



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 PRESIDENT DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Messieurs Jean-François BENHAMZA et Calixte HELME

Adopté en commission le **12 avril 2022**
Et en assemblée plénière le **14 avril 2022**

100/2022

S A I S I N E



Le Président

N° **02281** / PR
(NOR : TRA22200763LP-4)

Papeete, le **01 AVR. 2022**

à

Monsieur le Président 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. : 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.

Monsieur le Président,

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 2004-192 du 27 février 2004.

Je vous saurai gré de me faire part de votre avis dans le délai de quinze jours (15) **selon la procédure d'urgence** prévue à l'article 151-II alinéa 3 de la loi statutaire.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.



Edouard FRITCH
GOUVERNEMENT DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE
LE PRÉSIDENT

EXPOSE DES MOTIFS

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 entreprises occupant au moins 25 salariés.

Néanmoins, de 2017 à 2021, l'obligation des travailleurs handicapés s'appliquait 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 fixé à 2 % de l'effectif total de leurs salariés.

Compte-tenu de l'impact de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises assujetties à cette obligation, mais également des objectifs de relance de l'économie polynésienne, il est proposé de garder ces modalités en 2022, et notamment de maintenir ce taux à 2 %.

Les travaux avec les partenaires sociaux et les associations en charge des personnes en situation de handicap, sur l'insertion effective de ce public, dont les prémices ont démarré en 2021, devront pleinement s'engager en 2022.

Ces travaux devraient nous conduire, d'une part, à identifier les secteurs d'activité et les entreprises susceptibles de pouvoir accueillir durablement des travailleurs handicapés.

D'autre part, la question de la pertinence d'une variabilité du taux d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicable à Tahiti et dans les autres îles de la Polynésie française, sera soumise à l'appréciation des parties prenantes. En effet, 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.

Le projet de loi du pays a été soumis à l'avis du conseil du handicap qui s'est réuni le 13 décembre 2021 qui l'a validé à l'unanimité des membres présents.

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."01 janvier 2000"]

PROJET DE LOI DU PAYS

(NOR : TRA22200763LP-2)

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

(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."01 janvier 2000"] du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Arrêté n°[NUMERO]/CM du [ex."01 janvier 2000"] soumettant un projet de loi du pays à l'Assemblée de la Polynésie française ;
 - Rapport n° [NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"] de [ex.. "Monsieur Prénom NOM"], rapporteur du projet de loi du pays ;
 - Adoption en date du [ex."01 janvier 2000"] ; texte adopté n°[NUMERO] du [ex."01 janvier 2000"]
 - Décision n°[NUMERO]/CE du [ex."01 janvier 2000"] du conseil d'Etat ;
 - Publication pour information au JOPF n° [NUMERO] spécial du [ex."01 janvier 2000"].
-

Article LP 1. - Le premier alinéa de l'article Lp. 5312-35 du code du travail est modifié comme suit :

« L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2022 selon les modalités suivantes : ».

Le reste sans changement.

Article LP 2. - Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter de la promulgation de la loi du pays.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le [ex."01 janvier 2000"]

Le Président

Signé :

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° **2281/PR du 1^{er} avril 2022** du Président de la Polynésie française reçue le **4 avril 2022**, sollicitant l'avis du CESEC selon la procédure d'urgence 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 **4 avril 2022** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Education-emploi » en date du **12 avril 2022** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **14 avril 2022**, l'avis dont la teneur suit :

I – OBJET DE LA SAISINE

La présente saisine du Président de la Polynésie française soumet à l'avis du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française (CESEC), a pour objet 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 ENJEUX

L'emploi et l'intégration sociale des personnes porteuses d'un handicap participent d'une obligation d'intérêt général prévue par la délibération n°82-36 du 30 avril 1982 « *relative à l'action en faveur des personnes handicapées* »¹.

Par ailleurs, le CESEC rappelle que l'emploi et le reclassement des travailleurs porteurs d'un handicap constituent un élément de la politique de l'emploi prévu par le livre III et titre I du code du travail en Polynésie française.

Le CESEC a eu plusieurs fois l'occasion² 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 des droits fondamentaux de ces personnes.

Il considérait même dans son avis n°35/2020 CESEC du 13 février 2020 que l'enjeu majeur en matière de handicap est celui de l'insertion professionnelle.

A ce jour, l'article Lp.5312-4 du code du travail dispose que le taux d'obligation d'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap est fixé à **4 %** de l'effectif total des salariés pour les employeurs occupant au moins **25** salariés. Ce taux a été institué en 2007 par la loi du pays n°2007-2 du 16 avril 2017 modifiée, « *relative à l'emploi des travailleurs handicapés* ».

Néanmoins, selon l'article Lp.5312-35 : « *l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'applique de 2017 à 2021 selon les modalités suivantes :*

- *Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et moins de 50 salariés : 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 entreprises de 50 salariés et plus : le taux de l'obligation d'emploi est fixé à 2% de l'effectif total de leurs salariés. »*

Aux termes de l'exposé des motifs du projet proposé, « *compte tenu de l'impact de la crise sanitaire sur la situation financière des entreprises assujetties à cette obligation, mais également des objectifs de relance de l'économie polynésienne, il est proposé de garder ces modalités en 2022 (...)* »

En outre, le CESEC relève les éléments suivants relatifs à la situation des travailleurs porteurs d'un handicap :

¹ Article 1^{er} de la délibération n°82-36 du 30 avril 1982

² Notamment dans son avis n°52/2008 du 27 novembre 2008 sur le projet de « loi du pays » portant modification de diverses dispositions relatives à l'insertion professionnelle des personnes reconnues travailleurs handicapés / Avis 25/2006 sur le projet de « loi du pays » relatif à l'emploi des travailleurs handicapés

En 2020³, on dénombrait **16 000** demandeurs répertoriés à la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), dont **14 000** environ ont obtenu une reconnaissance de leur handicap, soit près de **5 %** de la population polynésienne.

Sur le plan de l'insertion professionnelle, **5 327** personnes étaient reconnues « travailleurs handicapés » dont **1 039** se sont adressées au Service de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion professionnelles (SEFI), soit **20 %**.

En 2017, selon des chiffres présentés au Conseil du handicap⁴, sur **8596** personnes en situation de handicap âgées de 20 à 60 ans, **5 963** étaient reconnues « travailleurs handicapés », **920** étaient en « stage d'insertion des travailleurs handicapés » (SITH) et **361** occupaient un emploi en milieu ordinaire.

III- OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

L'examen du projet de loi du pays soumis à l'avis du CESEC appelle les observations et recommandations suivantes :

3-1 – Sur la proposition de proroger les « mesures transitoires d'application » de l'obligation d'emploi jusqu'en 2022

La loi du pays n°2007-2 du 16 avril 2007 modifiée, « relative à l'emploi des travailleurs handicapés », a fixé le taux d'obligation d'emploi de ces travailleurs à hauteur de **4 %** de l'effectif total des entreprises occupant au moins **25** salariés.

Néanmoins, depuis son instauration, cette obligation a fait l'objet de diverses adaptations et en particulier de modalités transitoires d'application⁵, telles que prévues par l'article LP.5312-35 du code du travail précité.

Le CESEC relève que les difficultés inhérentes à l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un handicap, la diversité du handicap et ses réalités, mais également le contexte économique ou le manque d'information des structures assujetties à l'obligation, sont autant de motifs évoqués pour justifier que les modalités transitoires d'application de l'obligation d'emploi ont été prorogées jusqu'à ce jour⁶.

A cet égard, le CESEC souligne que la politique de l'emploi en faveur des personnes porteuses d'un handicap se heurte à une difficulté première : l'absence d'un bilan récent et suffisamment fiable, sur l'application de la loi du pays de 2007, sur la situation de ces travailleurs et ses évolutions⁷.

Pour l'instant, le caractère incomplet des statistiques tenues par l'administration 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 du taux de 4% d'obligation d'emploi.

³ Avis CESEC n°35/2020 du 13 février 2020 sur le projet de loi du pays portant modernisation des conditions d'attribution des prestations servies aux adultes handicapés (*II – Contexte et enjeux*)

⁴ Voir avis n°95/2017 du 28 septembre 2017 relatif au projet de loi du pays portant diverses adaptations au dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (*II-Contexte et enjeux*)

⁵ Voir avis CESC n°28/2015 du 22 octobre 2015

⁶ Loi du Pays n°2007-8 du 27 août 2007 ; loi du pays n°2009-11 du 7 juillet 2009 ; la loi du pays n°2001-15 du 4 mai 2011 ; la loi du pays n°2013-3 du 14 janvier 2013, etc.

⁷ Sur les éléments d'information sur le nombre d'handicapés insérés en milieu ordinaire ; les parcours d'insertion ; les catégories de handicaps ; leur salaire et leur environnement professionnel ; les entreprises qui versent des participations financières et leurs motifs (volontaires ou non), etc.

Il apparaît indispensable de pouvoir dresser ce bilan, d'identifier la nature des obstacles qui affectent l'accessibilité et l'insertion des travailleurs porteurs d'un handicap et de pouvoir fixer des mesures réalistes consenties par tous. Il doit être rendu public et accessible pour toutes les instances concernées.

L'enjeu consiste à permettre une insertion favorable des personnes porteuses d'un handicap dans le milieu du travail, si possible ordinaire, compatible avec leurs capacités physiques et intellectuelles.

Il tient dans notre capacité à améliorer l'adéquation entre les moyens et les attentes de chacun, à prévoir les efforts à consentir dans une dynamique favorable, et à terme, donner à l'action en faveur des travailleurs porteurs d'un handicap ses pleins effets.

Enfin, il semble difficile en l'état des chiffres disponibles et des études à mener que le maintien des mesures transitoires précitées (seuil de 2%) pour la seule fin de l'année 2022 soit suffisant. Selon les représentants des associations auditionnés durant les travaux du CESEC, il serait judicieux de proroger ces mesures jusqu'à fin 2023.

3-2 – Sur l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap dans les entreprises⁸

Dans son avis de 2008⁹, le CESEC soulignait déjà que les entreprises avaient besoin d'être préparées et accompagnées pour accueillir les personnes porteuses d'un handicap dans des conditions économiques, sociales et psychologiques propices à la réussite de leur insertion.

Le CESEC recommandait alors de développer les moyens permettant de favoriser le placement de ces personnes et de suivre les conditions de leur insertion professionnelle. Il préconisait en ce sens l'élaboration d'un bilan de suivi permettant notamment d'apprécier l'adéquation des moyens engagés aux objectifs fixés par le Pays.

En 2012¹⁰, le CESEC constatait encore que les entreprises ne trouvaient pas toujours de candidatures de personnes porteuses d'un handicap en capacité d'être insérées dans le monde du travail. Il rappelait également que les difficultés d'intégration de ces personnes dans le monde du travail étaient multiples¹¹.

Le CESEC considère que la médecine du travail joue un rôle déterminant pour informer l'employeur sur les tâches que le travailleur porteur d'un handicap est capable d'accomplir, sur l'adaptation du poste de travail, ainsi que sur les mesures d'accompagnement et d'information nécessaires au sein de l'organisme d'accueil.

Par ailleurs, la mise en pratique de l'obligation d'emploi dans les entreprises ou dans les structures d'accueil des personnes porteuses d'un handicap a révélé un besoin d'information des employeurs et des salariés, notamment sur les réalités du handicap mais également sur les dispositifs d'aides et d'accompagnement mis à leur disposition.

A cet égard, le CESEC considère nécessaire de revoir les contours du dispositif en mettant les partenaires sociaux et la médecine du travail, au cœur du système de reconnaissance,

⁸ Visées par l'article Lp.5312-1 et Lp.5312-4 du code du travail

⁹ Avis n°52/2008 du 27 novembre 2008

¹⁰ Avis n°128/2012 du 31 mai 2012

¹¹ Avis n°38/2015 du 22 octobre 2015 : niveau de qualification inférieur à la moyenne, parcours scolaires difficiles, difficultés économiques et financières des entreprises assujetties, etc.

d'orientation et d'insertion professionnelle des travailleurs porteurs d'un handicap, ainsi que le suivi de son parcours professionnel (voir partie 3-4).

3-3 – Sur l'application de l'obligation d'emploi des personnes porteuses d'un handicap dans le secteur public

Le CESEC rappelle que la loi du pays n°2018-1 du 4 janvier 2018¹² 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. Une véritable obligation d'emploi a ainsi été introduite dans le statut général de la fonction publique de la Polynésie française.

Cette mesure avait été préconisée à de nombreuses reprises par le CESEC lors de consultations des projets de texte « *relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* »¹³. Il estime en effet que les employeurs publics doivent être **exemplaires** en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap.

Le CESEC rappelle les dispositions transitoires prévues à l'article LP. 5312-35 du code du travail de la Polynésie française sont également applicables, sous réserve des adaptations suivantes :

- *pour l'année 2018, le taux de l'obligation d'emploi auquel est assujéti la Polynésie française est fixé à 1 % de l'effectif total de ses agents ;*
- *pour l'année 2019, ce taux est fixé à 1,5 %.*

En dépit de l'application de ces dispositions au sein du secteur public de la Polynésie française, le taux de personnes porteuses de handicap ayant un emploi était de 1,34% en fin 2019¹⁴.

Le CESEC constate que ces dispositions ont un caractère progressif avantageux pour le secteur public, les taux étant pour l'instant fixés en dessous de ceux retenus pour les entreprises, sans qu'aucun motif ne vienne justifier cette différence.

Dans son avis n°95/2017 du 28 septembre 2017¹⁵, le CESEC estimait que les dispositions transitoires devaient être les mêmes, dans un souci d'équité. Il préconise de renforcer les efforts et d'employer les moyens existants, notamment le FIPTH, pour lever les obstacles et améliorer l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un handicap.

Le CESEC considère qu'une obligation d'emploi des personnes porteuses d'un handicap doit s'appliquer à tous les employeurs, et notamment aux administrations de l'Etat et aux collectivités locales en Polynésie française.

La Polynésie française n'étant pas compétente en matière de fonction publique communale et de l'Etat, les conditions et modalités de cette obligation méritent d'être déterminées en concertation avec les autorités compétentes et les partenaires sociaux.

¹² Loi du Pays n°2018-1 modifiant la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 modifiée portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française et la délibération n° 95-217 AT du 14 décembre 1995 modifiée relative aux conditions générales de recrutement des agents de la fonction publique de la Polynésie française

¹³ Dans son avis n°38/2015 du 22 octobre 2015, il recommandait qu'un principe d'obligation puisse être applicable à tous les employeurs en Polynésie française, en prévoyant notamment des conditions de participation financière et des sanctions.

¹⁴ Rapport annuel du Président de la Polynésie française à l'assemblée (Tome 2)

¹⁵ Avis n°95/2017 du 28 septembre 2017 sur le projet de « loi du pays » portant diverses adaptations au dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Il recommande notamment de prévoir les modalités de leurs participations au « Fonds de développement par l'insertion professionnelle des handicapés » (FIPTH) pour celles qui ne remplissent pas cette obligation.

3-4 – Sur les missions de la COTOREP et du SEFI

Le CESEC rappelle que les attributions de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) sont principalement¹⁶ :

- Au titre du classement professionnel : se prononcer sur la reconnaissance de la qualité de travailleur porteur d'un handicap, et sur leur orientation vers des structures
- Au titre des prestations sociales : apprécier le taux d'invalidité et justifier l'attribution d'allocations

En pratique, cette commission examine essentiellement les dossiers relatifs à l'attribution des allocations à caractère social (aides, carte d'invalidité, etc.)

A cet égard, le CESEC recommandait déjà dans son avis n°38/2015 du 22 octobre 2015, de revoir l'organisation des missions de la COTOREP. La capacité à occuper un emploi des personnes porteuses d'un handicap et les conditions d'insertion professionnelle de ces personnes sont les clés de voûte autour desquelles l'organisation et les missions de la COTOREP doivent être **redéfinies**.

Par ailleurs, pour procéder à une analyse indispensable des capacités du travailleur porteur d'un handicap à s'insérer dans le monde du travail, le recours à un médecin de main d'œuvre est essentiel. Il appartient à la médecine du travail de vérifier l'adaptation du poste de travail de ces personnes tout au long de leurs parcours professionnels.

Le CESEC préconise la séparation de la COTOREP en 2 instances pour les missions suivantes:

- **L'insertion et le reclassement par les partenaires sociaux représentatifs sur le plan territorial, la médecine du travail avec des organisations sociales, dont le secrétariat serait assuré par la Direction du travail,**
- **L'attribution d'aides et prestations sociales, dont le secrétariat serait assuré par la Direction des affaires sociales.**

Il convient de prévoir des budgets dédiés à chacune de ces missions et que l'insertion professionnelle et le reclassement des travailleurs porteurs de handicap bénéficient d'un effort de moyens renforcé.

En outre, le CESEC rappelle que le Service de l'emploi de la formation et de l'insertion professionnelle (SEFI) a pour missions d'accueillir, informer, conseiller, orienter et accompagner les travailleurs porteurs d'un handicap sur le marché de l'emploi¹⁷.

La COTOREP et le SEFI jouent ainsi un rôle « clé » pour la réussite du passage de ces personnes dans le monde du travail.

Il constate également que la fédération dénommée Te Niu O Te Huma, est un des partenaires précieux pour accompagner les travailleurs porteurs d'un handicap, notamment dans la préparation de

¹⁶ Voir délibération n°82-36 du 30 avril 1982 relative à l'action en faveur « des personnes handicapées »

¹⁷ Arrêté n° 229 CM du 3 février 2004 portant organisation du Service de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles (S.E.F.I.)

leur projet professionnel et dans leur insertion socio-professionnelle. A ce jour, on relève que le tissu associatif vient palier les lacunes de l'action publique dans ce domaine.

Le CESEC préconise d'améliorer le pilotage du dispositif et de favoriser la coordination des instances et partenaires concernés (COTOREP, SEFI, associations, partenaires sociaux). A ce titre, il 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.

Il recommande de revoir les contours du dispositif de l'obligation d'emploi en insistant sur la coordination de la COTOREP et du SEFI, notamment autour du parcours du travailleur porteur d'un handicap, depuis son orientation et son insertion professionnelle, jusqu'au suivi de sa vie professionnelle.

Enfin, les moyens en personnel et en matériel affectés à ces organismes méritent d'être portés à la hauteur des ambitions de la politique de l'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap.

3-5 – Sur les conditions d'accès des personnes porteuses d'un handicap

Le CESEC souligne que les personnes porteuses d'un handicap, et particulièrement les personnes à mobilité réduite, doivent pouvoir se rendre sur leur lieu de travail dans de bonnes conditions.

Il attire l'attention du Pays et des communes sur les aménagements publics indispensables, les conditions de transport, d'accès au lieu de travail et à l'information, qui doivent être adaptés sur tout notre territoire.

3-6 – Autres observations et recommandations

- **Sur le calcul de l'effectif total des salariés de référence pour déterminer de la proportion de travailleurs porteurs d'un handicap**

Le CESEC rappelle que l'arrêté n° 918 CM du 2 juillet 2007 relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), prévoit la liste des catégories d'emploi qui ne sont pas prises en compte dans l'effectif total des salariés pour le calcul du nombre d'emplois réservés aux travailleurs porteurs d'un handicap.

Il considère que cette liste mérite également de faire l'objet d'une évaluation et de reposer sur le principe d'une concertation entre les partenaires sociaux.

- **Sur le « Fonds d'insertion pour les travailleurs handicapés » (FIPTH)**

Le CESEC rappelle que le FIPTH a pour objet le financement des dépenses liées à l'insertion professionnelle des travailleurs porteurs d'un handicap. Ce fonds est alimenté par le produit de la participation financière des employeurs assujettis qui ne remplissent pas l'obligation d'emploi de ces travailleurs et par des subventions du budget général de la Polynésie française.

Le CESEC constate que sur **330** entreprises assujetties **111** ont participé à ce fonds en 2020 et que son solde atteindrait **77** millions de F CFP. Il constate également qu'aucune demande d'aménagement du poste de travail n'a été enregistrée sur la même période.

Le CESEC recommande d'établir un bilan détaillé des recettes du fonds sur les dernières années et sur leur répartition entre les différentes aides. Ce bilan doit permettre notamment d'identifier les obstacles au bon fonctionnement de ce fonds.

En effet, le CESEC considère qu'il est indispensable de garantir la transparence et la meilleure gestion de ce fonds afin de favoriser la bonne allocation de ses ressources et de soutenir la politique de l'emploi au profit des travailleurs porteurs d'un handicap, dans le secteur privé et le secteur public.

- **Sur certains facteurs à l'origine du handicap**

De manière plus générale, le CESEC préconise de renforcer les programmes de prévention dans les domaines de la sécurité routière, des violences intrafamiliales ou encore de la lutte contre la consommation de stupéfiants qui alourdissent le bilan du handicap en Polynésie française.

IV - CONCLUSION

La loi du pays n°2007-2 du 16 avril 2017 modifiée, a fixé le taux d'obligation d'emploi des travailleurs porteurs d'un handicap à hauteur de **4 %** de l'effectif total des salariés des employeurs occupant au moins **25** salariés.

Depuis son instauration, cette obligation a fait l'objet de diverses adaptations et en particulier de modalités transitoires d'application fixant le taux à **2%** pour les entreprises de 50 salariés et plus, et à au moins 1 travailleur porteur d'un handicap pour une durée de travail cumulée au moins équivalente à **50 %** d'un temps complet, pour celles de 25 et moins de 50 salariés.

Le CESEC souligne que la politique de l'emploi en faveur de ces personnes se heurte à une difficulté première : **l'absence d'un bilan complet et fiable sur l'application de la loi du pays depuis 2007, sur la situation des travailleurs porteurs d'un handicap, et ses évolutions¹⁸.**

Pour l'instant, le caractère incomplet des statistiques tenues par l'administration 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 d'obligation d'emploi.

Il apparaît indispensable de pouvoir dresser ce bilan, d'identifier la nature des obstacles qui affectent l'accessibilité et l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un handicap et de pouvoir fixer des mesures réalistes consentis par tous. Ce bilan doit être rendu public et accessible pour toutes les instances concernées.

Il semble difficile en l'état des chiffres disponibles et des études à mener que le maintien des mesures transitoires précitées (seuil de 2%) pour la seule fin de l'année 2022 soit suffisant. Selon les représentants des associations auditionnés durant les travaux du CESEC, il serait judicieux de proroger ces mesures jusqu'à fin 2023.

Sur l'application de l'obligation d'emploi des personnes porteuses d'un handicap dans le secteur public, dans son avis n°95/2017 du 28 septembre 2017¹⁹, le CESEC estimait que les dispositions transitoires devaient être les mêmes, dans un souci d'équité. Il préconise ainsi de renforcer les efforts et d'employer les moyens existants, notamment le FIPTH, pour lever les obstacles et améliorer l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un handicap.

¹⁸ Les éléments d'information sur le nombre d'handicapés insérés en milieu ordinaire ; sur les parcours d'insertion ; sur les catégories de handicaps ; sur leur salaire et leur environnement professionnel ; sur les entreprises qui versent des participations financières et leurs motifs (volontaires ou non), etc.

¹⁹ Avis n°95/2017 du 28 septembre 2017 sur le projet de « loi du pays » portant diverses adaptations au dispositif de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Le CESEC constate que les entreprises ne trouvent pas toujours de candidatures de travailleurs porteurs d'un handicap en capacité d'être insérés dans le monde du travail. Il rappelait dans ses précédents avis que les difficultés d'intégration de ces personnes dans le monde du travail étaient multiples²⁰.

La capacité à occuper un emploi des personnes porteuses d'un handicap et les conditions d'insertion professionnelle de ces personnes sont les clés de voûte autour desquelles l'organisation et les missions de la COTOREP²¹ doivent être redéfinies. La COTOREP et le SEFI jouent un rôle « pivot » pour la réussite du passage des personnes porteuses d'un handicap dans le monde du travail.

Par ailleurs, la médecine du travail doit jouer un rôle déterminant pour informer l'employeur sur les tâches que le travailleur handicapé est capable d'accomplir, sur l'adaptation du poste de travail, ainsi que sur les mesures d'accompagnement et d'information nécessaires au sein de l'organisme d'accueil. Or à ce jour, la COTOREP ne serait pas dotée d'un médecin de main d'œuvre dans ce sens.

Le CESEC préconise la séparation de la COTOREP en 2 instances pour les missions suivantes :

- L'insertion et le reclassement par les partenaires sociaux représentatifs sur le plan territorial, la médecine du travail avec des organisations sociales,**
- L'attribution d'aides et prestations sociales.**

Il convient de prévoir des budgets dédiés à chacune de ces missions et que l'insertion professionnelle et le reclassement des travailleurs porteurs de handicap bénéficient d'un effort de moyens supplémentaires.

Le CESEC recommande d'améliorer le pilotage du dispositif de l'obligation d'emploi et de favoriser la coordination des instances et partenaires concernés (COTOREP, SEFI, Conseil du handicap, associations, partenaires sociaux). A ce titre, il 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.

Il préconise également de revoir les contours de ce dispositif en insistant sur la coordination de la COTOREP et du SEFI, notamment autour du parcours du travailleur porteur d'un handicap, depuis son orientation et son insertion professionnelle, jusqu'au suivi de sa vie professionnelle.

Sur la question des conditions d'accès des personnes porteuses d'un handicap, le CESEC souligne que ces personnes, en particulier celles à mobilité réduite, doivent pouvoir se rendre sur leur lieu de travail dans de bonnes conditions.

Il attire l'attention du Pays et des communes sur les aménagements publics indispensables, les conditions de transport, d'accès au lieu de travail et à l'information, qui doivent être adaptés sur tout notre territoire.

Au regard des éléments qui précèdent, tel est l'avis du CESEC 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 porteurs d'un handicap.

²⁰ Avis n°38/2015 du 22 octobre 2015 : niveau de qualification inférieur à la moyenne, parcours scolaires difficile, difficultés financières, etc.

²¹Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel

SCRUTIN

Nombre de votants :	40
Pour :	40
Contre :	0
Abstention :	0

ONT VOTE POUR : 40

Représentants des entrepreneurs

01	BAGUR	Patrick
02	BENHAMZA	Jean-François
03	BOUZARD	Sébastien
04	BRICHET	Evelyne
05	CHIN LOY	Stéphane
06	GAUDFRIN	Jean-Pierre
07	PLEE	Christophe
08	REY	Ethode

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	HELME	Calixte
03	LE GAYIC	Cyril
04	SHAN CHING SEONG	Emile
05	SOMMERS	Eugène
06	TERIINOHORAI	Atonia
07	TEUIAU	Avaiki
08	TIFFENAT	Lucie
09	TOUMANIANTZ	Vadim
10	YIENG KOW	Diana

Représentants du développement

01	BODIN	Mélinda
02	ELLACOTT	Stanley
03	HOWARD	Marcelle
04	LE MOIGNE-CLARET	Teiva
05	OTCENASEK	Jaroslav
06	SAGE	Winiki
07	TEMAURI	Yvette
08	TEVAEARAI	Ramona
09	UTIA	Ina
10	VASSEUR	Philippe

Représentants de la vie collective

01	FOLITUU	Makalio
02	HAUATA	Maximilien
03	JESTIN	Jean-Yves
04	KAMIA	Henriette
05	LOWGREEN	Yannick
06	PARKER	Noelline
07	PROVOST	Louis
08	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
09	SNOW	Tepuanui
10	TEIHOTU	Maiana
11	TIHONI	Anthony
12	TOURNEUX	Mareva

3 (trois) réunions tenues les :
5, 6 et 12 avril 2022
par la commission « Education - emploi »
dont la composition suit :

MEMBRE DE DROIT

Monsieur Eugène SOMMERS, Président du CESEC

BUREAU

- | | | |
|-------------|----------|-----------------|
| ▪ SNOW | Tepuanui | Président |
| ▪ YIENG KOW | Diana | Vice-présidente |
| ▪ TEIHOTU | Maiana | Secrétaire |

RAPPORTEURS

- | | |
|------------|---------------|
| ▪ BENHAMZA | Jean-François |
| ▪ HELME | Calixte |

MEMBRES

- | | |
|-----------------------|------------|
| ▪ ANTOINE-MICHARD | Maxime |
| ▪ ASIN-MOUX | Kelly |
| ▪ BAGUR | Patrick |
| ▪ BESINEAU | Rainui |
| ▪ BODIN | Mélinda |
| ▪ BRICHET | Evelyne |
| ▪ BUTTAUD | Thierry |
| ▪ GALENON | Patrick |
| ▪ HAUATA | Maximilien |
| ▪ PALACZ | Daniel |
| ▪ PARKER | Noelline |
| ▪ PLEE | Christophe |
| ▪ ROOMATAAROA-DAUPHIN | Voltina |
| ▪ SHAN CHING SEONG | Emile |
| ▪ TEMAURI | Yvette |
| ▪ TEUIAU | Avaiki |
| ▪ TEVAEARAI | Ramona |
| ▪ TIFFENAT | Lucie |
| ▪ TIHONI | Anthony |
| ▪ TOUMANIANTZ | Vadim |
| ▪ TOURNEUX | Mareva |
| ▪ UTIA | Ina |
| ▪ VASSEUR | Philippe |

MEMBRES AYANT EGALEMENT PARTICIPE AUX TRAVAUX

- | | |
|-------------|----------|
| ▪ FOLITUU | Makalio |
| ▪ OTCENASEK | Jaroslav |

SECRETARIAT GENERAL

- | | | |
|------------|---------|--------------------------------------|
| ▪ BONNETTE | Alexa | Secrétaire générale |
| ▪ NAUTA | Flora | Secrétaire générale adjointe |
| ▪ LE PRADO | Davy | Conseiller technique |
| ▪ NORDMAN | Avearii | Responsable du secrétariat de séance |
| ▪ DIDELOT | Orama | Secrétaire de séance |

LE CONSEIL ECONOMIQUE, SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL ET CULTUREL DE LA POLYNESIE FRANCAISE

Le Président du Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française,
Le Président et les membres de la commission « Education-emploi » remercient, pour leur
contribution à l'élaboration du présent avis,

Particulièrement,

- ✚ Au titre du Ministère du travail, des solidarités et de la formation, en charge de la condition féminine, de la famille et des personnes non autonomes (MTS) :
 - **Madame Alexandra MARTINO**, directrice de cabinet
 - **Madame Teheiura MIHURAA**, conseillère technique en charge du travail
 - **Madame Ina MAI**, conseillère technique en charge des solidarités

- ✚ Au titre de la direction du travail (TRAV) :
 - **Madame Valérie BEPOIX**, cheffe de service
 - **Monsieur Jérôme DEVAL**, conseiller en droit du travail

- ✚ Au titre de la Fédération Te Niu O Te Huma :
 - **Madame Henriette KAMIA**, présidente
 - **Monsieur Romain PINEL**, directeur
 - **Madame Heitiare RICHMOND**, chargée d'inclusion sociale et professionnelle
 - **Monsieur Faatuarai ROOPINIA**, chargé de mission handicap et accessibilité

- ✚ Au titre de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) :
 - **Monsieur Georges NAHEI**, conseiller technique de la division de la protection des personnes en perte d'autonomie
 - **Madame Bénédicte RENAUD DE LA FAVERIE**, représentante des salariés
 - **Monsieur Patrick BRUNEL**, représentant des employeurs