



# CESEC

Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française  
'Apo'ora'a Mātutu Ti'arau e Mata U'i nō Pōrīnetia farāni

## **AVIS**

**Sur le projet de loi du pays portant modification du titre I du  
livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs  
handicapés**

**SAISINE DU PRÉSIDENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE**

### **Rapporteurs :**

Messieurs Heirangi NOUVEAU et Jean-Michel ONCINS

Adopté en commission le **30 juillet 2024**  
Et en assemblée plénière le **1<sup>er</sup> août 2024**

29/2024

**S A I S I N E**



*Le Président*

N° 41897 /PR  
(TRA24200954LP-1)

Papeete, le 11 JUIL. 2024

à

**Madame la présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel**

**Objet** : Consultation sur le projet de loi du pays portant modification du titre I, du livre III, de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

**P. J.** : 1 projet de loi du pays

1 exposé des motifs

Madame la présidente,

J'ai l'honneur de solliciter l'avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel sur le projet de loi du pays portant modification du titre I, du livre III, de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés conformément à l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous prie d'agréer, Madame la présidente, l'expression de ma considération distinguée.



*Moetai BROTHERTON*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés a été mise en place en 2007 par loi du pays n° 2007-2 du 16 avril 2007. Depuis cette date, le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixé à 4 % de l'effectif total des entreprises occupant au moins 25 salariés (article Lp. 5312- 4 du code du travail) en instituant un taux d'obligation à 2 % pendant une période transitoire de deux ans.

Néanmoins, depuis 2009, fin de la période transitoire, cette application dérogatoire a perduré dans le temps jusqu'en 2023, selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;
- pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est maintenu à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.

Cette situation traduit la compromission entre l'objectif escompté d'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et les difficultés que rencontrent les entreprises, pour recruter dans la proportion fixée dès 2007 (4 %), ce qui les conduit finalement à s'acquitter de la participation financière. Ainsi, à ce jour, ce sont 39 % des entreprises tenues à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, qui s'acquittent de la participation financière pour un montant total moyen de 75 millions par an. Plus encore, cette situation interroge surtout sur le degré de pertinence du dispositif réglementaire et sa mise en œuvre, à l'aune des capacités réelles d'insertion professionnelle que détiennent les personnes reconnues travailleurs handicapés.

Au 31 décembre 2023, 7271 personnes bénéficient de la reconnaissance de travailleurs handicapés délivrée par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), principalement porteurs d'un handicap modéré et durable (94 % sont classés en catégorie B) et résidant dans les îles-du-Vent (83 %). Ces travailleurs constituent l'essentiel des personnes orientées vers la cellule dédiée à l'insertion des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (DETH) du service de l'emploi, soit en milieu ordinaire (plus de 75 % en moyenne), soit en milieu adapté (environ 22 % en moyenne).

Le chiffre de 7271 personnes est important mais il ne correspond pas au nombre de personnes handicapées employables ou en recherche d'emploi.

En effet, le dispositif actuel mis en place par la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 modifiée relative à l'action en faveur des handicapés, prévoit comme unique structure de traitement des dossiers pour les personnes handicapées la COTOREP : commission technique d'orientation et de reclassement professionnel. C'est cette même commission, dont la mission première est de reconnaître la qualification de travailleur handicapé et son classement en catégorie A, B ou C, qui se prononce sur l'attribution des allocations pour personnes handicapées et accorde les cartes réservées aux personnes handicapées. Aussi, bon nombre des 7271 personnes reconnues aptes à travailler en qualité de travailleurs handicapés ne sont pas dans les faits des personnes en recherche de travail.

Au 31 décembre 2023, on compte ainsi 426 demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés au SEFI, soit 7 % du recensement précité et 310 demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés inactifs (n'ayant pas réactivé leur inscription au SEFI depuis plus de trois mois).

En 2021, 372 travailleurs handicapés sont employés dans les entreprises concernées par l'obligation d'emploi, soit 1,68 % de l'effectif total de ces entreprises. De 2018 à 2021, ce ratio est de l'ordre de 1,62 %, bien loin du taux dérogatoire de 2 %.

En 2022, les services de l'administration comptaient 5162 fonctionnaires dont 82 reconnus travailleurs handicapés, soit un taux de 1,85%. La même année, les établissements publics administratifs comptaient 2464 fonctionnaires dont 32 reconnus travailleurs handicapés, soit un taux de 1,61%. Les objectifs affichés par la direction générale des ressources humaines de la Polynésie sont d'atteindre le taux d'emploi de 2% en 2024 et de 4% en 2028.

Aussi, pour souscrire à la double exigence visant à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés, et à contribuer à la performance des entreprises, il convient de mettre en œuvre rapidement un plan d'actions visant à rendre efficiente la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, en :

- différenciant le statut de travailleur handicapé de celui de personne handicapée, par l'octroi de la reconnaissance de travailleur handicapé aux personnes répondant aux critères d'intégration professionnelle ;
- affinant l'efficiencia et les formations professionnelles au bénéfice des travailleurs handicapés ;
- accompagnant activement les travailleurs handicapés en leur proposant un appui individualisé vers les mesures d'aides à l'embauche, les stages en entreprises et la formation professionnelle ;
- augmentant l'intensité des mesures d'aide favorisant l'accessibilité aux lieux de travail (moyens de transport, aménagements des locaux et postes de travail, rampes d'accès,...) ;
- accompagnant les entreprises dans leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif est d'affirmer une réelle volonté de concrétiser l'insertion des travailleurs handicapés sans mettre en péril les entreprises.

En effet, si le taux de 2 % semble peu élevé, il traduit pourtant pour une entreprise ou un établissement, un engagement financier important, et l'augmenter rapidement à 4 % sans prendre en considération cette réalité ne serait pas sans conséquence.

Prenons par exemple le CHPF : en 2021, avec un effectif de 1.868 personnes, l'établissement est tenu, avec un taux de 2 %, au recrutement de 36 salariés (fonctionnaires). Dans la réalité, sur les 36 emplois de travailleurs handicapés, le CHPF n'en occupe que 10 et doit alors s'acquitter d'une participation financière de près de 24 millions F. CFP en 2021. Passer à 4 %, il serait tenu à l'emploi de 72 travailleurs handicapés, ce qui équivaut à la création d'autant de postes, ou à s'acquitter d'une participation financière élevée.

Prenons à présent le cas d'une entreprise privée de Polynésie française, importante en termes de personnel. Avec un effectif de 1011 salariés, le nombre de travailleurs handicapés à employer est de 20. Cette entreprise emploie déjà 17 travailleurs handicapés comptant pour 15,67 temps plein. Si le taux passe à 4 %, elle devra recruter 20 salariés travailleurs handicapés supplémentaires nonobstant les 4,33 lui manquant déjà. Il s'agira non seulement de créer 20 emplois, ce qui n'est pas sans incidence financière, mais également de trouver 20 travailleurs handicapés en capacité d'occuper ses emplois.

Une des nombreuses raisons invoquées par les entreprises ou établissements ne satisfaisant pas entièrement à cette obligation d'emploi, demeure la difficulté à embaucher des travailleurs handicapés opérationnels ou disposant d'un niveau minimum d'employabilité. Il convient en effet de noter que le niveau général de formation de cette catégorie de demandeurs d'emploi est très faible.

Pour exemple : les bénéficiaires du stage d'insertion travailleur handicapé (SITH) ou d'une convention travailleur handicapé (CTH) sont en majorité soit détenteurs d'un diplôme CAP/BEP ou CEPE, soit sans diplôme.

Ainsi, un accompagnement auprès des structures ayant du mal à remplir leur obligation d'emploi devra d'abord être instauré avant de pouvoir envisager une augmentation du taux de l'obligation.

Rappelons que le code du travail permet d'ores et déjà à l'employeur dont l'entreprise est située sur une île (hors IDV) où la population totale est inférieure à 2000 habitants, de bénéficier d'une exonération totale de sa participation financière en cas de non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (article Lp. 5312-23 du code du travail, dernier alinéa). Ces mesures tiennent compte de la difficulté pour les travailleurs handicapés de ces îles d'accéder à des formations.

De ce qui précède, plutôt que de présenter un projet de loi du pays à chaque échéance pour reporter l'application du taux de 4 %, le présent projet de texte propose de pérenniser le dispositif transitoire actuel, ainsi qu'il suit :

1. s'agissant des entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés, la disposition actuelle est maintenue, à savoir l'obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;
2. concernant les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés et plus, il s'agit d'encadrer le taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans une proportion comprise entre 2 et 4 % de l'effectif total des salariés des entreprises concernées. Pour compter de 2024, ce taux est maintenu à 2 % .

Le projet proposé soumet à l'appréciation du Conseil des ministres le soin de moduler le taux de base de 2 % d'obligation d'emploi à la hausse lorsque les conditions à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés sont favorables. La progression du taux d'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés dans l'administration pour atteindre l'objectif fixé à 4 % en 2028 peut également servir de référence pour moduler le taux d'emploi applicable aux entreprises privées.

Pour prendre en compte ces adaptations, le chapitre II du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est modifié.

Le premier alinéa de l'article Lp. 5312-4 du code du travail intègre les nouvelles dispositions précitées.

Par ailleurs, la section 7 du même chapitre portant sur les dispositions transitoires est abrogée.

La nouvelle gouvernance souhaite véritablement favoriser l'amélioration des conditions d'emploi des salariés, et notamment celles des travailleurs porteurs d'un handicap. C'est la raison pour laquelle elle ne souhaite plus relayer au paragraphe des dispositions transitoires la politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Le projet de loi du pays a été soumis à l'examen du conseil du handicap le 28 mars 2024.

Tel est l'objet du projet de loi du pays que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation.



TEXTE ADOPTE N°

---

## ASSEMBLEE DE POLYNESIE FRANCAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FEVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE][EXTRAORDINAIRE]

---

[ex.13 mars 2024]

---

### PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA24200954LP-3)

Portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

(Texte phase préparatoire)

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

---

*Travaux préparatoires :*

- Avis n° [NUMERO]/CESEC du "[ex.13 mars 2024]" du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
  - Arrêté n° [NUMERO]/CM du "[ex.13 mars 2024]" soumettant un projet de loi du pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
  - Rapport n° [NUMERO] du "[ex.13 mars 2024]" de "[ex. M. Prénom NOM]", rapporteur du projet de loi du pays ;
  - Adoption en date du "[ex.13 mars 2024]" texte adopté n° [NUMERO] du "[ex.13 mars 2024]" ;
  - Décision n° [NUMERO]/CE du "[ex.13 mars 2024]" du conseil d'Etat ;
  - Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du "[ex.13 mars 2024]".
-

**Article LP 1.** - Le chapitre II du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est ainsi modifié :

1) A la section 2, le premier alinéa de l'article Lp. 5312-4 est remplacé par les alinéas ainsi rédigés :

« Les entreprises visées à l'article Lp. 5312-1 dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés emploient au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet.

Les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés et plus emploient des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 2 % de l'effectif total de leurs salariés. Ce taux peut faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4%. La revalorisation tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et du nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Pour permettre une évaluation de la fixation du taux d'obligation, les services en charge de l'emploi et de la solidarité communiqueront au premier trimestre de l'année civile en cours, au service en charge du travail, les éléments suivants, relatifs aux personnes reconnues travailleurs handicapés, avec une évolution sur 5 ans :

- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu ordinaire par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,
- Le nombre par type d'aide, de mesure d'aides à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés,
- La progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au service en charge de l'emploi, par catégorie de reconnaissance, âge et qualification professionnelle,
- Le nombre de financements des aménagements des locaux ou postes de travail nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé. »

2) La section 7 relative aux dispositions transitoires est abrogée.

**Article LP 2.** - Les présentes dispositions entrent en vigueur au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2024.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le "[ex.13 mars 2024]"

Le Président

Signé :

TABLEAU SYNOPSIS – LP Taux d’obligation d’emploi des TH

| PARTIE V : L'EMPLOI   |  | Observations |
|---|--|--------------|
| LIVRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES A CERTAINES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS   |  |              |
| TITRE I : Les travailleurs handicapés   |  |              |
| Chapitre II – Obligation d’emploi des travailleurs handicapés   |  |              |
| VERSION ACTUELLE  | PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS  | Observations |
| <p><b>Section2</b></p> <p>L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés</p> <p><b>Article Lp. 5312-4</b></p> <p>Les entreprises visées à l'article Lp. 5312-1 emploient des travailleurs handicapés, tels que définis à l'article Lp. 5312-10 ci-après, dans la proportion de 4% de l'effectif total de leurs salariés.</p> <p>L'obligation énoncée au présent article ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.</p> | <p><b>Section2</b></p> <p>L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés</p> <p><b>Article Lp. 5312-4</b></p> |              |

TABLEAU SYNOPTIQUE – LP Taux d'obligation d'emploi des TH

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Les entreprises visées à l'article LP. 5312-1 dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés emploient au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet.</p> <p>Les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés et plus emploient des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 2 % de l'effectif total de leurs salariés. Ce taux peut faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en Conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4%. La revalorisation tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et du nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.</p> <p>Pour permettre une évaluation de la fixation du taux d'obligation, les services en charge de l'emploi et de la solidarité communiqueront au premier trimestre de l'année civile en cours, au service en charge du travail, les éléments suivants, relatifs aux personnes reconnues travailleurs handicapés, avec une évolution sur 5 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientées en milieu ordinaire par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel,</li> <li>- Le nombre par type d'aide, de mesure d'aides à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés,</li> <li>- La progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au service en charge de</li> </ul> |
|--|---|

TABLEAU SYNOPTIQUE – LP Taux d’obligation d’emploi des TH

|   |   |
|---|---|
|   | <p><b>l’emploi, par catégorie de reconnaissance, âge et qualification professionnelle,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Le nombre de financements des aménagements des locaux ou postes de travail nécessaires à l’embauche ou au maintien dans l’emploi d’un travailleur handicapé. »</b></li> </ul> <p>L’obligation énoncée au présent article ne s’applique pas aux entreprises de travail temporaire, pour les salariés employés sous contrat de mission.</p>  |
| <p><b>Section 7</b></p> <p><b>Dispositions transitoires</b></p> <p><b>Article Lp. 5312-35</b></p> <p>L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés s’applique de 2017 à 2023 selon les modalités suivantes : »</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour les entreprises dont l’effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d’employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d’un temps complet ;</li> <li>2. Pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l’obligation d’emploi est fixé à 2 % de l’effectif total de leurs salariés.</li> </ol> | <p><b>Section 7</b></p> <p><b>Dispositions transitoires</b></p> <p><b>Article Lp. 5312-35</b></p> <p>L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés s’applique de 2017 à 2023 selon les modalités suivantes : »</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pour les entreprises dont l’effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : obligation d’employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d’un temps complet ;</li> <li>2. Pour les entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l’obligation d’emploi est fixé à 2 % de l’effectif total de leurs salariés.</li> </ol> |

**AVIS**

Vu les dispositions de l'article 151 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée, portant statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la saisine n° **4189/PR du 11 juillet 2024** du Président de la Polynésie française reçue le **15 juillet 2024**, sollicitant l'avis du CESEC sur **un projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés** ;

Vu la décision du bureau réuni le **15 juillet 2024** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Éducation-emploi » en date du **30 juillet 2024** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **1<sup>er</sup> août 2024**, l'avis dont la teneur suit :

## I - OBJET DE LA SAISINE

Le Président de la Polynésie française soumet à l'avis du Conseil Économique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française (CESEC) un projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.

## II - CONTEXTE ET OBJECTIFS

La formation et l'orientation professionnelles, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources et l'intégration sociale de l'ensemble des personnes en situation de handicap participent d'une obligation d'intérêt général sous la responsabilité de la Polynésie française prévue par la délibération n° 82-36 du 30 avril 1982 modifiée, relative à l'action en faveur des personnes handicapées.

À ce titre, plusieurs dispositifs de soutien en faveur de leur insertion sociale et professionnelle ont été mis en place, lesquels sont notamment inscrits dans la délibération de 1982 précitée et dans le code du travail polynésien (titre I du livre III de la partie V).

Le CESEC a eu à de nombreuses reprises l'occasion de souligner que la concrétisation de l'obligation d'emploi dans les entités du secteur privé et du secteur public constitue un vecteur majeur d'insertion économique et sociale des personnes porteuses d'un handicap et, représente une étape essentielle dans le but de protéger et d'assurer la pleine jouissance de leurs droits fondamentaux.

Il considérait même dans son avis n° 35/2020 du 12 février 2020 que l'enjeu majeur en matière de handicap est celui de l'insertion professionnelle.

À ce jour, l'article LP 5312-4 du code du travail dispose que le taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est fixé à 4 % de l'effectif total des salariés pour les employeurs (du secteur privé mais également du secteur public) occupant au moins 25 salariés. Ce taux a été institué en 2007 par la loi du pays n° 2007-2 du 16 avril 2007 modifiée, relative à l'emploi des travailleurs handicapés qui prévoit également des astreintes financières pour les employeurs qui ne satisfont pas à leur obligation.

Toutefois, à titre transitoire, un taux de 2 % a été fixé pour les années 2007 et 2008<sup>1</sup>, puis prorogé dans le cadre de plusieurs lois du pays, dont la dernière en date reportait le taux de 2 % jusqu'en 2023<sup>2</sup> selon les modalités suivantes :

- pour les employeurs dont l'effectif est compris entre 25 et 50 salariés : obligation d'employer au moins 1 travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet.

- pour les employeurs de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.

Aussi, selon l'exposé des motifs, le projet de loi du pays propose de « pérenniser le dispositif transitoire actuel, ainsi qu'il suit :

1. *s'agissant des entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 49 salariés, la disposition actuelle est maintenue, à savoir l'obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50% d'un temps complet ;*

2. *concernant les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés et plus, il s'agit d'encadrer le taux d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans une proportion comprise entre 2 et 4% de l'effectif total des salariés des entreprises concernées. Pour compter de 2024, ce taux est maintenu à 2% ».*

<sup>1</sup> Cf. Article LP 5312-35 du code du travail dans sa version initiale.

<sup>2</sup> Loi du Pays n° 2022-29 du 16 août 2022.

En effet, « plutôt que de présenter un projet de loi du pays à chaque échéance pour reporter l'application du taux de 4 % »<sup>3</sup>, le Pays propose de soumettre « à l'appréciation du conseil des ministres le soin de moduler le taux de base de 2% d'obligation d'emploi à la hausse lorsque les conditions à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés sont favorables »<sup>4</sup>.

### III - OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

Le projet de loi du pays appelle, de la part du CESEC, les observations et recommandations suivantes :

#### **1. Sur le nouveau cadre juridique relatif au taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :**

##### 1.1 S'agissant des éléments chiffrés proposés :

Depuis la mise en place de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), le CESEC a rappelé, de manière constante, que l'exécution de la politique et de la réglementation applicables en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap devait faire l'objet d'un suivi, d'une évaluation et d'un recueil de données statistiques précises.

En effet, il est primordial de disposer d'un bilan fiable et exhaustif ainsi que d'une cartographie (répartition par commune) précise des travailleurs handicapés pour apprécier la nécessité de modifier le dispositif et de conduire son évolution en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en concertation avec le monde de l'entreprise.

L'exposé des motifs accompagnant le projet de loi du pays fait état d'un certain nombre de données chiffrées. **Pour l'instant, ces chiffres sont incomplets et ne constituent pas des éléments probants en relation directe avec les objectifs recherchés et les motifs de la modification proposée.**

Tout au plus, ces données viennent confirmer que le taux de 4 % ne sera pas appliqué de sitôt, le taux transitoire de 2 % n'ayant lui-même jamais été atteint depuis 2007 tant au niveau du secteur privé (1,68 % de l'effectif total des entreprises en 2021) que dans le secteur public (soumis à l'obligation seulement depuis 2017 et pour lequel ce taux est de 1,85 % en 2022).

En outre, ces chiffres démontrent, une fois de plus, que plus de 80 %<sup>5</sup> des 7 271 personnes reconnues aptes à travailler en qualité de personnes en situation de handicap ne sont pas sur le marché du travail (que cela soit au niveau de la demande ou en tant qu'employé).

Et sur les 372 travailleurs handicapés employés dans le secteur privé en 2021, il est toujours impossible de savoir comment ils sont répartis et selon quels secteurs d'activité.

**À nouveau, le CESEC souligne que le caractère incomplet de ces statistiques ne permet pas d'établir des conclusions fiables sur les niveaux et conditions d'insertion professionnelle, et de justifier en connaissance de cause, de la véracité des taux aujourd'hui retenus, 2 % pour le taux plancher et 4 % pour le taux plafond.**

<sup>3</sup> Exposé des motifs.

<sup>4</sup> *Ibidem.*

<sup>5</sup> Sur la base de la **différence de 6 049** personnes (soit 83%) **entre** le nombre total de personnes handicapées reconnues aptes par la COTOREP de **7 271** et le nombre total de personnes recensées au titre des demandeurs d'emplois ou employés de **486** (soit 426 (demandeurs d'emplois reconnus travailleurs handicapés au SEFI) + 310 (demandeurs d'emplois inactifs ou non à jour au SEFI) + 372 (travailleurs handicapés employés dans le secteur privé) + 82 (travailleurs handicapés employés dans les services du Pays) + 32 (travailleurs handicapés employés dans les établissements publics administratifs) ;

Le CESEC constate enfin que pour la catégorie des entreprises de moins de 50 salariés, une distorsion apparaît entre les entreprises de 25 salariés (avec un taux d'emploi de 2 %) et celles de 49 salariés (avec un taux d'emploi de 1 %) pour l'embauche d'un travailleur reconnu handicapé à hauteur des conditions proposées.

### 1.2 S'agissant de la proposition de pérennisation du dispositif transitoire :

**En l'état, l'institution relève, à la lecture de l'exposé des motifs que, pour l'heure, le taux de 2 %, appliqué depuis plus de 15 ans, est maintenu afin « d'affirmer une réelle volonté de concrétiser l'insertion des travailleurs handicapés sans mettre en péril les entreprises » que cela soit en termes de création de postes ou sur le plan financier pour ces dernières.**

Selon cet exposé, 39 % des entreprises tenues à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'acquittent de la participation financière pour un montant total de 75 millions de F CFP par an.

Enfin, le CESEC s'interroge sur les modalités d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions qui s'appliqueraient, selon l'article LP 2 du projet de texte, « au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de l'année 2024 ». En effet, aux termes des dispositions transitoires prévues à l'article LP 5312-35 du code du travail, ces dernières portaient sur les années « 2017 à 2023 ».

### 1.3 S'agissant des modalités de revalorisation du taux d'obligation par arrêté pris en conseil des ministres :

Tel que proposé, le projet de texte renvoie le soin, au conseil des ministres, de revaloriser le taux plancher de 2 % d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour atteindre le taux maximum de 4 %. Aux termes des nouvelles dispositions, « la revalorisation tient compte des conditions favorables à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés et du nombre de demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés ».

Pour ce faire, le CESEC relève que la modulation du taux s'effectuera selon les modalités et une liste de 4 indicateurs fixés par le projet de texte.

S'agissant des indicateurs retenus, le Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI) précise que le premier indicateur relatif au « nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientés en milieu ordinaire », peut être obtenu auprès de la COTOREP. Le SEFI est également en mesure de fournir « le nombre par type d'aide, de mesures d'aides à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés » ainsi que « la progression du nombre de travailleurs handicapés inscrits au service en charge de l'emploi, par catégorie de reconnaissance, âge et qualification professionnelle ».

Toutefois, il reconnaît que l'administration manque de données concernant « le nombre de financements des aménagements des locaux ou postes de travail nécessaires à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé ». En effet, le Pays ne connaît pas, à ce jour, les besoins des entreprises en la matière étant donné que le Pays n'est pas en capacité de dédier un budget à cet aménagement de poste de travail.

L'institution relève en effet que des textes doivent être rédigés afin d'encadrer « la bonne utilisation »<sup>6</sup> du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Travailleurs Handicapés (FIPTH), dont une partie des recettes est affectée à l'aménagement des postes de travail.

Enfin, il est relevé que le Pays ne dispose pas actuellement des données de la Caisse de Prévoyance Sociale.

**Le CESEC s'interroge donc sur le caractère pertinent de ces indicateurs retenus et de la capacité du Pays à les réunir pour une analyse exhaustive.**

---

<sup>6</sup> Selon le SEFI.

**Ils apparaissent en outre parcellaires dans la mesure où seules seront retenues les données concernant les personnes ayant entamé une démarche auprès du SEFI (soit 20 % de personnes reconnues travailleurs handicapés). *Quid*, une fois de plus, des 80 % des personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP ne faisant l'objet d'aucun suivi de la part de l'administration ?**

**Par ailleurs, l'institution constate que ces indicateurs demeureront incomplets tant que l'arrêté d'application relatif aux aides pour l'aménagement des postes de travail ne sera pas adopté.**

Telle que prévue, la décision d'augmenter le taux relèvera *in fine* du conseil des ministres, en lieu et place de l'Assemblée de la Polynésie française et ce, sans consultation préalable des divers acteurs concernés.

Dans ce cadre, le CESEC relève que la Fédération Te Niu O Te Huma préconise que le Conseil du handicap, dont elle est membre, soit également destinataire des éléments transmis à la Direction du travail et ce, dans l'objectif de respecter les prérogatives dudit Conseil conformément à son arrêté fixant sa composition, ses attributions et son fonctionnement<sup>7</sup>.

L'institution note également de la part de la Fédération, que le nombre de personnes reconnues travailleurs handicapés orientés en « *milieu adapté* » par la COTOREP doit également être pris en compte parmi les indicateurs prévus par le projet de texte.

Le CESEC invite le Pays à se rapprocher de la Fédération précitée pour la prise en compte de ces éléments.

Enfin, le CESEC s'interroge sur l'intérêt, pour le Pays, de pouvoir se référer à la progression du taux d'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés dans l'administration qui s'est fixé l'objectif de 4 % en 2028 pour moduler le taux d'emploi applicable aux entreprises privées<sup>8</sup>.

L'institution considère en effet que le secteur privé et le secteur public se distinguent de par leurs activités respectives, le privé s'inscrivant dans une logique de rentabilité au travers d'une production, de ventes ou de prestations de service tandis qu'un organisme public assurera des missions de service public pour l'intérêt général. Les enjeux sont donc ici différents en matière de recrutements.

#### 1.4 Concernant les employeurs assujettis :

Pour mémoire, et ce, conformément aux préconisations faites à de nombreuses reprises par l'institution, la loi du pays n° 2018-1 du 4 janvier 2018 a porté diverses adaptations au dispositif d'obligation d'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap afin de renforcer la participation de la Polynésie française à l'insertion professionnelle et sociale de ces travailleurs. En effet, la Polynésie française et ses établissements publics à caractère administratif sont également assujettis à cette obligation d'emploi aux termes de l'article LP 5312-1 du code du travail.

Aussi, afin d'être en cohérence avec les dispositions précitées, le CESEC préconise que le terme « *entreprises* », utilisé au 1) de l'article LP 1 du projet de loi du pays, soit remplacé par celui d'« *employeurs* ».

**Enfin, le CESEC considère toujours qu'une obligation d'emploi des personnes porteuses d'un handicap doit s'appliquer à tous les employeurs, et notamment aux administrations de l'État et des communes.**

**Il rappelle à cet effet que, la Polynésie française n'étant pas compétente en matière de fonction publique communale et de l'État, les conditions et modalités de cette obligation méritent d'être déterminées en concertation avec les autorités compétentes et les partenaires sociaux.**

<sup>7</sup> Arrêté n°1139/CM du 26 septembre 1986 modifié.

<sup>8</sup> Selon l'exposé des motifs.

## **2. Sur l'urgence d'un plan d'actions visant « à rendre efficiente la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés »<sup>9</sup> :**

Tel que proposé, le projet de loi du pays a pour unique objet de revoir le cadre juridique de la fixation du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### **2.1 S'agissant d'un nécessaire plan d'actions :**

Pour le CESEC, ce taux fixé en matière d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés constitue un objectif à atteindre mais il doit pousser les différents acteurs, et principalement le Pays, à chercher des solutions pour l'atteindre. Afin d'orienter, de mesurer et d'améliorer l'efficacité d'une politique publique quelle qu'elle soit, tout objectif doit s'inscrire dans le cadre d'une stratégie avec un véritable programme d'actions et des indicateurs de performance.

Dans son exposé des motifs, le Pays rappelle lui-même que « *pour souscrire à la double exigence visant à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés, et à contribuer à la performance des entreprises, il convient de mettre en œuvre rapidement un plan d'actions visant à rendre efficiente la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés [...].* ».

Parmi les actions envisagées figurent, notamment, l'accompagnement « actif » des travailleurs handicapés ainsi que celui des entreprises.

**Pour le CESEC, il est urgent que ces actions, attendues depuis un certain nombre d'années, se concrétisent pour favoriser et développer les conditions d'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.**

En effet, il est récurrent de constater que les employeurs ne trouvent pas toujours de candidatures de travailleurs porteurs d'un handicap en capacité d'être insérés dans le monde du travail. L'institution rappelait d'ailleurs, dans ses précédents avis, que les difficultés d'intégration de ces personnes étaient multiples (niveau de qualification inférieur à la moyenne, parcours scolaires difficiles, difficultés financières, etc.)<sup>10</sup>.

Bien que l'insertion professionnelle des personnes handicapées ait fait l'objet de quelques avancées (telles que l'extension de l'OETH à la fonction publique du Pays, en 2018, ou le cumul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) en 2020, avec un revenu professionnel), **l'institution réitère certaines de ses préconisations en la matière, notamment celles visant un rapprochement du monde du handicap de celui des employeurs.**

### **2.2 S'agissant des mesures d'accompagnement, d'information et de communication :**

L'institution rappelle que le dispositif d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap doit être complété par de véritables mesures d'accompagnement tant au niveau des personnes concernées qu'au niveau des employeurs et du monde de l'entreprise.

**Pour le CESEC, la cellule insertion des travailleurs handicapés du SEFI ne répond pas à ses missions d'insertion professionnelle et est dans l'incapacité de fournir des chiffres ainsi que des bilans fiables concernant l'insertion et la mise en œuvre des dispositifs prévus pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.**

**L'institution estime en effet que ce service public doit pouvoir répondre aux besoins de proximité des personnes en situation de handicap, des entreprises, des organismes de formation, des acteurs de l'emploi et de la santé au travail.**

Cette cellule doit notamment pouvoir intervenir directement :

- auprès des entreprises, pour les aider à recruter ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés avec notamment une analyse des postes de travail, des profils et des compétences

<sup>9</sup> Tel que prévu par l'exposé des motifs.

<sup>10</sup> Avis n°38/2015 du 22 octobre 2015.

des demandeurs d'emplois, une évaluation des besoins d'adaptation de la situation de travail etc. ;

- auprès des personnes en situation de handicap, pour les aider à se former, trouver un emploi ou créer leur entreprise.

Ces interventions doivent faire l'objet d'une évaluation précise et annuelle en vue d'établir des statistiques de suivi de l'insertion des travailleurs handicapés concernant notamment :

- le nombre de travailleurs handicapés insérés par an ;
- les secteurs d'activité ;
- la situation géographique par commune ;
- l'accompagnement et le suivi de l'insertion ;
- l'insertion par catégorie de travailleurs handicapés ;
- etc.

Par ailleurs, l'institution considère que cette cellule doit intervenir plus concrètement auprès des employeurs sur le terrain et ce, en partenariat avec le monde associatif. Elle doit être l'interface entre l'employeur et le travailleur handicapé.

À ce titre, le CESEC rappelle qu'il avait émis un vœu n°1/2017 du 17 août 2017 portant sur la **mise en place d'un schéma pluriannuel du handicap en Polynésie française**.

**En outre, l'efficacité de l'action du Pays doit reposer sur un partenariat fort, déployé sur l'ensemble du territoire, avec tous les acteurs institutionnels et associatifs du secteur. Il s'agit d'atteindre et d'assurer, par une multiplication de ces partenariats, un suivi de l'ensemble des personnes reconnues travailleurs handicapés.**

**Aussi, le CESEC recommande de renforcer les moyens notamment financiers des associations œuvrant pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.**

Enfin, **des campagnes de communication doivent s'effectuer sur le terrain pour rappeler les droits et les devoirs des personnes en situation de handicap et des employeurs.** Ces campagnes doivent notamment porter sur les mesures politiques qui ont été introduites (telles que celle sur le cumul de l'AAH avec un salaire) ainsi que sur les divers services et mesures d'aide à l'emploi destinés aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

### 2.3 Concernant la COTOREP :

Ce projet de loi du Pays est encore l'occasion pour le CESEC de rappeler ses observations sur le rôle et les missions de la COTOREP. Il considère en effet que cette entité doit se recentrer sur ses missions originelles attachées au « travail » et non au « social ».

En outre, pour lui permettre une véritable analyse des capacités de la personne porteuse d'un handicap à s'insérer dans le monde du travail, **le recours à un médecin de main-d'œuvre est nécessaire au sein de la COTOREP.**

Pour le CESEC, ce médecin doit être capable de renseigner l'employeur sur les aptitudes au poste de travail des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Il convient enfin de souligner qu'actuellement les décisions de la COTOREP ne se prennent que sur dossier.

### 2.4 Sur le FIPTH :

Enfin, l'institution relève que le FIPTH est actuellement évalué à 366 millions de F CFP et que, comme indiqué précédemment, des textes seront rédigés afin d'encadrer sa bonne utilisation.

Pour le CESEC, l'arrêté d'application doit être rapidement pris en conseil des ministres pour permettre la délivrance des aides à l'aménagement aux postes de travail.

## IV - CONCLUSION

Le projet de loi du pays a pour objet de revoir le cadre juridique de la fixation du taux d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

En effet, il propose de pérenniser les dispositions transitoires de cette obligation fixant un taux de 2 % pour les employeurs de plus de 50 salariés en inscrivant, au sein du code du travail, un dispositif prévoyant :

- pour les employeurs de 25 à 49 salariés, le maintien du dispositif actuellement en vigueur à savoir, l'obligation d'employer au moins un travailleur handicapé pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à 50 % d'un temps complet ;
- pour les employeurs de plus de 50 salariés, l'obligation d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion minimale de 2 % de l'effectif total de leurs salariés. Ce taux peut faire l'objet d'une revalorisation fixée par arrêté pris en conseil des ministres, pour atteindre le taux maximum de 4 %.

Le CESEC a eu à de nombreuses reprises l'occasion de souligner que la concrétisation de l'obligation d'emploi dans les entités du secteur privé et du secteur public constitue un vecteur majeur d'insertion économique et sociale des personnes porteuses d'un handicap et, représente une étape essentielle dans le but de protéger et d'assurer la pleine jouissance de leurs droits fondamentaux.

Aussi, sur le nouveau cadre juridique relatif au taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'institution :

- considère que les chiffres présentés aujourd'hui par le Pays sont incomplets et ne constituent pas des éléments probants en relation directe avec les objectifs recherchés et les motifs de la modification proposée ;

- souligne à nouveau que le caractère incomplet de ces statistiques ne permet pas d'établir des conclusions fiables sur les niveaux et conditions d'insertion professionnelle, et de justifier en connaissance de cause, de la véracité des taux aujourd'hui retenus, 2 % pour le taux plancher et 4 % pour le taux plafond ;

- relève que, pour l'heure, le taux de 2 %, appliqué depuis plus de 15 ans, est maintenu afin notamment de ne pas mettre en difficultés les entreprises, que cela soit en termes de création de postes ou sur le plan financier ;

- s'interroge sur le caractère pertinent des indicateurs retenus pour la revalorisation, en conseil des ministres, du taux d'obligation et de la capacité du Pays à les réunir pour une analyse exhaustive ;

- considère toujours qu'une obligation d'emploi des personnes en situation de handicap doit s'appliquer à tous les employeurs, et notamment aux administrations de l'Etat et des communes.

Pour le CESEC, il est urgent qu'un plan d'actions, attendues depuis un certain nombre d'années, se concrétise pour favoriser et développer les conditions d'insertion des personnes porteuses d'un handicap dans le monde du travail.

L'institution estime dans ce cadre que la cellule insertion des travailleurs handicapés du SEFI ne répond pas à ses missions d'insertion professionnelle et qu'elle est dans l'incapacité de fournir des chiffres et des bilans fiables concernant l'insertion et la mise en œuvre des dispositifs prévus pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

En outre, l'efficacité de l'action du Pays doit reposer sur un partenariat fort, déployé sur l'ensemble du territoire, avec tous les acteurs institutionnels. En ce sens, le CESEC recommande de renforcer le financement du secteur associatif. Il s'agit d'atteindre et d'assurer un réel suivi de l'insertion professionnelle de l'ensemble des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Enfin, des campagnes de communication doivent s'effectuer sur le terrain pour rappeler les droits et les devoirs des personnes en situation de handicap et des employeurs.

**Sous réserve de la prise en compte des observations et recommandations qui précèdent, le Conseil économique, social, environnemental et culturel émet un avis favorable au projet de loi du pays portant modification du titre I du livre III de la partie V du code du travail relatif aux travailleurs handicapés.**

## SCRUTIN

|                     |       |    |
|---------------------|-------|----|
| Nombre de votants : | ..... | 44 |
| Pour :              | ..... | 44 |
| Contre :            | ..... | 00 |
| Abstention :        | ..... | 00 |

## ONT VOTÉ POUR : 44

### Représentants des entrepreneurs

|    |           |               |
|----|-----------|---------------|
| 01 | BENHAMZA  | Jean-François |
| 02 | LABBEYI   | Sandra        |
| 03 | LAO       | Diego         |
| 04 | MOSSER    | Thierry       |
| 05 | NOUVEAU   | Heirangi      |
| 06 | PLEE      | Christophe    |
| 07 | ROIHAU    | Andréa        |
| 08 | TREBUCQ   | Isabelle      |
| 09 | TROUILLET | Mere          |

### Représentants des salariés

|    |           |             |
|----|-----------|-------------|
| 01 | FONG      | Félix       |
| 02 | GALENON   | Patrick     |
| 03 | LE GAYIC  | Vaitea      |
| 04 | ONCINS    | Jean-Michel |
| 05 | POHUE     | Patrice     |
| 06 | TAEATUA   | Edgar       |
| 07 | TEHEI     | Vairea      |
| 08 | TEUIAU    | Avaiki      |
| 09 | TIFFENAT  | Lucie       |
| 10 | YIENG KOW | Diana       |

### Représentants du développement

|    |                     |            |
|----|---------------------|------------|
| 01 | ELLACOTT            | Stanley    |
| 02 | LAI                 | Marguerite |
| 03 | MAAMAATUAIAHUTAPU   | Moana      |
| 04 | MONTFORT            | Christophe |
| 05 | PEREYRE             | Moea       |
| 06 | ROOMATAAROA-DAUPHIN | Voltina    |
| 07 | TEMAURI             | Yvette     |
| 08 | THEURIER            | Alain      |
| 09 | UTIA                | Ina        |

### Représentants de la cohésion sociale et de la vie collective

|    |                  |           |
|----|------------------|-----------|
| 01 | BAMBRIDGE        | Maiana    |
| 02 | CARILLO          | Joël      |
| 03 | CHUNG TIEN       | Tahia     |
| 04 | FOLITUU          | Makalio   |
| 05 | KAMIA            | Henriette |
| 06 | LUCIANI          | Karel     |
| 07 | NORMAND          | Léna      |
| 08 | PORLIER          | Teikinui  |
| 09 | PROVOST          | Louis     |
| 10 | RAOULX           | Raymonde  |
| 11 | TERIITERAAHAUMEA | Patricia  |
| 12 | VITRAC           | Marotea   |

## **Représentants des archipels**

01 BARSINAS  
02 HAUATA  
03 NESA  
04 WANE

Marc  
Maximilien  
Martine  
Maeva

4 (quatre) réunions tenues les :  
16, 17, 22 et 30 juillet 2024  
par la commission « Education - emploi »  
dont la composition suit :

**MEMBRE DE DROIT**

Madame Voltina ROOMATAAROA-ADAUPHIN, Présidente du CESEC

**BUREAU**

- |             |          |                 |
|-------------|----------|-----------------|
| ▪ RAOULX    | Raymonde | Présidente      |
| ▪ YIENG KOW | Diana    | Vice-présidente |
| ▪ TAEATUA   | Edgar    | Secrétaire      |

**RAPPORTEURS**

- |           |             |
|-----------|-------------|
| ▪ NOUVEAU | Heirangi    |
| ▪ ONCINS  | Jean-Michel |

**MEMBRES**

- |                     |            |
|---------------------|------------|
| ▪ BUTTAUD           | Thierry    |
| ▪ CHUNG TIEN        | Tahia      |
| ▪ DROLLET           | Florence   |
| ▪ HAUATA            | Maximilien |
| ▪ LAI               | Marguerite |
| ▪ LAO               | Diego      |
| ▪ LE GAYIC          | Vaitea     |
| ▪ LUCIANI           | Karel      |
| ▪ MAAMAATUAIAHUTAPU | Moana      |
| ▪ MONTFORT          | Christophe |
| ▪ MOSSER            | Thierry    |
| ▪ NORMAND           | Léna       |
| ▪ PLEE              | Christophe |
| ▪ PORLIER           | Teikinui   |
| ▪ TEFAATAU          | Karl       |
| ▪ TEHEI             | Vairea     |
| ▪ TEMAURI           | Yvette     |
| ▪ TEUIAU            | Avaiki     |
| ▪ TREBUCQ           | Isabelle   |
| ▪ UTIA              | Ina        |
| ▪ VITRAC            | Marotea    |
| ▪ WANE              | Maeva      |

**MEMBRES AYANT ÉGALEMENT PARTICIPÉ AUX TRAVAUX**

- |           |           |
|-----------|-----------|
| ▪ FOLITUU | Makalio   |
| ▪ GALENON | Patrick   |
| ▪ KAMIA   | Henriette |

**SECRETARIAT GÉNÉRAL**

- |            |         |                                      |
|------------|---------|--------------------------------------|
| ▪ BONNETTE | Alexa   | Secrétaire générale                  |
| ▪ NAUTA    | Flora   | Secrétaire générale adjointe         |
| ▪ LORILLOU | Tekura  | Conseillère technique                |
| ▪ NORDMAN  | Avearii | Responsable du secrétariat de séance |
| ▪ BIZIEN   | Alizée  | Secrétaire de séance                 |

# LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

La Présidente du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,  
La Présidente et les membres de la commission « Éducation - Emploi » remercient, pour leur  
contribution à l'élaboration du présent avis,

*Particulièrement,*

- ✚ Au titre de la Vice-présidence, ministère des solidarités, en charge de la famille, de la condition féminine, des personnes non autonomes et des relations avec les institutions (VP) :
  - **Madame Soumia HANDACHY**, cheffe de cabinet
- ✚ Au titre du Ministère de la fonction publique, de l'emploi, du travail, de la modernisation, de l'administration, du développement des archipels et de la formation professionnelle (MFT) :
  - **Madame Christelle SANDFORD**, directrice de cabinet
- ✚ Au titre de la Délégation interministérielle du dialogue social et de la protection sociale généralisée (PSG) :
  - **Monsieur Pierre FREBAULT**, délégué
- ✚ Au titre de la Délégation interministérielle au handicap et à l'inclusion :
  - **Madame Nathalie SALMON-HUDRY**, déléguée
  - **Madame Tatiana CHAN**, collaboratrice
- ✚ Au titre de la Direction des solidarités, de la famille et de l'égalité (DSFE) :
  - **Madame Sylvie TSENG**, coordinatrice de la COTOREP
  - **Monsieur Hugo REY**, médecin de la COTOREP
  - **Monsieur Albert HUGUES**, psychologue
  - **Monsieur Jean-Baptiste ATIU**, agent instructeur de la COTOREP
- ✚ Au titre de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) :
  - **Madame Moerani LEHARTEL**, directrice générale par intérim
  - **Madame Tehani SUHAS**, chef du département juridique
  - **Madame Sylvia BERTEIL**, chargée du recrutement des personnes reconnues handicapées
- ✚ Au titre de la Direction du travail (TRAV) :
  - **Madame Loetitia HIU**, directrice
  - **Monsieur Bruno LAI**, chargé d'études
- ✚ Au titre du Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (SEFI) :
  - **Madame Vanessa TIAIPOI**, chef du service
- ✚ Au titre du Mouvement des entreprises de France (MEDEF) :
  - **Monsieur Patrick BRUNEL**, représentant titulaire à la COTOREP
  - **Monsieur Stéphane MILON**, représentant suppléant à la COTOREP