



# Bilan social 2012

Vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie

## Avant-propos

La complexité et la diversité des missions assurées par les services du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pour piloter un système qui permet d'accueillir, en plus des **8 693** élèves scolarisés dans le premier degré privé sous-contrat et les **10 162** élèves du second degré privé sous-contrat, **23 400** élèves dans le second degré public répartis dans **39** établissements du second degré public (sans compter la section GT de Pouembout), en assurant la gestion et l'affectation des personnels nécessaires au fonctionnement de l'ensemble, ont conduit l'État et la Nouvelle-Calédonie à privilégier à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 la création d'un service unique pour assurer la continuité du service public sans bouleverser la structure de gestion.

En élaborant pour la première fois un bilan social, le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie souhaite permettre une meilleure lisibilité de son fonctionnement, mieux informer tous les partenaires sociaux en interne et en externe et faciliter le dialogue social.

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie a pour ambition de se donner les moyens de disposer d'un outil de maîtrise de la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences et de faciliter l'aide à la décision de l'équipe de direction et des différents décideurs de la Nouvelle-Calédonie.

À partir d'un constat objectif, mais aussi d'une présentation de ces données aux partenaires sociaux, le bilan social du vice-rectorat deviendra rapidement un support de communication et de dialogue.

Dans le cadre de la mise en place du comité technique spécial du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie (CTS) qui le rend désormais obligatoire, le bilan social prend tout son sens avec trois objectifs principaux : la communication, le dialogue, le pilotage.

Le bilan social sera produit chaque année. En effet, il s'agit d'un document rétrospectif mais qui peut servir de base à une action prospective. Il sera amené à évoluer en fonction des propositions émanant des différents partenaires.

**Directeur de la publication** : Patrick DION, vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, directeur général des enseignements

**Coordination et responsable de la publication** : Thierry MABRU, secrétaire général du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie

**Réalisation** : avec la participation des services du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie :

- Division du personnel ;
- Division de l'enseignement privé ;
- Division de l'élève et de l'établissement ;
- Division des rémunérations, retraites et prestations
- Service des statistiques
- Service de la formation continue

**Sources des données présentées** : hormis les tableaux liés aux plafonds d'emploi, qui résultent de documents émis par la DIVEET, les autres données ont été fournies par des extractions réalisées sur les bases de gestion du personnel : EPP, AGORA et AGAPE, de gestion financière : TIARHÉ, et de gestion des formations : GAIA.

# Sommaire

## Avant-propos

## Quelques repères

### Titre I : Le vice-rectorat

page 8

- 1 - Emplois et personnels
- 2 - Rémunérations et indemnités
- 3 - Conditions de travail
- 4 - Conditions d'hygiène et de sécurité
- 5 - Formations
- 6 - Relations professionnelles
- 7 - Actions culturelles et sociales

### Titre II : L'enseignement public du second degré

page 32

- 8 - Emplois et personnels
- 9 - Rémunérations
- 10 - Conditions de travail
- 11 - Conditions d'hygiène et de sécurité
- 12 - Formations
- 13 - Relations professionnelles

### Titre III : L'enseignement privé

page 64

- 14 - Emplois et personnels
- 15 - Rémunérations
- 16 - Conditions de travail
- 17 - Conditions d'hygiène et de sécurité
- 18 - Formations
- 19 - Relations professionnelles
- 20 - Actions culturelles et sociales

# Quelques repères pour passer des éléments de concepts à leur déclinaison opérationnelle

Le pilotage de la masse salariale et des emplois constitue un enjeu crucial pour les responsables du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pendant la période de mise à disposition globale et gratuite.

Il est à la fois instrument de la connaissance des coûts, de la responsabilité en raison de l'obligation de respecter les plafonds d'emplois et celui de la liberté des choix de gestion.

Afin d'amener le lecteur de ce bilan social à construire l'approche adaptée à sa situation propre, en suscitant les questions les plus pertinentes, il est proposé de baliser cette étude par quelques repères permettant à chacun de passer des éléments de concepts à leur déclinaison opérationnelle.

**La masse salariale** désigne l'ensemble des dépenses retracées au titre 2 « dépenses de personnel » de chaque programme.

Les programmes concernés sont les suivants :

- 139 : enseignement scolaire privé (premier et second degrés),
- 140 : enseignement scolaire public du premier degré,
- 141 : enseignement scolaire public du second degré,
- 214 : soutien de la politique de l'Éducation nationale,
- 230 : vie de l'élève.

On utilisera donc de manière indifférenciée dans cette étude les termes « titre 2 », « masse salariale » et « dépenses de personnel ».

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales, les salaires, les primes et indemnités, les charges employeurs.

L'évolution des effectifs est un paramètre essentiel de variation de la masse salariale et de la gestion.

L'impact des entrées et des sorties constitue **le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** dit négatif.

Trois paramètres sont à prendre en compte :

- la détermination de flux d'entrées (agents présents l'année n mais qui ne l'étaient pas l'année n-1 : les recrutements par concours externes, les réintégrations de congés de longue durée, de congés de formation, de congé parental, de disponibilité) et de sorties (agents présents en année n-1 mais qui ne le sont plus en année n : les

départs en retraite, les départs en congé de longue durée, en congé formation, en congé parental, en disponibilité, décès, départs en détachement, démissions, radiations) qui nécessite des études prévisionnelles et la réalisation d'un schéma d'emplois ;

- la prise en compte de la date d'effet de ces flux ;
- l'association de coûts moyens réels par catégories d'emplois concernées par les mouvements.

**Les plafonds d'emplois** de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) se substituent aux emplois budgétaires de l'ordonnance de 1959.

Ils sont ministériels et relèvent en l'espèce de l'Éducation nationale. Ils ont vocation à être consommés par tous les personnels du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie rémunérés par l'État, quel que soit leur statut État, ou Territorial.

Ils incluent également **les personnels « non-permanents »**, sont exprimés en équivalents temps plein travaillés annuels (dont le sigle utilisé dans la présente étude sera de manière indifférenciée **ETPT** ou **ETPA**) et leur respect s'apprécie sur l'ensemble de l'année.

**Les agents dans le plafond d'emplois** sont les agents ayant une affectation opérationnelle dans le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie et participent à son activité : agents en activité, y compris les personnels en détachement. Toutefois, les agents qui ne participent pas à l'activité du service lorsqu'ils sont en congé de formation, maladie ordinaire, congé de grave maladie et congé de paternité doivent être décomptés dans le plafond d'emplois.

**Les agents hors plafond d'emplois** sont les agents qui ne perçoivent aucune rémunération (disponibilité, hors cadre, congé parental), les agents qui ne perçoivent que des prestations sociales : congés de fin d'activité et congé de longue durée (CLD), les agents rémunérés à l'acte ou à la tâche et enfin les agents qui participent à l'activité du vice-rectorat mais qui sont rémunérés par la Nouvelle-Calédonie.

Tous les personnels rémunérés sur le titre 2 ont vocation à être décomptés en **ETPA** ou **ETPT** (Équivalent Temps Plein Travaillé annuel), y compris les saisonniers ou occasionnels et les autres agents non-titulaires à l'exception des rémunérations à la tâche (notamment jury de concours et examens). Le périmètre de décompte correspond aux agents dont l'État rémunère l'activité y compris les agents en formation, les congés longue maladie mais à l'exception des personnels ne percevant que des prestations sociales ou allocations.

**L'équivalent temps plein travaillé annuel** (dont le sigle indifférencié est **ETPA** ou **ETPT**) permet d'agrèger dans un même décompte des agents dont les régimes de travail peuvent être très différents en termes de durée de la période de travail dans l'année et de quotité de temps de travail.

Une personne à temps plein employée toute l'année consomme 1 ETPA ou ETPT. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité travaillée et par leur période d'activité sur l'année.

La quotité travaillée retenue pour les agents à temps partiel est la fraction du temps complet effectuée par l'agent, et non pas la fraction de la rémunération à temps complet perçue par l'agent, qui est généralement supérieure.

Ainsi, une personne à 80 % employée toute l'année et rémunérée 86 % de la rémunération à temps complet **consomme 0,8 ETPA ou ETPT**.

D'autres unités de mesures peuvent être utilisées par les services :

- **le nombre d'agents**. Cette unité correspond au nombre de bulletins de salaire établis par mois ou en moyenne annuelle. On parle également **des effectifs physiques**. Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année ;

- **l'équivalent temps plein emploi (ETPE)**. Cette unité prend en compte la quotité de travail mais pas la durée de la période d'emploi, ni la sur-rémunération éventuelle du temps partiel ;

- **l'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)**. Cette unité prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel mais pas la durée de la période d'emploi ;

- **l'équivalent temps plein financier (ETPF)**. Il proratisé l'ETP rémunéré en fonction de la durée de la période d'activité.

Par définition, un agent à temps plein employé toute l'année consomme un ETPT annuel. La consommation annuelle en ETPT annuels est donc égale à la moyenne sur 12 mois des consommations exprimées en ETPT mensuels.

Or, l'ETPT mensuel ne permet pas de vérifier le respect du plafond car, à la différence du nombre d'emplois budgétaires de l'ordonnance de 1959 qui ne pouvait être dépassé, **l'ETPT mensuel peut être temporairement supérieur au plafond**.

C'est pourquoi **le suivi du respect du plafond d'autorisation d'emplois** implique que les services définissent un scénario prévisionnel de gestion des effectifs se traduisant par un schéma prévisionnel de consommation du plafond au cours de l'année. La construction d'un graphique à partir des données des gestionnaires et des données de l'exécution, facilite la réalisation du contrôle du respect du plafond d'emplois.

# Titre I : Le vice-rectorat



**1 - Emplois et personnels**

**2 - Rémunérations**

**3 - Conditions de travail**

**4 - Conditions d'hygiène et de sécurité**

**5 - Formations**

**6 - Relations professionnelles**

**7- Actions culturelles et sociales**



# 1. EMPLOIS ET PERSONNELS

## 1.1- Présentation générale des supports

### 1.1.1 - Les emplois inscrits au budget - Le plafond d'emplois

Chaque année, le ministère notifie au vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie son plafond d'emplois. Le plafond d'emplois est exprimé en équivalent temps plein annuel (ETPA) et représente l'ensemble des emplois autorisés par le ministère de tutelle, le ministère de l'éducation nationale.

Dans le cadre du plafond d'emplois 2012, le vice-rectorat (VR) dispose, répartis sur les programmes 140 (premier degré public), 141 (second degré public), 214 (soutien de la politique éducative) et 230 (vie de l'élève), de **180** emplois budgétaires, ou ETPA, et de **25,5** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **205,5**.

Tableau n° I-1. Répartition par programme des supports du vice-rectorat (rentrée scolaire 2012)

		Dz et FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL		
PROGRAMMES	140	ETPA	1			7	8		
		BMP							
	141	ETPA	15	6	17	3	3	44	
		BMP		3,5	3		1	7,5	
	214	ETPA	122	1			3	126	
		BMP	16	1				17	
	230	ETPA	2					2	
		BMP	1					1	
	TOTAL	ETPA	140	7	17	3	13	180	205,5
		BMP	17	4,5	3		1	25,5	

• Dz = Dézarnaulds ; FI = Flize : les deux localisations principales des services du vice-rectorat

• autres localisations : sont concernés les CFC, DAVA, MGI et SELCK

• autres : Cadres Avenir, CNED, CREIPAC, 1er degré DENC, sport scolaire.

Source : Situation des postes et ETP au vice-rectorat par service (situation au 30 juin 2012) DIVEET

Tableau n° I-2. Évolution du nombre de supports par rapport à 2011

	Dz	FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL	situation 2011
total ETPA	81	59	7	17	3	13	180	177
BMP	12	5	4,5	3		1	25,5	25
total général	93	64	11,5	20	3	14	205,5	202

L'augmentation du nombre de supports entre 2011 et 2012 s'explique par deux postes pris sur le programme 141, et un sur le programme 214, après validation du ministère.

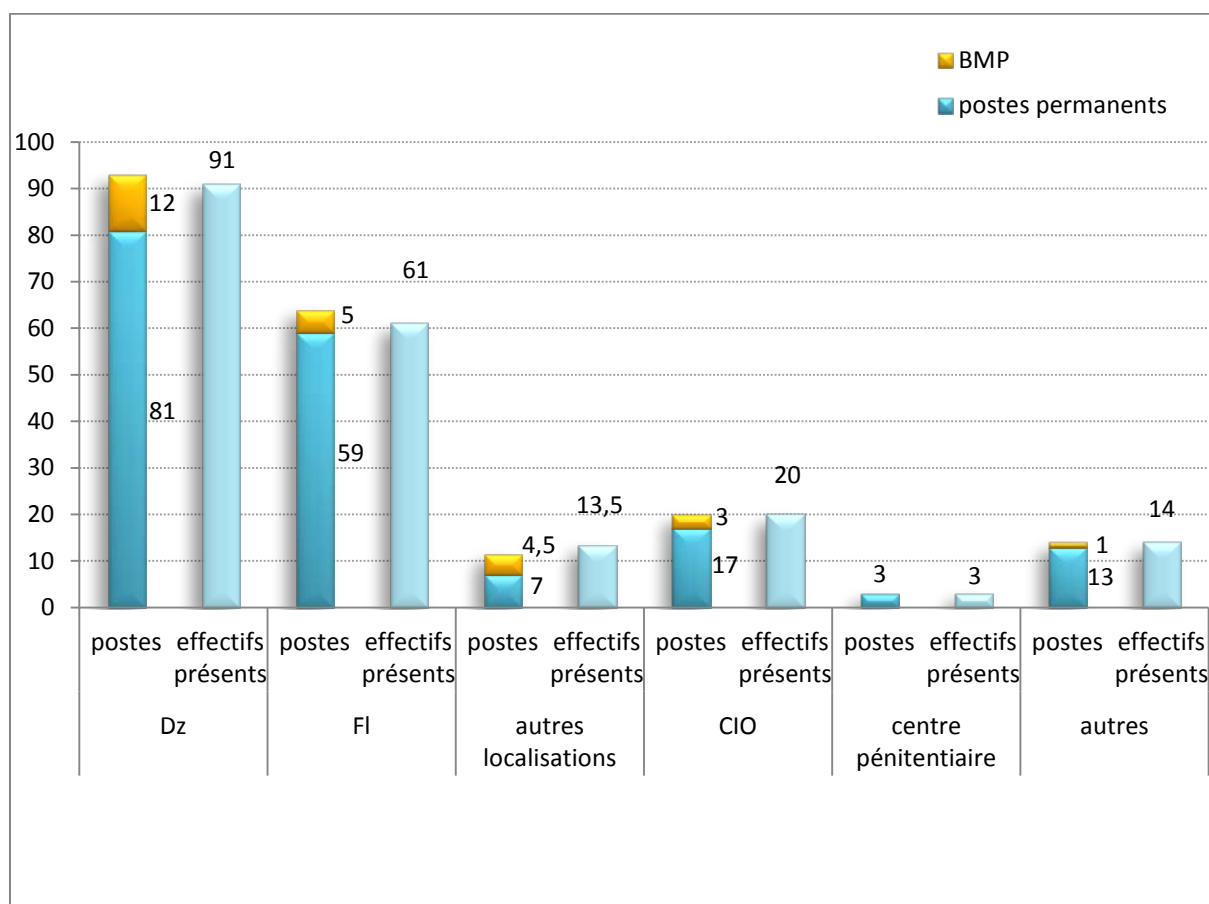
Le graphique ci-dessous reprend l'ensemble des supports (ETPA + BMP) et le nombre d'agents effectivement en poste au 30 juin 2012.

Il apparaît qu'un certain nombre de **postes** sont **vacants** à cette date : 3 à Dézarnaulds, 3 à Flize et 1 à Austerlitz (CFC), soit **7** en tout.

Par ailleurs, un agent dont le poste est implanté au vice-rectorat (IEN-IO) est affecté auprès du haut-commissaire (HC).

La cellule vie scolaire (CVS) bénéficie d'un poste de la province sud, le service de l'enseignement des langues et de la culture kanak (SELCK) de 3 postes de la Nouvelle-Calédonie, et la division de la logistique et des lycées (DLL) d'un poste de la Nouvelle-Calédonie.

Graphique n° I-1. Comparaison des postes et des personnes présentes, par site (30 juin 2012)



## 1.2 – Les personnels

### 1.2.1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire

Le personnel permanent<sup>1</sup> du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie rémunéré par l'État comptabilise au 30 juin 2012 **180 agents : 172 en poste au vice-rectorat, 7 sur postes vacants, 1 affecté au HC.**

5 agents (dont 1 contractuel) sont rémunérés par d'autres collectivités.

Le nombre de personnel sur blocs de moyens provisoires (BMP) est de 25,5 au 30 juin 2012.

## 1.3 – La structure des personnels

### 1.3.1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire

Tableau n° I-3. Personnels titulaires au 30 juin 2012

	hommes	femmes	ensemble	dont
Centre pénitentiaire	3		<b>3</b>	
CIO	3	12	<b>15</b>	
Dézarnaulds	26	46	<b>72</b>	
Flize	21	27	<b>48</b>	<b>1 CLD</b>
Autres	7	9	<b>17</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>94</b>	<b>154</b>	

Tableau n° I-4. Personnels contractuels au 30 juin 2012

	hommes	femmes	ensemble	sur postes permanents	sur BMP
Centre pénitentiaire					
CIO	1	4	<b>5</b>	2	3
Dézarnaulds	3	15	<b>18</b>	6	12
Flize	1	11	<b>12</b>	7	5
Autres	1	9	<b>10</b>	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>27</b>

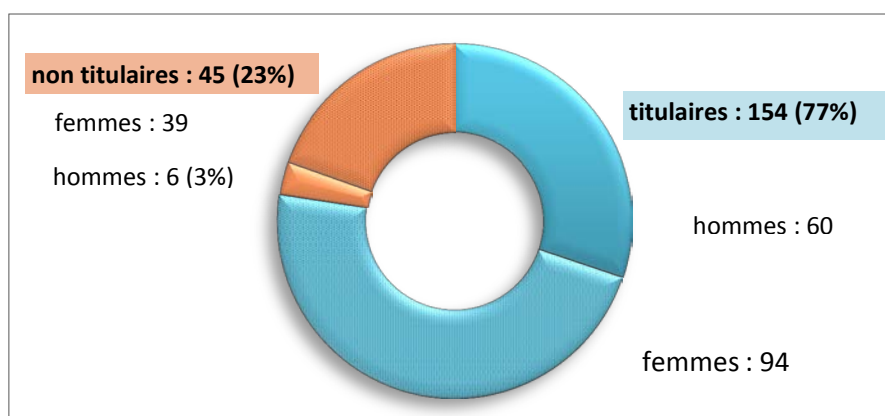
Remarque : Trois agents contractuels sont à mi-temps.

<sup>1</sup> Le personnel permanent comprend les agents qui occupent un emploi permanent sur poste budgétaire : les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat de droit public, les agents sous contrat de droit public.

Tableau n° I-5. Effectifs du vice-rectorat rémunérés sur budgets hors VR

	hommes	femmes	ensemble	Nature des budgets
Dézarnaulds	1		1	Nouvelle-Calédonie
Flize	1		1	province Sud
Autres		3 dont 1 contractuelle	3	Nouvelle-Calédonie
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	

Graphique n° I-2. Répartition entre titulaires et contractuels et par sexe des agents rémunérés par le budget du vice-rectorat (30 juin 2012)



Les agents contractuels du vice-rectorat sont recrutés par contrat établi en vertu des alinéas 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984.

Le bilan social ne retient pas dans ses effectifs les agents recrutés en vertu de l’alinéa 6-2 de la même loi pour couvrir un besoin occasionnel, et comptabilise **18** agents sur un emploi permanent dans l’attente de l’affectation d’un fonctionnaire.

### 1.3.2 - Répartition des effectifs permanents par cadre et par catégorie

Tableau n° I-6. Répartition par cadre des agents (titulaires et contractuels) sur postes permanents, rémunérés sur le budget du vice-rectorat ou d’autres collectivités

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	TOTAL
Centre pénitentiaire	3				3
CIO	4	2	9	2	15
Dézarnaulds	19	48	6	6	73
Flize	14	27	8	7	49
Autres	1	7	7	3	18
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>176</b>

**Tableau n° I-7. Répartition par catégorie des agents (titulaires et contractuels) sur postes permanents, rémunérés sur le budget du vice-rectorat ou d'autres collectivités**

		cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	TOTAL
catégorie A	hommes	6	14	18		<b>38</b>
	femmes	11	9	11		<b>31</b>
	<b>ensemble</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>29</b>		<b>69</b>
catégorie B	hommes	5	7			<b>12</b>
	femmes	10	5	1		<b>16</b>
	<b>ensemble</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>1</b>		<b>28</b>
catégorie C	hommes	1	11			<b>12</b>
	femmes	11	38			<b>49</b>
	<b>ensemble</b>	<b>12</b>	<b>49</b>			<b>61</b>
contractuels	hommes				1	1
	femmes				17	17
	<b>ensemble</b>				<b>18</b>	<b>18</b>

Les effectifs du corps de l'État représentent, au 30 juin 2012, 72% de l'effectif total du personnel titulaire.

19% sont soumis à séjour.

44% des personnels État de catégorie A, et 98% des personnels État de catégorie B et C ont le centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie.

La proportion des femmes est majoritaire dans les catégories B et C (57% et 80%) mais pas en catégorie A (45%).

**Graphique n° I-3. Répartition par catégorie, cadre et sexe des agents titulaires rémunérés par le budget du vice-rectorat**

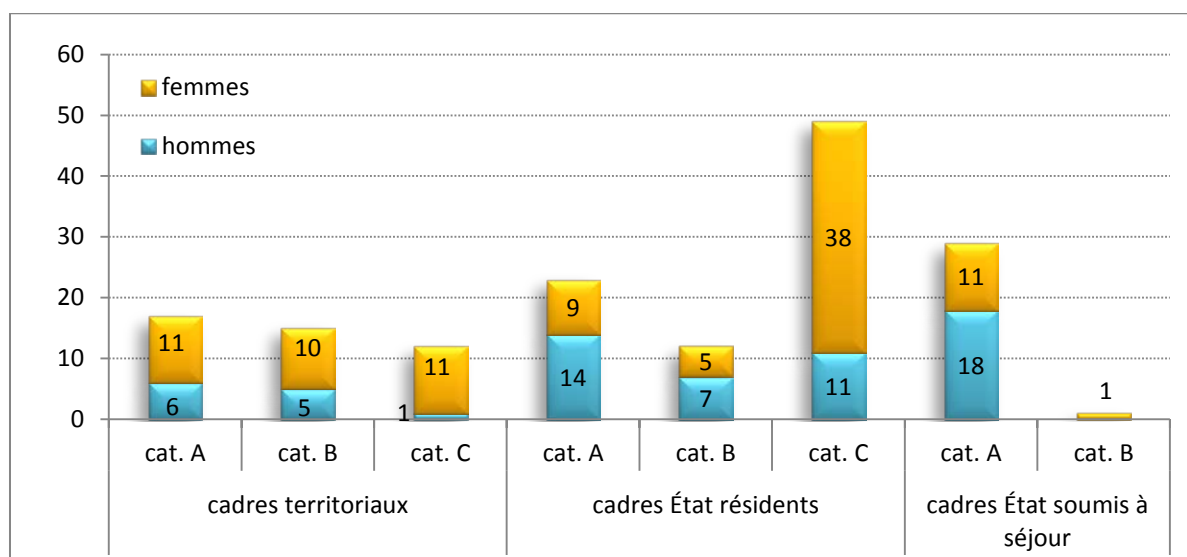


Tableau n° I-8. Agents par corps ou grade, statut et sexe (effectifs au 30 juin 2012)

		cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels	ensemble
VICE-RECTEUR	H			1		1
AENESR (SG)	H		1			1
APAENES	H		1	2		3
	F		1			1
DAET/ PVS / DIR CIO	H		1	2		3
IGE / IGR/ ASI	H		2	1		3
	F	1	6	2		9
ADAENES	H	1	1			2
	F	2	1	1		4
SAENES	H	1	4			5
	F	7	5	1		13
TECHNICIENS	H	1	3			4
ADJAENES	H	1	4			5
	F	11	35			46
INSPECTEURS	H		3	8		11
	F		2	2		4
COP	H			2		2
	F	4	1	6		11
ENS	H	7	1	2		10
	F	4	2			6
ASS.SOC/INF.	F	2				2
ATEE	H		7			7
	F		3			3
CONTRACTUELS	H				1	1
	F				17	17
DIVERS	H	1				1
	F	1				1
<b>TOTAL</b>	H	12	28	18	1	59
	F	32	56	12	17	117
	<b>ensemble</b>	<b>44</b>	<b>84</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>176</b>

### 1.3. 3- Répartition des effectifs permanents par service et par site

Les effectifs du vice-rectorat sont principalement répartis sur deux sites, Flize et Dézarnaulds.

**Tableau n° I-9. Répartition par site des agents (titulaires et contractuels) sur postes permanents, rémunérés sur le budget du vice-rectorat ou d'autres collectivités**

localisations	divisions ou services	titulaires			contractuels sur postes permanents		
		hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
centre pénitentiaire		3		3			
CIO		3	12	15		2	2
site de Dézarnaulds (Dz)	DEXCO	3	13	16		2	2
	DIVEET	1	6	7			
	DLL	9	3	12			
	DP	2	12	14		2	2
	D2RP	2	6	8			
	DSI	9	3	12	1		1
	PF	1	3	4		1	1
site de Flize (FI)	ASH	3	2	5			
	CVS / SAIO	2	3	5			
	DAAC / DAET / DAREIC	2	3	5			
	DEP	1	7	8		4	4
	DLL	2	2	4			
	DSI	1		1			
	INSPECTION	6	2	8			
	SFC	1	2	3			
	SG	2	3	5		3	3
	STAT	1	2	3			
	VR	1	1	2			
autres sites	1 <sup>er</sup> degré DENC	4	4	8			
	CADRES AVENIR		2	2			
	CFC /CNED / CREIPAC	2	2	4		1	1
	DAVA		1	1		1	1
	SELCK		2	2		1	1
	SPORT SCOLAIRE	1		1			
<b>ENSEMBLE</b>		<b>62</b>	<b>96</b>	<b>158</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>

La proportion des femmes est majoritaire sur pratiquement chaque site.

## 1.4 – Mouvements de personnels titulaires

	hommes	femmes	ensemble	dont cadres État soumis à séjour
Arrivées 2011	5	7	12	2
Départs 2011	5	12	17	3

Motifs des départs :

- retours en métropole : 3
- départs à la retraite : 4
- mutations en établissements : 7
- mutations dans une autre administration : 2
- disponibilité : 1

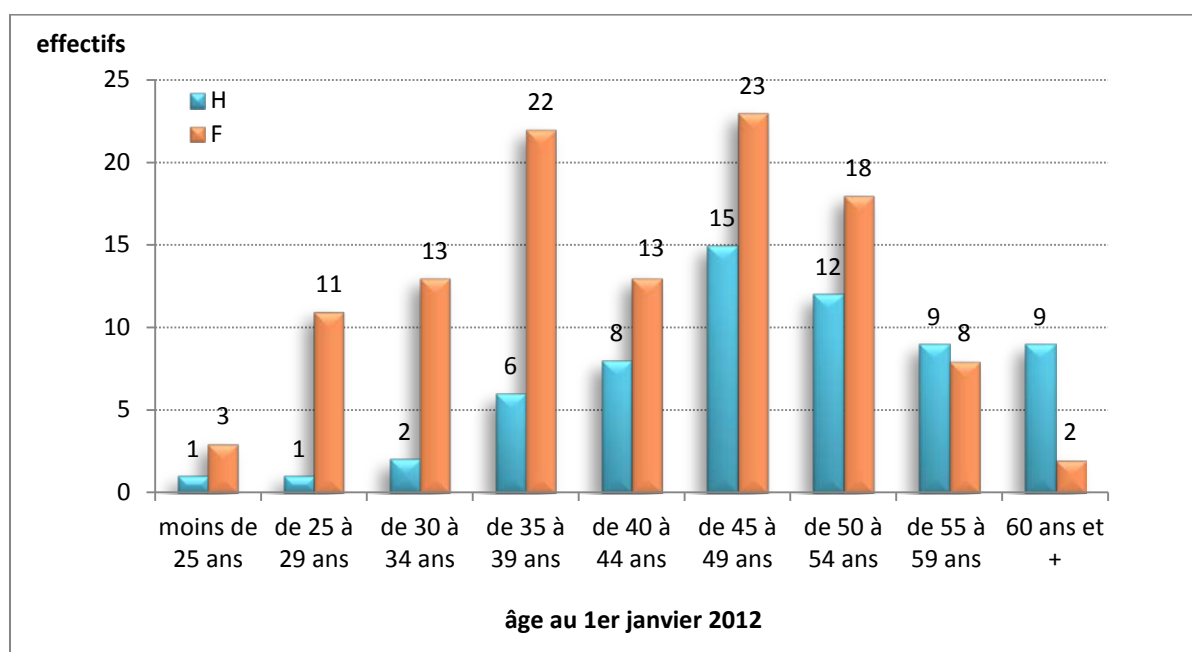
## 1.5 – Le déroulement de carrière

En 2011, il y a eu 3 réussites à des concours nationaux de catégorie A ; 2 lauréats partis en stage sont gérés par la Nouvelle-Calédonie.

## 1.6 – L'approche démographique

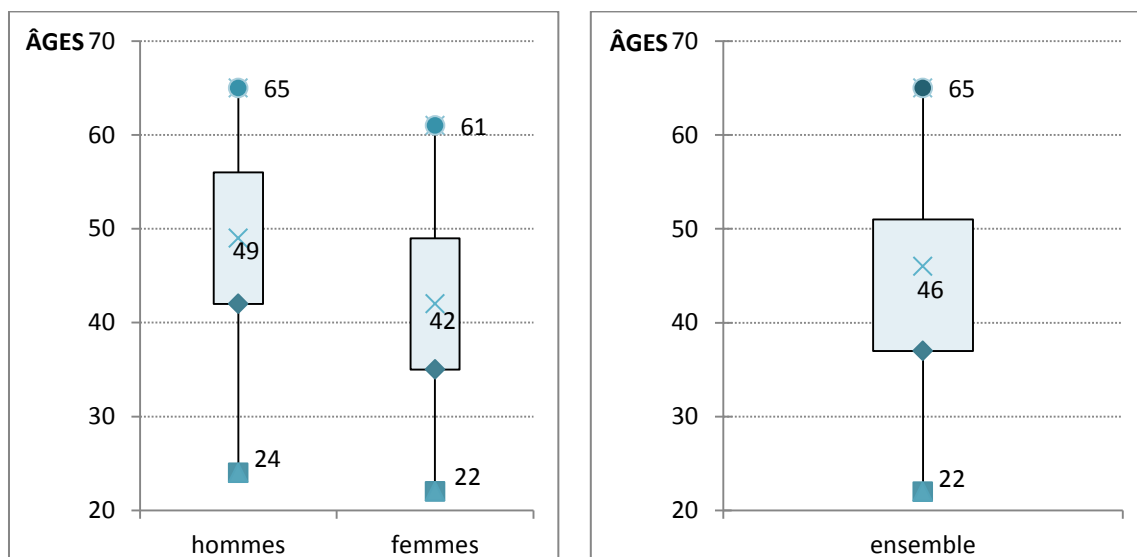
La pyramide des âges représente la répartition par sexe et par âge de la population présente au vice-rectorat au 30 juin 2012 (hors établissements).

Graphique n° I-4. Pyramide des âges des 176 agents en poste au vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents)





Graphiques n° I-5 et n°I-6 : âges minimum, maximum, médian, par sexe ou sur l'ensemble

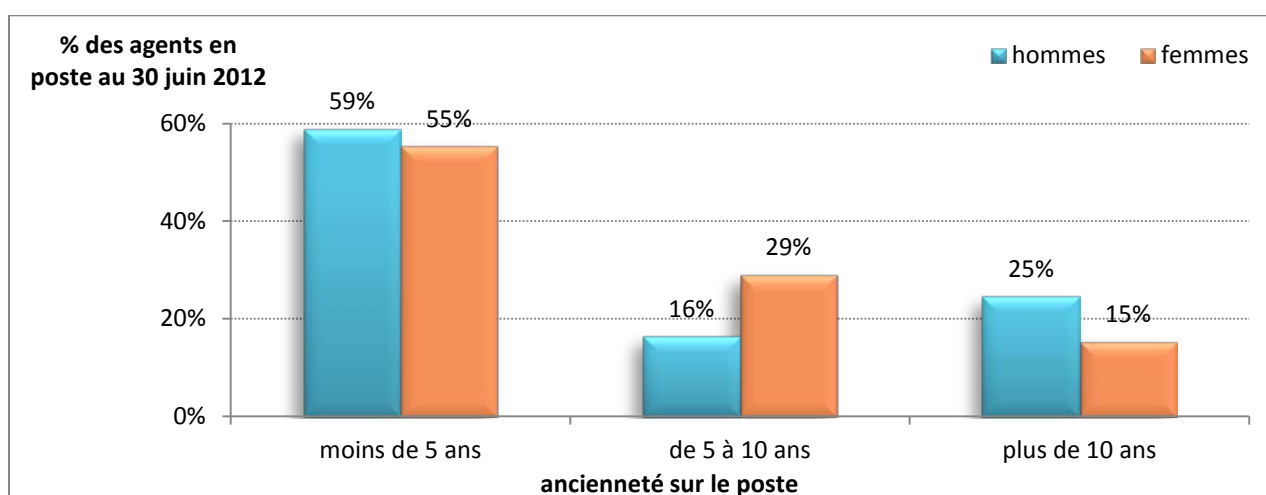


Le graphique n° I-5 montre que la population féminine du vice-rectorat est âgée de 22 à 61 ans et la population masculine de 24 à 65 ans, ce qui se retrouve dans le graphique n° I-6 et ses âges minimum et maximum.

L'âge médian<sup>2</sup> de l'ensemble des agents du vice-rectorat est de 46 ans. Il est de 42 ans pour les femmes et de 49 pour les hommes.

L'âge moyen (hors graphiques) des agents permanents s'élève à un peu plus de 44 ans en 2012. Il est de presque 42 ans pour les femmes, et un peu moins de 49 ans pour les hommes.

Graphique I.7. Répartition des effectifs titulaires et contractuels sur postes permanents selon l'ancienneté sur le poste



(Les pourcentages sont calculés sur le nombre d'agents par sexe).

<sup>2</sup> L'âge médian est l'âge qui partage la population en deux parts égales.

## 2 – RÉMUNÉRATIONS ET INDEMNITÉS

### 2.1- La masse salariale globale pour l'ensemble des personnels pris en charge sur le budget de l'État

La masse salariale est constituée de trois composantes :

- les rémunérations principales d'activité,
- les compléments du traitement : l'indemnité de résidence, le cas échéant le supplément familial de traitement et les bonifications indiciaires ;
- les rémunérations accessoires, à savoir les primes et les indemnités ; elles peuvent être liées à l'exercice des fonctions, au statut, à l'affectation...

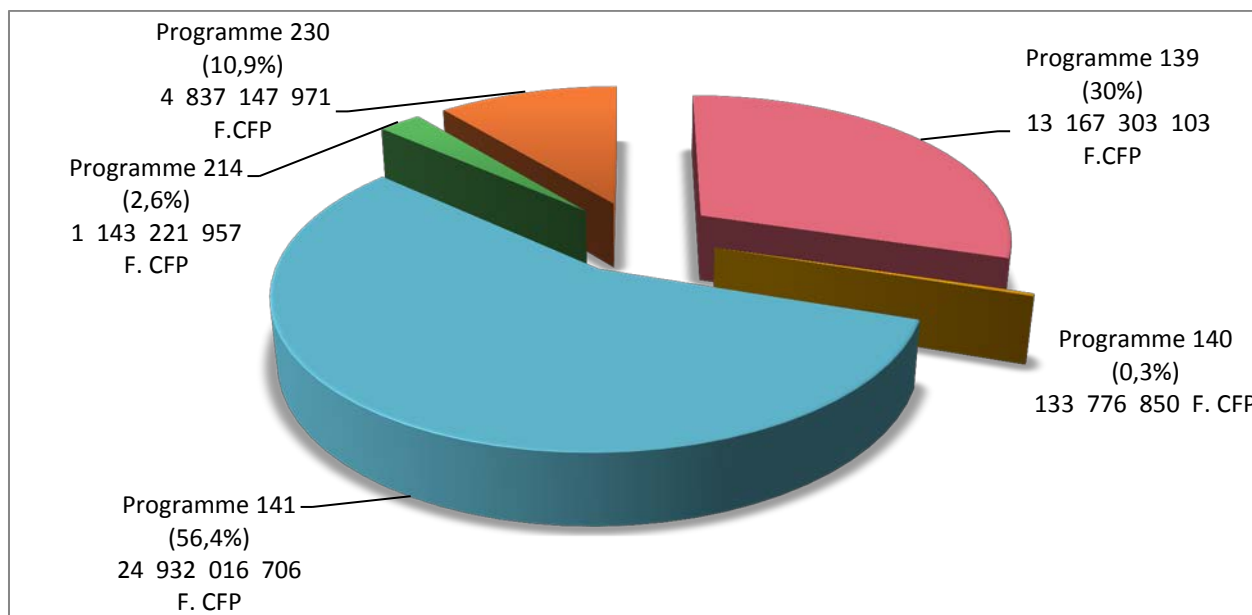
Les rémunérations principales d'activité et leurs compléments constituent les éléments de base de la masse salariale.

La masse salariale de l'ensemble des agents du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pris en charge sur le budget de l'État est de **44 213 466 587 F CFP** ou **370 508 850 €**. Elle comprend les rémunérations versées aux agents, et les charges et taxes sur salaires.

**Tableau n° I-10. Montants attribués au vice-rectorat en 2011 pour sa masse salariale, par programme**

Année 2011	Programme 139 (enseignement privé)	Programme 140 (premier degré public)	Programme 141 (second degré public)	Programme 214 (soutien de la politique éducative)	Programme 230 (vie de l'élève)
Montant en euros	110 342 000	1 121 050	208 930 300	9 580 200	40 535 300
Montant en F.CFP	13 167 303 103	133 776 850	24 932 016 706	1 143 221 957	4 837 147 971

**Graphique n° I-7. Répartition par programme de l'ensemble des agents payés par le budget du vice-rectorat (en pourcentage et en F. CFP) - année 2011**



La masse salariale globale a augmenté de 5,6% entre 2009 et 2011.

Cette augmentation résulte d'un ensemble de facteurs.

On peut citer notamment :

- **le GVT** (glissement, vieillesse, technicité)

Le GVT est la part de l'évolution des salaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque agent. Il est constitué de trois composantes :

- **La composante glissement** : Correspond à l'augmentation de la masse salariale résultant des promotions dans un corps ou grade.
- **La composante vieillesse** : Correspond à l'évolution de la masse salariale résultant de l'avancement de carrière des agents (avancement d'échelon, changement de grade...).
- **La composante technicité** : Correspond à l'évolution de la masse salariale résultant de la transformation d'emploi vers des corps, des grades ou des emplois hiérarchiquement supérieurs (changement de grade ou de corps par le biais d'un concours).

La composante vieillesse qui correspond donc à l'avancement d'échelon représente la part très majoritaire du GVT.

- **Les mesures d'ordre général**

Revalorisation de la valeur du point, augmentation des taux de cotisations.

- **Les mesures catégorielles**

Mise en œuvre de la revalorisation du SMIC, pacte de carrière pour certaines catégories d'enseignants, nouveaux dispositifs indemnitaires (prime d'entrée dans les métiers pour les enseignants...).

**Pour 2012** : dans le cadre du redressement structurel du RUAMM (régime unifié d'assurance maladie maternité), le Congrès de la Nouvelle-Calédonie a adopté le 30 décembre 2011 la délibération 180, publiée au Journal Officiel de Nouvelle-Calédonie daté du 31 décembre 2011.

Son article 3 la rend applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 selon les nouvelles modalités suivantes : le taux de 3,85 % en part salariale s'applique pour la première tranche dont le plafond a été légèrement rehaussé.

Au-delà de ce seuil, est créée une deuxième tranche au taux minoré de 1,25 %.

L'impact sur notre masse salariale de cette dépense supplémentaire obligatoire a donné lieu à un premier chiffrage calculé pour un montant total 1 847 674,55 euros soit 220 486 223 F.CFP.

## 2.2. La rémunération des agents du vice-rectorat (effectifs retenus : programme 214, inspecteurs du 140, inspecteurs 141, CIO...)

### 2.2.1. La rémunération principale

La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou "traitement de base" et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et d'une bonification indiciaire.

Le traitement indiciaire dépend de l'indice nouveau majoré (INM) détenu par l'agent.

L'indice nouveau majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

La rémunération principale est restée inchangée depuis juillet 2010.

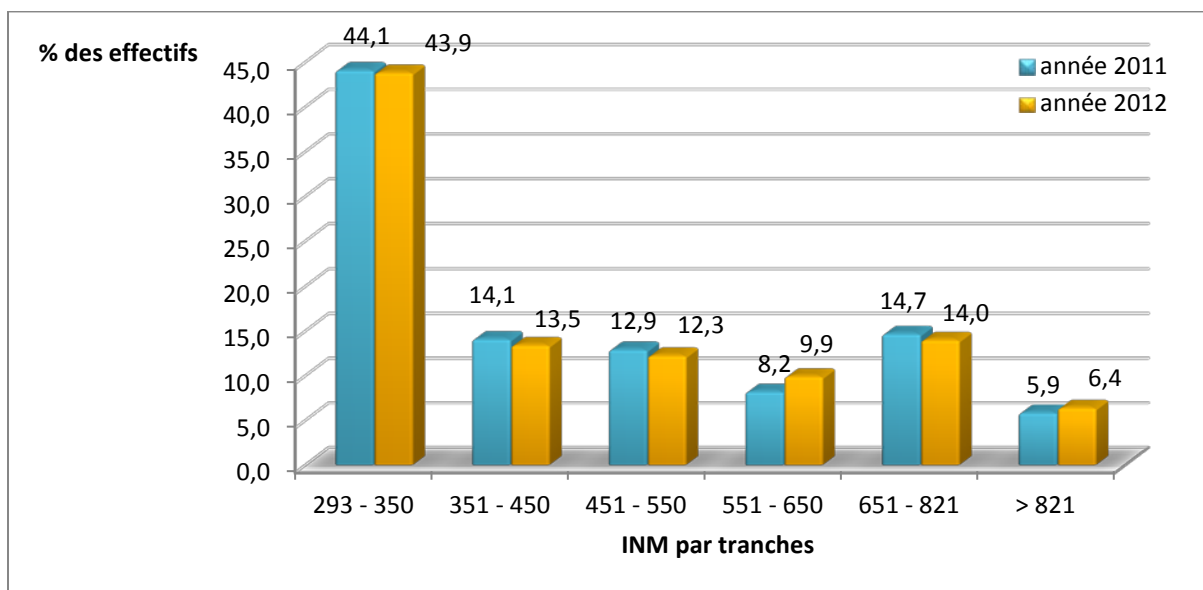
Au 30 juin 2012, l'indice nouveau majoré (INM) moyen est de 474.

Il était de 470 en 2011.

L'INM moyen 2012 de l'effectif féminin est de 413, il est de 597 pour les hommes.

L'INM médian est de 370 en 2012, comme en 2011.

Graphique n° I-8. Répartition des agents du vice-rectorat par tranches d'indices



### 2.2.2. Les primes et les indemnités des agents du vice-rectorat (Programmes 140 et 214)

Les sommes versées au titre des IAT (indemnité d'administration et de technicité), IFTS (indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires), de la PFR (prime de fonctions et de résultats) et de la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique) s'élèvent à 111 923 714 CFP ou 937 920,73 € en 2011 et représentent environ 2,92 % du budget total des primes et indemnités hors indexation.

Aucun versement d'IDV (indemnité de départ volontaire) n'a été à ce jour sollicité par les agents du vice-rectorat.

En 2011 et 2012, l'augmentation de l'enveloppe indemnitaire globale est d'environ 8 %.

Conformément au texte en vigueur, le dispositif de la PFR institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 appliqué aux personnels de la filière administrative a été étendu aux SAENES en 2010, avec *a minima*, conservation des attributions individuelles antérieures. La part F est versée mensuellement, et la part R en deux versements (juin et décembre).

Des critères sont arrêtés pour déterminer la part F : le nombre de personnes encadrées, le degré d'autonomie, les charges et contraintes du poste et les sujétions particulières.

Chaque statut possède son propre régime indemnitaire. Toutefois, pour les indemnités inexistantes dans le cadre territorial, par principe d'égalité, ces dernières sont versées aux agents du cadre territorial nonobstant leur exclusion réglementaire du champ d'application. À titre d'exemple : IAT, PFR.

Tableau n° I-12. Composition de la rémunération des agents du vice-rectorat

ANNÉE 2011	CFP	EUROS
Rémunération principale	417 765 623	3 500 877,35
Complément rémunération	26 382 427	221 084,34
Rémunération accessoire	450 791 043	3 777 630,95
<b>TOTAL</b>	<b>894 939 093</b>	<b>7 499 592,64</b>

Graphique n° I-8. Composition de la rémunération des agents du vice-rectorat (en pourcentage et en F. CFP)

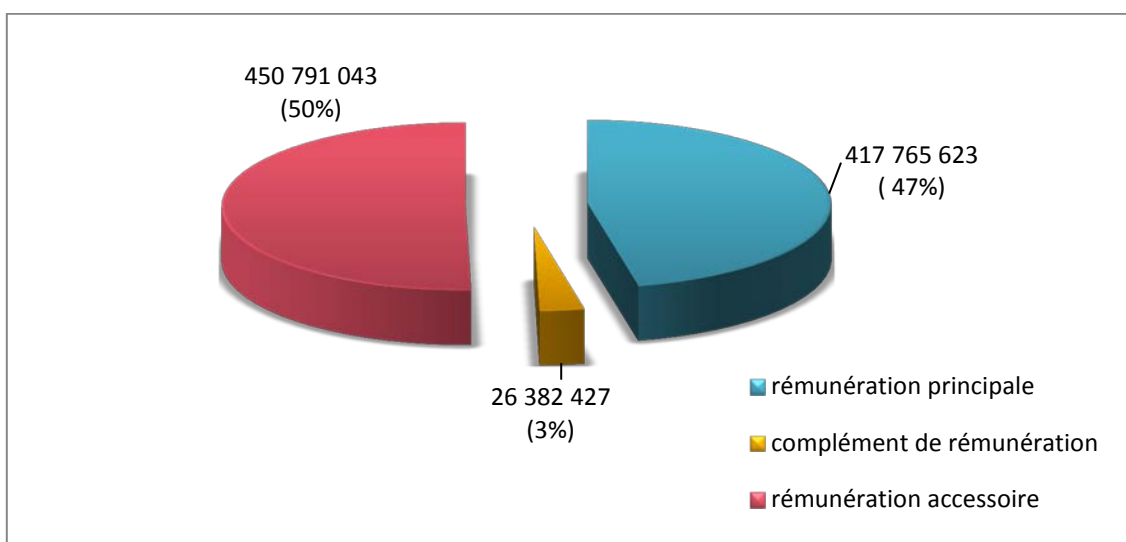
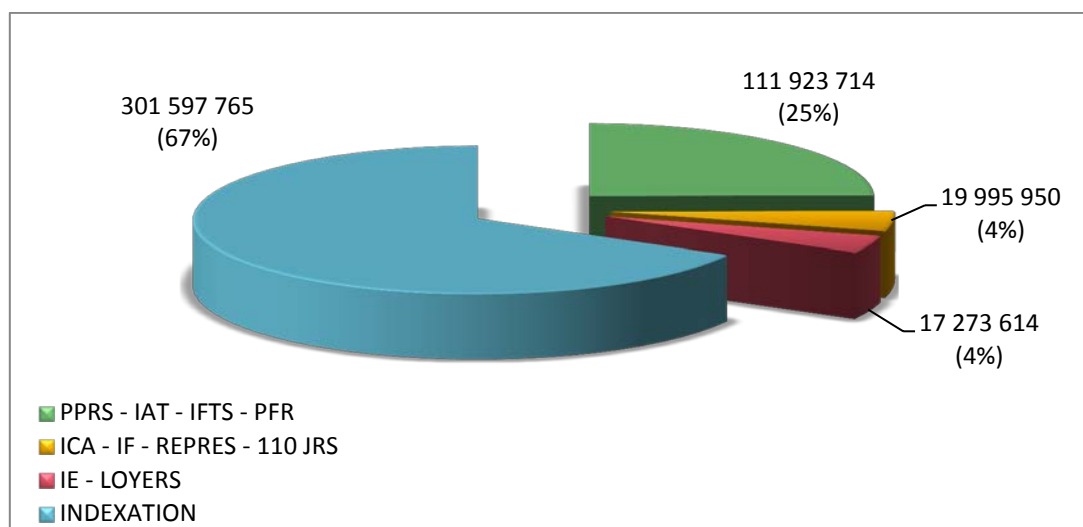


Tableau n° I-13. Détails de la rémunération accessoire des agents du vice-rectorat

ANNÉE 2011	CFP	EUROS
PPRS-IAT-IFTS-PFR..	111 923 714	937 920,73
ICA-IF-REPRES-110JRS...	19 995 950	167 565,91
IE-LOYERS	17 273 614	144 752,90
INDEXATIONS	301 597 765	2 527 391,41
<b>TOTAL</b>	<b>450 791 043</b>	<b>3 777 630,95</b>

**Graphique n° I-9. Détails de la rémunération accessoire des agents du vice-rectorat (en pourcentage et en F. CFP)**



Parmi les rémunérations « accessoires », on peut citer, pour les cadres État soumis à séjour, l'indemnité d'éloignement (IE). Elle est versée en deux fois, moitié à l'arrivée et moitié à l'issue du séjour. Chaque versement correspond à 5 mois de traitement indiciaire brut. En cas de renouvellement du séjour, elle est due dans les mêmes conditions pour le second séjour.

**Tableau n° I-14. Répartition par programme des sommes versées en indemnités d'éloignement**

INDEMNITÉ ÉLOIGNEMENT (EN EUROS)	2011
Programme 140	0
Programme 214	124 832,68
<b>TOTAL</b>	<b>124 832,68</b>

De même, certains personnels bénéficient du remboursement partiel de leurs loyers.

**Tableau n° I-15. Répartition par programme des sommes versées en remboursement partiels de loyers**

REMBOURSEMENT PARTIEL DE LOYER (EN EUROS)	2011	
Programme 140	2 759,51	soit : 13,85%
Programme 214	17 160,73	soit : 86,15%
<b>TOTAL</b>	<b>19 920,24</b>	<b>100,00%</b>

## 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

### 3.1- Les congés en 2011

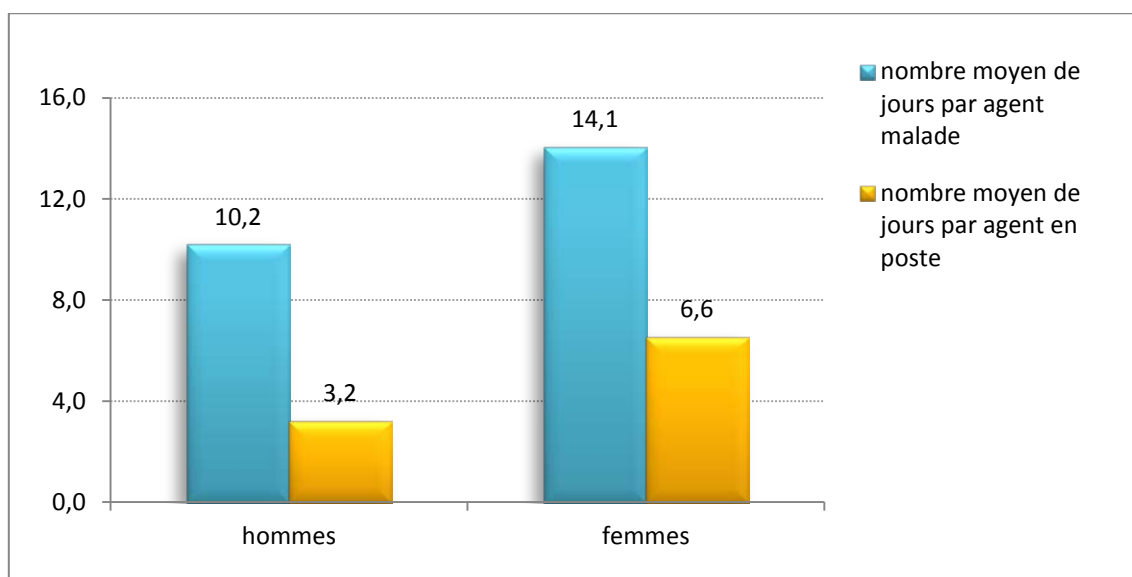
#### 3.1.1. Les congés de maladie

Tableau n° I-16. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par les agents du vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents).

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	184	859	<b>1 043</b>	18	61	<b>79</b>
congé longue maladie non imputable au service (+ 35 jours sur 2012)	392		<b>392</b>	2		<b>2</b>
congé longue durée non imputable au service (+167 jours sur 2012)		30	<b>30</b>		1	<b>1</b>

Dans le graphique suivant (et ceux du même type dans les Titres II et III), une comparaison est faite entre le nombre de jours de congé maladie rapporté au nombre d'agents ayant été malades, et le nombre de jours de congé maladie rapporté au nombre total d'agents de la population considérée, et ce, hommes et femmes séparément.

Graphique n° I-10. Moyennes relatives aux congés maladie





### 3.1.2 Les congés maternité et paternité en 2011

En 2011, les congés maternité et pathologique totalisent 919 jours ouvrés et concernent 7 agents.

Quatre congés maternité se poursuivent début 2012, pour 301 jours supplémentaires. Le nombre moyen de jours de congé déposé pour un congé maternité est de 174 jours.

Aucun jour pour congé de paternité n'a été déposé en 2011.

### 3.1.3 Les congés pour garde d'enfant malade

Le nombre de jours d'absence occasionnés par la maladie d'un enfant nécessitant une présence parentale s'élève à 68 jours en 2011 (21 agents) soit un nombre moyen de jours par agent bénéficiaire égal à 3,2 jours.

Tableau n° I-17. Congés pour garde d'enfant malade

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	6	62	<b>68</b>	3	18	<b>21</b>

### 3.1.2. Les autres autorisations d'absence

Tableau n° I-18. Autorisations d'absence

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement	40	29	<b>69</b>	7	9	<b>16</b>

### 3.1.3. Les congés administratifs

Tableau n° I-19. Congés administratifs

	nombre de jours déposés (sur 2011)			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congés administratifs	27	102	<b>129</b>	1	6	<b>7</b>

Cinq congés administratifs se poursuivent sur 2012, pour 168 jours, soit un total de 297 jours ; cela fait une moyenne de 42,4 jours par agent.

## 4 - CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### 4.1- Les accidents de travail ou de service en 2011

Deux agents ont été victimes d'accident de travail en 2011, et ont fait l'objet de 118 jours d'arrêt de travail.

### 4.2 – Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie et le développement durable

Le vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie a engagé différentes mesures en faveur du développement.

En 2012, le vice-rectorat a pour objectif de se doter d'un **Plan d'Administration Exemplaire (PAE)** et de mettre en avant les dispositions mises en place en matière de développement durable dans le fonctionnement des services.

Trois axes seront privilégiés:

- **les achats courants** : papier, matériels informatiques, solutions d'impression, fournitures de bureau, mobilier, nettoyage des locaux (*papier 100% recyclé en 75 gr et 80 gr, utilisation de produits d'entretien éco-responsables*) ;
- **les mesures d'éco-responsabilité** : la gestion des déchets, parc automobiles et voitures particulières, les déplacements, l'éclairage.  
Exemple : réduction du taux de CO2 du parc automobile, utilisation d'ampoules à basse consommation
- **la responsabilité sociale de l'État** : l'emploi des travailleurs handicapés, la diversification des recrutements, la parité.

## 5 – FORMATIONS

Outre les formations organisées par le service du vice-rectorat, recensées plus loin, les agents peuvent être amenés à déposer du congé pour des formations extérieures, ou pour se présenter à des concours organisés éventuellement en métropole.

### 5.1. Les congés pour formations

Tableau n° I-20. Congés pour formation, examen ou concours

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue		10	<b>10</b>		5	<b>5</b>
candidat à un concours ou examen	83		<b>83</b>	4		<b>4</b>

### 5.2. Les formations organisées par le service de la formation continue du vice rectorat pour le personnel des services du vice-rectorat

La formation professionnelle des agents du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie s'inscrit dans le plan de formation des personnels.

En 2011, ce plan de formation répond aux enjeux suivants : soutenir les projets de formation en renforçant les spécificités métiers et faciliter la mobilité et le maintien dans l'emploi des agents.

Dans ce cadre, la formation est un levier indispensable de la gestion des ressources humaines au service de la réalisation des missions du vice-rectorat.

Tableau n° I-21. Formations organisées en 2011 pour les agents des services du vice-rectorat

	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre théorique d'heures de formation		
	VR	CIO	AUTRES	VR	CIO	AUTRES
accompagner le changement	21			273		
finances et comptabilité	14			82		
gérer et améliorer au quotidien les relations avec le public	3			39		
informatique		15			60	
E .P.S.			1			12
prévention de l'addictologie	1			13		
regroupement des infirmiers scolaires	1			13		
éducation à la santé	1			13		
formation SST de base	6			74		
formation aux gestes et soins d'urgence	1			19		
préparation aux concours	23	1		362	12	
<b>TOTAUX</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>888</b>	<b>72</b>	<b>12</b>

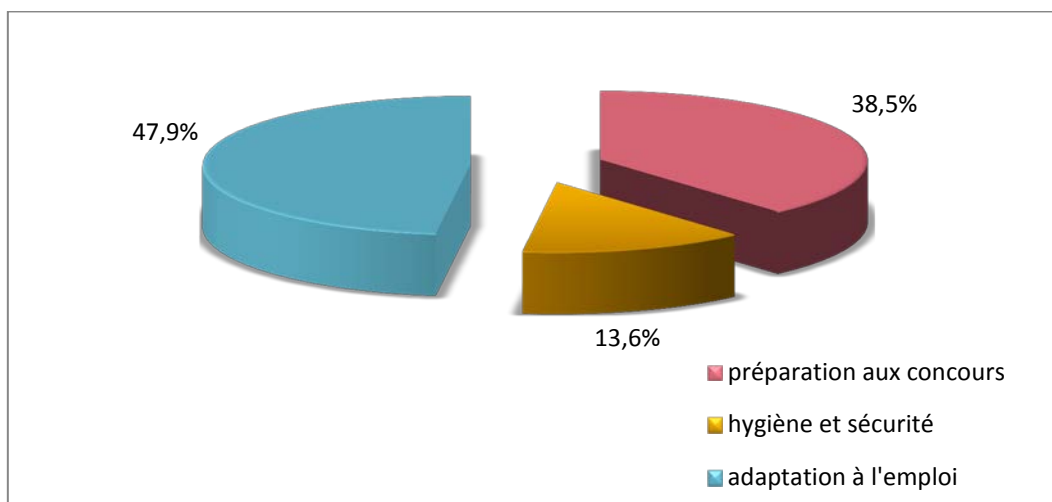
Pour faciliter la promotion des agents, des actions de préparation aux concours (contenu, méthodologie) sont proposées.

En matière d'hygiène et de sécurité, les actions visent à former les acteurs aux gestes de secours et de sécurité.

Les éléments concernant le taux de présence à la plus grande partie des formations ne sont pas disponibles ; néanmoins pour les 39% d'heures consacrées à la préparation aux concours, les agents étant très demandeurs leur présence est assurée, sauf cas de force majeure ; il en va de même pour toutes les autres formations professionnalisantes (comptabilité, informatique,...), ainsi que pour celles relevant du domaine de la sécurité.

Le nombre moyen d'heures de formation par agent convoqué est de 11 heures ; il est de 4,8 heure par agent présent au vice-rectorat (titulaires et contractuels).

Graphique n° I-11. Parts des différents types de formation



Le budget consacré par le vice-rectorat à la formation professionnelle de tout son personnel comprend :

- les vacances, qui font partie de la masse salariale globale (cf. point 2.1) pour 12 892 000 F. CFP,
- les frais de fonctionnement liés au remboursement des frais de déplacement des stagiaires et achats divers, pour un montant d'environ 20 millions de F.CFP en 2011.

## 6 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

A la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008, la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a posé un nouveau cadre juridique.

Le décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et établissements publics de l'État, et le décret 2011-183 du 15 février 2011 relatif aux commissions paritaires précisent les nouvelles dispositions :

- les représentants aux comités techniques sont désignés pour la 1ère fois par la voie du scrutin direct
- le principe de la généralisation de l'élection est retenu pour la désignation des instances de concertation
- le mandat des instances est porté à 4 ans, au lieu de 3 ans pour l'ensemble des instances.

Dans ce nouveau cadre, des élections professionnelles ont été organisées du 13 au 20 octobre 2011, et pour la 1ère fois dans la fonction publique, le vote a été réalisé par voie électronique.

Ces élections n'ont concerné que les fonctionnaires de l'État et les contractuels, les fonctionnaires territoriaux n'étant ni électeurs, ni bien sûr éligibles.

La Nouvelle-Calédonie était concernée par 5 scrutins locaux (en sus des scrutins nationaux) :

- la commission administrative paritaire des agrégés
- la commission administrative paritaire des professeurs certifiés
- la commission administrative paritaire des professeurs et chargés d'enseignement d'EPS
- la commission administrative paritaire des professeurs de lycée professionnel
- le comité technique spécial.

Parmi les 5 représentants du personnel du CTS, il n'a pas été prévu de distinction entre enseignants et non enseignants. Ainsi, à l'issue de ce scrutin, avec un taux de participation de près de 42%, la FSU a obtenu 2 sièges (2 enseignants), l'UNSA également 2 sièges (2 administratifs) et la Fédération des fonctionnaires a obtenu 1 siège (1 agent technique).

## 7- ACTIONS CULTURELLES ET SOCIALES

Il existe au sein du vice-rectorat une amicale des agents, qui organise quelques activités au cours de l'année.

L'opération la plus fédératrice reste le goûter de Noël des enfants du personnel ; en 2011, ce goûter a été organisé dans un complexe hôtelier et a rassemblé 25 enfants et leurs parents, et leur a permis d'avoir accès à la piscine de l'hôtel.

Tout au long de l'année des expositions sont organisées.

Une vente de tickets de cinéma à tarifs réduits est reconduite d'année en année.

Des bals de fin d'année ou des soirées ont également été organisés par le passé.

## Titre II : L'enseignement public du second degré



- 8 – Emplois et personnels
- 9 - Rémunérations
- 10 - Conditions de travail
- 11 - Conditions d'hygiène et de sécurité
- 12 - Formations
- 13 - Relations professionnelles



## 8 – EMPLOIS ET PERSONNELS

### 8.1 – Présentation générale des supports

#### 8.1.1 – Les emplois inscrits au budget - Le plafond d'emplois

Comme pour son fonctionnement interne, le vice-rectorat dispose d'un plafond d'emplois pour le fonctionnement des établissements publics du second degré.

Ces emplois, répartis sur les seuls programmes 141 (second degré public) et 230 (vie de l'élève), représentent **2 791** emplois budgétaires, ou ETPA, et **158,5** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **2 949,5**.

**Tableau n° II-1. Répartition par programme des supports destinés aux établissements (rentrée scolaire 2012)**

		programme 141	programme 230	TOTAL
Personnel de direction	ETPA	64		<b>64</b>
	BMP			
Personnel administratif	ETPA	131		<b>131</b>
	BMP	12		<b>12</b>
Personnel de service	ETPA		383	<b>383</b>
	BMP		35	<b>35</b>
Personnel de laboratoire	ETPA	16		<b>16</b>
	BMP			
Chefs de travaux	ETPA	15		<b>15</b>
	BMP	1,72		<b>1,72</b>
Enseignants du second degré	ETPA	1 826		<b>1 826</b>
	BMP	68,78		<b>68,78</b>
Documentalistes	ETPA	42		<b>42</b>
	BMP	1,5		<b>1,5</b>
Infirmiers	ETPA		32	<b>32</b>
	BMP		2,5	<b>2,5</b>
Assistants sociaux	ETPA		13	<b>13</b>
	BMP			
Personnel d'éducation	ETPA		54	<b>54</b>
	BMP		2	<b>2</b>
Personnel de surveillance	ETPA		215	<b>215</b>
	BMP		35	<b>35</b>
<b>TOTAL</b>	<b>ETPA</b>	<b>2 094</b>	<b>697</b>	<b>2 791</b>
	<b>BMP</b>	<b>84</b>	<b>74,5</b>	<b>158,5</b>

Pour mémoire : les COP ont été vus dans le personnel du CIO au Titre I.

*Source : Situation des postes et ETP au vice-rectorat par service (situation au 30 juin 2012) DIVEET*

Tableau n° II-2. Évolution du nombre de supports par rapport à 2011

	programme 141	programme 230	TOTAL	situation 2011
total ETPA	2 094,0	697,0	<b>2 791,0</b>	2 781,0
BMP	84,0	74,5	<b>158,5</b>	149,5
total général	2 178,0	771,5	<b>2 949,5</b>	2 930,5

## 8.2– Les personnels

Le personnel permanent<sup>3</sup> des établissements publics du second degré de la Nouvelle-Calédonie, rémunéré par l'État, et comptabilisé au 30 juin 2012 est de **2 991** agents.

## 8.3 – La structure des personnels

### 8.3. 1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire

Tableau n° II-3. Personnels titulaires au 30 juin 2012

	hommes	femmes	ensemble	dont
Personnel de direction	43	21	<b>64</b>	<b>dont 1 CLM</b>
Directeurs adjoints de SEGPA	8	3	<b>11</b>	
Personnel administratif	13	110	<b>123</b>	
Personnel technique et de laboratoire	4	8	<b>12</b>	
Personnel de service	168	138	<b>306</b>	
Chefs de travaux	12	2	<b>14</b>	
Enseignants devant élèves	818	854	<b>1 672</b>	
Documentalistes		30	<b>30</b>	
Infirmiers	2	25	<b>27</b>	
Assistants sociaux	1	12	<b>13</b>	
Personnel d'éducation	24	24	<b>48</b>	
Personnel de surveillance	72	106	<b>178</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>1 165</b>	<b>1 333</b>	<b>2 498</b>	

<sup>3</sup> Le personnel permanent comprend les agents qui occupent un emploi permanent sur poste budgétaire (les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les fonctionnaires détachés sur contrat de droit public, les agents sous contrat de droit public à durée déterminée et indéterminée).

Tableau n° II-4. Personnels contractuels au 30 juin 2012

	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-
Personnel administratif	3	18	21
Personnel de service	32	39	71
Chefs de travaux	-	-	-
Enseignants du second degré	124	165	289
Documentalistes	2	13	15
Infirmiers	3	7	10
Assistants sociaux	-	-	-
Personnel d'éducation	5	1	6
Personnel de surveillance	41	40	81
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>284</b>	<b>493</b>

### 8.3.2 - Répartition des effectifs permanents par cadre et par catégorie

#### a) Les personnels de direction

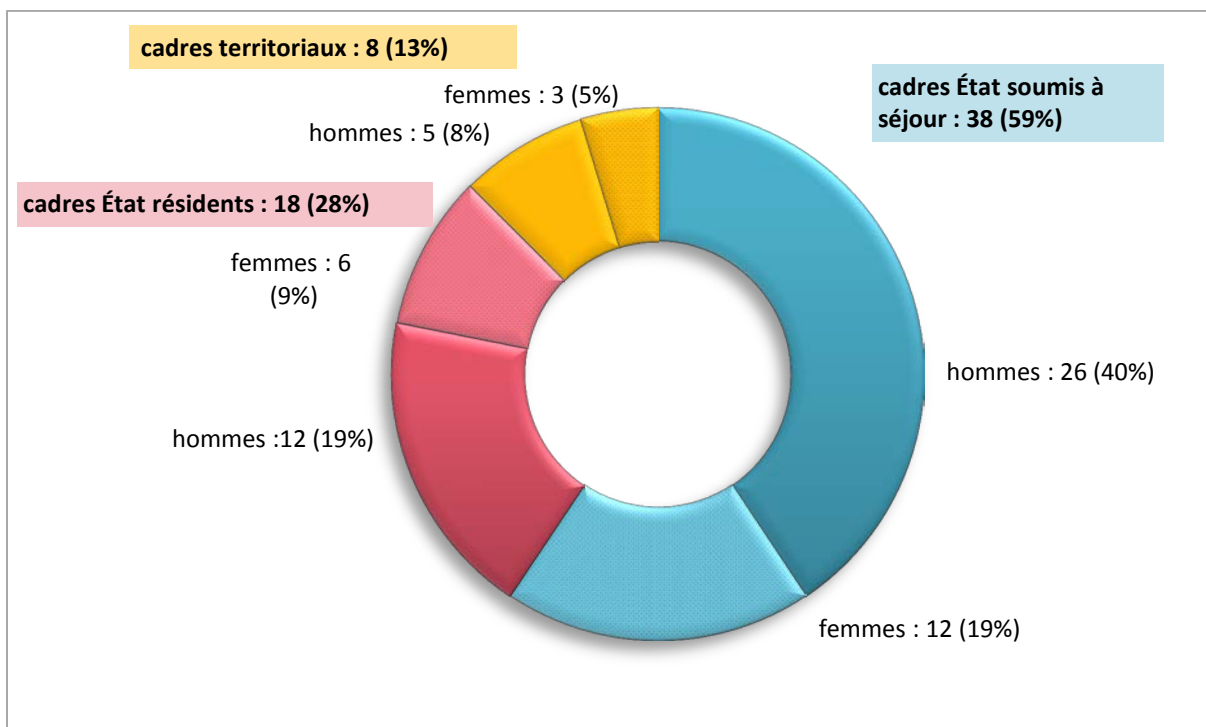
Tableau n° II-5. Répartition par cadre des personnels de direction (et faisant fonction)

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Principaux de collège et adjoints	5	13	30	48
Proviseurs de lycées, lycées polyvalents, lycées professionnels, et adjoints	3	5	8	16
<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>64</b>

Il convient de préciser que pour les collèges dotés de SEGPA (section d'enseignement général et professionnel adapté), un professeur des écoles y est nommé directeur adjoint.

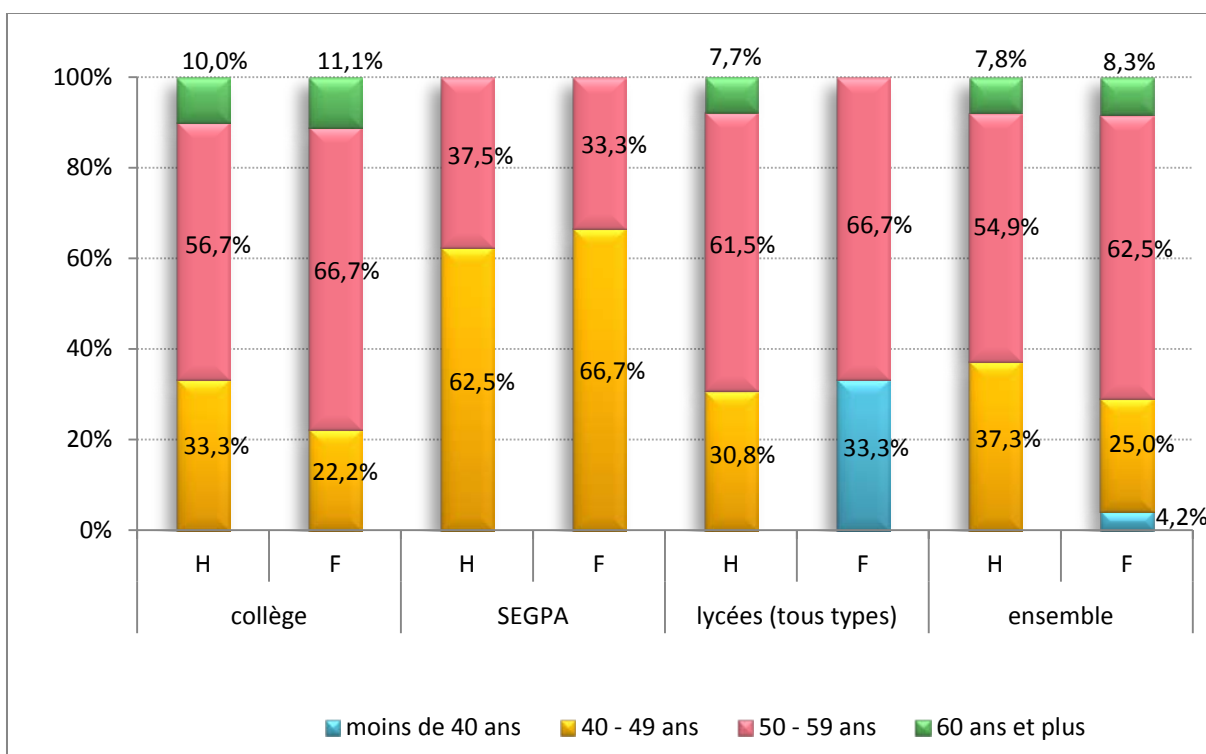
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Directeurs adjoints de SEGPA	9	1	1	11

**Graphique n° II-1. Le personnel de direction (hors directeurs adjoints de SEGPA) par sexe et statut (rentrée scolaire 2012)**



Les effectifs du corps de l'État représentent 77% du personnel de direction.  
59% du personnel de direction est soumis à séjour.

**Graphique n° II-2. Le personnel de direction et les directeurs adjoints de SEGPA par tranche d'âge, sexe et type d'établissement (rentrée scolaire 2012)**



La proportion des femmes est minoritaire parmi le personnel de direction.  
Plus de 57% de ce personnel appartient à la tranche d'âge 50-59 ans.

### b) Les personnels de la filière médico-sociale

Tableau n° II-6. Répartition par cadre des personnels de la filière médico-sociale

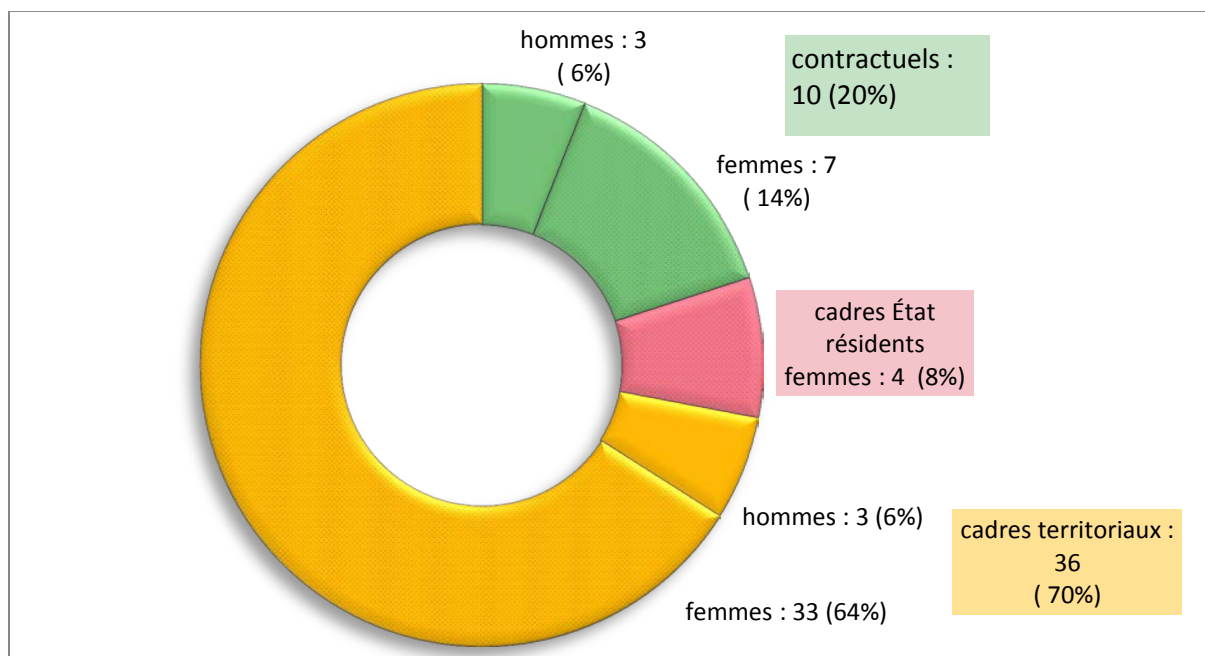
	cadres territoriaux	cadres État résidents	contractuels	TOTAL
Assistants sociaux	13			<b>13</b>
Infirmiers	23	4	10	<b>37</b>
<b>Ensemble</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>50</b>

Huit agents de cette filière travaillent à mi-temps.

Les cadres territoriaux sont majoritaires et représentant près de 71% du personnel en poste en 2012.

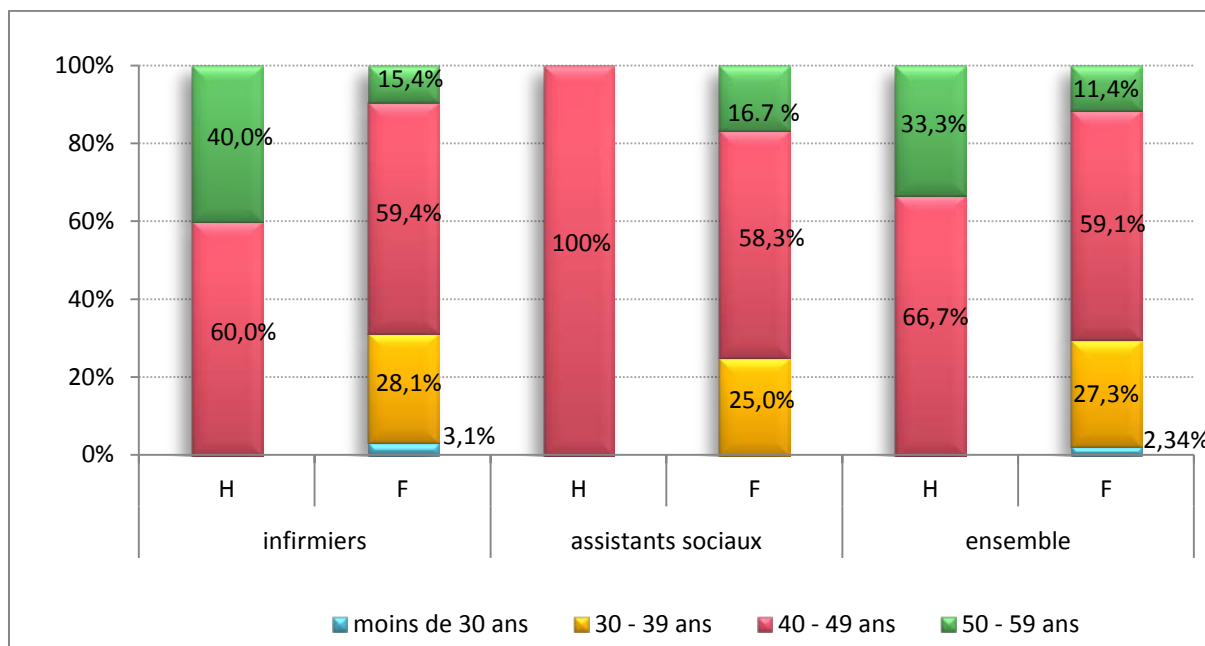
Il convient de rappeler l'absence de médecin à ce jour.

Graphique n° II-3. Le personnel de la filière médico-sociale par sexe et statut



Les femmes sont présentes à 92% parmi les assistants sociaux et 86% parmi les infirmiers.

Graphique n° II-4. Le personnel de la filière médico-sociale par corps, sexe, et tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)



Près de 60% du personnel médico-social présent dans les établissements publics appartient à la tranche des 40- 49 ans.

### c) Le personnel enseignant

Tableau n° II-7. Répartition par cadre du personnel enseignant titulaire du second degré public - rentrée 2012

Fonction	Cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Chefs de travaux	4	2	8	14
Documentalistes	8	6	16	30
Enseignants devant élèves	575	494	603	1 672
<b>Ensemble</b>	<b>587</b>	<b>502</b>	<b>627</b>	<b>1 716</b>

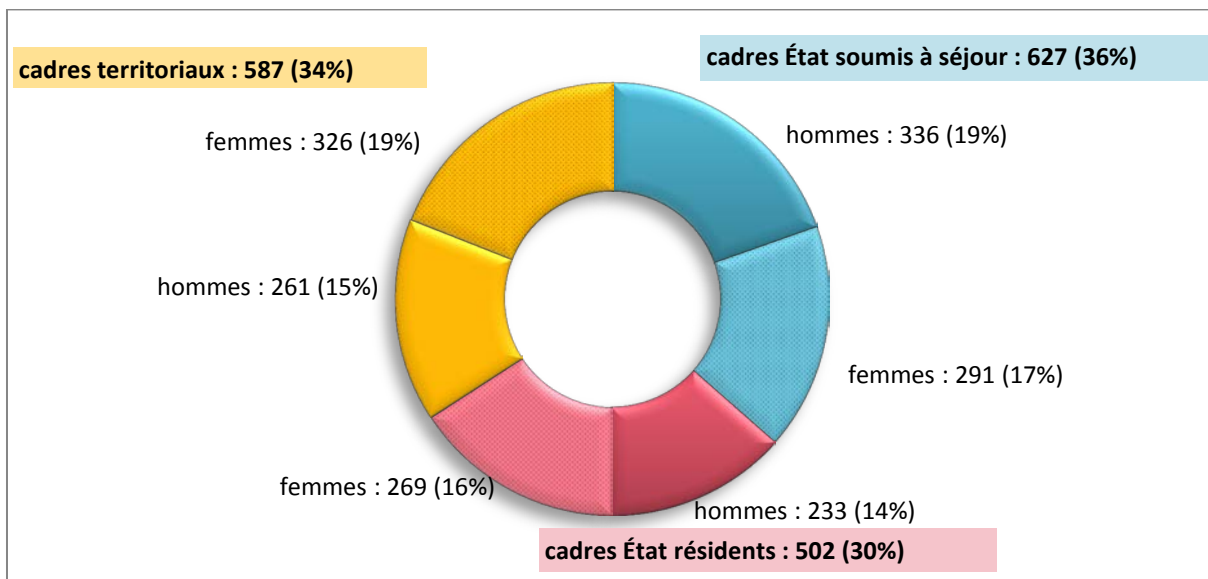
Les enseignants du cadre État soumis à séjour représentent **36,5%** du personnel titulaire. Cette part était de **43,1% en 2003**.

Les enseignants du cadre État résidents représentent **29,2%**, et ceux du cadre territorial **34,2%**.

Tableau n° II-8. Répartition du personnel enseignant contractuel du second degré public (rentrée 2012)

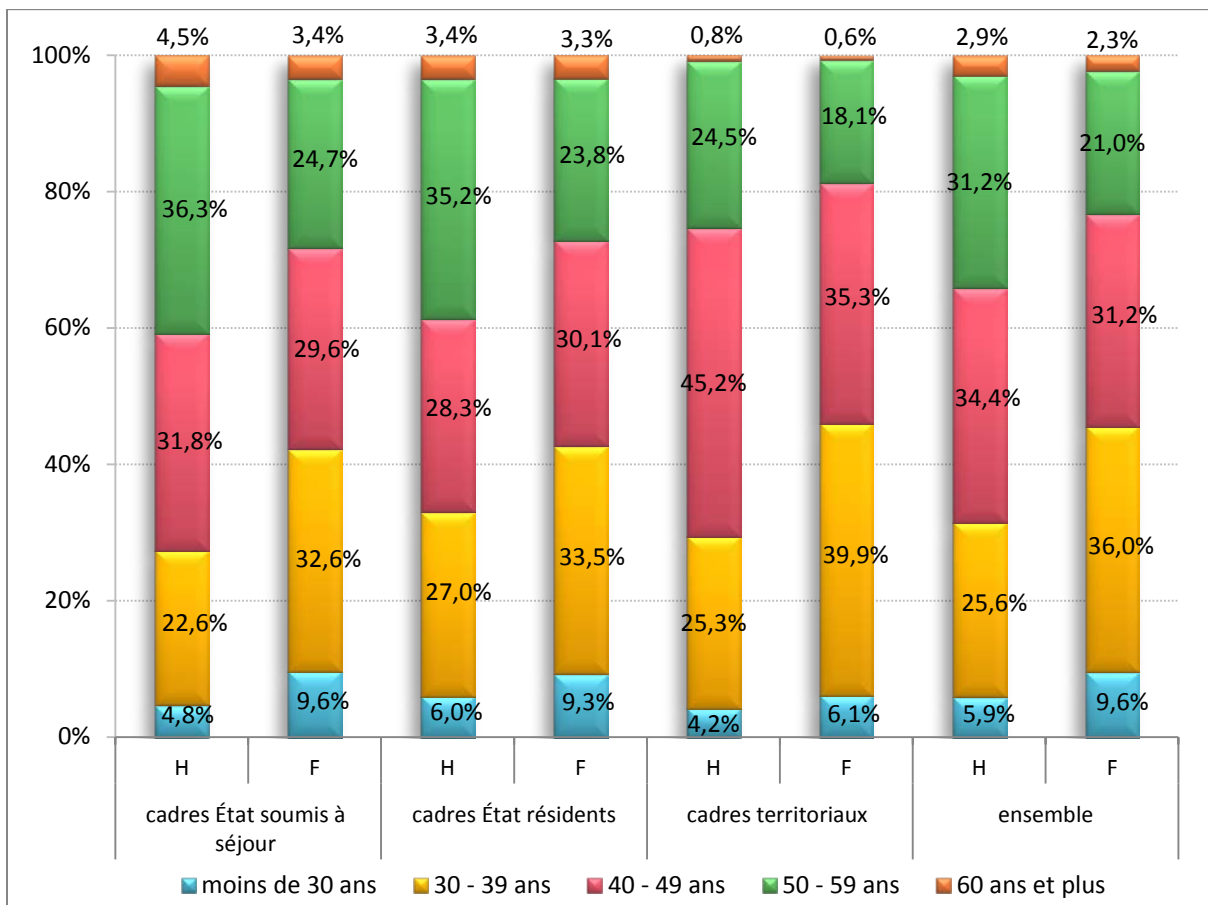
Fonction	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
Chefs de travaux	-	-	-
Documentalistes	11	4	15
Enseignants devant élèves	76	213	289
<b>Ensemble</b>	<b>87</b>	<b>217</b>	<b>304</b>

Graphique n° II-5. Le personnel enseignant titulaire, par sexe et statut (rentrée 2012)



Outre les 87 contractuels sur postes permanents et les 217 qui sont recrutés sur BMP, il en existe d'autres recrutés pour des remplacements de plus courte durée (congrés maternité, congrés formation, ...).

Graphique n° II-6. Le personnel enseignant titulaire, par statut, sexe, et tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)



4% de l'ensemble des cadres État soumis à séjour ont 60 ans et plus.

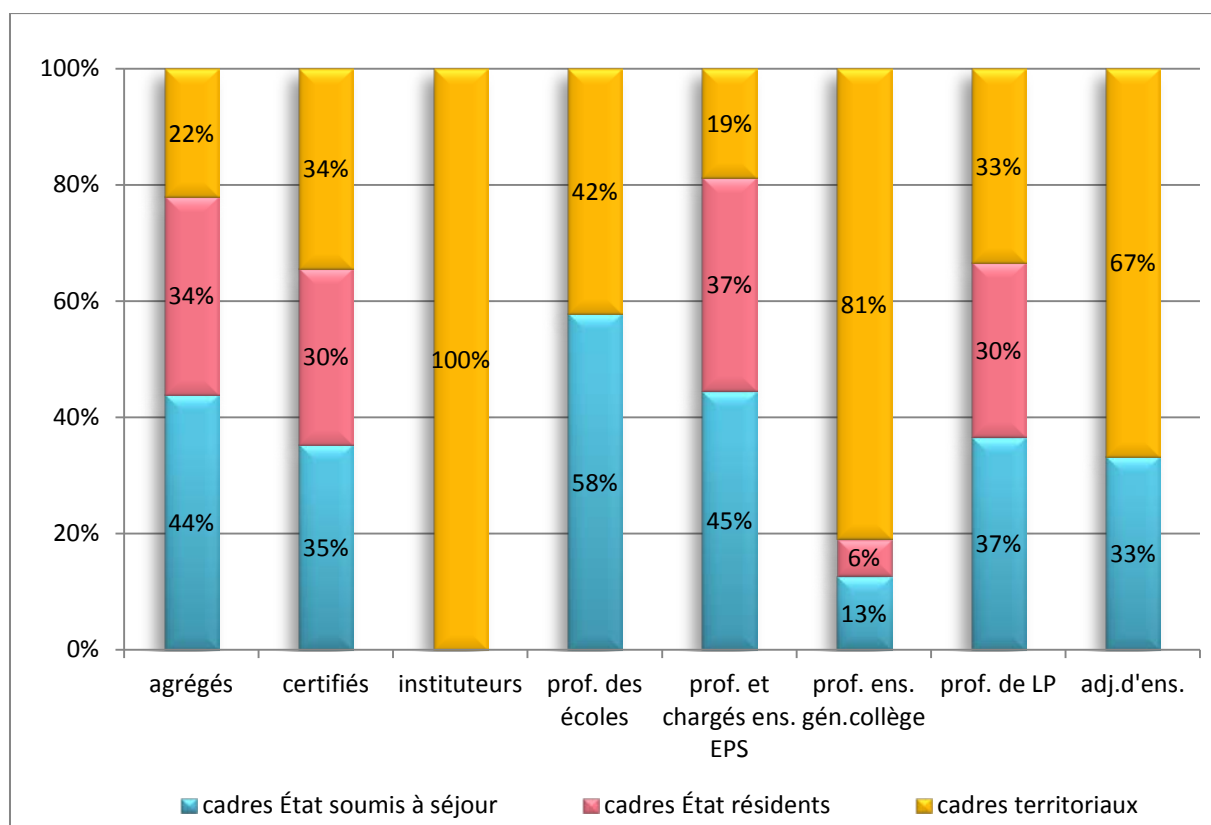
Ils sont 3,4% de cette tranche d'âge parmi les cadres État résidents, et seulement 0,7% parmi les cadres territoriaux.

La tranche d'âge parmi lesquels les cadres État soumis à séjour sont les plus nombreux est les 30-39 ans pour les femmes et les 50-59 ans pour les hommes.

La répartition est identique pour les cadres État résidents.

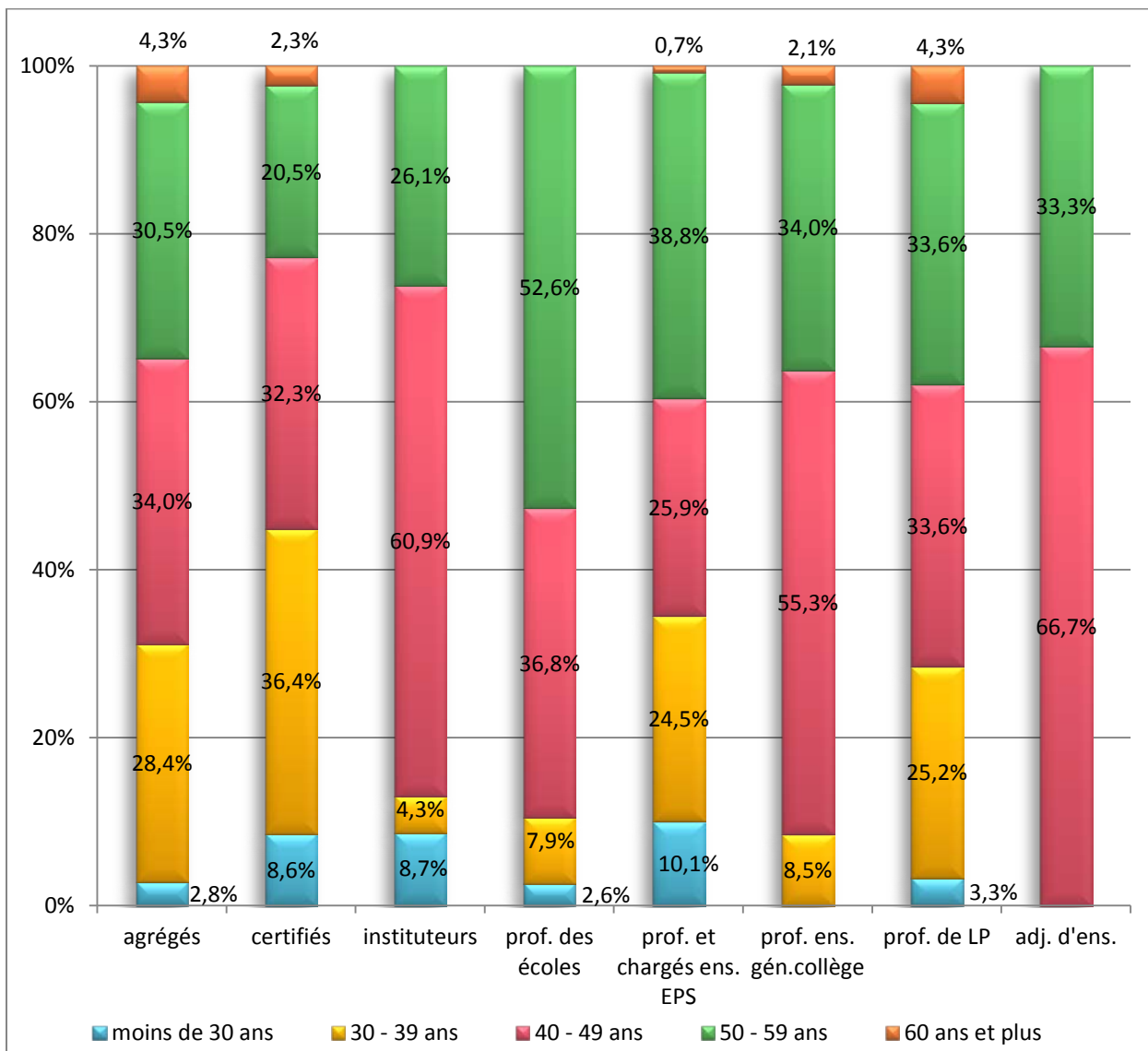
Parmi les cadres territoriaux, la part la plus importante des femmes est celle de la tranche d'âge 30-39 ans (près de 40%) ; pour les hommes c'est à la tranche 40-49 ans (45%).

Graphique n° II-7. Le personnel enseignant titulaire, par corps et statut (rentrée scolaire 2012)





Graphique n° II-8. Le personnel enseignant titulaire, par corps et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)



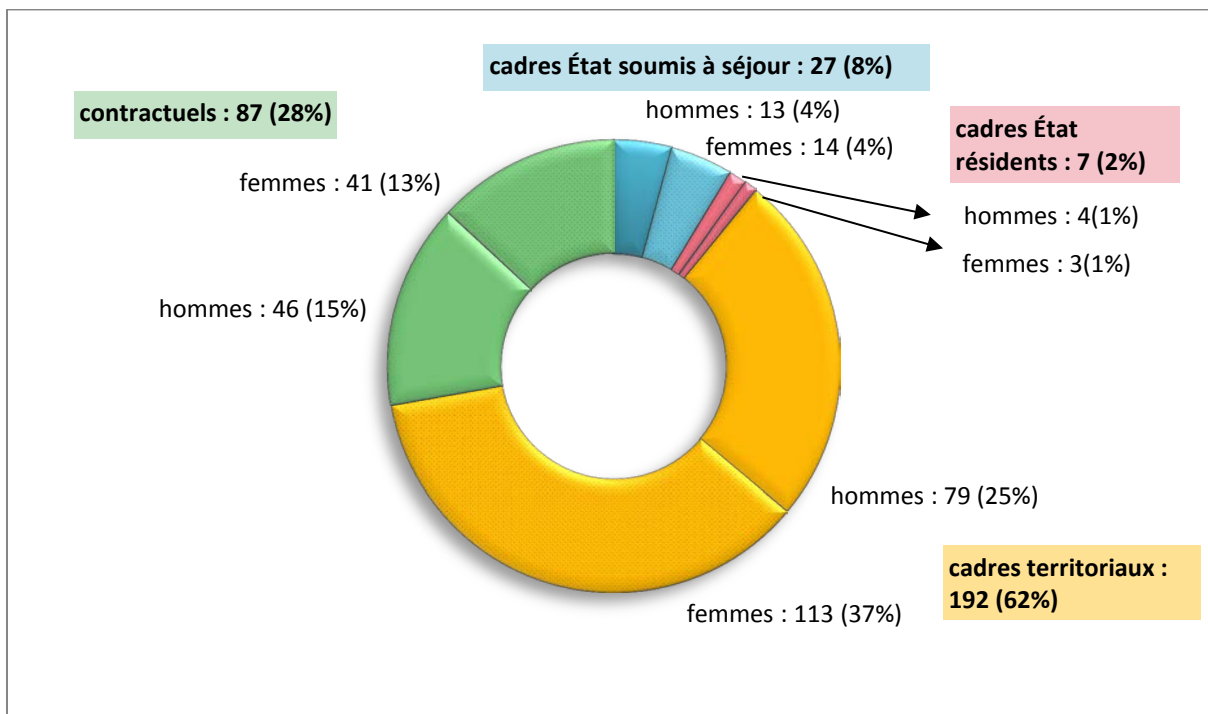
d) le personnel d'éducation et de surveillance

Tableau n° II-9. Répartition par cadre des personnels d'éducation et de surveillance

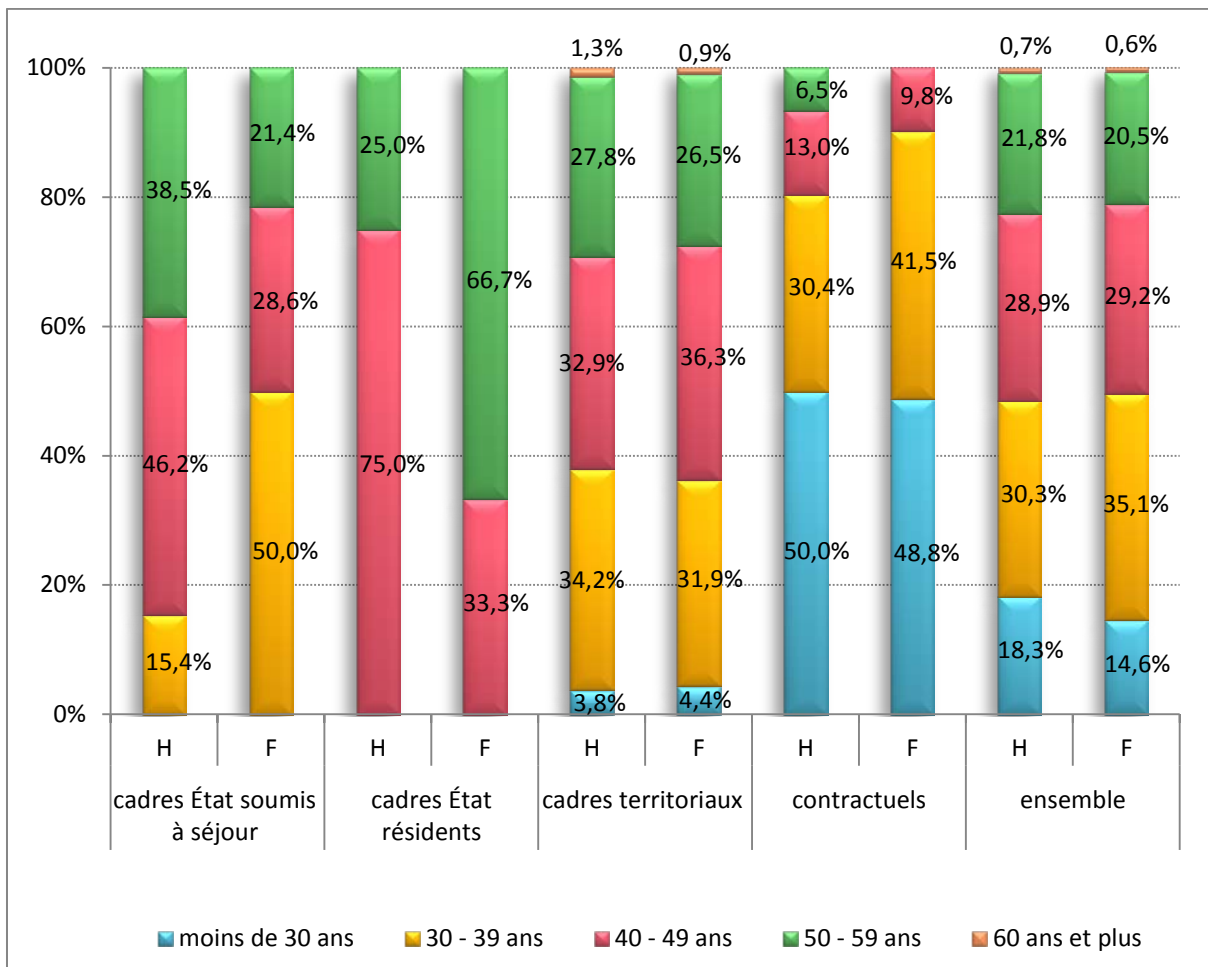
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels	TOTAL
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	14	7	27	6	54
Adjoints d'éducation	117				117
Surveillants	61			81	142
<b>Ensemble</b>	<b>192</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>87</b>	<b>313</b>

Parmi les surveillants, 23 agents sont à mi-temps.

Graphique n° II-9. Le personnel de surveillance par sexe et statut



Graphique n° II-10. Le personnel de surveillance, par statut et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)

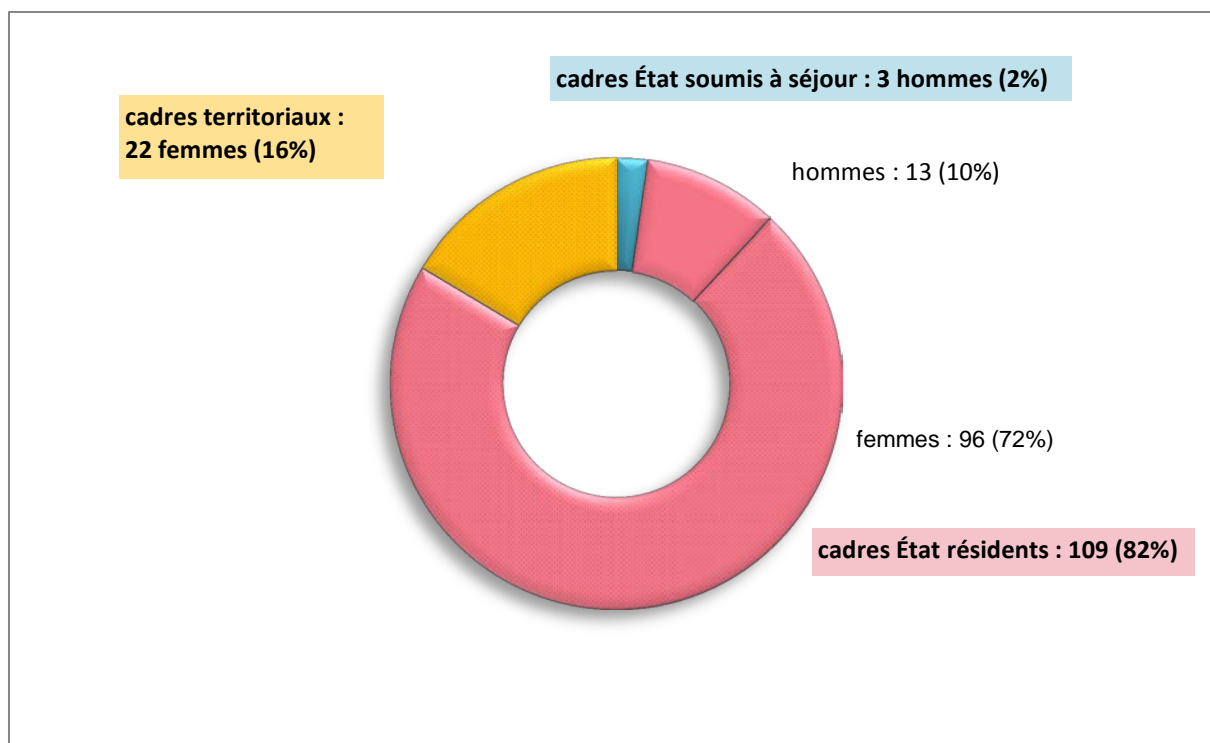


## e) le personnel administratif

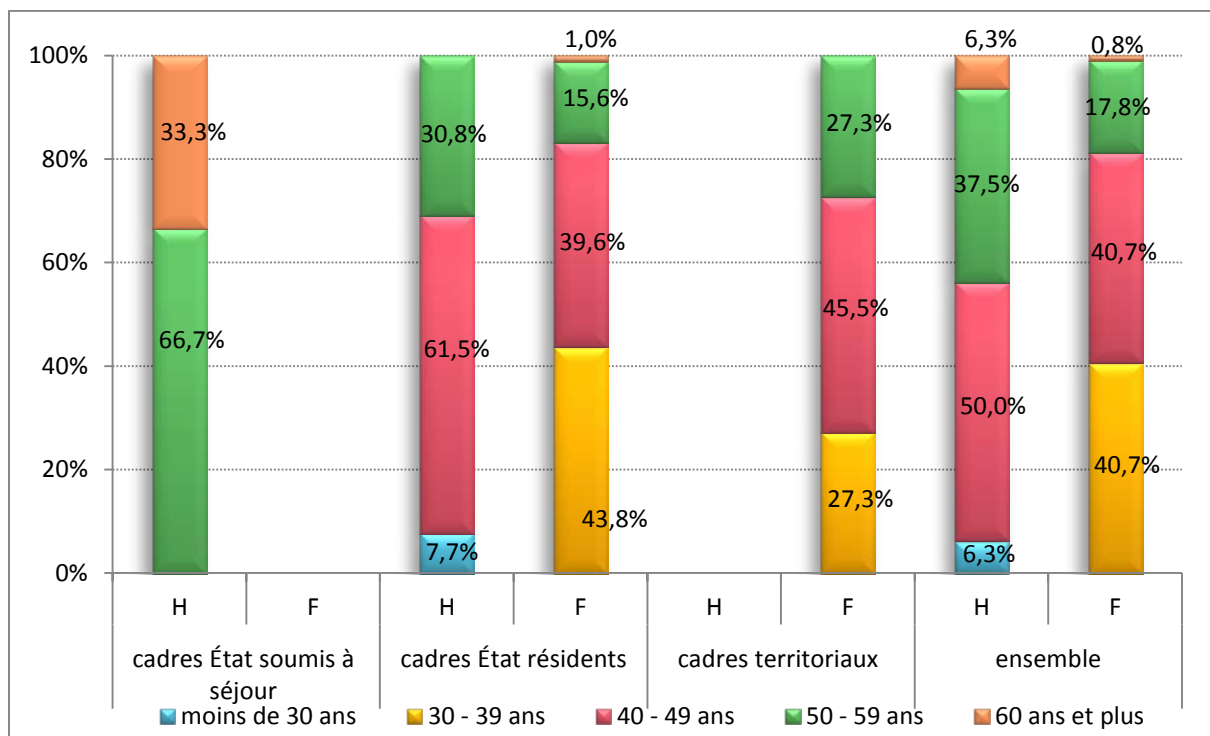
Tableau n° II-10. Répartition par cadre des personnels administratif et de laboratoire, en établissements, rentrée 2012

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels	TOTAL
ADAENES		8	3		11
SAENES	8	24			32
ADJAENES	14	66			80
CONTRACTUELS				21 (dont 13 sur BMP)	21
PERS. DE LABORATOIRE		11		5	16
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>109</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>160</b>

Graphique n° II-11. Le personnel administratif et de laboratoire titulaire, par sexe et statut



Graphique n° II-12. Le personnel administratif et de laboratoire titulaire, par statut et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)

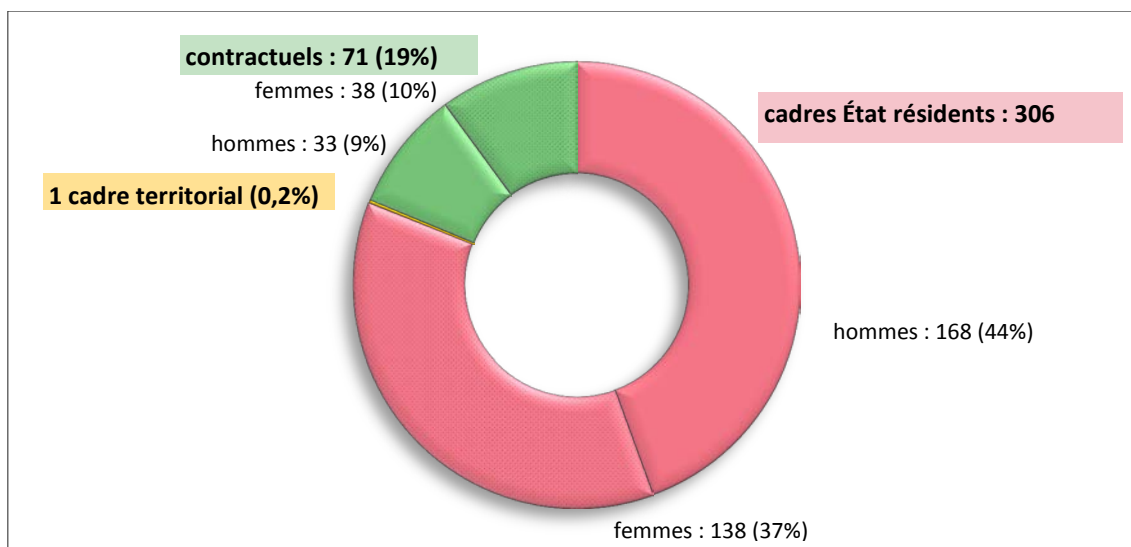


f) le personnel de service

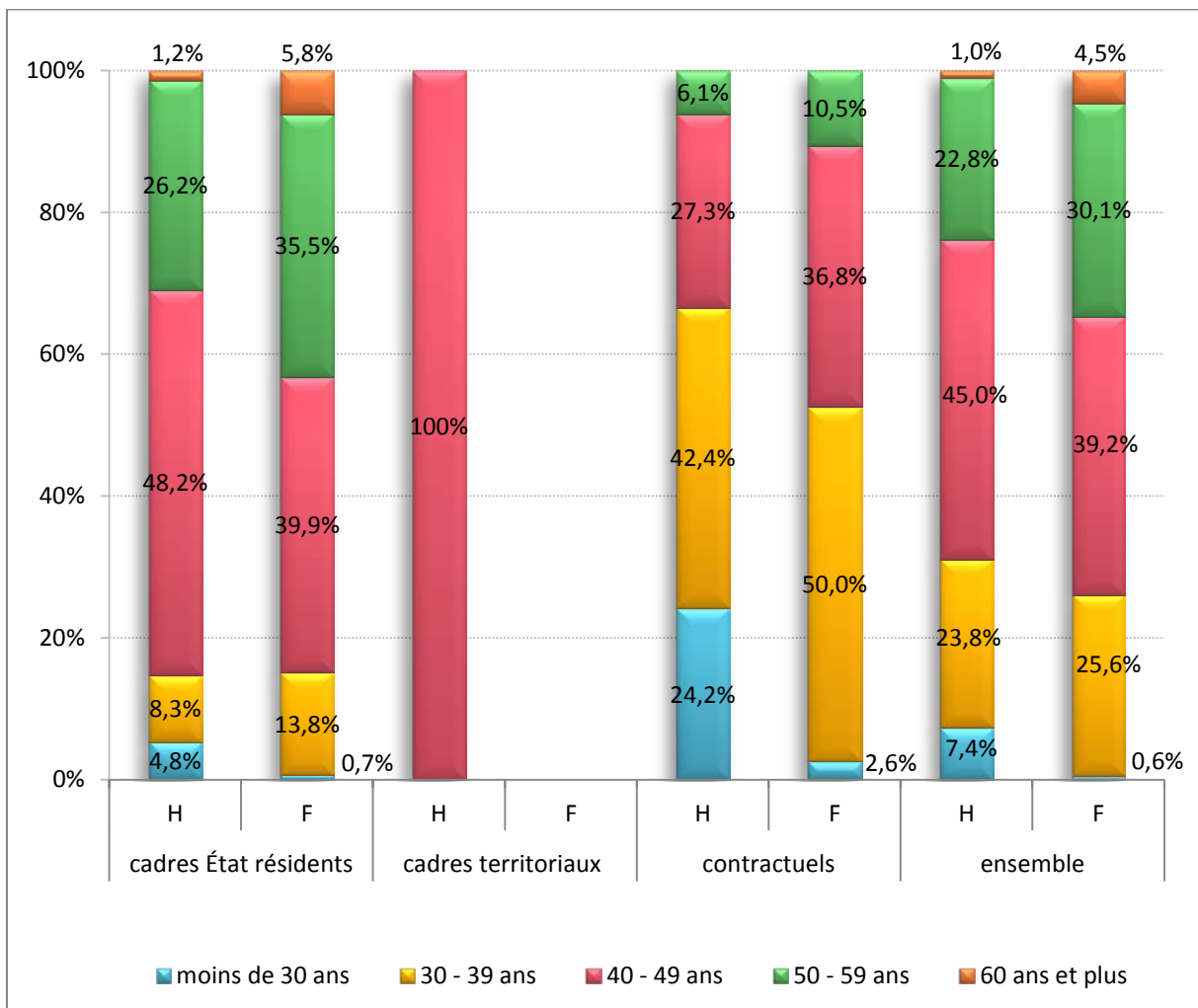
Tableau n° II-11. Répartition par cadre du personnel de service en établissements, rentrée 2012

	cadres État non soumis à séjour	cadres territoriaux	contractuels sur postes vacants	TOTAL
ATEE	306			306
TECHRF		1		1
CONTRACTUELS			71	71
<b>TOTAL</b>	<b>306</b>	<b>1</b>	<b>71</b>	<b>378</b>

Graphique n° II-13. Le personnel de service par sexe et statut (titulaires et contractuels sur postes vacants)



Graphique n° II-14. Le personnel de service, par statut et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2012)



## 8.4 – Le déroulement de carrière

Les commissions consultatives se réunissent afin de faire des propositions de promotions aux instances académiques ou nationales.

### 8.4.1. Changements d'échelons en 2011

#### a) Enseignants

- **Professeurs agrégés** : 30 promotions dans la classe normale (8 au grand choix et 12 au choix) et 3 promotions dans la HC.
- **Professeurs certifiés** : 148 promotions dans la classe normale (dont 31 au grand choix et 72 au choix) et 29 promotions dans la HC.
- **Professeurs EPS** : 19 promotions dans la classe normale (dont 3 au grand choix et 1 au choix) et 2 promotions dans la HC.

- **Professeurs de lycée professionnel** : 60 promotions dans la classe normale (16 au grand choix et 28 au choix) et 12 promotions dans la HC.

**b) Personnel IATOSS** (il s'agit ici du personnel en établissements ou au vice-rectorat)

- **APAENES** : 6 promotions à l'ancienneté
- **ADAENES** : 3 promotions à l'ancienneté
- **ADJENES** : 11 promotions dans la 1<sup>ère</sup> classe et 4 promotions dans la 2<sup>ème</sup> classe.
- **APAENES** : 6 promotions.
- **SAENES** : 1 promotion en classe exceptionnelle, 8 promotions en classe normale.
- **ATEE** : 9 promotions dans la 1<sup>ère</sup> classe, 28 promotions dans la deuxième classe, 1 promotion dans la 2<sup>ème</sup> classe du grade principal.

**c) Maîtres auxiliaires** : 86 promotions dont 17 au choix.

**8.4.2. Changement de corps en 2011 (personnel en établissements ou au vice-rectorat) :**

- Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude : 3
- Accès au corps des SAENES par liste d'aptitude : 1
- Accès au corps des ADAENES par concours : 1

**8.4.3. Changements de grade en 2011**

**a) Enseignants :**

- accès à la HC dans le corps des agrégés : 8 (CAPN)
- accès à la HC dans le corps des certifiés : 23
- accès à la HC dans le corps des professeurs d'EPS : 4
- accès à la HC dans le corps des professeurs de lycée professionnel : 1

**b) Personnel IATOSS** (il s'agit ici du personnel en établissements ou au vice-rectorat) :

- accès au grade des APAENES : 2 (1 par examen professionnel et 1 par liste d'aptitude)
- accès à la 1<sup>ère</sup> classe des ADJENES : 1
- accès à la 2<sup>ème</sup> classe du grade principal des ADJENES : 5
- accès à la 1<sup>ère</sup> classe des ATEE : 2
- accès à la 2<sup>ème</sup> classe du grade principal des ATEE : 1

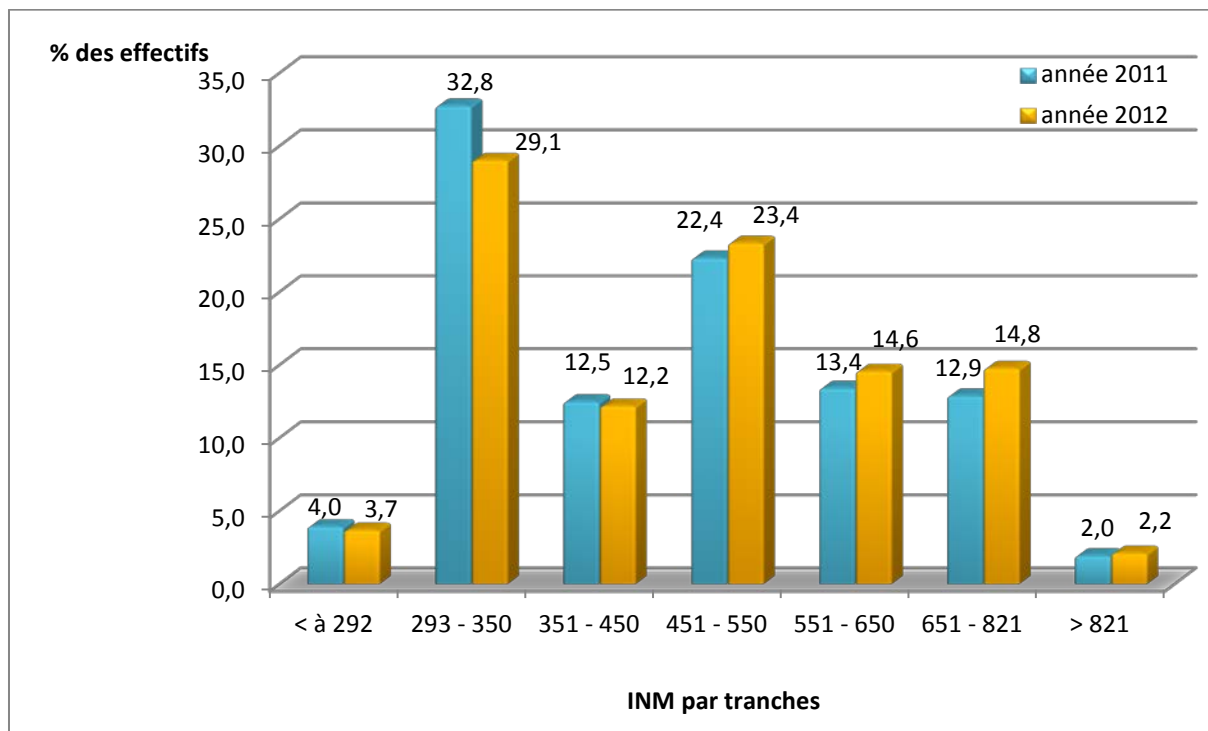
**8.4.4. Concours**

En 2011, deux agents en établissement ont réussi un concours de catégorie A ; 35 enseignants ont réussi des concours externes et 11 des concours internes.

## 9 – RÉMUNÉRATIONS

### 9.1- La rémunération principale (Programmes 141 et 230)

Graphique n° I-15. Répartition en pourcentage et par tranches indiciaires, des personnels en établissements rémunérés sur les programmes 141 et 230



Au 30 juin 2012, l'indice nouveau majoré moyen est de 480.

Il était de 464 en 2011.

L'indice nouveau majoré moyen de l'effectif féminin est de 457, il est de 508 pour les hommes.

L'INM médian est de 467 en 2012 (453 en 2011).

De 2011 à 2012, l'INM médian et l'INM moyen sont en progression.

Pour autant, le traitement indiciaire comprend une partie de la rémunération à laquelle s'ajoute pour les personnels titulaires, le régime indemnitaire

### 9.2- La masse salariale

L'évolution de la masse salariale, hormis l'impact du GVT, est consécutive à des mesures nouvelles telles que la création de plusieurs postes (2 postes de personnel de direction et 4 postes d'enseignant), à l'augmentation du taux de la pension civile.

S'agissant de l'augmentation liée à des mesures catégorielles, on peut citer la mise en œuvre en 2010 du pacte de carrière.

En effet, le Ministère de l'Éducation nationale a souhaité revaloriser le métier d'enseignant, en s'attachant notamment à la mise en place, à compter du 1er septembre 2010, d'un dispositif d'amélioration de la rémunération des enseignants en début de carrière. Ce dernier s'est traduit par l'attribution d'une bonification indiciaire d'une année, et la revalorisation des indices des échelons de début de carrière.

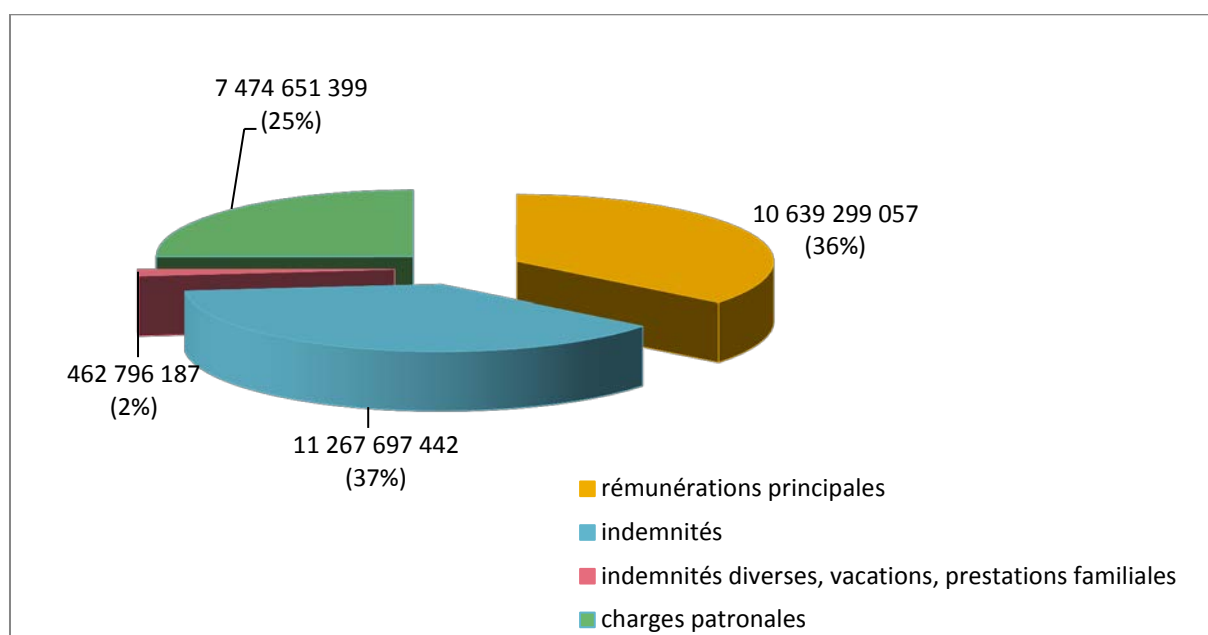
L'attribution de la bonification à l'ensemble des professeurs agrégés, des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs des écoles et des conseillers principaux nommés dans ces mêmes corps à compter du 1er septembre 2010, a eu pour conséquence immédiate leur élévation au troisième échelon.

En ce qui concerne la revalorisation des indices, il a été procédé à une augmentation, respectivement de 15,15 et 14 points d'indice majoré, des indices des 3<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelons du premier grade de la grille indiciaire applicable au corps des professeurs certifiés et assimilés y compris les conseillers d'orientation psychologues.

La grille indiciaire des professeurs agrégés a été majorée de 11 points d'indice pour le 3<sup>ème</sup> échelon de 8 points pour le 4<sup>ème</sup> échelon et de 7 points pour le 5<sup>ème</sup> échelon.

Enfin l'échelle de rémunération des professeurs bi-admissibles à l'agrégation est majorée s'agissant des 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> échelons de 15 points et de 14 points pour le 5<sup>ème</sup> échelon.

**Graphique n° II-16. Composition de la masse salariale des personnels en établissements rémunérés sur les programmes 141 et 230 (en F. CFP et en %)**





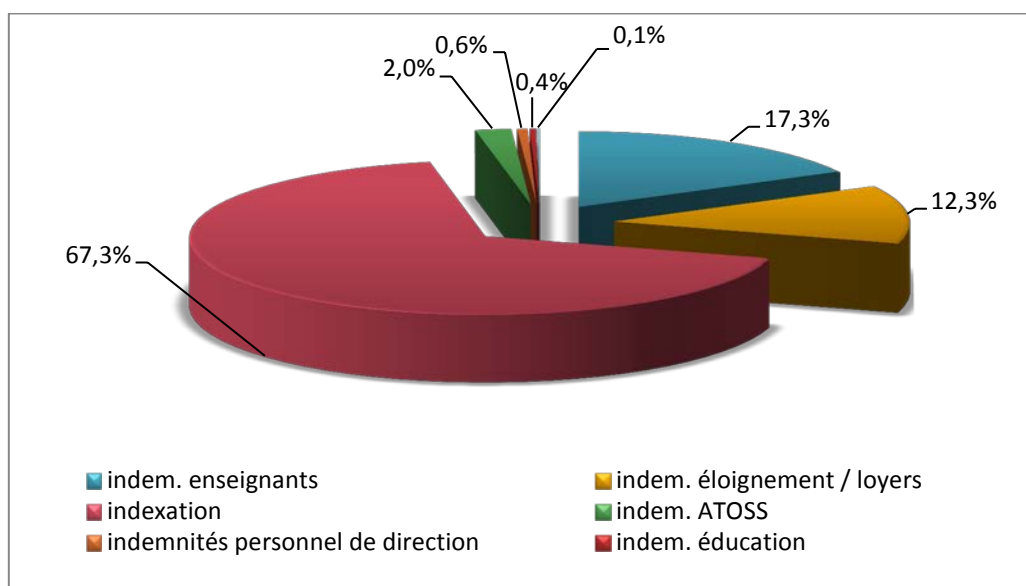
### 9.3- Primes et indemnités

Le montant des primes et indemnités versées en 2011 aux agents des programmes 141 et 230 s'élève à 11 267 697 442 CFP ou 94 423 304,66 euros ce qui représente 5,80% du budget total des primes et indemnités hors indexation.

En 2011, un agent a bénéficié du deuxième versement de l'indemnité de départ volontaire pour un total de 1 110 886 CFP ou 9 309,22 €.

À l'instar du régime indemnitaire du personnel administratif du vice-rectorat, le régime indemnitaire des personnels administratifs des établissements a été abondé globalement de 8%.

**Graphique n° II-17. Composition du montant global (11 267 697 442 F. CFP) des primes et indemnités des personnels en établissements rémunérés sur les programmes 141 et 230 (en %)**



## 10 - CONDITIONS DE TRAVAIL

### 10.1- Les congés en 2011

#### 10.1.1. Les congés de maladie

**Tableau n° II-12. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel de direction (avec directeurs adjoints de SEGPA)**

	nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	95	28	<b>123</b>	6	4	<b>10</b>
congé longue maladie non imputable au service (+ 308 jours sur 2012)	58	-	<b>58</b>	1	-	<b>1</b>
congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-

**Tableau n° II-13. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel médico-social**

	nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	17	364	<b>381</b>	3	26	<b>29</b>
congé longue maladie non imputable au service	-	-	-	-	-	-
congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-

**Tableau n° II-14. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel enseignant titulaire**

	nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	4 529	7 292	<b>11 821</b>	451	608	<b>1 059</b>
congé longue maladie non imputable au service (+ 292 jours sur 2012)	2 204	1 894	<b>4 098</b>	12	11	<b>23</b>
congé longue durée non imputable au service (+ 626 jours sur 2012)	873	1 363	<b>2 236</b>	4	6	<b>10</b>

Tableau n° II-15. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel de surveillance

		nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
CPE	congé de maladie ordinaire	285	515	<b>800</b>	13	12	<b>25</b>
	congé longue maladie non imputable au service	-	-	-	-	-	-
	congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-
adjoints d'éducation et surveillants	congé de maladie ordinaire	1 401	1 859	<b>3 260</b>	90	111	<b>201</b>
	congé longue maladie non imputable au service	1 065	185	<b>1 250</b>	5	1	<b>6</b>
	congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-

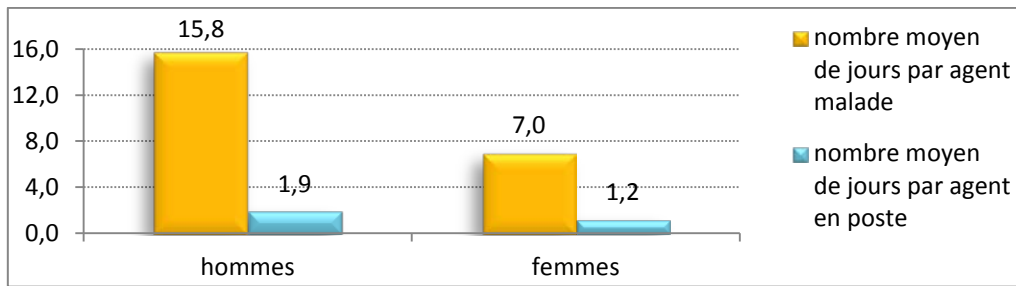
Tableau n° II-16. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel administratif et de laboratoire (hors contractuels)

		nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
personnel administratif et de laboratoire	congé de maladie ordinaire	101	946	<b>1 047</b>	9	66	<b>75</b>
	congé longue maladie non imputable au service	-	92	<b>92</b>	-	1	<b>1</b>
	congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-

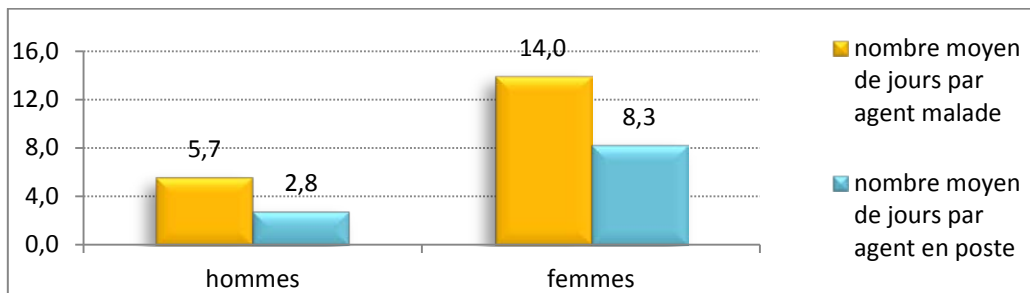
Tableau n° II-17. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel de service titulaire

		nombre de jours déposés sur 2011			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
personnel de service	congé de maladie ordinaire	2 881	2 345	<b>5 226</b>	128	119	<b>247</b>
	congé longue maladie non imputable au service (+ 1 339 jours sur 2012)	1 661	736	<b>2 397</b>	7	4	<b>11</b>
	congé longue durée non imputable au service	-	-	-	-	-	-

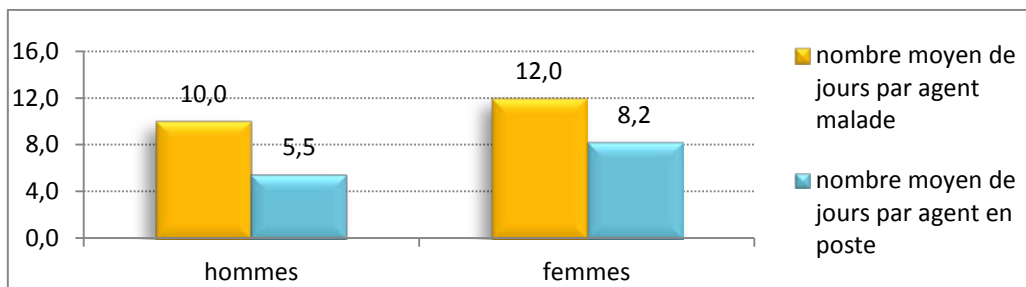
**Graphique n° II-18. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de direction et directeurs adjoints de SEGPA (année 2011)**



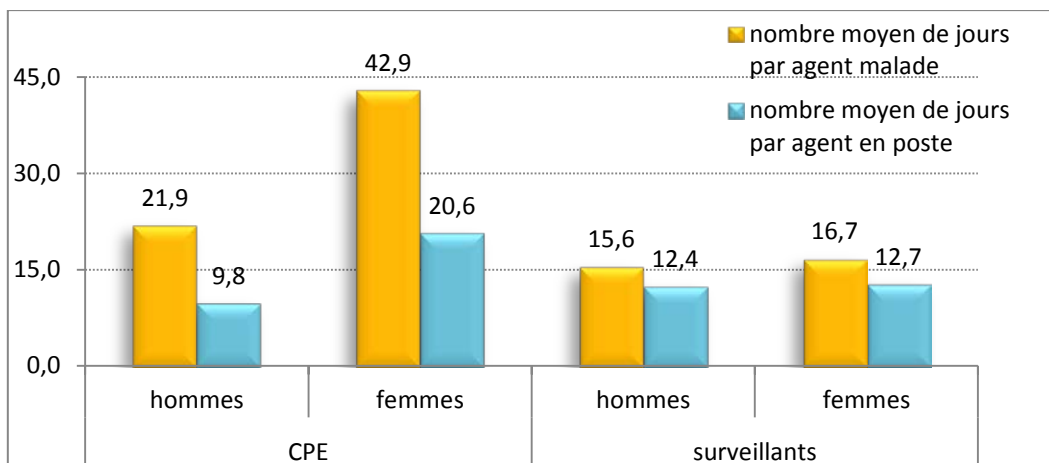
**Graphique n° II-19. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel médico-social (année 2011)**

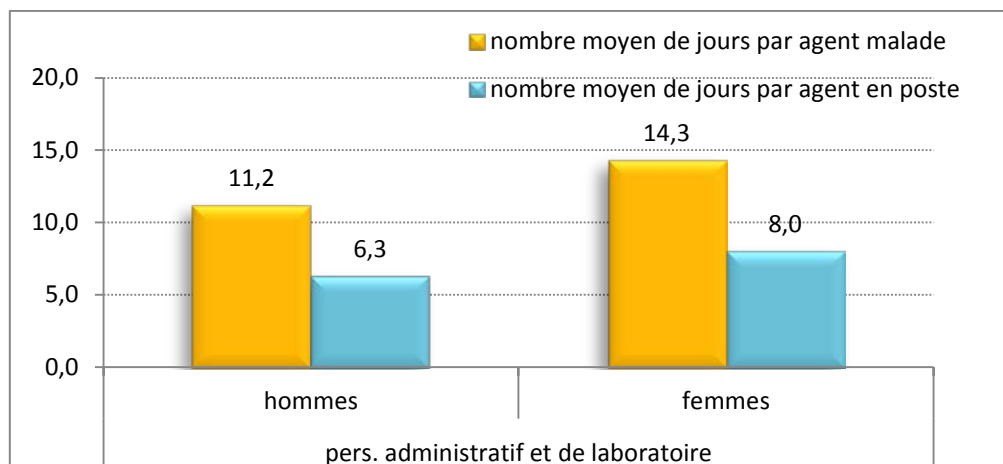
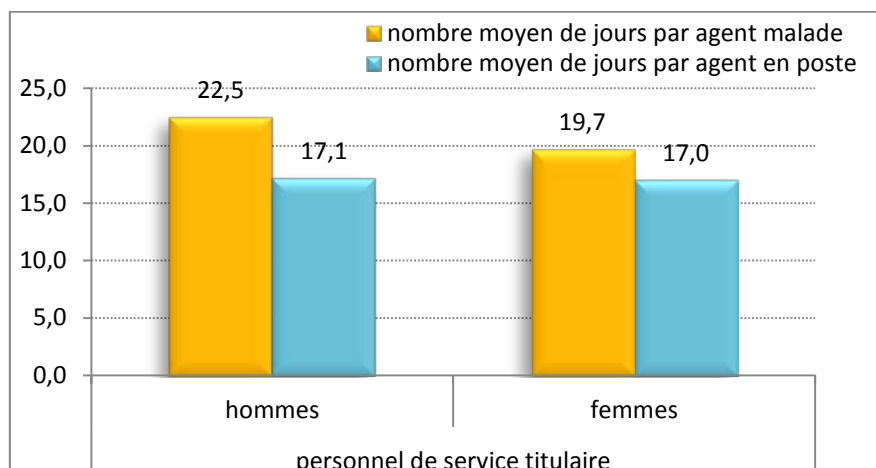


**Graphique n° II-20. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel enseignant titulaire dans le second degré public (année 2011)**



**Graphique n° II-21. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de surveillance dans le second degré public (année 2011)**



**Graphique n° II-22. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel administratif et de laboratoire titulaire des établissements du second degré public (année 2011)****Graphique n° II-23. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de service titulaire des établissements du second degré public (année 2011)**

### 10.1.2 Les congés maternité et paternité en 2011

- En 2011, le personnel de direction n'a pas été concerné par ce type de congés.
- Une femme du cadre médico-social a déposé un congé de maternité, pour un total de 141 jours.
- Il y a eu en 2011, 38 congés maternité parmi le personnel enseignant titulaire, pour un total de 3 961 jours sur 2011 (et 797 sur 2012).

À ce total de 3 961 jours s'ajoutent 209 jours liés à des grossesses pathologiques.

En ce qui concerne les congés paternité des enseignants titulaires, 20 agents ont déposé pour 211 jours de congé.

- Parmi le personnel de surveillance (CPE, adjoints d'éducation et surveillants) 6 congés maternité ont été déposés en 2011, pour un total de 864 jours (769 +95 pour grossesse pathologique), et 1 congé de paternité de 11 jours.

On peut y ajouter 70 jours pour un congé d'adoption.

- Quatre congés maternité ont été déposés par le personnel administratif titulaire travaillant en établissements, pour 250 jours sur 2011 (et 282 sur 2012).
- Un agent faisant partie du personnel de service titulaire a déposé un congé de maternité en 2011, pour 182 jours.

Six agents ont déposé chacun 11 jours de congé de paternité.

### 10.1.3 Les congés pour garde d'enfant malade

La maladie d'un enfant nécessitant une présence parentale entraîne le dépôt de congés spécifiques.

Tableau n° II-18. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel de direction

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	7		7	2		2

Tableau n° II-19. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel médico-social

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade		21	21		9	9

Tableau n° II-20. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel enseignant titulaire

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	233	459	692	111	202	313

Tableau n° II-21. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel de surveillance

		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
CPE	autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	2	19	21	2	6	8
adjoints d'éducation et surveillants	autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	36	134	170	12	36	48

**Tableau n° II-22. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel administratif et de laboratoire titulaire**

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	3	62	<b>65</b>	1	23	<b>24</b>

**Tableau n° II-23. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel technique**

	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	54	116	<b>170</b>	19	29	<b>48</b>

#### 10.1.4. Les autres autorisations d'absence

**Tableau n° II-24**

personnel de direction	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement	131	40	<b>171</b>	4	5	<b>9</b>

**Tableau n° II-25**

personnel médico-social	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement		34	<b>34</b>		8	<b>8</b>

**Tableau n° II-26**

personnel enseignant titulaire ou stagiaire	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement	818	869	<b>1 687</b>	120	129	<b>249</b>
autorisation d'absence diverse sans traitement	227	183	<b>410</b>	14	19	<b>33</b>
absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	64	49	<b>113</b>	23	30	<b>53</b>

Tableau n° II-27

personnel de surveillance		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
CPE	autorisation d'absence diverse avec traitement	36	23	<b>59</b>	6	3	<b>9</b>
	autorisation d'absence diverse sans traitement		1	<b>1</b>		1	<b>1</b>
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	2		<b>2</b>	1		<b>1</b>
adjoints d'éducation et surveillants	autorisation d'absence diverse avec traitement	88	60	<b>148</b>	21	20	<b>41</b>
	autorisation d'absence diverse sans traitement		15	<b>15</b>		1	<b>1</b>
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	49		<b>49</b>	4		<b>4</b>

Tableau n° II-28

personnel administratif ou de laboratoire		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement		67	90	<b>157</b>	5	22	<b>27</b>
autorisation d'absence diverse sans traitement		-	-	-	-	-	-
absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury		-	-	-	-	-	-

Tableau n° II-29

personnel technique		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement		290	173	<b>463</b>	51	42	<b>93</b>
autorisation d'absence diverse sans traitement							
absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury		3	-	<b>3</b>	3	-	<b>3</b>



## 10.1.5. Les congés administratifs

Tableau n° II-30. Les congés administratifs du personnel en établissements (hors COP)

	nombre de jours déposés (sur 2011)			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
personnel de direction (+ 75 jours sur 2012) moyenne par agent : 33,3 jours	14	11	<b>25</b>	2	1	<b>3</b>
personnel médico-social (+ 234 jours sur 2012) moyenne par agent : 47,4 jours	-	98	<b>98</b>	-	7	<b>7</b>
personnel enseignant titulaire (+ 5 729 jours sur 2012) moyenne par agent : 76,6 jours	1 322	1 378	<b>2 700</b>	54	56	<b>110</b>
personnel de surveillance (+ 293 jours sur 2012) moyenne par agent : 80,8 jours	222	212	<b>434</b>	6	3	<b>9</b>
personnel administratif ou de laboratoire (+ 365 jours sur 2012) moyenne par agent : 36,6 jours	-	147	<b>147</b>	-	14	<b>14</b>
personnel de service (+ 395 jours sur 2012) moyenne par agent : 36,6 jours	47	107	<b>154</b>	4	11	<b>15</b>

## 11 - CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### 11.1- Les accidents de travail ou de service en 2011

- Néant pour le personnel de direction.
- Un agent du cadre médico-social a été victime d'un accident de travail en 2011, et a fait l'objet de 15 jours d'arrêt de travail.
- Parmi le personnel enseignant titulaire, 4 femmes et 10 hommes ont été victimes d'accident du travail pour un total de 834 jours (sur 2011).
- Néant pour le personnel de surveillance.
- Un agent administratif en établissement a eu trois jours d'arrêt de travail pour accident de travail ou de service.
- Dix agents appartenant au personnel de service titulaire ont déposé un total de 303 jours sur 2011 (et 56 sur 2012) pour accident de travail ou de service.

## 12 – FORMATIONS

### 12.1. Les congés formation

Outre les formations organisées par le service du vice-rectorat, recensées plus loin, les agents peuvent être amenés à déposer du congé pour des formations extérieures, ou pour se présenter à des concours organisés en métropole ou sur le territoire.

Tableau n° II-31. Congés pour formation, examen ou concours

personnel de direction	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de formation prof. sans indemnité		7	7		1	1
candidat à un concours ou examen		6	6		1	1

Tableau n° II-32. Congés pour formation, examen ou concours

personnel médico-social	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue		7	7		4	4

Tableau n° II-33. Congés pour formation, examen ou concours

personnel enseignant	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires (+ 512 jours sur 2012)	315	532	847	38	52	90
candidat à un concours ou examen	25	53	78	3	6	9

Tableau n° II-34. Congés pour formation, examen ou concours

personnel de surveillance		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
CPE	stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	1	2	3	1	2	3
	candidat à un concours ou examen						
adjoints d'éducation et surveillants	stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	4	5	4	1	1	2
	candidat à un concours ou examen		2	2		1	1

Tableau n° II-35. Congés pour formation, examen ou concours

personnel administratif ou de laboratoire titulaire	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	2	5	7	2	3	5
candidat à un concours ou examen	10	13	13	1	1	2

Tableau n° II-36. Congés pour formation, examen ou concours

personnel de service titulaire	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	2		2	1		1
candidat à un concours ou examen						

## 12.2. Répartition des journées stagiaires organisées par le service formation du vice-rectorat, selon les domaines de formation

Pour pouvoir prendre en compte de façon synthétique l'ensemble des personnels et des formations, certains regroupements arbitraires ont été faits : ainsi DIR/ADF pour le personnel de direction et le personnel administratif des établissements ; EDU/MDS pour le personnel de surveillance et médico-social ; ENS pour tout le personnel enseignant, titulaires et contractuels ; TEC pour tout le personnel technique présent en établissements.

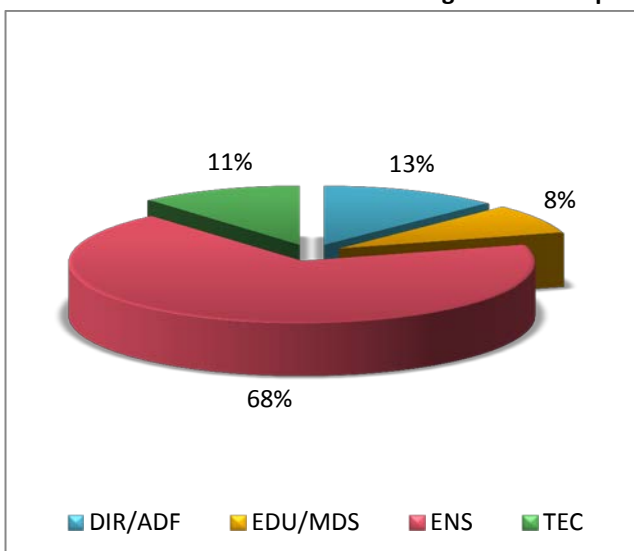
De même les formations ont été regroupées, notamment les formations disciplinaires.

Tableau n° II-37. Répartition par domaines des formations organisées en 2011

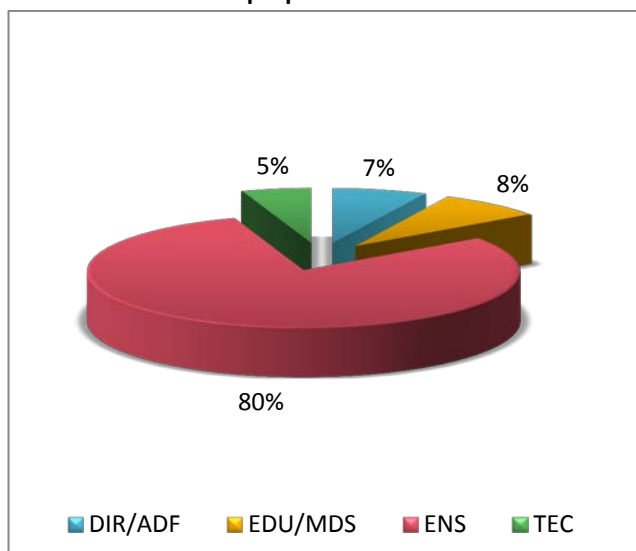
	Nombre de stagiaires convoqués				Nombre théorique d'heures de formation			
	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC
Préparation aux concours	25	1	39	1	322	9	869	12
Accompagner le changement	2		1		26		13	
Action culturelle		1	89			4	846	
Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés	1	1	62		3	11	2 800	
Applications des métiers ministériels	30				138			
Documentation	1		82		14		596	
Finances et comptabilité	30	5	13		196	110	307	
Informatique	14	2	29		56	7	128	
Gérer et améliorer au quotidien les relations avec le public	2			7	26			91
Gestion des conflits - Médiation	3	15	56	2	37	193	675	24
Habilitation électrique	5			10	40			80
Les responsabilités du chef d'établissement	12				48			
Regroupement par bassins	14	21	53		69	96	358	
Réunion personnel ressource	31	1	35	1	186	6	222	6
Éducation à la santé – à la sexualité		8	8			104	104	
Formation aux gestes et soins d'urgence : bases et monitorat	4	14	18	9	54	367	537	122
L'équilibre alimentaire au collège		13				169		
Les bases fondamentales dans les pratiques d'hygiène	88			180	426			883
Prévention de l'addictologie		7	2			91	26	
Psychologie de l'adolescent		11	2			144	24	
Regroupement des infirmiers scolaires		38		1		495		13
Regroupements des assistants sociaux		12				74		
Formations disciplinaires			682				9 942	
Formation transversale et didactique			39				708	
Langues vernaculaires	1		13		24		156	
Liaison école-collège			27				234	
Sensibilisation aux actions de coopération	1		14		6		90	
<b>TOTAUX</b>	<b>233</b>	<b>150</b>	<b>1 264</b>	<b>211</b>	<b>1 671</b>	<b>1 880</b>	<b>18 635</b>	<b>1 231</b>

On obtient un total général de **23 417** heures de formation organisées pour **1 858** stagiaires. Le contrôle des présences des stagiaires aux formations auxquels ils ont convoqués n'a pas été systématiquement enregistré. Quand l'information existe, on constate un taux d'absence d'environ 13%.

**Graphiques sur la répartition par type de stagiaire formé :  
en nombre de stagiaires convoqués et en nombre d'heures proposées**

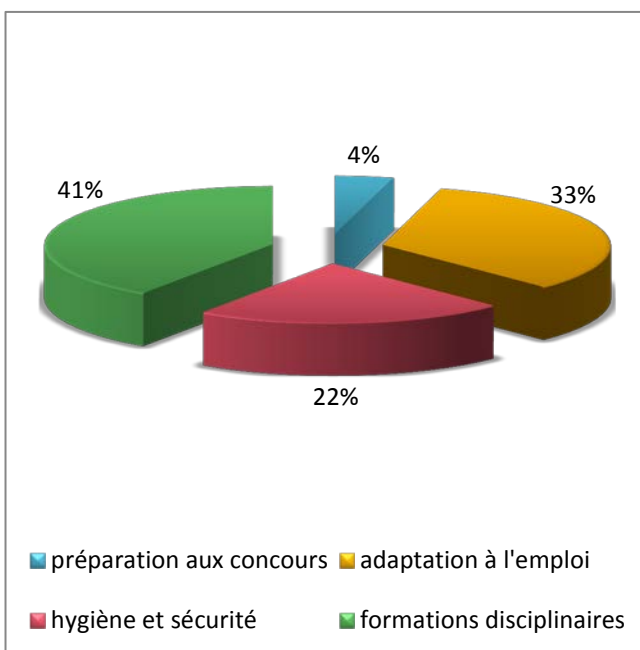


nombre de stagiaires

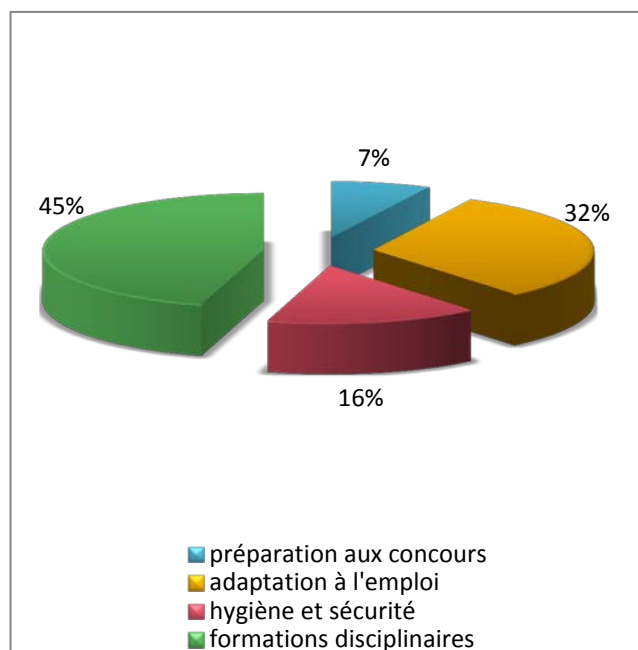


nombre d'heures

**Graphiques sur la répartition par type de formation :  
en nombre de stagiaires convoqués et en nombre d'heures proposées**



nombre de stagiaires



nombre d'heures

À ces formations il faut également ajouter quelques formations du personnel de surveillance et d'éducation, confiées à l'ACAF (association calédonienne pour l'animation et la formation).

En 2011, 177 stagiaires (sur 242 inscrits) ont ainsi reçu 6 195 heures de formation, par le biais de 13 modules de formation de 35 heures chacun. Certains modules ont pu être délocalisés en province nord.

## 13 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

Au cours de l'année 2011, la division du personnel a été mobilisée pour organiser les élections des représentants des personnels aux instances paritaires locales des agrégés, certifiés, professeurs de lycée professionnel (PLP), professeurs d'éducation physique et sportive (EPS) et au comité technique spécial (CTS), soit 5 élections concomitantes.

S'agissant des instances paritaires locales des agrégés, certifiés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive, sur les 1074 électeurs concernés, 454 agents ont voté, soit un taux de participation moyen de 42,27 %.

S'agissant du CTS, les élections ont permis la désignation de 2 représentants de la FSU, 2 représentants de l'UNSA et 2 représentants de la Fédération des fonctionnaires.

Au cours de l'année 2011, les instances du vice-rectorat se sont réunies de la manière suivante :

- **Pour les maîtres auxiliaires** : 5 groupes de travail (GT)
- **Pour les enseignants** : 18 commissions administratives paritaires locales (CAPL) et formations paritaires mixtes (FPM), 11 GT, 2 groupes de travail paritaires pour les objectifs et les moyens (GTPOM)
- **Pour les personnels IATOSS** : 4 CAPL, 7 GT, 3 groupes consultatifs paritaires (GCP)
- **Pour les COP/CPE et personnels de direction** : 1 GT, 2 groupes consultatifs paritaires (GCP)

## **Titre III : L'enseignement privé**



**14 - Emplois et personnels**

**15 - Rémunérations**

**16 - Conditions de travail**

**17 - Conditions d'hygiène et de sécurité**

**18 - Formations**

**19 - Relations professionnelles**

**20 - Actions culturelles et sociales**



## 14- EMPLOIS ET PERSONNELS

### 14.1 – L'effectif - Présentation générale

#### 14.1.1 – Les emplois inscrits au budget - Le plafond d'emplois

Dans le cas de l'enseignement privé, la dotation se fait sous forme d'attribution d'un volume horaire global, pour le premier et le second degré.

Elle couvre :

- les moyens permanents,
- les remplacements,
- les heures spécifiques.

La répartition en emplois est effectuée par la division de l'enseignement privé, selon les besoins et les heures relevant de chaque fonction et chaque corps.

Pour 2012, le volume global des moyens permanents attribué est de 29 572 heures second degré (hsd), contre 29 607 hsd en 2011 (-0,2 %).

(hsd : heures second degré, unité de mesure retenue pour ces dotations).

#### 14.1. 2 – Les effectifs 2012

##### 14.1.2.1. – Dans le premier degré

Tableau n°III-1. Personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2012

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2012	CHIFFRES 2011
	ASÉÉ	DDEC	FELP		
Animateurs	8	11	1	20	20
Directeurs	5	22		27	26
Enseignants	56	382	42	480	477
<b>TOTAL</b>	69	415	43	527	523

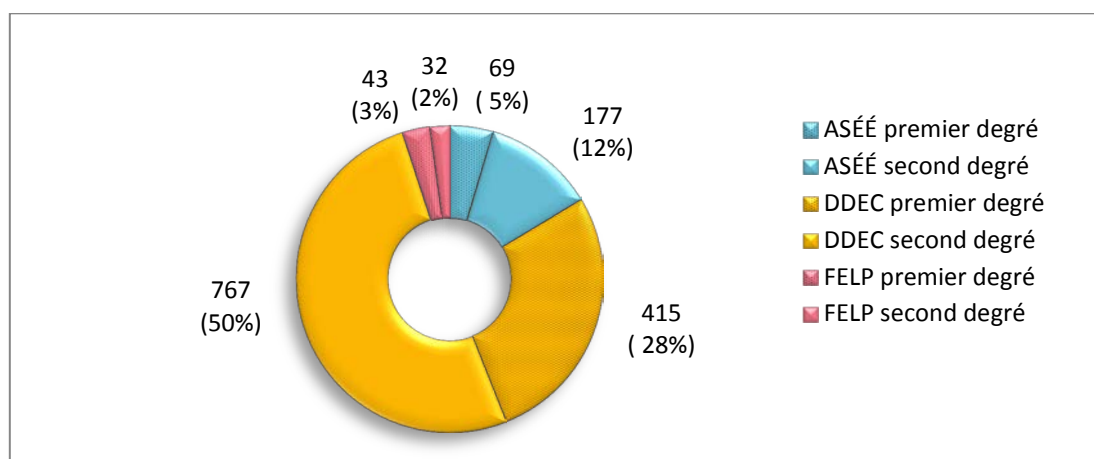
## 14.1.2.2. – Dans le second degré

Tableau n°III-2. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2012

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2012	CHIFFRES 2011	
	ASÉÉ	DDEC	FELP			
Chefs de travaux		7		7	10	
Documentalistes	8	18		26	31	
Enseignants	en établissements *	166	724	32	923	919
	animateurs	3	18		21	21
<b>TOTAL</b>	177	767	32	977	981	

\* Un enseignant intervenant à l'hôpital est ajouté au total des directions.

Graphique n° III-1. Personnels du premier et du second degré, par direction, rentrée scolaire 2012



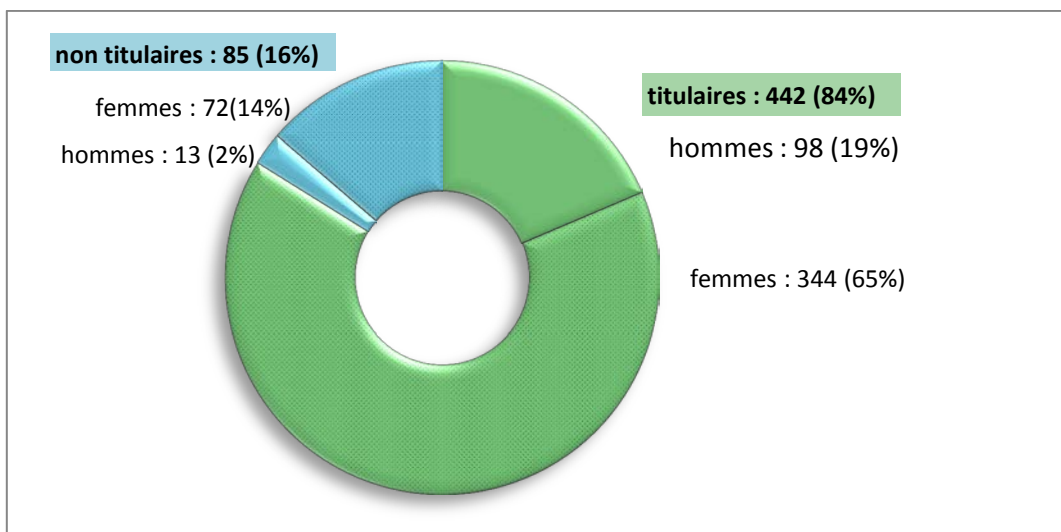
## 14.2 – La structure de l'effectif

## 14.2.1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire, par direction

Tableau n°III-3. Personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2012

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	25	41	66
	DDEC	64	278	342
	FELP	9	25	34
	<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>344</b>	<b>442</b>
Suppléants (à l'année)	ASÉÉ	1	2	3
	DDEC	9	64	73
	FELP	3	6	9
	<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>72</b>	<b>85</b>
<b>TOTAUX</b>		<b>111</b>	<b>416</b>	<b>527</b>

**Graphique n° III-2. Répartition par sexe et par statut du personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2012**

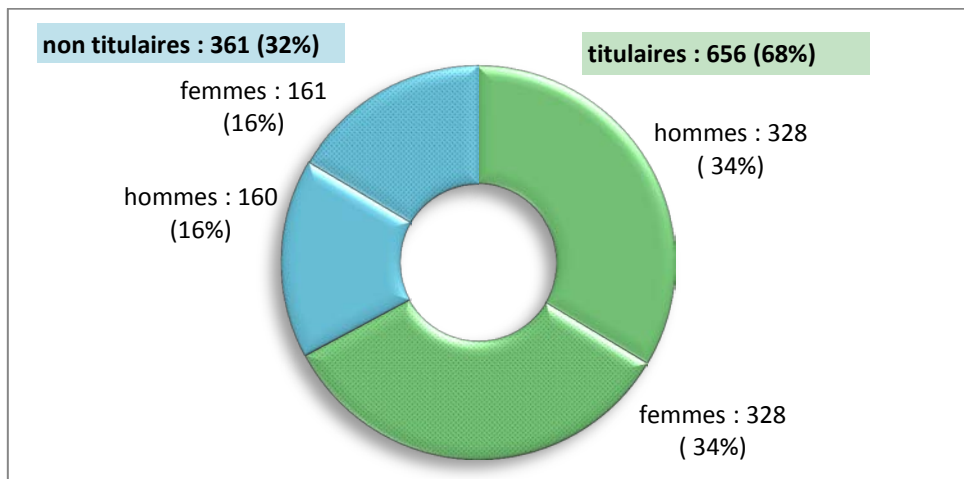


**Tableau n°III-4. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2012**

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	78	44	122
	DDEC	238	280	518
	FELP	12	4	16
	<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>328</b>	<b>656</b>
Contractuels (à l'année)	ASÉÉ	33	22	55
	DDEC	122	127	249
	FELP	4	12	16
	<b>TOTAL*</b>	<b>160</b>	<b>161</b>	<b>321</b>
<b>TOTAUX</b>		<b>488</b>	<b>489</b>	<b>977</b>

\* avec un MA affecté à l'hôpital, ne relevant d'aucune direction

**Graphique n° III-3. Répartition par sexe et par statut du personnel du second degré privé - Rentrée scolaire 2012**



## 14.2.2 - Répartition des effectifs par corps et par direction

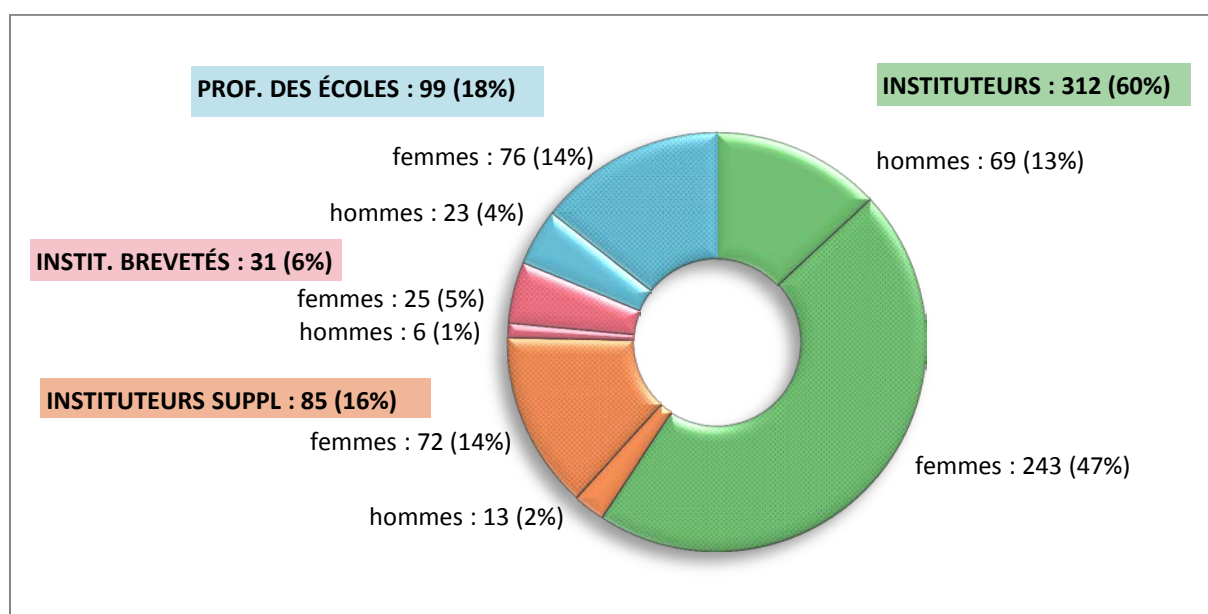
Tableau n° III-5. Personnel du premier degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2012

Premier degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Instituteurs brevetés	6	16	9	31
Instituteurs	45	247	20	312
Professeurs des écoles	15	79	5	99
Instituteurs suppléants	3	73	9	85
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>415</b>	<b>43</b>	<b>527</b>

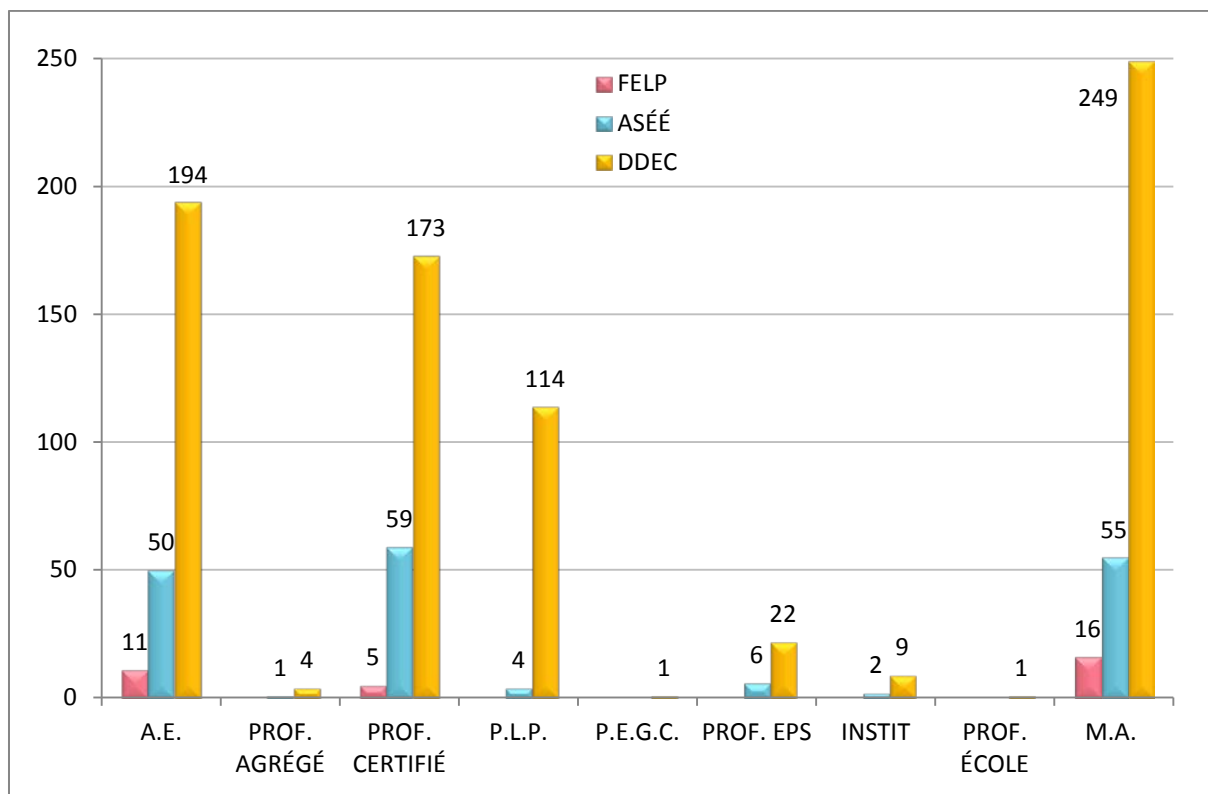
Tableau n° III-6. Personnel du second degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2012

Second degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Adjoints d'enseignement (AE)	50	194	11	255
Professeurs agrégés	1	4		5
Professeurs certifiés	59	173	5	237
Professeurs de lycée prof. (PLP)	4	114		118
Professeurs d'ens. gén. en collège (PEGC)		1		1
Professeurs d'EPS	6	22		28
Instituteurs	2	9		11
Professeurs des écoles		1		1
M.A. (dont 1 hors direction)	55	249	16	321
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>767</b>	<b>32</b>	<b>977</b>

Graphique n° III-4. Répartition par corps et par sexe des enseignants du premier degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2012)

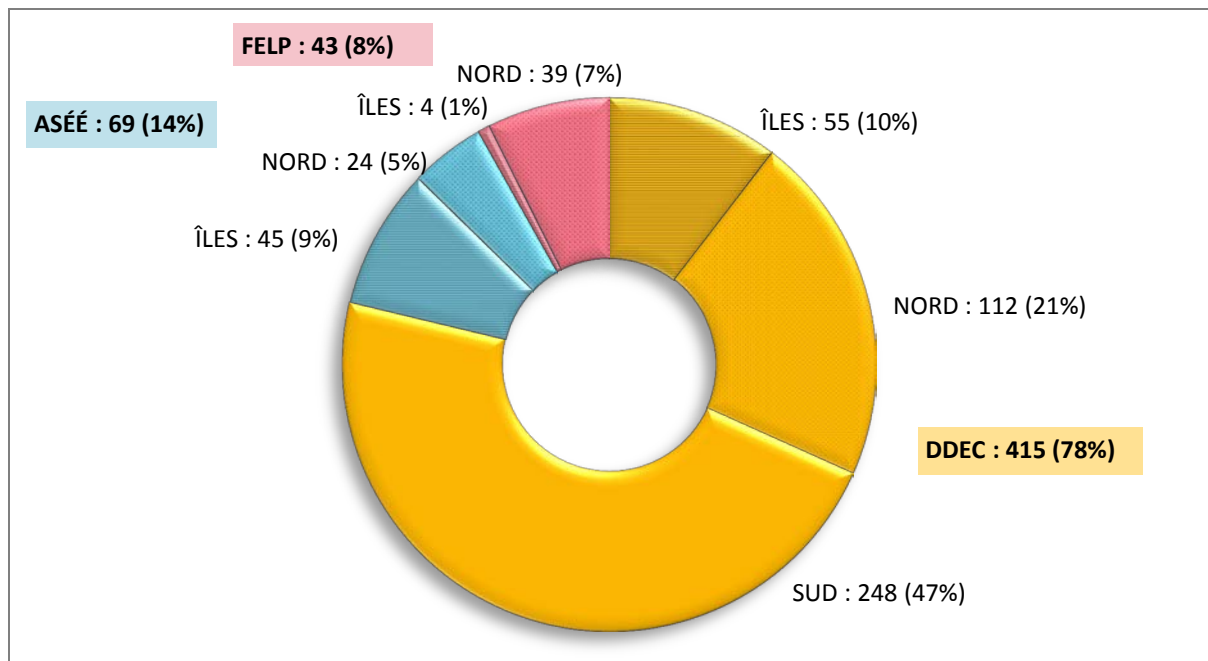


Graphique n° III-5. Répartition par corps et par sexe des enseignants du second degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2012)

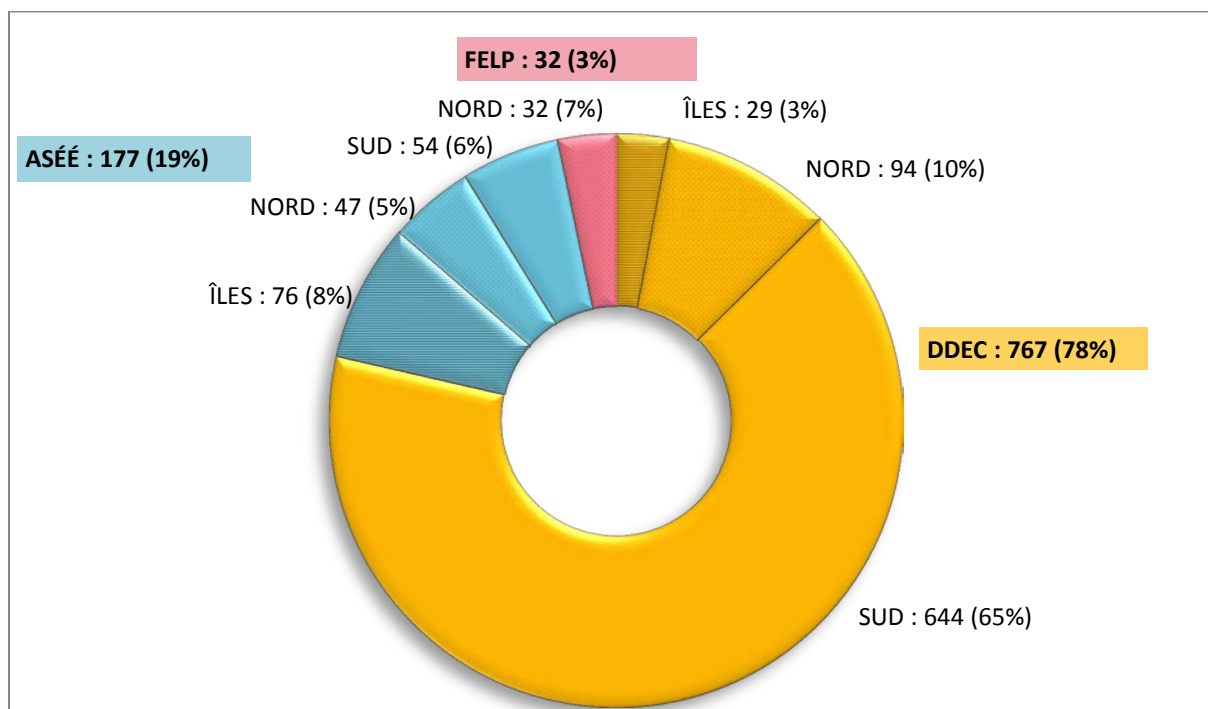


### 14.2. 3- Répartition des effectifs par province

Graphique n° III-6. Personnel du premier degré par direction et par province - rentrée scolaire 2012

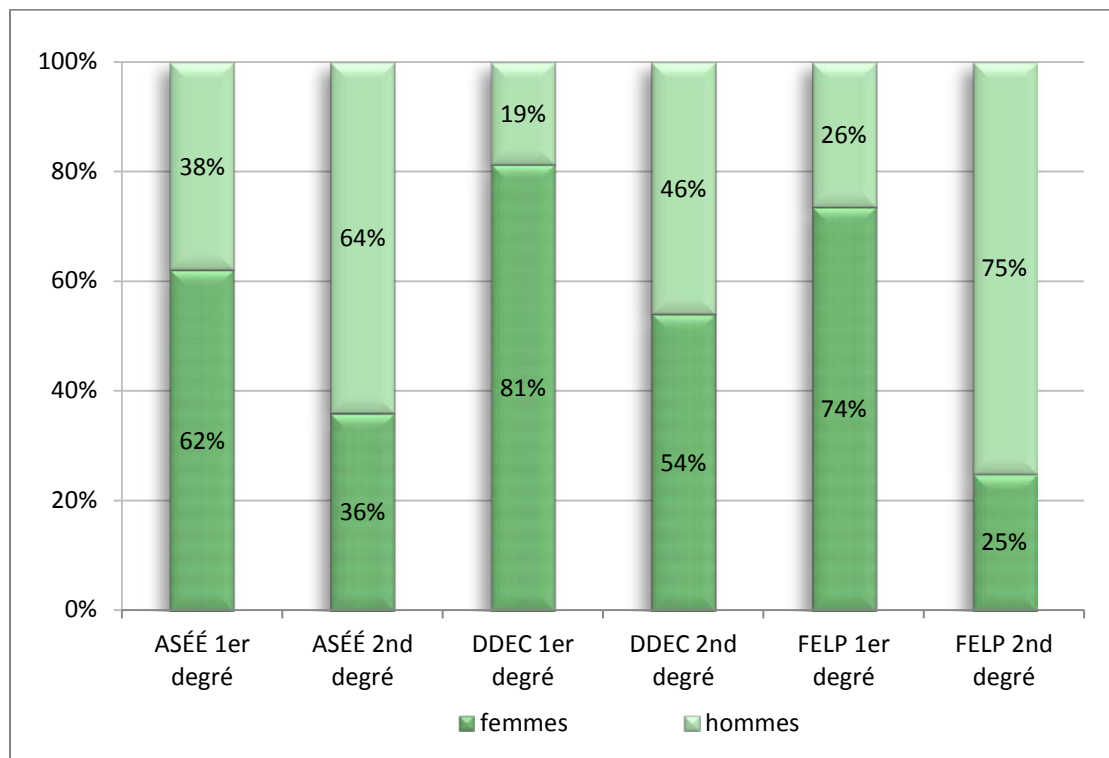


Graphique n° III-7. Personnel du second degré par direction et par province - rentrée scolaire 2012

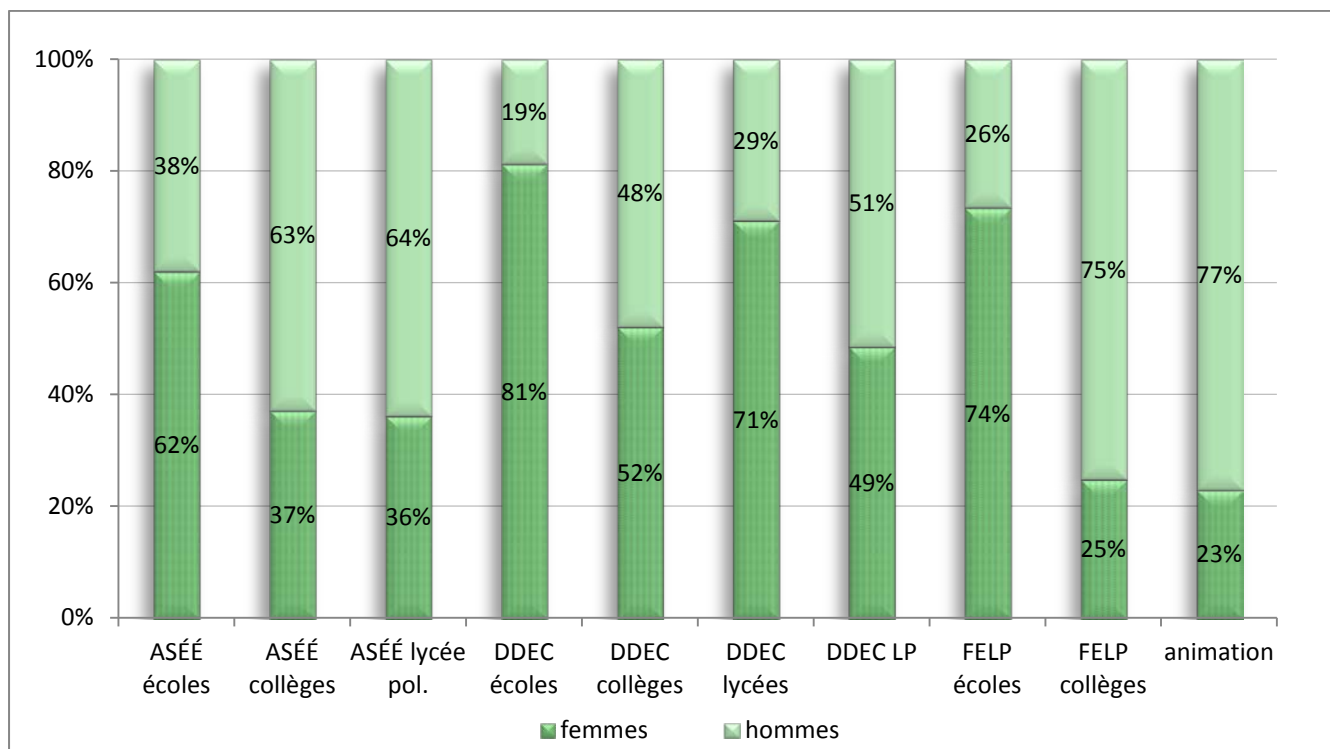


### 14.2.5 - Répartition des effectifs titulaires Femmes / Hommes

Graphique n° III-8. Personnel titulaire des premier et second degré privés par direction et par sexe - Rentrée scolaire 2012



Graphique n° III-9. Personnel titulaire des premier et second degré privés  
par type d'établissement et par sexe - Rentrée scolaire 2012



### 14.3 – Le déroulement de carrière

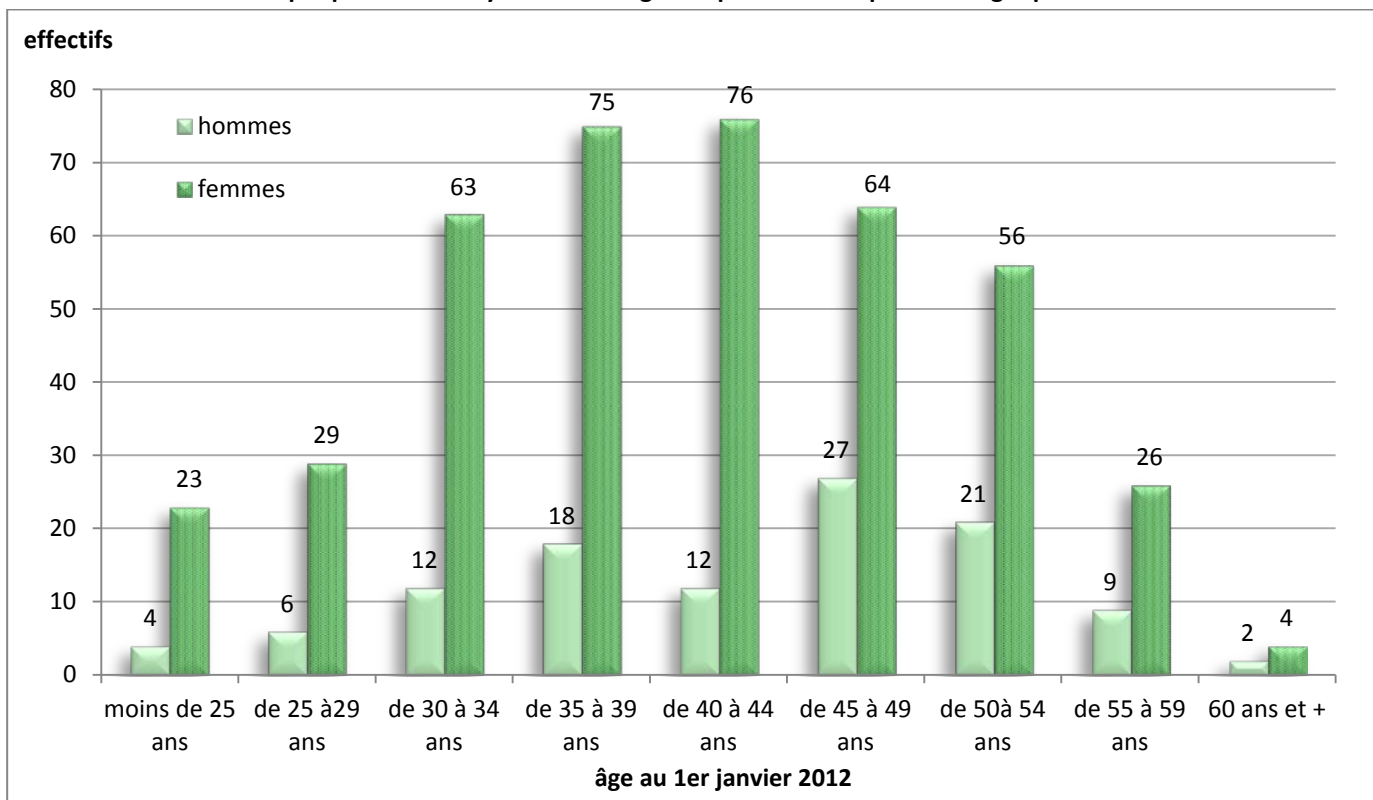
Les commissions consultatives se réunissent afin de faire des propositions de promotions aux instances académiques ou nationales.

En 2011, 2 stagiaires ont réussi un concours : l'un a rejoint une académie métropolitaine et l'autre a démissionné.

En 2012, les lauréats ont été au nombre de 10.

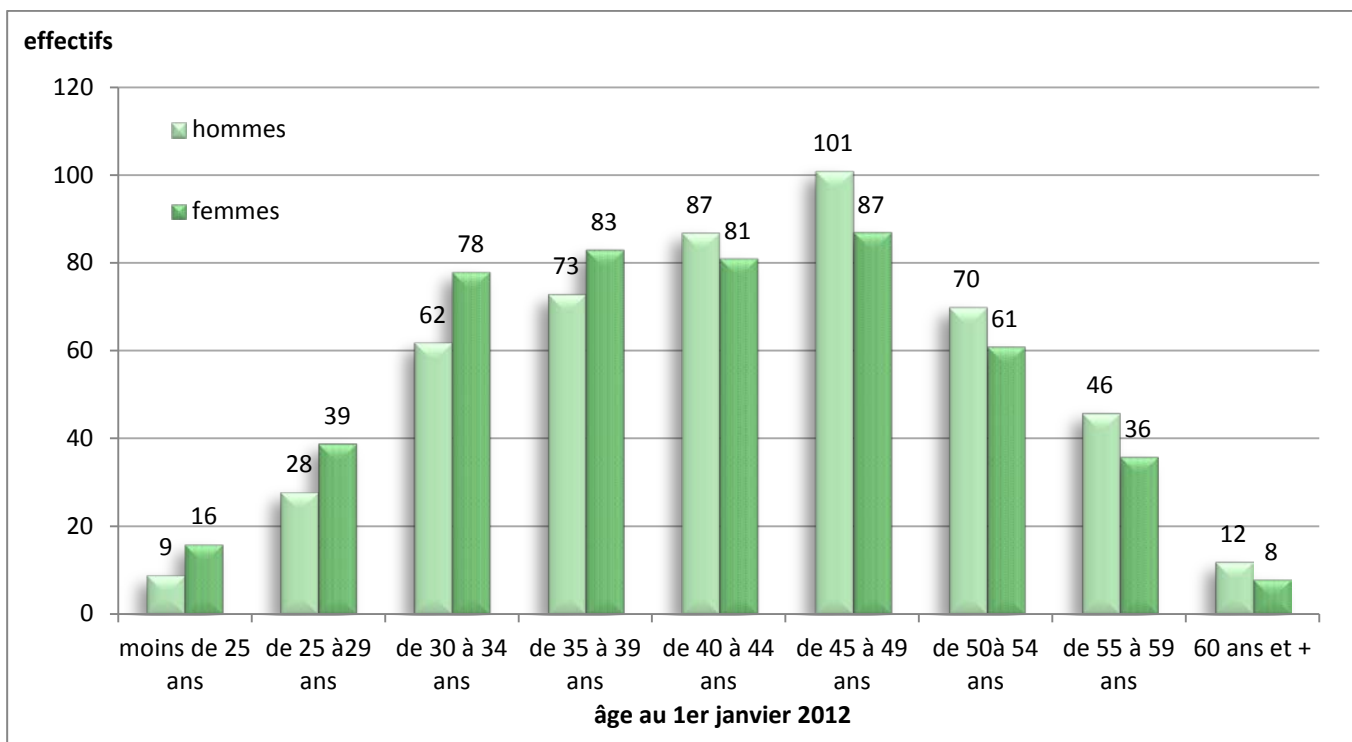
### 14.4 – L'approche démographique

Graphique n° III-10. Pyramide des âges du personnel du premier degré privé



23% du personnel du premier degré privé a plus de 50 ans ; 26% a moins de 35 ans.

Graphique n° III-11. Pyramide des âges du personnel du second degré privé



24% du personnel du second degré privé a plus de 50 ans ; la même proportion a moins de 35 ans.



## 15– RÉMUNÉRATIONS

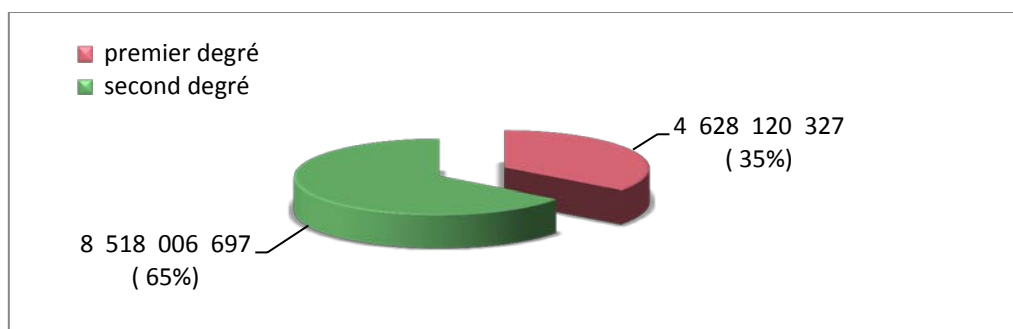
Rappel des sommes attribuées par le ministère pour le programme 139 enseignement privé (voir tableau n°I-10) :

**Tableau n° III-7. Budget alloué par le ministère pour les rémunérations des enseignants de l'enseignement privé**

Année 2011	Programme 139 (enseignement privé)
Montant en euros	110 342 000
Montant en F.CFP	13 167 303 103

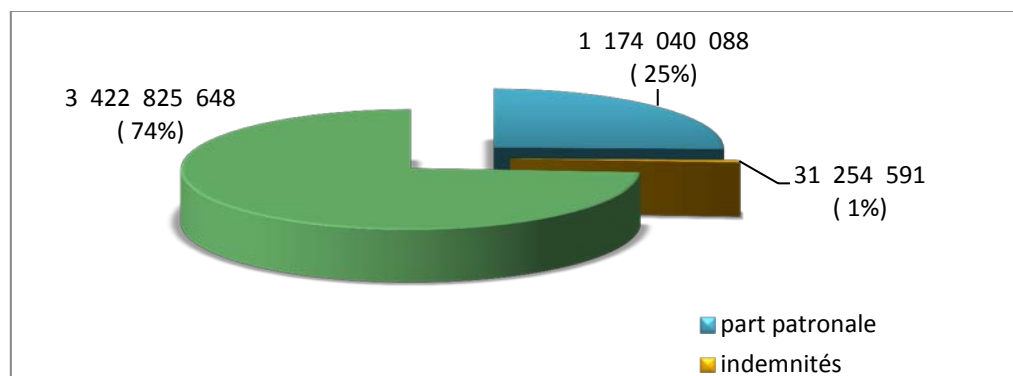
### 15.1 - La masse salariale

**Graphique n° III-12. Répartition de la masse salariale par degré d'enseignement (en F. CFP et en %)**

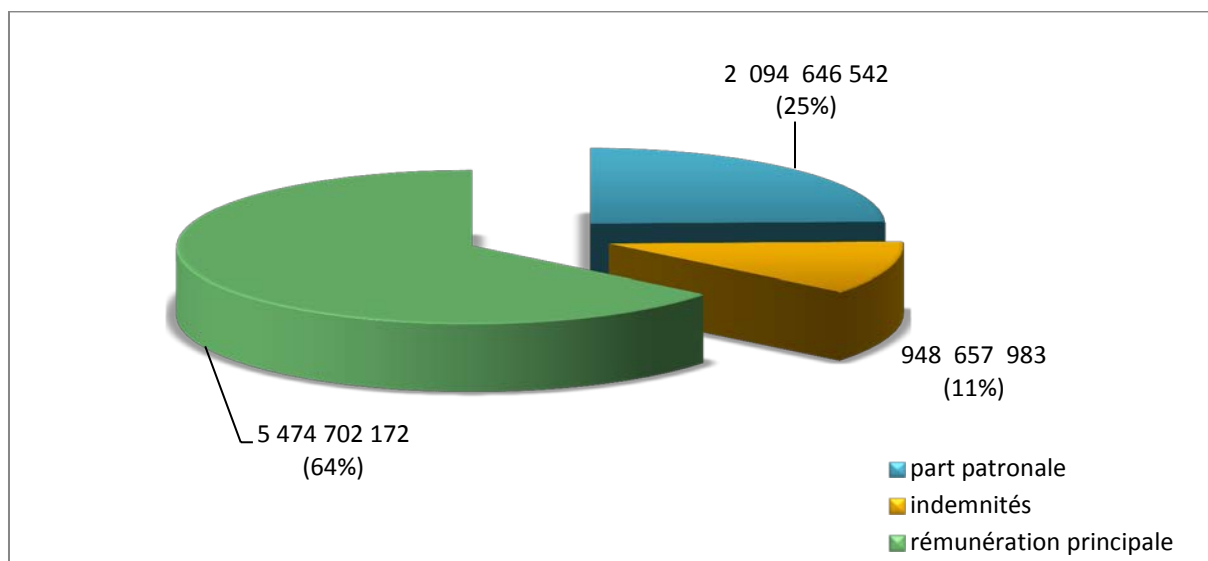


La masse salariale comprend la rémunération principale, la part patronale et les primes et indemnités diverses.

**Graphique n° III-13. Composition de la masse salariale du premier degré (en F. CFP et en %)**



Graphique n° III-14. Composition de la masse salariale du second degré (en F. CFP et en %)



## 15.2 – La rémunération principale

La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou "traitement de base" et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et d'une bonification indiciaire.

Le traitement indiciaire dépend de l'indice nouveau majoré (INM) détenu par l'agent.

L'indice nouveau majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

Tableau n°III-8. Situation indiciaire moyenne par catégorie de personnels, direction et sexe - Données 2012

enseignants du premier degré	ASÉÉ			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Instituteurs brevetés	398	368	<b>383</b>	398	382	<b>390</b>	376	370	<b>373</b>
Instituteurs	425	440	<b>430</b>	403	404	<b>403</b>	460	421	<b>434</b>
Professeurs des écoles	507	493	<b>500</b>	520	516	<b>518</b>	513	466	<b>481</b>

Tableau n° III-9. Situation indiciaire moyenne par corps, direction et sexe - Données 2012

enseignants du second degré	ASÉE			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Adjointes d'enseignement	401	419	<b>410</b>	430	406	<b>418</b>	384	360	<b>376</b>
Professeurs des écoles classe normale	549	531	<b>540</b>	-	567	<b>567</b>	-	-	-
Professeurs agrégés et assimilés classe normale	-	635	<b>635</b>	752	728	<b>740</b>	-	-	-
Professeurs licenciés ou certifiés classe normale	504	522	<b>510</b>	548	497	<b>510</b>	531	549	<b>540</b>
Professeurs d'EPS classe normale	497	-	<b>497</b>	529	594	<b>562</b>	-	-	-
Professeurs de LP	554	554	<b>554</b>	504	559	<b>532</b>	-	-	-
Maîtres auxiliaires cat. II	347	336	<b>341</b>	336	339	<b>338</b>	336	342	<b>339</b>

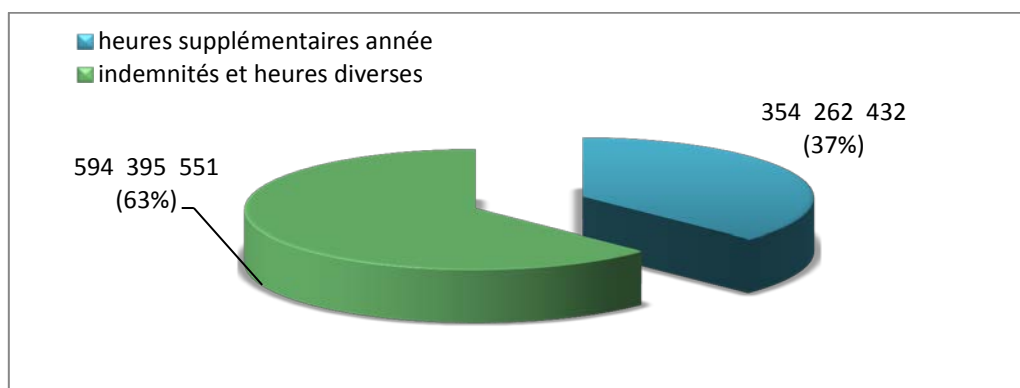
Le choix a été fait de faire apparaître l'indice moyen des maîtres auxiliaires de catégorie II qui sont les plus nombreux.

### 15.3 – Les primes

Dans le premier degré privé, les primes et indemnités sont marginales (maîtres spécialisés...).

Dans le second degré privé, les primes sont réparties en deux catégories principales : les heures supplémentaires année (HSA) et les indemnités et heures diverses.

Graphique n° III-15. Composition des primes dans le second degré privé (en F. CFP et en %)



## 16- CONDITIONS DE TRAVAIL

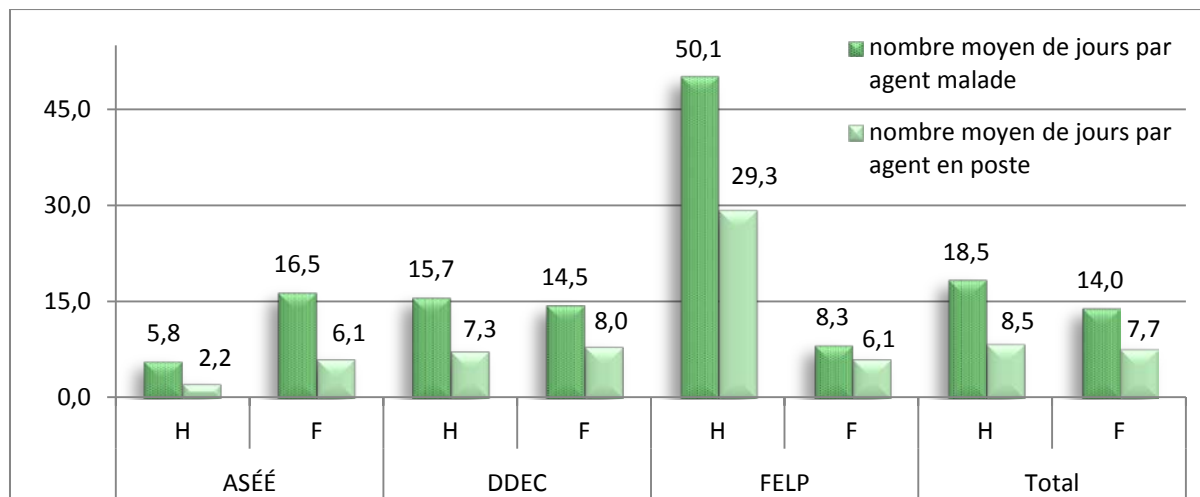
### 16.1 Les congés en 2011

#### 16.1.1. Les congés de maladie

Tableau n°III-10. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel du premier degré privé

		nombre de jours déposés (sur 2011)			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	congé de maladie ordinaire	58	264	322	10	16	26
	congé longue maladie	-	-	-	-	-	-
	congé longue durée	-	-	-	-	-	-
DDEC	congé de maladie ordinaire	534	2 745	3 279	34	189	223
	congé longue maladie (+ 517 jours sur 2012)	285	2 097	2 382	2	10	12
	congé longue durée (+ 632 jours sur 2012)	303	2 229	2 532	2	9	11
FELP	congé de maladie ordinaire	351	190	541	7	23	30
	congé longue maladie	-	99	99	-	1	1
	congé longue durée	-	-	-	-	-	-
ensemble	congé de maladie ordinaire	943	3 199	4 142	51	228	279
	congé longue maladie (+ 517 jours sur 2012)	285	2 196	2 481	2	11	13
	congé longue durée (+ 632 jours sur 2012)	303	2 229	2 532	2	9	11

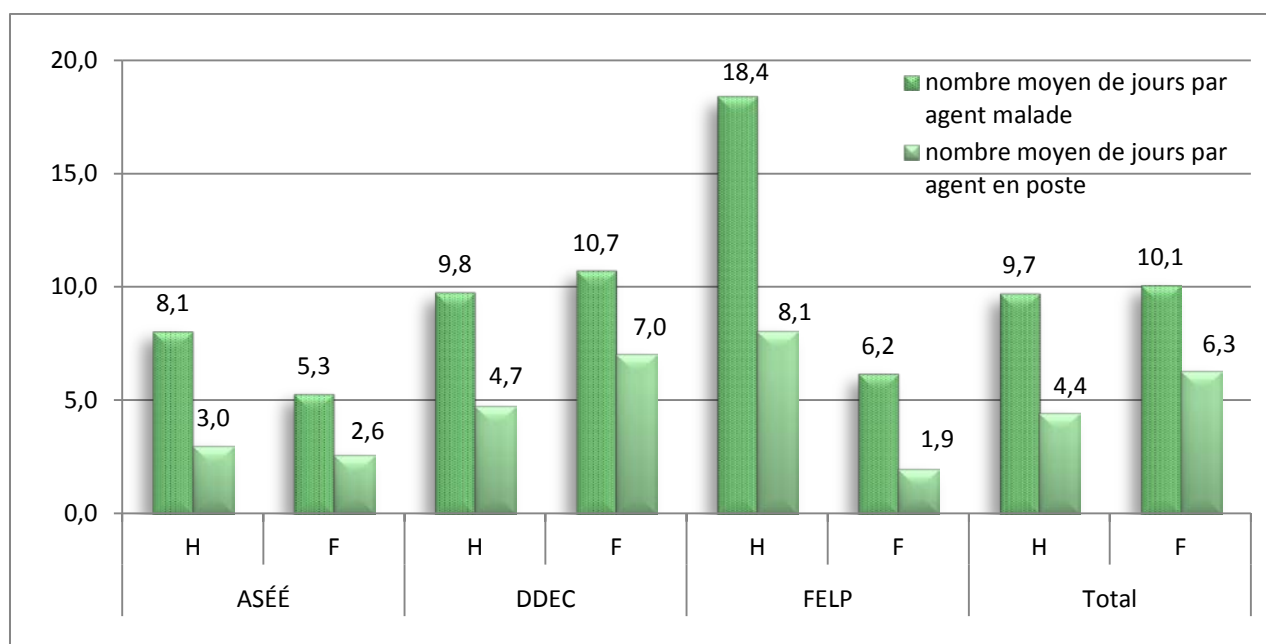
Graphique n°III-16. Moyennes relatives aux congés maladie dans le premier degré privé



**Tableau n°III-11. Recensement des congés maladie, longue maladie et longue durée déposés par le personnel du second degré privé**

		nombre de jours déposés (sur 2011)			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	congé de maladie ordinaire	331	170	<b>501</b>	41	32	<b>73</b>
	congé longue maladie (+ 10 jours sur 2012)	-	265	<b>265</b>	-	1	<b>1</b>
	congé longue durée (+ 101 jours sur 2012)	631	-	<b>631</b>	2	-	<b>2</b>
DDEC	congé de maladie ordinaire	1 703	2 859	<b>4 562</b>	174	266	<b>440</b>
	congé longue maladie (+ 668 jours sur 2012)	1 113	2 741	<b>3 854</b>	8	13	<b>21</b>
	congé longue durée (+ 401 jours sur 2012)	-	1 216	<b>1 216</b>	-	7	<b>7</b>
FELP	congé de maladie ordinaire	129	31	<b>160</b>	7	5	<b>12</b>
	congé longue maladie (+ 68 jours sur 2012)	465	-	<b>465</b>	3	-	<b>3</b>
	congé longue durée	-	-	-	-	-	-
ensemble	congé de maladie ordinaire	<b>2 163</b>	<b>3 060</b>	<b>5 223</b>	<b>222</b>	<b>303</b>	<b>525</b>
	congé longue maladie (+ 736 jours sur 2012)	<b>1 578</b>	<b>3 006</b>	<b>4 584</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
	congé longue durée (+ 502 jours sur 2012)	<b>631</b>	<b>1 216</b>	<b>1 847</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

**Graphique n°III-17. Moyennes relatives aux congés maladie dans le second degré privé**



### 16.1.2 Les congés maternité (y compris pathologique) et paternité en 2011

#### a. premier degré

En 2011, dix-sept enseignantes sont parties en congé maternité pour un total de 2 134 jours sur 2011 (et 545 jours sur 2012) ; quatre enseignants ont pris chacun 11 jours de congé paternité.

#### b. second degré

En 2011, dix-neuf enseignantes sont parties en congé maternité pour un total de 2 080 jours sur 2011 (et 272 jours sur 2012) ; six enseignants ont pris chacun 11 jours de congé paternité (sauf un qui n'a pris que 8 jours).

### 16.1.3 Les congés pour garde d'enfants malades

Tableau n° III-12

premier degré privé		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	ASÉÉ	2	8	10	1	3	4
	DDEC	2	109	111	2	37	39
	FELP	-	14	14	-	6	6
	<b>ensemble</b>	<b>4</b>	<b>131</b>	<b>135</b>	<b>3</b>	<b>46</b>	<b>49</b>

Tableau n° III-13

second degré privé		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	ASÉÉ	6	16	22	3	7	10
	DDEC	91	132	223	36	58	94
	FELP		11	11		3	3
	<b>ensemble</b>	<b>97</b>	<b>159</b>	<b>256</b>	<b>39</b>	<b>68</b>	<b>107</b>

## 16.1.4 Les autres autorisations d'absence

Tableau n° III-14

premier degré privé		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	autorisation d'absence diverse avec traitement	15	6	21	2	5	7
	autorisation d'absence diverse sans traitement	15	22	37	3	4	7
DDEC	autorisation d'absence diverse avec traitement	8	69	77	7	23	30
	autorisation d'absence diverse sans traitement	40	239	279	9	55	64
FELP	autorisation d'absence diverse avec traitement	5	17	22	1	10	11
	autorisation d'absence diverse sans traitement	9	68	77	2	14	16
ensemble	<b>autorisation d'absence diverse avec traitement</b>	<b>28</b>	<b>92</b>	<b>120</b>	<b>10</b>	<b>38</b>	<b>48</b>
	<b>autorisation d'absence diverse sans traitement</b>	<b>64</b>	<b>329</b>	<b>393</b>	<b>14</b>	<b>73</b>	<b>87</b>

Tableau n° III-15

second degré privé		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	autorisation d'absence diverse avec traitement	14	14	28	9	13	22
	autorisation d'absence diverse sans traitement	5	5	10	5	2	7
DDEC	autorisation d'absence diverse avec traitement	176	108	284	54	38	92
	autorisation d'absence diverse sans traitement	86	57	143	44	36	80
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	82	96	178	50	59	109
FELP	autorisation d'absence diverse avec traitement	5	3	8	3	2	5
	autorisation d'absence diverse sans traitement	2	5	7	1	4	5
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	2	2	4	1	1	2
ensemble	<b>autorisation d'absence diverse avec traitement</b>	<b>195</b>	<b>125</b>	<b>320</b>	<b>66</b>	<b>53</b>	<b>119</b>
	<b>autorisation d'absence diverse sans traitement</b>	<b>93</b>	<b>67</b>	<b>160</b>	<b>50</b>	<b>42</b>	<b>92</b>
	<b>absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury</b>	<b>84</b>	<b>98</b>	<b>182</b>	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>111</b>

## 16.1.5. Les congés administratifs

Tableau n° III-16

		nombre de jours déposés en 2011			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
premier degré	ASÉÉ (+108 jours sur 2012) moyenne : 48,3 jours par agent	29	8	37	2	1	3
	DDEC (+ 334 jours sur 2012) moyenne : 41,9 jours par agent	30	97	127	3	8	11
	FELP moyenne : 27 jours par agent	-	54	54	-	2	2
	<b>ensemble</b> <b>(+ 442 jours sur 2012)</b> <b>moyenne : 41,2 jours par agent</b>	<b>59</b>	<b>159</b>	<b>218</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
second degré	ASÉÉ (+ 318 jours sur 2012) moyenne : 39,2 jours par agent	69	83	152	7	5	12
	DDEC (+ 1 078 jours sur 2012) moyenne : 39 jours par agent	218	303	521	16	25	41
	FELP	-	-	-	-	-	-
	<b>ensemble</b> <b>(+ 1 396 jours sur 2012)</b> <b>moyenne : 39 jours par agent</b>	<b>287</b>	<b>386</b>	<b>673</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>53</b>



## 17- CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### 17.1- Les accidents de travail ou de service en 2011

Parmi le **personnel du premier degré**, un agent a déposé 17 jours de congés pour accident de travail ou de service.

Parmi le **personnel du second degré**, quinze agents ont déposé 564 jours de congés pour accident de travail ou de service.

La répartition par direction donne :

- ASÉÉ : 1 agent, 14 jours
- DDEC : 13 agents, 361 jours
- FELP : 1 agent, 189 jours

## 18 - FORMATIONS

### 18.1. Les congés pour formations

Les agents sont amenés à déposer du congé pour des formations organisées soit par le service de la formation continue du vice-rectorat, soit par l'APEP (association pour la promotion pédagogique et professionnelle des enseignements privés), ou pour se présenter à des concours organisés en métropole ou sur le territoire.

Tableaux n°III-17 et III-18. Congés pour formation, examen ou concours

personnel du premier degré		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	stage de formation continue	15	6	21	6	2	8
DDEC		116	287	403	9	34	43
FELP		29	120	149	8	28	36
<b>ensemble</b>		<b>160</b>	<b>413</b>	<b>573</b>	<b>23</b>	<b>64</b>	<b>87</b>
DDEC	candidat à un concours ou examen	3	18	21	2	3	5

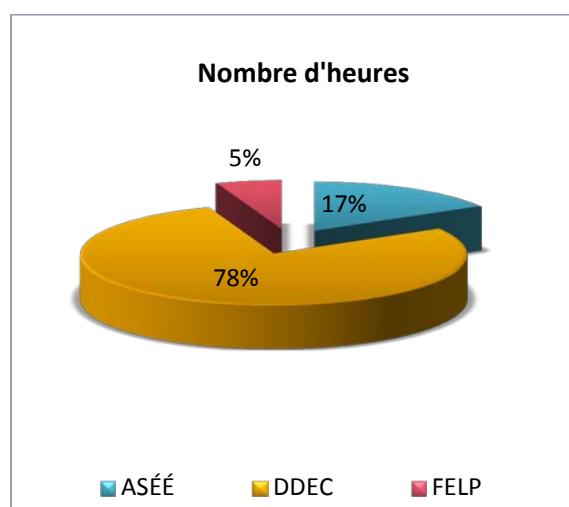
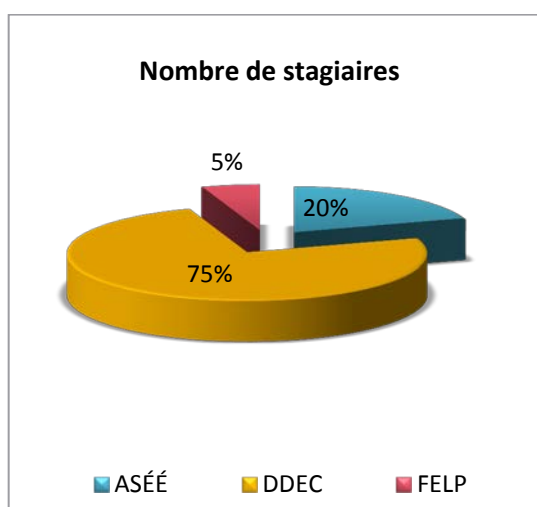
personnel du second degré		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	stage de formation continue	23	18	41	12	9	21
DDEC		374	309	683	119	87	206
FELP		8	31	39	8	10	18
<b>ensemble</b>		<b>405</b>	<b>358</b>	<b>763</b>	<b>139</b>	<b>106</b>	<b>245</b>
ASÉÉ	candidat à un concours ou examen (et préparation)		10	10		1	1
DDEC		111	24	135	15	3	18
FELP		4		4	1		1
<b>ensemble</b>		<b>115</b>	<b>34</b>	<b>149</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

## 18.2. Les formations organisées par le service de la formation continue du vice rectorat pour le personnel du second degré privé

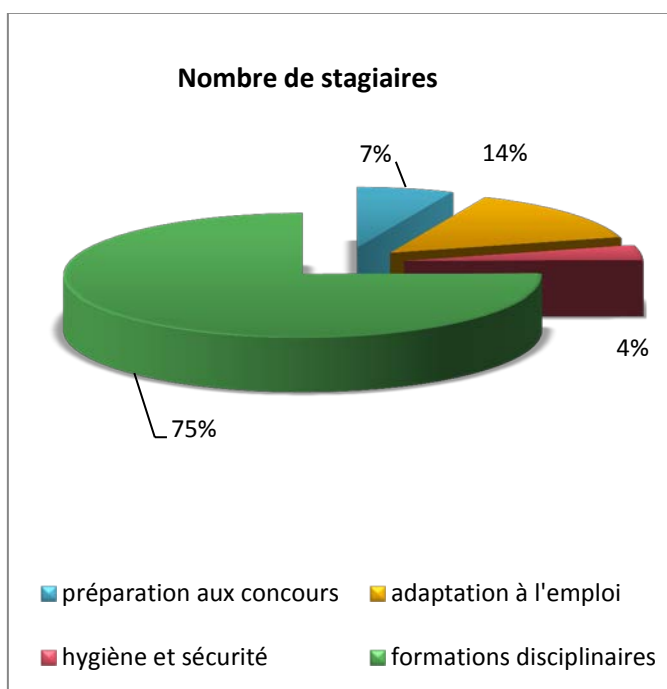
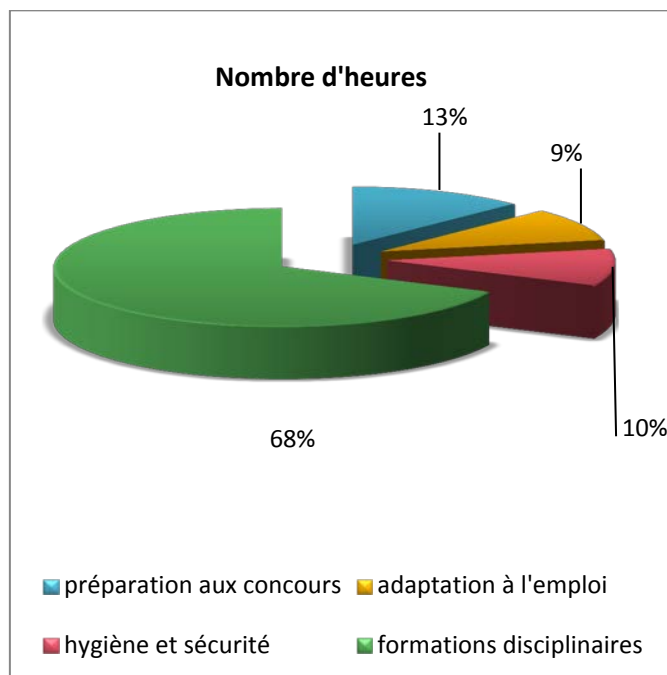
Tableau n° III-19. Répartition par domaines des formations organisées en 2011

	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre théorique d'heures de formation		
	ASÉÉ	DDEC	FELP	ASÉÉ	DDEC	FELP
action culturelle	2	5	-	30	42	-
documentation	4	34	2	21	225	36
formations disciplinaires	60	201	17	490	2 364	198
<i>dont langues vernaculaires</i>	1	1	-	12	12	-
formation transversale et didactique	2	5	-	36	96	-
adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés	2	5	-	22	55	-
éducation à la santé ou à la sexualité	-	-	1	-	-	26
prévention de l'addictologie	-	1	-	-	13	-
psychologie de l'adolescent	-	3	-	-	36	-
regroupement des infirmiers scolaires	-	5	-	-	52	-
secourisme du travail	1	4	-	90	258	-
préparation concours enseignants	5	20	-	89	502	-
<b>TOTAUX</b>	<b>76</b>	<b>283</b>	<b>20</b>	<b>778</b>	<b>3 643</b>	<b>260</b>

Graphiques III-18 et 19. Répartition entre directions du nombre de stagiaires convoqués et le nombre d'heures de formation proposées



Graphiques III-20 et 21. Répartition par type de formation, du nombre de stagiaires convoqués et du nombre d'heures de formation proposées



Pour 23% des formations, l'information quant à la présence des stagiaires convoqués n'est pas disponible *a posteriori*. Ce point sera amélioré pour la prochaine version du bilan social.

Pour les formations pour lesquelles cette donnée est disponible, on enregistre un taux de présence de 65%.

### 18.3. Les formations organisées par l'Association pour la promotion pédagogique et professionnelle des enseignements privés (APEP)

**Tableau n° III-20**

	Nombre de stagiaires		
	ASÉÉ	DDEC	FELP
<b>Formations communes aux trois directions:</b>			
Formation continue des MAF (maître accompagnateur de formation)	2	24	3
Formation des remplaçants cycle 3		15	1
Formation des remplaçants du 1 <sup>er</sup> degré		20	
Préparation concours ENEP (école normale de l'enseignement privé)		44	4
<b>Formations spécifiques, de perfectionnement</b>			
Groupe de réflexion sur les enfants en difficulté	9		
La pastorale		39	
Entrée dans le métier 2010-2011		17	
Entrée dans le métier 2011-2012		14	
Soutien des élèves		13	
L'enseignement de l'histoire des arts	4	13	1
Mathématiques			25
Éveil biblique			27
Socle commun			15
Préparation concours ENEP			4

### 18.4. Les formations financées par l'APEP et organisées à l'extérieur (hors vice-rectorat également)

**Tableau n° III-21**

Organisme formateur	Formation	Commentaires
IFAP (institut de formation à l'administration publique)	passeport de compétences informatiques européen	10 stagiaires : 2 obtentions de PCIE complet, 1 niveau débutant. Pour les autres cursus à achever en 2012.
	formations pédagogiques TICE	7 formations organisées, suivies par des enseignants de la DDEC et de la FELP
UNC (université de la Nouvelle-Calédonie)	diplôme universitaire langues, civilisations et apprentissages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1ère promotion : 21 candidats, 10 diplômés.</li> <li>• 2è promotion organisée en partenariat avec la province nord en novembre : 30 candidats (15 des 3 directions du privé, 15 de la province nord)</li> </ul>