T3	
Solde des transferts internes	
Solde des mesures de périmètre	
Corrections techniques	
Abattements techniques	
Emplois sous plafond PLF 2022	127
Rappel du schéma d'emplois 2022 en ETP	

OPÉRATEURS

Avertissement

Le volet « Opérateurs » des projets annuels de performance évolue au PLF 2022. Ainsi, les états financiers des opérateurs (budget initial 2021 par destination pour tous les opérateurs, budget initial 2021 en comptabilité budgétaire pour les opérateurs soumis à la comptabilité budgétaire et budget initial 2021 en comptabilité générale pour les opérateurs non soumis à la comptabilité budgétaire) ne seront plus publiés dans le PAP mais le seront, sans commentaires, dans le « jaune opérateurs » et les fichiers plats correspondants en open data sur le site « data.gouv.fr ».

LADOM - L'AGENCE DE L'OUTRE-MER POUR LA MOBILITÉ

L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) est depuis le 1er janvier 2016, un établissement public administratif (EPA), en vertu des articles 4 et 6 de la loi n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer (LODEOM). Conformément au décret n° 2015-1925 du 30 décembre 2015 portant statut de l'établissement public administratif, l'Agence est placée sous la tutelle conjointe du ministère chargé des outre-mer et du ministère chargé du budget. Elle bénéficie également du soutien financier de l'Union européenne via le fonds social européen (FSE) et des collectivités territoriales, au travers de conventions bipartites.

LADOM a son siège dans les locaux du ministère des outre-mer. Elle est administrée par un conseil d'administration qui a pour rôle de déterminer les orientations stratégiques et de veiller à leur bon déploiement. Ce conseil comprend 15 membres, y compris des représentants des territoires d'outre-mer. Les unités territoriales de LADOM sont dirigées par des directeurs, et LADOM a pour délégué territorial le représentant de l'Etat dans la collectivité.

MISSIONS ET ACTIVITES DE L'OPERATEUR

L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité est un acteur majeur des mobilités des résidents des outre-mer au service du développement économique, social et culturel de leur territoire. **Elle intervient sur le champ des politiques publiques menées par le ministère des outre-mer sur les programmes 123 et 138, sur deux volets :**

- le premier consiste à contribuer à la qualification et l'insertion professionnelle des résidents d'outre-mer au travers **du passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP)**. A cet effet, LADOM se doit de participer avec ses partenaires locaux, à la détermination des besoins en compétences nécessaires à chacune des collectivités d'outre-mer, notamment du fait de la déclinaison outre-mer des mesures des **pactes ultramarins d'investissement dans les compétences**, afin d'assurer leur développement économique et de proposer à son public-cible les formations qualifiantes en mobilité correspondantes. Cette action vise à favoriser l'inclusion durable dans l'emploi de ses bénéficiaires, au niveau de diplôme ou de qualification obtenu.

Parallèlement aux dispositifs de formation professionnelle en mobilité relevant du périmètre État, LADOM gère pour le compte des collectivités ultramarines divers dispositifs de formation professionnelle tels que les programmes régionaux de formation professionnelle (P.R.F.P) et les filières sanitaires et sociales.

- le deuxième vise à assurer, dans les territoires d'outre-mer où elle a un mandat, **la gestion des dispositifs du fonds de continuité territoriale (FCT)** définis soit pour les déplacements des personnes inscrites en passeport pour la mobilité de la formation professionnelle (PMFP), soit en formation initiale avec le passeport pour la mobilité des études (PME), le passeport pour la mobilité en stage professionnel (PMSP) et le dispositif « Cadres de Mayotte », soit en faveur des personnes à faibles ressources avec l'aide à la continuité territoriale (ACT) et l'aide à la continuité territoriale funéraire (aides au déplacement et au transport de corps).

- **Activité :**

L'opérateur veillera en 2022 à relancer la politique nationale de continuité territoriale qui : « *tend à rapprocher les conditions d'accès de la population aux services publics de transport, de formation, de santé et de communication de celles de la métropole, en tenant compte de la situation géographique, économique et sociale particulière de chaque collectivité territoriale d'outre-mer.* »

Dans cet objectif de relance, plusieurs actions ont été engagées et seront poursuivies en 2022 :

- d'ordre structurel, en premier lieu, avec le rapprochement en cours avec Pôle Emploi. Ce rapprochement concerne l'achat de formation et la stratégie de prescription sur les métiers en tension, l'indemnisation des stagiaires et l'accompagnement en sortie de formation pour un accès aux emplois identifiés dans les territoires. Le passage à la nouvelle organisation sera effectif au 1er janvier 2022 ;
- d'ordre réglementaire, en second lieu, avec la mise en œuvre de la réforme des aides à la continuité territoriale qui comprend la mise en place d'une valeur unique du bon de continuité et l'élargissement de ayants droits pour l'aide à la continuité funéraire ;
- Enfin, des actions innovantes sont développées, notamment à destination de publics spécifiques, à l'exemple des mères seules avec enfant, catégorie surreprésentée en outre-mer.

PILOTAGE ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'OPERATEUR

- Ressources humaines:

La loi applicable à LADOM, dérogatoire, n° 2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer, a conduit à la présence au sein de l'opérateur d'une juxtaposition de statuts : agent de droit public et salarié. Cette situation aboutit à une gestion complexe de son personnel et à une double rupture dans la situation du personnel de l'opérateur, entre personnel de statut public et de statut privé, mais également, très prégnante, entre les agents de droit public recrutés depuis 2016 et les anciens salariés.

En s'appuyant sur l'état des lieux de la politique salariale et d'action sociale de LADOM, réalisé en 2020 et 2021, par un prestataire, l'opérateur s'attache actuellement à dégager des pistes d'évolution de sa politique de rémunération et d'action sociale qui sera soumis à délibération par le conseil d'administration.

- Système d'information budgétaire et comptable:

L'Agence poursuit la restructuration de l'architecture de l'outil de gestion WinM9 afin de mieux l'adapter aux exigences du décret GBCP et le développement de l'applicatif "métier" SIAM afin de sécuriser et d'assurer la complétude des données qui seront transmises à l'Agence de service et de paiement (ASP) et à Pôle Emploi ou intégrées dans WinM9 (rapprochement et fiabilisation des données de gestion budgétaire et comptable).

La gestion de la crise sanitaire a prouvé l'importance des enjeux autour de l'informatique, lesquelles sont essentiels au bon fonctionnement de l'établissement.

L'Agence continue d'optimiser son système informatique à travers :

- La finalisation de la mise à niveau des réseaux, des serveurs et de l'accès à internet, particulièrement pour le télétravail ;
- La modernisation des matériels informatiques mis à disposition des personnels, notamment pour les unités territoriales d'outre-mer qui rencontrent encore des difficultés ;
- La mise en place d'une interface Paie, communiquant entre le logiciel Paie et le logiciel de comptabilité ;
- La modernisation et l'adaptation des outils permettant de gérer le PMFP (SIAM) et du logiciel ACT/PME sont également essentielles. La maîtrise de ces outils et leur utilisation rigoureuse contribueront à la qualité du service rendu aux bénéficiaires, mais également à l'efficacité de la chaîne de la dépense. Ce projet a débuté fin 2020 et sera finalisé au second semestre 2021.

La mise en place de ce nouvel outil métier fait partie de l'évolution de LADOM dans son rapprochement avec Pôle Emploi.

- Réorganisation du service Financier

Afin d'assurer l'efficacité du service ordonnateur et comptable, notamment sa capacité à payer rapidement et à optimiser sa gestion financière, la chaîne de la dépense a été réorganisée en amont et en aval avec la nomination de l'actuel agent comptable comme chef financier. Celui-ci dirige, en plus de l'agence comptable, le service budgétaire et du contrôle de gestion.

Cette organisation a pour objectif de responsabiliser les acteurs quant à la qualité du traitement de l'engagement et du service fait, qui conditionneront le traitement du paiement de la facture. La révision de la chaîne de la dépense, coté ordonnateur, permettra par ailleurs de mieux maîtriser le processus budgétaire des engagements. L'opérateur vise ainsi une plus grande fluidité, plus de rigueur, un meilleur contrôle, plus de collaboration et d'échanges et donc une plus grande efficacité à la chaîne de la dépense.

- Cartographie des risques budgétaires et comptables :

Un prestataire, mandaté par l'opérateur, a établi un diagnostic ainsi qu'une analyse des risques, formalisée dans une cartographie des risques budgétaires et comptables, identifiant l'ensemble des processus de l'Agence, portant sur les thématiques suivantes :

- Diagnostic ressources humaines ;
- Amélioration du système d'information comptable et financier WinM9 ;
- Optimisation et cartographie des processus, organigramme fonctionnel et guide des procédures ;
- Rapprochement et fiabilité des données de gestion comptable et budgétaire en vue de la certification ;
- Rédaction d'un schéma directeur de système d'information (SDSI) formel et un plan de continuité d'activité ;
- Structuration d'une fonction de directeur des systèmes d'information (DSI).

En 2022, l'Agence poursuivra le déploiement du dispositif du contrôle interne budgétaire et comptable qui sera ainsi mis à jour chaque année.

Le contrôle interne comptable et budgétaire progresse de manière satisfaisante.

L'Agence continue à réduire ses risques notamment concernant le système d'information. En effet, l'Agence est en train de réorganiser son service informatique pour permettre à LADOM de travailler de manière beaucoup plus efficace, sécurisé et fluide. Cette évolution sera bénéfique à tous les bénéficiaires, fournisseurs, partenaires et collaborateurs de LADOM.

- Les financements européens :

En collaboration avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), l'Agence est en train de mettre en place des solutions de simplifications de gestion des dossiers complexes : création d'un coût standard unitaire (CSU) pour validation par l'Union européenne et rédaction d'un cadre réglementaire précisant les modalités d'interventions et de gestion des fonds européens de l'Agence.

- Contrat d'objectifs et de performance (COP):

Ce nouveau COP couvre de 2021 de 2023 et est le troisième conclu entre l'Etat (ministère des outre-mer et ministère de l'action et des comptes publics) et LADOM.

Les orientations et objectifs ainsi prévus devront concrètement se traduire par :

- le rapprochement avec Pôle Emploi ;
- l'inscription des actions de LADOM dans les programmations régionales définies par le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP) ;
- la contribution à l'efficacité de la mise en œuvre du plan « France relance » ;
- la contribution à la mise en œuvre du plan « 1 jeune 1 solution » présenté le 23 juillet 2020 par le gouvernement, relative à la refondation économique, sociale et écologique du pays ;
- l'implication pour le plan d'investissement dans les compétences qui fixe des ambitions fortes en termes de formations de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et de jeunes éloignés du marché du travail, de réponses aux besoins des métiers en tension et de contribution à la transformation des compétences prenant acte des transitions écologique et numérique ;

Emploi outre-mer

Programme n° 138 | OPÉRATEURS

- la mise en œuvre de la réforme de la continuité territoriale, souhaitée par le ministère des outre-mer afin de l'adapter aux nouveaux besoins des ultramarins et de la rendre plus lisible plus équitable et plus efficace.

Pour atteindre ces objectifs, l'opérateur compte dynamiser son action au service de ses missions et buts premiers :

- la formation et la qualification professionnelle ;
- la facilitation de l'entrée dans la voie professionnelle ;
- l'orientation et la formation de la jeunesse ultramarine dans les secteurs et métiers d'avenir ;
- l'accompagnement des jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure.

Le COP 2021-23 traduit donc les travaux et réflexions qui ont conduit à l'évolution de LADOM afin de la préparer à l'avenir. Elle poursuivra ainsi l'adaptation de son fonctionnement, sa recherche d'efficacité et d'efficacités de son action et la modernisation de sa politique de ressources humaines et budgétaires ainsi que de ses systèmes d'information.

FINANCEMENT APPORTÉ À L'OPÉRATEUR PAR LE BUDGET DE L'ÉTAT

(en milliers d'euros)

Programme intéressé Nature de la dépense	LFI 2021		PLF 2022	
	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement	Autorisations d'engagement	Crédits de paiement
123 – Conditions de vie outre-mer	30 011	24 564	28 685	28 685
Subvention pour charges de service public	0	0	0	0
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	30 011	24 564	28 685	28 685
138 – Emploi outre-mer	31 148	25 924	31 141	25 917
Subvention pour charges de service public	7 454	7 454	7 447	7 447
Dotations en fonds propres	0	0	0	0
Transfert	23 694	18 470	23 694	18 470
Total	61 159	50 488	59 826	54 602

Les transferts en provenance du P138 sont stables, la seule évolution correspond à l'adhésion de l'opérateur à l'action sociale interministérielle. Au contraire, les transferts en provenance du P123 évoluent tant en AE qu'en CP. Ces évolutions permettent d'ajuster les dotations aux besoins réels de l'opérateur au titre du fonds de continuité territoriale. En raison de la crise sanitaire, les voyages entre les outre-mer et l'hexagone ont connu une forte baisse en 2020 et en 2021 qui explique ces ajustements. Pour 2022, le niveau des CP progresse permettant de financer le retour à un niveau normal des liaisons aériennes.

CONSOLIDATION DES EMPLOIS DE L'OPÉRATEUR

	(en ETPT)	
	LFI 2021	PLF 2022
	(1)	
Emplois rémunérés par l'opérateur :	142	142
– sous plafond	127	127
– hors plafond	15	15
<i>dont contrats aidés</i>	15	15
<i>dont apprentis</i>		
Autres emplois en fonction dans l'opérateur :	8	8
– rémunérés par l'État par ce programme		
– rémunérés par l'État par d'autres programmes		
– rémunérés par d'autres collectivités ou organismes	8	8

(1) LFI et LFR le cas échéant

En PLF 2022, conformément à l'objectif de redressement des comptes publics et à la norme d'évolution des effectifs et de la masse salariale de l'État, auxquels tous les opérateurs sont associés, le schéma d'emploi de LADOM est maintenu au plafond d'emplois de l'exercice 2020, soit un effectif sous plafond à **127 ETPT**, et un hors plafond de 15 ETPT, correspondant aux contrats aidés. Il convient de souligner que ce plafond d'emplois n'a pas évolué depuis l'exercice budgétaire 2016.