



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 la proposition de loi du pays relative au statut particulier des
collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie
française**

SAISINE DU PRESIDENT DE LA POLYNESIE FRANÇAISE

Rapporteurs :

Madame Mélinda BODIN et Monsieur Vadim TOUMANIANTZ

Adopté en commission le **23 mars 2021**
Et en assemblée plénière le **25 mars 2021**

59/2021

S A I S I N E



ASSEMBLÉE DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

Papeete, le - 4 MARS 2021
N° 436 /2021/APF/SG/SAF

Le Président

Monsieur le président du Conseil
économique, social, environnemental et
culturel - CESEC

Objet : Proposition de loi du pays portant statut particulier des collaborateurs des
représentants à l'assemblée de la Polynésie française

P.J. : 1 exposé des motifs
1 proposition de loi du pays

Monsieur le président,

En application des 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, j'ai l'honneur
de solliciter l'avis du Conseil économique, social, environnemental et culturel sur la
proposition de loi du pays portant statut particulier des collaborateurs des représentants à
l'assemblée de la Polynésie française.

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



Gaston TONG SANG



EXPOSÉ DES MOTIFS

Relatif à la loi du pays portant statut particulier des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française

La présente proposition de loi du pays vise à modifier le statut des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française conformément aux recommandations de la chambre territoriale des comptes.

En effet, les collaborateurs étant aujourd'hui des agents de droit public recrutés par le président de l'assemblée de la Polynésie française, ils vont devenir sous l'empire de cette proposition de loi du pays des salariés de droit privé dont l'employeur sera le représentant, tel que c'était le cas avant l'adoption du statut de 2010 actuellement en vigueur.

I. Le statut de droit public en vigueur, jugé insatisfaisant par la chambre territoriale des comptes

A/ L'origine du statut de droit public

Depuis 2010, les collaborateurs des représentants sont des agents de droit public régis par un statut propre constitué par le corpus de textes suivant :

- la loi du pays n° 2010-16 du 29 novembre 2010 relative au statut des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;
- la délibération n° 2010-56 APF du 6 octobre 2010 modifiant la délibération n° 2005-59 APF du 13 mai 2005 modifiée portant règlement intérieur de l'assemblée de la Polynésie française et la délibération ;
- et la délibération n° 2010-57 APF du 7 octobre 2010 portant statut de droit public des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française.

Il est rappelé que les collaborateurs des représentants étaient antérieurement des salariés relevant du droit commun sous le régime du « représentant-employeur ». En l'état du droit en vigueur avant 2010, le régime juridique applicable à cette relation contractuelle s'est avéré à l'époque être une source d'insécurité juridique et avait eu un impact conséquent sur les deniers publics de l'institution.

En effet, pour mémoire la jurisprudence du Conseil d'État du 8 juin 2009 dite jurisprudence *Tom sing vien* avait engendré une avalanche de recours en annulation des licenciements des collaborateurs fondés sur la fin de mandat d'un représentant considérée comme n'étant pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ce postulat avait conduit à la condamnation de l'assemblée au paiement de nombreuses indemnités telle que l'indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse (*6 mois de salaire minimum*), mais également au paiement des indemnités compensatrices de préavis, des indemnités pour non-respect de la procédure, des indemnités de licenciement ou des indemnités pour rupture abusive.

C'est ce qui avait motivé la création d'un statut de droit public fondé sur un fort *intuitu personae* qui suppose que la rupture de la relation contractuelle se justifie en cas de perte de confiance ou en cas de fin de mandat de l'élu-recruteur assurant l'autorité hiérarchique.

Ce statut de droit public permet de disposer d'un cadre adapté à ce lien spécifique qui repose notamment sur une communauté des idées et surtout sur une confiance réciproque. C'est ainsi que ce statut prévoit légalement que la fin de la relation contractuelle est directement liée à la vie du mandat du représentant.

Les objectifs fondamentaux qui avaient motivé l'adoption de ce statut de droit public énoncés ci-dessous sont aujourd'hui bien atteints :

- la maîtrise des deniers publics (*aucune condamnation depuis son entrée en vigueur*);
- la reconnaissance du métier de collaborateur en leur offrant un cadre statutaire ;
- la souplesse de recrutement des collaborateurs selon leur capacité de recrutement offerte par le crédit collaborateur.

Toutefois, de la mise en œuvre de ce statut de droit public, une nouvelle difficulté est apparue.

B/ Les recommandations de la chambre territoriale des comptes

La chambre territoriale des comptes relève à deux reprises une zone à risque qui concerne le contrôle de la consistance ou l'effectivité des missions exercées par les collaborateurs. En effet, la chambre relève deux problématiques distinctes attachées à la qualité du président de l'assemblée en tant qu'ordonnateur des dépenses liées aux salaires des collaborateurs.

Tout d'abord, en 2012 le rapport de la chambre territoriale des comptes fait état de la nécessité de mettre en place des mesures de contrôle interne afin de vérifier le service fait, mais aussi l'usage conforme du crédit collaborateur sur lequel est imputé la rémunération des collaborateurs, et notamment vérifier que l'activité complète du collaborateur est bien en lien direct avec l'exercice du mandat d'un représentant à l'assemblée.

Interrogé sur ce point, le tribunal administratif s'était prononcé par un avis en faveur d'un équilibre des responsabilités entre le représentant-recruteur donneur d'ordre assurant l'autorité hiérarchique, qui ne peut ignorer la situation de son collaborateur et le président de l'assemblée en tant qu'ordonnateur de la dépense du traitement du collaborateur. Cependant, la juridiction avait admis que ce contrôle était difficile à exercer par le président en raison du respect du devoir de réserve empêchant le collaborateur de divulguer tout document obtenu dans le cadre de ses fonctions sans l'autorisation de son représentant de référence.

Puis lors de son dernier rapport en 2018, la juridiction financière a mis le doigt de nouveau sur cette question de responsabilité du président en tant qu'ordonnateur des salaires des collaborateurs dont il lui est impossible de contrôler la consistance et la conformité des activités. La procédure mise en place en 2016 et prévue à l'article 75 du règlement intérieur de l'assemblée prévoit la transmission annuelle par les présidents de groupe des comptes-rendus d'activité de tous leurs collaborateurs. La transmission de ces documents déclaratifs apparaît pour la chambre comme une procédure insatisfaisante.

C'est ainsi que la chambre territoriale des comptes formule dans son rapport rendu en 2018 la recommandation de prendre toutes les dispositions afin de préserver le président de l'assemblée de la mise en jeu de sa responsabilité s'agissant du recrutement des collaborateurs des représentants, en

envisageant la création d'un contrat de collaborateur de droit privé qui tiendrait compte des spécificités en termes de durée.

L'obstacle juridique, qui empêchait le maintien des collaborateurs sous le régime de droit commun avant 2010, à savoir la reconnaissance de la fin du mandat d'un représentant comme étant une cause réelle et sérieuse de licenciement, a depuis été solutionné.

En effet, la loi organique n° 2011-918 du 1^{er} août 2011 est venue ajouter à l'article 129 de la loi statutaire de la Polynésie française deux éléments fondamentaux qui garantissent une certaine sécurité aux relations contractuelles entre le représentant et son collaborateur, à savoir :

- la fin de mandat est désormais considérée comme une cause légitime de rupture du contrat des collaborateurs ;
- tout représentant peut mettre librement fin au contrat de son collaborateur.

Ces éléments fondamentaux érigés au niveau de la loi organique offrent à présent plus de sécurité juridique à la relation contractuelle entre un représentant et son collaborateur.

Par conséquent, les collaborateurs peuvent à nouveau relever d'un statut de droit privé tel que le recommande la chambre territoriale des comptes.

II. L'adoption d'un statut particulier relevant du droit privé

La proposition de loi du pays prévoit la mise en place d'un statut particulier qui constitue le régime applicable à la relation contractuelle entre le collaborateur et son employeur, le représentant à l'assemblée de la Polynésie française.

En cette qualité, le représentant choisit et recrute librement ses collaborateurs, détermine leur rémunération, la durée du travail, le contenu de leurs missions qui doit être en lien direct avec l'exercice du mandat en respectant le cadre légal posé par la présente loi du pays.

Le représentant exerce sur ses collaborateurs toutes les prérogatives d'un employeur. Il constitue l'autorité hiérarchique, exerce le pouvoir de direction et le pouvoir disciplinaire. En cette qualité d'employeur, le représentant est *de facto* pleinement responsable de son ou ses collaborateurs.

A/ Les modalités de recrutement

Les principes qui s'appliquent à la relation contractuelle du représentant et son collaborateur sont principalement les suivants :

- Les représentants recrutent librement leurs collaborateurs qui exercent à l'assemblée ou dans la section d'élection et peuvent mettre fin tout aussi librement à cette collaboration.
- Les collaborateurs doivent jouir de leurs droits civiques et les mentions portées au Bulletin n° 3 de leur casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions.
- Les collaborateurs qui exercent une fonction de conseil et rédaction doivent au moins être titulaire d'un baccalauréat ou un diplôme équivalent ou une expérience professionnelle de dix années.
- Les fonctions de collaborateurs prennent fin au plus tard en même temps que le mandat du représentant ou des fonctions de vice-président de l'assemblée, de président de la commission permanente, de président de la commission de contrôle budgétaire et financier ou de président de commission législative.

- Le recrutement est formalisé par une lettre d'engagement pour un collaborateur issu du secteur public ou un contrat pour un collaborateur du secteur privé.
- Le recrutement ne peut se faire que dans la limite des crédits disponibles alloués au représentant.

B/ Les modalités d'exercice

Les collaborateurs sont chargés d'apporter une assistance directe aux représentants dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif. Ils sont tenus à une obligation de loyauté, de réserve et de discrétion professionnelle.

Tout collaborateur bénéficie de droits à congés annuels dont le calcul est calqué sur celui des agents publics exerçant à l'assemblée afin de permettre une harmonisation des modalités de ce droit octroyé aux salariés de l'institution.

Les collaborateurs ont également droit aux autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux.

Quant à la rémunération, elle est fixée entre le représentant et le collaborateur selon le barème prévu par la proposition de loi du pays. Les deux types de fonctions, telles qu'elles existent aujourd'hui vont subsister :

- La fonction administrative et de secrétariat qui implique de manière non exhaustive les missions suivantes :

- l'accueil du public ;
- la gestion de l'agenda du représentant ;
- la réception des communications téléphoniques ;
- la réception, la distribution et la saisie de courriers ou autres documents administratifs ;
- le traitement de divers dossiers administratifs ;
- l'organisation des déplacements professionnels du représentant ;
- l'assistance au représentant dans l'accomplissement des tâches administratives inhérentes à son mandat ;
- la charge de la reprographie, etc.

- La fonction de conseil et rédaction qui implique notamment :

- une assistance juridique et technique,
- l'analyse et le traitement des dossiers confiés au représentant ;
- la rédaction de notes, tableaux et comptes rendus ;
- le conseil au représentant dans la rédaction des propositions de texte, d'amendements, etc.

Pour ce qui est du régime indemnitaire, il subsiste. En effet, le représentant pourra toujours allouer une indemnité de sujétions au gré des fluctuations d'activités de l'institution, compensant ainsi les contraintes subies, et dont le montant reste plafonné à 30% de la rémunération brute du collaborateur.

De même que le versement de l'indemnité de fin de fonction de 1,66 % de la totalité des rémunérations brutes perçue par le collaborateur est maintenue.

Et il est complété avec le versement d'une gratification de fin d'année dont le montant est plafonné à 1/12^{ème} des sommes brutes perçues dans l'année civile. Cette gratification est versée sous forme d'un acompte au mois de juin calculée au *pro rata temporis* et d'un solde au mois de décembre.

C/ La fin de fonctions

Le principe inhérent au contrat de tout collaborateur qui dispose que sa durée est directement liée à celle du mandat du représentant recruteur reste applicable et constitue la spécificité de ce statut.

L'engagement de tout collaborateur prend fin au plus tard en même temps que le mandat du représentant, du vice-président, ou du président de commission employeur.

Il peut être mis fin de manière anticipée à cette relation contractuelle, soit à l'initiative du collaborateur suite à une démission, soit à l'initiative du représentant en raison d'une perte de confiance ou de griefs reprochés, soit en raison de la perte du mandat par le représentant de manière inopinée.

Un article de la loi du pays précise les modalités de protection de la collaboratrice en état de grossesse constatée au moment de la fin des fonctions.

D/ Les dispositions transitoires

À titre transitoire, tous les contrats de droit public des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française devront être résiliés dans les 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente proposition de loi du pays.

Tel est l'objet de la proposition de loi du pays soumise à votre approbation.



ASSEMBLÉE DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

TEXTE ADOPTÉ N°

LP/APF

ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

LOI ORGANIQUE N° 2004-192 DU 27 FÉVRIER 2004

SESSION [ORDINAIRE OU EXTRAORDINAIRE]

PROPOSITION DE LOI DU PAYS

Relative au statut particulier des collaborateurs des représentants
à l'assemblée de la Polynésie française

L'assemblée de la Polynésie française a adopté la proposition de loi du pays dont la teneur suit :

Travaux préparatoires :

- Proposition de loi du pays déposée par M., représentant(e) à l'assemblée de la Polynésie française, et enregistrée au secrétariat général de l'assemblée sous le n° le ;
 - Avis n°/CESEC du du conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française ;
 - Examen par la commission le
 - Rapport n° du de M., rapporteur de la proposition de loi du pays ;
 - Adoption en date du
-

TITRE I^{er} - Dispositions générales

Article LP 1.- La présente loi du pays constitue le statut particulier des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française.

Article LP 2.- Dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif, les représentants à l'assemblée de la Polynésie française bénéficient de l'assistance de collaborateurs qu'ils recrutent. Ils peuvent décider à tout moment de mettre fin à cette collaboration.

Article LP 3.- Est considéré comme « collaborateur » au titre de la présente loi du pays, la personne recrutée par un ou plusieurs représentants pour apporter une assistance directe dans l'accomplissement des missions liées à l'exercice de leur mandat électif, dans les locaux de l'assemblée de la Polynésie française ou dans leur section d'élection.

Le collaborateur exerce sous la direction et l'autorité du représentant qui le recrute et dans une relation de confiance mutuelle.

Article LP 4.- Le collaborateur est recruté par le représentant au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat écrit de droit privé d'une durée minimum de 3 mois et qui prend fin au plus tard en même temps que le mandat de représentant ou de vice-président, de président de la commission permanente, de président de la commission de contrôle budgétaire et financier, de président de commission législative à l'assemblée.

Article LP 5.- Les collaborateurs des représentants ne figurent pas sur la liste des postes annexée au budget de l'assemblée de la Polynésie française.

Article LP 6.- La réglementation de la Polynésie française relative à l'assurance maladie ainsi que celle relative aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, aux allocations familiales, au congé de maternité et à la pension de vieillesse issue du régime des salariés de la Caisse de prévoyance sociale est applicable aux collaborateurs.

Article LP 7.- L'indemnisation du délai de carence est attribuée dans les conditions suivantes :

1. pour les deux premiers arrêts maladie dans l'année civile ;
2. pour tout arrêt de maladie égal ou supérieur à quinze jours ;
3. en cas d'arrêt pour les maladies issues de la liste des longues maladies, telles que définies par les dispositions du régime d'assurance maladie ;
4. en cas d'hospitalisation du salarié.

TITRE II - Modalités d'application

CHAPITRE I : *Modalités de recrutement*

Article LP 8.- Nul ne peut être recruté comme collaborateur :

- s'il ne jouit de ses droits civiques ;
- si les mentions portées au bulletin n° 3 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions envisagées ;
- s'il n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions de collaborateur par la médecine du travail.

Nul ne peut être recruté comme collaborateur exerçant une fonction de conseil et de rédaction :

- s'il n'est pas titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme ou titre équivalent, ou justifiant d'une expérience d'au moins dix années.

Article LP 9.- Les collaborateurs peuvent être issus du secteur privé ou relever d'un statut de droit public.

Article LP 10.- Les collaborateurs sont recrutés par un ou des représentants, dans la limite des crédits alloués, par lettre d'engagement ou contrat, selon qu'ils aient la qualité de fonctionnaire ou de non fonctionnaire.

La lettre d'engagement ou le contrat, signé par le représentant employeur ou par le représentant ayant reçu délégation à cet effet, détermine notamment :

- les fonctions exercées par l'intéressé ;
- le représentant ou le représentant de référence auprès duquel il exerce lesdites fonctions ;
- une période d'essai d'une durée de quinze (15) jours pour les contrats de moins de 6 mois et d'un (1) mois maximum pour les contrats de plus de 6 mois ;
- le montant de sa rémunération.

Toute rupture du contrat durant la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur est notifiée par écrit et remise par tout moyen.

CHAPITRE II : *Modalités d'exécution*

Article LP 11.- Les collaborateurs exercent leurs fonctions loyalement et sont tenus à un devoir de réserve et de discrétion professionnelle.

Ils ne peuvent divulguer ni information, ni document ou autre élément dont ils auraient connaissance à l'occasion de leur travail, sauf autorisation écrite expresse de leur représentant employeur.

Ils ne peuvent utiliser ces documents, informations ou autres éléments à des fins personnelles.

Article LP 12.- La durée mensuelle de travail effectif des collaborateurs des représentants est fixée à 169 heures pour un collaborateur exerçant son emploi à temps complet.

Pour un collaborateur à temps partiel, la durée mensuelle minimale est fixée à 80 heures.

Le collaborateur qui exerce à temps partiel peut être conduit à exercer sur demande du représentant employeur des heures complémentaires. Celles-ci sont rémunérées au taux normal prévu au contrat de l'intéressé.

Sont considérés comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence, les congés de maternité et les absences pour raisons médicales dans la limite de 6 mois pour ces dernières uniquement.

Article LP 13.- En raison de la nature de ses fonctions, le collaborateur employé à temps plein s'engage à n'avoir aucune autre activité professionnelle, sauf autorisation expresse préalable de la part du représentant employeur.

Le collaborateur employé à temps partiel s'engage à informer le représentant de l'exercice d'autres activités professionnelles. En cas d'exercice d'une activité salariale, il s'engage à respecter les dispositions relatives à la durée maximale hebdomadaire prévue par la présente loi du pays.

Les collaborateurs autorisés à exercer une activité extérieure ne peuvent faire usage de sa qualité, ni recourir aux moyens mis à sa disposition par son employeur pour le bon exercice de ses missions.

Article LP 14.- Les horaires de travail du collaborateur sont fixés par le représentant compte tenu des obligations de celui-ci et de la spécificité des travaux à l'assemblée.

Article LP 15.- Le salaire de recrutement est fixé entre le représentant et son collaborateur selon le barème des emplois et rémunérations des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française. L'échelonnement indiciaire est fixé ainsi qu'il suit :

Emplois	Fourchette indiciaire	
	Plancher	Plafond
Fonction de conseil et rédaction	323	1003
Fonction administrative et de secrétariat	154	453

La rémunération est égale au traitement afférent à l'indice précisé dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement multiplié par la valeur du point d'indice servant au calcul de la rémunération des fonctionnaires de la Polynésie française.

Article LP 16.- Le représentant peut décider, dans la limite de son crédit collaborateur disponible, d'allouer à son collaborateur une indemnité de sujétions particulières, dont le montant et la durée sont laissés à son appréciation. Le montant mensuel de cette indemnité ne peut excéder 30 % de la rémunération brute.

Article LP 17.- Le représentant peut décider, dans la limite de son crédit collaborateur disponible, de verser à son collaborateur une gratification de fin d'année dont le montant est plafonné à 1/12^{ème} des sommes brutes perçues dans l'année civile. Cette gratification est versée sous forme d'un acompte au mois de juin calculée au *pro rata temporis* et d'un solde au mois de décembre.

Article LP 18.- Les travaux effectués au-delà de la durée normale de travail peuvent donner lieu à un repos compensateur octroyé selon les modalités ci-après.

- heures supplémentaires de jour : de la 40^e à la 47^e heure comprise : 1 h 15 ;
- au-delà de la 47^e heure : 1 h 30 ;
- heures supplémentaires de nuit : 1 h 45 ;
- heures supplémentaires, de jour comme de nuit, les dimanches et jours fériés : 2 heures.

Sont considérées comme heure de jour toutes celles effectuées entre six (6) heures et vingt (20) heures et comme heure de nuit celles effectuées entre vingt (20) heures et six (6) heures.

Le repos compensateur est décompté en jour ouvré et doit être pris dans un délai de six (6) mois à compter du début de la semaine qui suit celle qui a généré des heures supplémentaires.

Article LP 19.- Tout collaborateur bénéficie, pour une année de service accompli, d'un congé payé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés. Elle est calculée, le cas échéant, au *pro rata temporis* des services accomplis.

Le congé pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le représentant. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Tout collaborateur a droit à un jour de congé supplémentaire par enfant de moins de 16 ans.

La rémunération du congé est à la charge de l'employeur et est égale à l'ensemble des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Toute collaboratrice en état de grossesse a droit à un congé de maternité. Son contrat de travail est suspendu pendant une période de 16 semaines (6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement). Pendant la durée de son congé de maternité, la collaboratrice a droit à une indemnité journalière versée par la Caisse de prévoyance sociale.

Article LP 20.- Tout collaborateur a droit aux autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux selon les indications ci-après :

- 5 jours pour son mariage ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent ;

- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 1 jour pour le baptême d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une sœur.

Ces autorisations spéciales d'absence sont décomptées en jour ouvré et doivent être prises dans les 8 jours entourant l'évènement qui fonde l'absence.

CHAPITRE III : *Fin de fonctions*

Article LP 21.- Les fonctions de collaborateur prennent fin au plus tard en même temps que le mandat du représentant, de vice-président, de président de la commission permanente, de président de la commission de contrôle budgétaire et financier ou de président de commission législative à l'assemblée.

La reconduction d'un représentant dans des fonctions de président de la commission permanente, de président de commission législative ou de président de la commission de contrôle budgétaire et financier au cours d'une même mandature n'est pas assimilé à une interruption de mandat au sens de la présente loi du pays.

Le reçu pour solde de tout compte et le certificat de travail constatant la fin de fonctions et réglant sa situation à ce titre sont transmis par tout moyen au collaborateur.

Article LP 22.- Il peut également être mis fin à tout moment aux fonctions du collaborateur, sur proposition écrite du représentant auprès duquel il exerce ses activités.

Sauf dans le cas visé à l'article LP 21, le représentant à l'assemblée de la Polynésie française doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable, lorsque la fin de fonctions est envisagée.

La lettre de convocation doit indiquer à l'intéressé qu'il est envisagé de mettre fin à ses fonctions, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle précise que le collaborateur a droit à la communication de l'intégralité de son dossier et à l'assistance du défenseur de son choix. Elle est transmise par tout moyen au collaborateur.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de deux (2) jours francs et plus de quinze (15) jours francs, dimanche et jour férié exclus, après la présentation de la lettre par tout moyen.

Le collaborateur qui, régulièrement informé de la convocation, ne se présente pas à l'entretien, ne peut se prévaloir de l'absence d'entretien préalable.

Le représentant conduit l'entretien préalable ou mandate le chef du service en charge des ressources humaines de l'assemblée de la Polynésie française à cet effet. Dans ce cas, il doit en informer le collaborateur dans sa lettre de convocation.

La lettre notifiant au collaborateur la fin de ses fonctions lui est transmise par tout moyen. Celle-ci précise les motifs du licenciement.

La notification du licenciement ne peut intervenir moins d'un (1) jour franc, dimanche et jour férié exclus, après l'entretien préalable, et au plus tard quinze (15) jours francs, dimanche et jour férié exclus, suivant cet entretien.

Le collaborateur licencié avant le terme fixé a droit à un préavis de :

- huit (8) jours pour les collaborateurs qui ont moins de six (6) mois de travail effectif ;
- un (1) mois pour ceux qui ont au moins six (6) mois de travail effectif.

Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude à l'emploi, soit au cours d'une période d'essai, soit en cas d'accord entre les parties.

Le point de départ du préavis est fixé au premier jour ouvrable suivant la présentation par tout moyen de la lettre notifiant le licenciement.

Article LP 23.- La fin de fonctions peut résulter d'une demande écrite du collaborateur marquant sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions.

Elle prend effet à la fin du préavis dû par le collaborateur dont la durée et les modalités sont identiques à celles mentionnées à l'article LP 22.

Article LP 24.- Sauf en raison d'une faute ou en cas de fin de mandat du représentant, il ne peut être mis fin aux fonctions de la collaboratrice qui se trouve en état de grossesse médicalement constatée.

Si la fin de fonctions est notifiée avant la constatation médicale de la grossesse, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'une attestation délivrée par un médecin.

En cas de faute ou en cas de fin de mandat du représentant, la rupture du contrat de la collaboratrice en congé de maternité ne peut intervenir qu'à l'issue de celui-ci.

Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement aux collaboratrices n'ayant ni la qualité de fonctionnaire, ni la qualité d'agent non fonctionnaire de l'administration de la Polynésie française.

Article LP 25.- Lorsque la fin des fonctions intervient pour un motif autre qu'une faute professionnelle ou une démission, les collaborateurs ont droit à une indemnité de fin de fonctions imputée sur le crédit collaborateur.

Le montant de cette indemnité est égal à 1/60^{ème} de la totalité des rémunérations brutes effectivement perçues pendant la durée du contrat échu.

Les dispositions du présent article s'appliquent uniquement aux collaborateurs n'ayant ni la qualité de fonctionnaire, ni la qualité d'agent non fonctionnaire de l'administration de la Polynésie française.

Article LP 26.- Lorsque la fin de fonctions intervient en cas de perte de mandat, pour cause de décès, de dissolution de l'assemblée, d'option pour une fonction gouvernementale ou d'adoption d'une motion de défiance ou de renvoi, les collaborateurs bénéficient d'une indemnité compensatrice de congés payés, prise en charge par le budget de l'assemblée de la Polynésie française, dans la limite des droits acquis au titre de leur dernière année d'activité.

Le montant de cette indemnité compensatrice de congés non pris est égal à la rémunération qu'ils auraient perçue pendant la durée de ces congés.

Toutefois, pour les collaborateurs ayant la qualité de fonctionnaire ou qui relevaient des dispositions de la convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française, les congés peuvent être pris dès le lendemain de la fin de fonctions, et avant la réintégration, sur demande écrite des intéressés formulée avant la formalisation de l'acte portant ou constatant la fin des fonctions en qualité de collaborateur.

Article LP 27.- Les fonctionnaires de la Polynésie française sont réintégrés dans leur emploi d'origine ou dans un emploi correspondant à leur grade, selon qu'ils bénéficient d'un détachement de courte ou de longue durée, au lendemain de la fin de leurs fonctions ou, le cas échéant, après épuisement de leurs droits à congé acquis en qualité de collaborateur.

Article LP 28.- Les agents qui relevaient, avant leur recrutement, de la convention collective des agents non fonctionnaires de l'administration de la Polynésie française sont réintégrés dans un emploi correspondant à leur classification professionnelle au lendemain de la fin de leurs fonctions ou, le cas échéant, après épuisement de leurs droits à congé acquis en qualité de collaborateur.

Article LP 29.- Les lettres d'engagement ou contrats des collaborateurs établis sous le régime de droit public applicable antérieurement sont résiliés au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente loi du pays.

Article LP 30.- À titre transitoire, les agents recrutés en qualité de collaborateur dont la lettre d'engagement ou le contrat a été résilié conformément à l'article LP 29 ont droit au paiement de l'indemnité de fin de fonctions prélevée sur le crédit collaborateur et d'une indemnité compensatrice de congés payés acquis au titre de l'année 2021, prise en charge par le budget de l'assemblée de la Polynésie française.

Article LP 31.- La loi du pays n° 2010-16 du 29 novembre 2010 relative au statut des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française et la délibération n° 2010-57 APF du 7 octobre 2010 modifiée portant statut de droit public des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française sont abrogées à l'expiration du délai de 3 mois prévu à l'article LP 29.

Article LP 32.- La présente loi du pays entre en vigueur dès sa promulgation.

Délibéré en séance publique, à Papeete, le

La Secrétaire

Le Président

Gaston TONG SANG

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° **436/2021/APF/SG/SAF du 4 mars 2021** du Président de l'assemblée de la Polynésie française reçue le **8 mars 2021**, sollicitant l'avis du CESEC sur **une proposition de loi du pays relative au statut particulier des collaborateurs des représentants à l'assemblée de la Polynésie française** ;

Vu la décision du bureau réuni le **8 mars 2021** ;

Vu le projet d'avis de la commission « Education-emploi » en date du **23 mars 2021** ;

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel de la Polynésie française a adopté, lors de la séance plénière du **25 mars 2021**, l'avis dont la teneur suit :

I - OBJET DE LA SAISINE

Le Président de l'Assemblée de la Polynésie française soumet à l'avis du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel de la Polynésie française (CESEC), une proposition de loi du pays portant statut particulier des collaborateurs des représentants à l'Assemblée de la Polynésie française.

II - CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA PROPOSITION DE LOI DU PAYS

Actuellement, au sein de l'Assemblée de la Polynésie française (APF), plusieurs statuts ayant chacun ses spécificités, ses modes de gestion, de calcul de congés, d'heures supplémentaires, de repos ou de rémunération, coexistent et sont applicables :

- aux fonctionnaires de la fonction publique de l'Assemblée, agents permanents de droit public,
- aux membres du cabinet du Président, agents temporaires de droit public,
- aux collaborateurs des groupes politiques, relevant du droit privé instauré par le Code du travail et recrutés en CDI,
- et aux collaborateurs des représentants, relevant du droit public.

Dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif, les représentants à l'Assemblée de la Polynésie française bénéficient de l'assistance de collaborateurs dans l'accomplissement de leur mission.

Pour mémoire, le régime juridique applicable au contrat de travail du collaborateur a largement été source d'insécurité juridique et de contentieux.

En effet, leur rattachement au droit privé, et donc au droit du travail, posait notamment des difficultés lorsqu'il s'agissait de mettre fin à leur fonction. Or, si l'activité d'un collaborateur de représentant s'entend nécessairement pour la durée maximum du mandat de ce dernier, la fin du mandat ne constituait pas, au regard de la réglementation, un motif réel et sérieux de licenciement.

Depuis 2010, les collaborateurs sont des agents de droit public régis par un corpus de texte¹ destinés à mieux encadrer cette fonction. Dans un souci de maîtrise des deniers publics, les collaborateurs des élus de l'APF ont bénéficié d'un statut de droit public en application de la délibération n° 2010-57 APF du 7 octobre 2010 et de la loi du pays n° 2010-16 du 29 novembre 2010 sur laquelle le CESEC avait eu à se prononcer. Ce changement de statut juridique a permis de mettre un terme aux nombreux contentieux portant sur les fins de fonctions.

Malgré ce changement statutaire, d'autres difficultés sont apparues qui ont été relevées par la Chambre Territoriale des Comptes (CTC)², et en particulier celle relative à la responsabilité du Président de l'Assemblée, signataire des contrats de travail des collaborateurs et ordonnateur des dépenses y afférentes.

En effet, ce dernier dispose d'un pouvoir de contrôle limité pour apprécier la réalité de l'activité exercée par le collaborateur en lien direct avec l'exercice du mandat d'un représentant à l'Assemblée.

En conséquence, la CTC recommande de sécuriser la mise en jeu de la responsabilité du Président de l'Assemblée en matière de recrutement des collaborateurs des représentants.

¹ Loi du pays n° 2010-16 du 29 novembre 2010 ; Délibération n° 2010-56 APF du 6 octobre 2010 ; Délibération n° 20410-57 APF du 7 octobre 2010

² Rapports des 25 juillet 2012 et 27 mai 2019

Par ailleurs, la modification de la loi organique statutaire n° 2011-918 du 1^{er} août 2011 garantit désormais que la fin de mandat est une cause légitime de rupture du contrat des collaborateurs et que tout élu peut mettre librement fin au contrat de son collaborateur (article 129 de la LOPF).

Eu égard à ces évolutions juridiques, la proposition de loi du pays a pour objet de créer un statut de droit privé au bénéfice des collaborateurs des représentants au sein duquel ces derniers seront désormais les employeurs directs des personnes recrutées.

III - OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

L'examen de la proposition de loi du pays appelle de la part du CESEC les observations et recommandations suivantes :

1 – Un cadre statutaire qui répond aux recommandations de la CTC et qui fait consensus au sein des élus

En liminaire, le CESEC rappelle qu'il avait recommandé, en 2010, le maintien d'un statut de droit privé « *tout en encadrant mieux les causes de licenciement afin de les rendre conformes au droit du travail* »³. La proposition de texte s'inscrit donc dans le sens de son avis antérieur.

En outre, le CESEC constate que la proposition de texte répond non seulement aux recommandations de la CTC, mais emporte l'adhésion de tous les groupes politiques représentés au sein de l'Assemblée, ce qui est suffisamment rare pour être souligné.

Par conséquent, et sur le principe, le CESEC souligne la démarche d'instaurer à nouveau un statut de droit privé au bénéfice des collaborateurs des représentants, la loi organique statutaire garantissant désormais que la fin de mandat est une cause légitime de rupture du contrat des collaborateurs et que tout élu peut mettre librement fin au contrat de son collaborateur. De plus, l'employeur n'est plus le Président de l'Assemblée mais le représentant lui-même (Art LP 2).

Le CESEC note que ce nouveau statut a vocation à s'appliquer à une catégorie particulière de salariés (120 personnes à l'heure actuelle pour un coût annuel de 466,7 M FCFP, se répartissant à raison de 15% sur la mission « conseil et rédaction » et 85% sur la fonction « administrative et de secrétariat »).

Ce personnel s'inscrirait ainsi dans un cadre d'emploi dérogatoire au droit commun prévu par la loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 relative à la codification du droit du travail.

A ce titre, le CESEC recommande de procéder à la suppression du dernier alinéa de l'article LP 1111-2 de la loi citée supra.

2 – Un cadre réglementaire particulier

La proposition de loi du pays dispose que l'employeur est désormais non plus le Président de l'Assemblée mais le représentant lui-même (Art. LP 2).

L'article LP 4 dispose par ailleurs qu'un collaborateur peut être recruté soit par le biais d'une lettre d'engagement, soit par le biais d'un contrat écrit de droit privé, selon qu'il est agent public ou non, et ce pour une durée minimum de 3 mois.

³ Avis n° 74-2010 du 6 juillet 2010 sur la proposition de loi du pays relative au statut des collaborateurs des représentants à l'Assemblée de la Polynésie française.

Interrogés sur les cas où cette durée pourrait ne pas être respectée, les rédacteurs considèrent que le motif de perte inopinée du mandat (par démission, décès, option pour une fonction gouvernementale par exemple) permet de mettre fin à un recrutement avant l'expiration de ce délai minimum.

Afin de lever toute incertitude, le CESEC recommande que cette possibilité soit mentionnée expressément dans la proposition de loi du pays.

Le CESEC préconise que l'acte de recrutement soit dénommé « contrat de travail » quelle que soit l'origine statutaire du collaborateur, et que la notion de « lettre d'engagement » ne soit plus employée.

Le même article LP 4 dispose en outre que le recrutement *« prend fin au plus tard en même temps que le mandat de représentant ou de vice-président, de président de la commission permanente, de président de la commission de contrôle budgétaire et financier, de président de commission législative à l'assemblée ».*

L'article LP 21 précise quant à lui que *« la reconduction d'un représentant dans (ces) fonctions (...) au cours d'une même mandature n'est pas assimilée à une interruption de mandat ».*

Néanmoins, la fin de mandat pourrait ne pas entraîner de facto la rupture du contrat, puisque le représentant pourrait avoir recruté le collaborateur concerné avant sa nomination à l'un de ces postes, ou pourrait souhaiter le garder pour son activité de simple représentant.

Le CESEC recommande de plus de revoir la rédaction de l'article LP 4 en précisant que le contrat de travail prend fin lorsque le représentant occupe une fonction spécifique, seulement dans le cas où le collaborateur ait été spécialement recruté pour l'assister dans cette fonction spécifique.

Par ailleurs, il relève que les articles LP 6 et LP 7 précisent des dispositions sociales applicables aux collaborateurs. Le CESEC estime qu'il n'est pas nécessaire de préciser au sein de ces articles quelle partie de la réglementation sociale doit trouver à s'appliquer, puisqu'elle doit le faire dans son intégralité.

3 – Sur les modalités d'application

3.1 Sur les conditions de recrutement

L'article LP 8 précise que *« nul ne peut être recruté comme collaborateur (...) s'il n'est pas déclaré apte à exercer les fonctions de collaborateur par la médecine du travail ».*

Compte-tenu des délais nécessaires pour bénéficier d'une visite auprès de la médecine du travail, le CESEC s'interroge sur cette précision, d'autant que l'inaptitude à exercer des fonctions de collaborateur semble difficile à justifier.

Le CESEC recommande de modifier le dernier tiret de l'article LP 8 en maintenant l'obligation d'une visite médicale conformément au Code du travail dans un délai raisonnable.

Les rédacteurs ont insisté sur le fait que cette réglementation nouvelle prenait exemple sur celle appliquée aux assistants parlementaires au Sénat et à l'Assemblée Nationale. Or, cette réglementation prévoit également des dispositions encadrant le recrutement de membres de la même famille.

Il est ainsi interdit, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 15 septembre 2017 sur la confiance dans la vie politique, pour un député ou un sénateur, d'employer en tant que collaborateur parlementaire son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, ses parents ou les parents de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin ou ses enfants ou les enfants de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin.

Le CESEC préconise qu'une telle interdiction soit étendue aux représentants, à l'instar de ce qui est déjà applicable pour le Président de l'Assemblée lui-même.

Par ailleurs, l'article LP 8 instaure une règle nouvelle selon laquelle nul ne peut être recruté comme collaborateur exerçant une fonction de conseil et de rédaction s'il n'est pas « *titulaire du baccalauréat ou d'un diplôme ou titre équivalent, ou justifiant d'une expérience d'au-moins dix années* ».

Si cette précision s'inscrit dans une volonté de rémunérer de façon plus distincte les collaborateurs diplômés ou ayant acquis une expérience professionnelle, le CESEC estime que la définition de cette expérience pourrait être insuffisante et que cette distinction pourrait, a contrario, empêcher le recrutement de collaborateurs compétents mais ne remplissant pas ces conditions.

Enfin, le CESEC souhaiterait que soit envisagée la mise en place d'un système de bonification valorisant le recrutement des travailleurs handicapés comme collaborateurs au sein de l'APF.

3.2 Sur les modalités d'exécution

L'article LP 12 prévoit la possibilité de recruter un collaborateur soit dans la limite de la durée légale du travail pour une durée mensuelle de 169 heures, soit à temps partiel pour une durée mensuelle minimale de 80 heures.

De plus, l'article LP 13 permet à un collaborateur recruté à temps partiel d'exercer une autre activité professionnelle.

La lecture combinée de ces deux articles laisse la possibilité à un collaborateur d'être recruté par deux représentants distincts tout en cumulant deux rémunérations à temps partiel. Un tel cas permettrait en effet à un collaborateur de bénéficier de deux contrats pour une durée minimale de 80 heures soit 160 heures mensuelles.

Interrogés sur ce point, les rédacteurs ont expliqué que plusieurs représentants pouvaient, par le biais d'une convention de constitution, mutualiser leurs crédits pour recruter un collaborateur chargé de les assister. Dans ce cas, la convention prévoira quel sera le représentant employeur.

Le CESEC considère qu'il existe un risque juridique à ce type de recrutement qui implique qu'un seul employeur soit désigné alors que dans les faits l'agent travaillera pour deux employeurs distincts.

Il recommande d'effectuer toutes les vérifications nécessaires sur ces dispositions afin de lever toute incertitude et d'entourer la proposition d'un maximum de sécurité juridique. A ce titre, il préconise en particulier de saisir l'inspection du travail et la Caisse de Prévoyance Sociale afin d'apporter tout l'éclairage nécessaire sur ces points du droit.

Par ailleurs, les articles LP 15 à LP 17 fixent les règles relatives à la rémunération des collaborateurs. En plus d'une rémunération mensuelle brute fixée entre 153.310 FCFP et 1.018.045 FCFP, selon la valeur actuelle du point d'indice, peut s'ajouter une indemnité de sujétions plafonnée à 30% de la rémunération de base (soit entre 46.893 FCFP et 305.414 FCFP), ainsi qu'une gratification annuelle plafonnée à 1/12^{ème} des sommes perçues dans l'année civile.

Le CESEC observe ainsi que le plafond des indices pouvant être appliqué à un collaborateur chargé des fonctions de conseil et rédaction a été augmenté de 200 points par rapport à la réglementation actuelle.

Les rédacteurs ont fait savoir que cette augmentation était justifiée par le cas de la mutualisation des crédits collaborateurs par deux représentants afin de pouvoir rémunérer raisonnablement un cadre dit « de haut niveau ».

Le CESEC recommande d'assurer un traitement équitable dans la rémunération des collaborateurs au regard de la réalité du niveau de diplôme, d'expérience et d'activité.

Pour rappel, la rémunération brute mensuelle maximale, hors indemnités, d'un attaché d'administration de catégorie A de la fonction publique de la Polynésie française est fixée à 846 points d'indice soit 852.600 FCFP (correspondant au dernier échelon du grade de conseiller des services administratifs hors classe). Cette rémunération peut être majorée d'une indemnité de sujétion spéciale d'un montant maximal de 200 points d'indice, minorés de 10%, soit 180.000 FCFP.

Le CESEC s'interroge sur la fixation même d'un plafond de rémunération, qui intervient en opposition avec le principe de la liberté de la fixation du salaire.

Par ailleurs, l'article LP 18 permet de substituer au versement des heures supplémentaires un repos compensateur fixé selon un barème déterminé.

Or, l'article LP. 3332-6 du Code du travail interdit la substitution « *au paiement des heures supplémentaires, même d'accord parties, une prime, majoration sur salaire forfaitaire ou autres accessoires de rémunération ou avantage en tenant lieu* ».

Le CESEC est défavorable à la mise en œuvre de la compensation des heures supplémentaires, conformément au Code du travail.

Il s'interroge sur l'image que cette mesure renverrait aux employeurs de droit privé, à qui la réglementation interdit de procéder de la sorte.

Enfin, concernant les articles LP 27 et LP 28 relatifs à la réintégration des agents issus de la fonction publique territoriale et des agents non fonctionnaires, le CESEC considère que cette situation administrative doit être régie par le statut d'origine des intéressés et non par le statut des collaborateurs.

IV - CONCLUSION

La proposition de loi du pays soumise à l'avis du CESEC vise à modifier le statut particulier des collaborateurs des représentants à l'Assemblée de la Polynésie française afin de l'entourer d'une plus grande sécurité juridique.

Elle s'appuie notamment sur les recommandations de la CTC, et en particulier celle visant à prendre toutes dispositions utiles afin de préserver le Président de l'Assemblée de la mise en jeu de sa responsabilité s'agissant du recrutement des collaborateurs des représentants.

En outre, l'obstacle ayant conduit à de nombreux contentieux et portant sur le motif de la fin du mandat d'un représentant pour valider une fin de fonction d'un collaborateur a été levé par la modification de l'article 129 de la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française.

Il est en effet prévu que « *les fonctions de collaborateur du président de l'assemblée de la Polynésie française ou d'un représentant à cette assemblée prennent fin en même temps que le mandat de l'élu auprès duquel chaque collaborateur est placé. Le président de l'assemblée ou le représentant peut librement mettre fin aux fonctions de ses collaborateurs* ».

Le retour à un statut de droit privé est donc désormais possible.

C'est le choix opéré par l'Assemblée de la Polynésie française, et validé par l'ensemble des groupes politiques qui la composent.

Le CESEC rappelle ses principales recommandations et notamment :

- **Préciser que le recrutement d'un collaborateur peut être réduit à moins de trois mois en cas de perte inopinée du mandat par le représentant employeur ;**
- **Dénommer l'acte de recrutement « contrat de travail » quelle que soit l'origine statutaire du collaborateur ;**
- **Préciser que le contrat prend fin lorsque le représentant occupe une fonction spécifique seulement dans le cas où le collaborateur a été spécialement recruté pour l'assister dans cette fonction ;**
- **Interdire aux représentants d'employer un membre de leur famille, à l'instar de ce qui est déjà applicable par ailleurs pour le Président de l'Assemblée lui-même ;**
- **Envisager la mise en place d'un système de bonification valorisant le recrutement des travailleurs handicapés comme collaborateurs au sein de l'APF ;**
- **Saisir l'inspection du travail et la Caisse de Prévoyance Sociale afin d'apporter tout l'éclairage nécessaire sur la situation des représentants mutualisant leurs moyens pour recruter un collaborateur ;**
- **Retirer les dispositions relatives à la compensation des heures supplémentaires.**

Tel est l'avis du Conseil Economique, Social, Environnemental et Culturel sur la proposition de loi du pays portant statut particulier des collaborateurs des représentants à l'Assemblée de la Polynésie française.

SCRUTIN

Nombre de votants :	43
Pour :	42
Contre :	0
Abstention :	1

ONT VOTE POUR : 42

Représentants des entrepreneurs

01	ANTOINE-MICHARD	Maxime
02	BAGUR	Patrick
03	BENHAMZA	Jean-François
04	BOUZARD	Sébastien
05	BRICHET	Evelyne
06	PALACZ	Daniel
07	PLEE	Christophe
08	REY	Ethode
09	WIART	Jean-François

Représentants des salariés

01	FONG	Félix
02	GALENON	Patrick
03	HELME	Calixte
04	LE GAYIC	Cyril
05	SHAN CHING SEONG	Emile
06	SOMMERS	Edgard
07	SOMMERS	Eugène
08	TERIINOHORAI	Atonia
09	TIFFENAT	Lucie
10	TOUMANIANTZ	Vadim
11	YAN	Tu
12	YIENG KOW	Diana

Représentants du développement

01	BODIN	Mélinda
02	BUTTAUD	Thierry
03	ELLACOTT	Stanley
04	HOWARD	Marcelle
05	LE MOIGNE-CLARET	Teiva
06	OTCENASEK	Jaroslav
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	PROVOST	Louis
07	ROOMATAAROA-DAUPHIN	Voltina
08	SNOW	Tepuanui
09	TEIHOTU	Maiana
10	TIHONI	Anthony

S'EST ABSTENUE : 01

Représentants de la vie collective

01 PARKER

Noelline

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 de l'Assemblée de la Polynésie française (APF) :
 - **Monsieur Gaston TONG SANG**, président
 - **Madame Jeanne SANTINI**, secrétaire générale
 - **Madame Caroline CHUNG**, secrétaire générale adjointe
 - **Madame Mareva MERCIER**, cheffe du service administratif et financier
 - **Monsieur Orava GUENIN**, conseiller technique en charge de la communication

- ✚ Au titre des Groupes politiques de l'Assemblée de la Polynésie française :
 - **Madame Teura IRITI**, présidente du groupe Tahoeraa Huiiraatira
 - **Madame Tepuaraurii TERITAHU**, présidente du groupe Tapura Huiiraatira
 - **Monsieur Antony GEROS**, président du groupe Tavini Huiiraatira

4 (quatre) réunions tenues les :
10, 15 et 23 mars 2021
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-président |
| ▪ TEIHOTU | Maiana | Secrétaire |

RAPPORTEURS

- | | |
|---------------|---------|
| ▪ BODIN | Mélinda |
| ▪ TOUMANIANTZ | Vadim |

MEMBRES

- | | |
|-----------------------|---------------|
| ▪ ANTOINE-MICHARD | Maxime |
| ▪ ASIN-MOUX | Kelly |
| ▪ BAGUR | Patrick |
| ▪ BENHAMZA | Jean-François |
| ▪ BESINEAU | Rainui |
| ▪ BODIN | Mélinda |
| ▪ BRICHET | Evelyne |
| ▪ BUTTAUD | Thierry |
| ▪ GALENON | Patrick |
| ▪ HAUATA | Maximilien |
| ▪ HELME | Calixte |
| ▪ PALACZ | Daniel |
| ▪ PARKER | Noelline |
| ▪ PLEE | Christophe |
| ▪ ROOMATAAROA-DAUPHIN | Voltina |
| ▪ SHAN CHING SEONG | Emile |
| ▪ SNOW | Tepuanui |
| ▪ TEIHOTU | Maiana |
| ▪ TEMAURI | Yvette |
| ▪ TEVAEARAI | Ramona |
| ▪ TIFFENAT | Lucie |
| ▪ TIHONI | Anthony |
| ▪ TOUMANIANTZ | Vadim |
| ▪ TOURNEUX | Mareva |
| ▪ UTIA | Ina |
| ▪ VASSEUR | Philippe |
| ▪ YAN | Tu |
| ▪ YIENG KOW | Diana |

MEMBRES AYANT EGALEMENT PARTICIPE AUX TRAVAUX

- | | |
|------------|---------|
| ▪ FOLITUU | Makalio |
| ▪ LOWGREEN | Yannick |
| ▪ SOMMERS | Edgard |

SECRETARIAT GENERAL

- | | | |
|--------------|-----------|-------------------------------------|
| ▪ BONNETTE | Alexa | Secrétaire générale |
| ▪ NAUTA | Flora | Secrétaire générale adjointe |
| ▪ LARDILLIER | Guillaume | Conseiller technique |
| ▪ NORDMAN | Avearii | Responsable du secrétaire de séance |
| ▪ DIDELOT | Orama | Secrétaire de séance |