

Bilan social 2013

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 **8 364** élèves scolarisés dans le premier degré privé sous-contrat et les **9 933** élèves du second degré privé sous-contrat, **23 381** 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^{er} janvier 2012 la création d'un service unique pour assurer la continuité du service public sans bouleverser la structure de gestion.

En élaborant ce 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 36

- 8 - Emplois et personnels
- 9 - Rémunérations
- 10 - Conditions de travail
- 11 - Formations
- 12 - Relations professionnelles

Titre III : L'enseignement privé

page 77

- 13 - Emplois et personnels
- 14 - Rémunérations
- 15 - Conditions de travail
- 16 - Formations

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'agréger 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 2013, 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 **182** emplois budgétaires, ou ETPA, et de **20** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **201**.

Tableau n° I-1. Répartition par programme des supports du vice-rectorat (rentrée scolaire 2013)

		Dz et FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL		
PROGRAMMES	140	ETPA	1			7	8		
		BMP							
	141	ETPA	17	5	17	3	3	45	
		BMP		4	3		1	8	
	214	ETPA	124				2	126	
		BMP	10	1				11	
	230	ETPA	3					3	
		BMP	1					1	
	TOTAL	ETPA	145	5	17	3	12	182	201
		BMP	11	5	3			19	

• Dz = Dèzarnaulds ; 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 2013) DIVEET

Tableau n° I-2. Évolution du nombre de supports par rapport à 2012

	Dz	FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL	situation 2012
total ETPA	94	51	5	17	3	12	182	180
BMP	9	2	5	3			19	25,5
total général	103	53	10	20	3	12	201	205,5

L'augmentation du nombre de supports entre 2012 et 2013 s'explique par la création d'un poste de médecin scolaire et d'un poste d'IEN-IO (inspecteur de l'éducation nationale chargé de l'orientation). Au 30 juin 2013, ces postes ne sont pas pourvus.

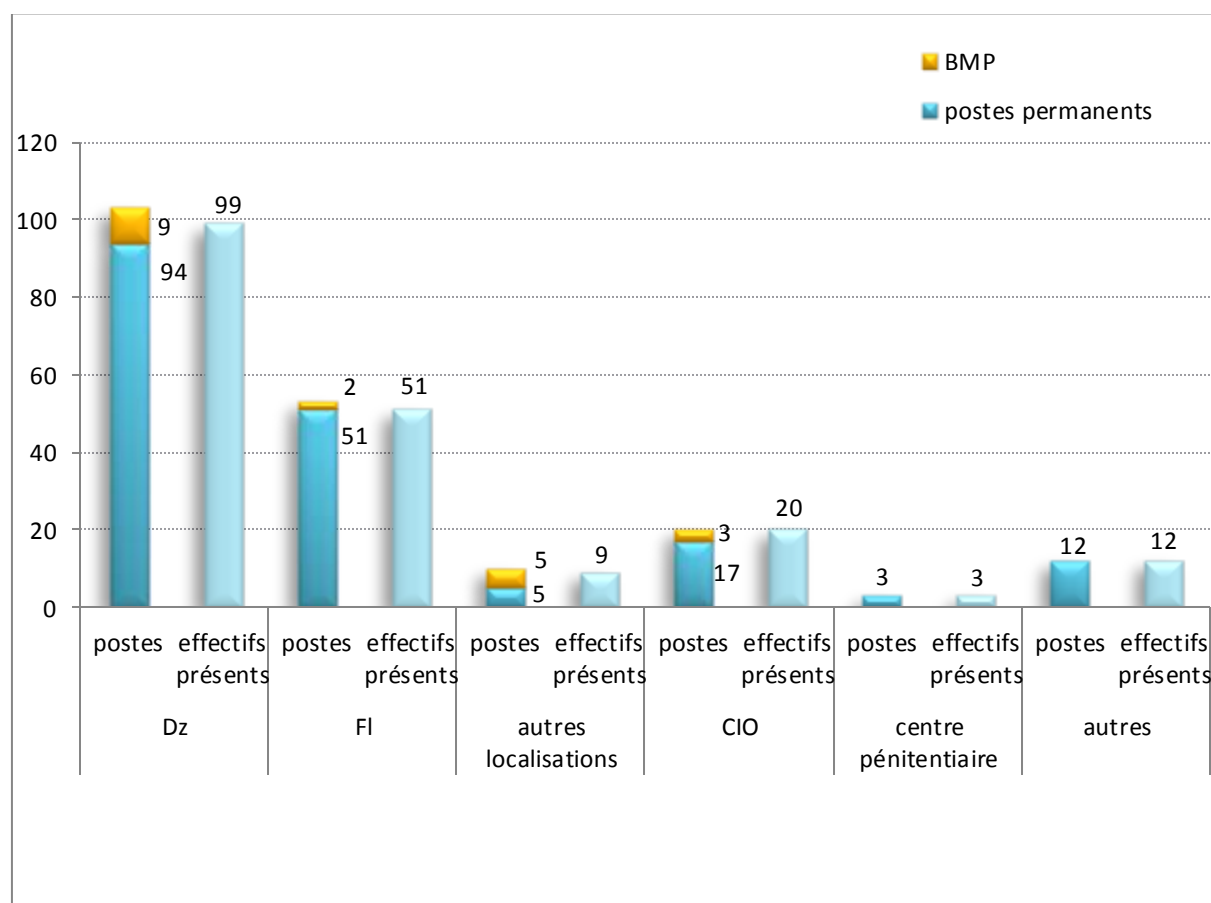
Le graphique ci-dessous reprend l'ensemble des supports (ETPA + BMP) et le nombre d'agents effectivement en poste au 30 juin 2013.

7 **postes** sont **vacants** à cette date : 4 à Dézarnaulds, 2 à Flize, et 1 dans les autres localisations.

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 2013)



1.2 – Les personnels

1.2.1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire

Le personnel permanent¹ du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie rémunéré par l'État comptabilise au 30 juin 2013 **182 agents : 175 en poste au vice-rectorat, 6 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 **19** au 30 juin 2013.

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 2013

	hommes	femmes	ensemble
Centre pénitentiaire	3		3
CIO	2	12	14
Dézarnaulds	28	51,7	79,7
Flize	16	28,3	44,3
Autres	9	6	15
TOTAL	58	98	156

Tableau n° I-4. Personnels contractuels au 30 juin 2013

	hommes	femmes	ensemble	sur postes permanents	sur BMP
Centre pénitentiaire					
CIO	1	5	6	3	3
Dézarnaulds	4	12	16	8	8
Flize	1	6	7	5	2
Autres		9	9	3	6
TOTAL	6	32	38	19	19

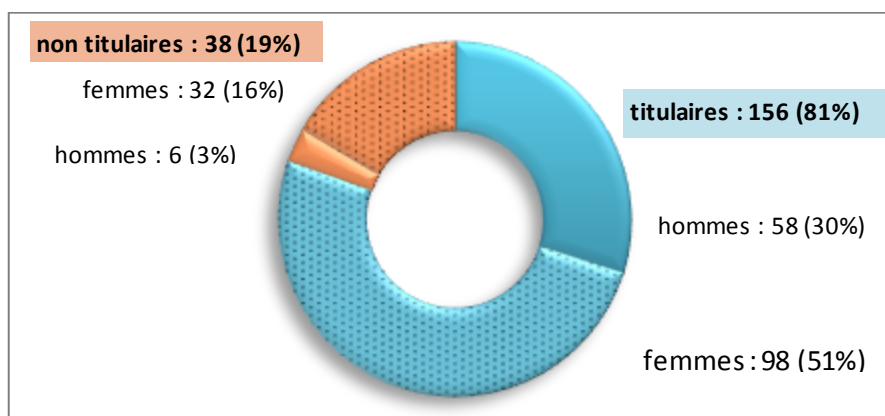
Remarque : Trois agents contractuels sont à mi-temps.

¹ 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
TOTAL	2	3	5	

Graphique n° I-2. Répartition entre titulaires et contractuels et par sexe des agents rémunérés par le budget du vice-rectorat (30 juin 2013)



Les agents contractuels du vice-rectorat sont recrutés par contrat établi sur le fondement de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Le bilan social ne retient pas dans ses effectifs les agents recrutés en vertu de cette même loi pour couvrir un besoin occasionnel, et comptabilise **19** 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

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	TOTAL
Centre pénitentiaire	3				3
CIO	6	1	7	3	17
Dézarnaulds	18,7	57	4	8	87,7
Flize	11,3	22	11	5	49,3
Autres	2	7	6	3	18
TOTAL	41	87	28	19	175

Dans ce tableau ne figurent pas les agents rémunérés sur d'autres budgets.

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

		cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	TOTAL
catégorie A	hommes	7	14	18	3	42
	femmes	10	10	10	7	37
	ensemble	17	24	28	10	79
catégorie B	hommes	2	12			14
	femmes	9	10		5	24
	ensemble	11	22		5	38
catégorie C	hommes	1	4			5
	femmes	12	37		4	53
	ensemble	13	41		4	58
Totaux	hommes	10	30	18	3	61
	femmes	31	57	10	16	114
	ensemble	41	87	28	19	175

Les effectifs du corps de l'État représentent, au 30 juin 2013, 73,7% de l'effectif total du personnel titulaire.

18% sont soumis à séjour (19% en 2012).

48% des personnels État de catégorie A (44% en 2012), ainsi que l'ensemble des personnels État de catégorie B et C ont le centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie (98% en 2012).

La proportion des femmes est majoritaire dans les catégories B et C (63% et 91%) mais pas en catégorie A (47%), chiffre néanmoins en légère progression par rapport à 2012.

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

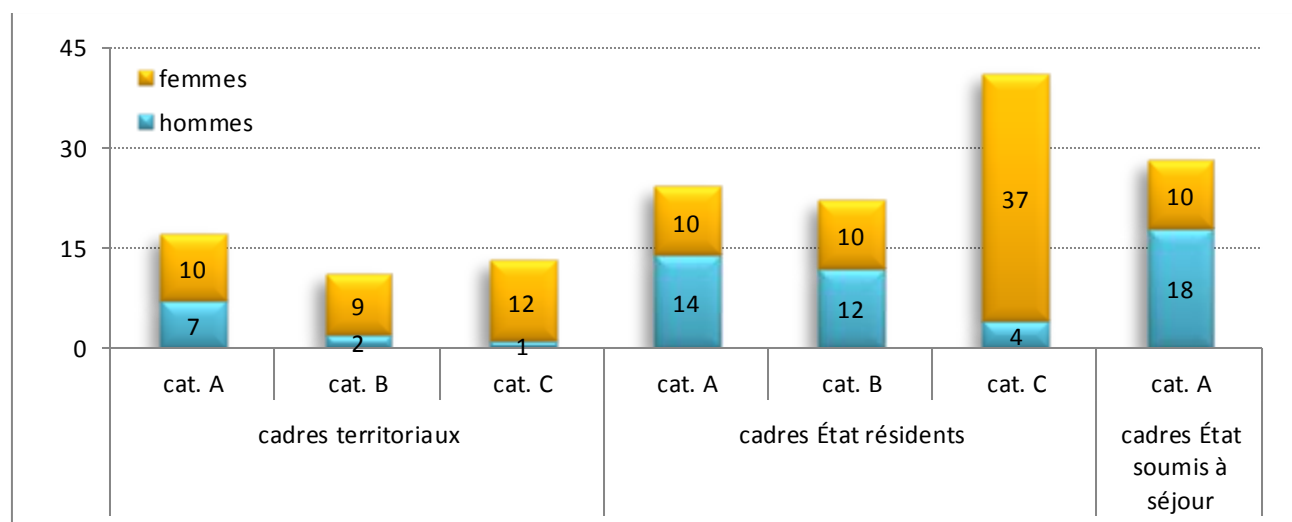


Tableau n° I-8. Agents rémunérés par le vice-rectorat, par corps ou grade, statut et sexe
(effectifs au 30 juin 2013)

		cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels	ensemble
VICE-RECTEUR	H			1		1
AENESR (SG)	H		1			
APAENES	H	1	2	1		4
	F		1	1		2
DAET/ PVS / DIR CIO	H			2		2
	f			1		1
IGE / IGR/ ASI	H		7	1		8
	F		2	1		3
ADAENES	F	3	1	1		5
SAENES	H	1	4			5
	F	7	6			13
TECHNICIENS	H	1	3			4
ADJAENES	H	1	4			5
	F	12	34			46
INSPECTEURS	H	1	3	9		13
	F		2	1		3
COP	H			1		1
	F	4	2	6		12
ENS	H	6	1	2		9
	F	5	2			7
ASS.SOC/INF.	F	2				2
ATEC	H		5			5
	F		4			4
CONTRACTUELS	H				3	3
	F				16	16
DIVERS	H					
	F					
TOTAL	H	11	30	17	3	61
	F	33	54	11	16	114
	ensemble	44	84	28	19	175

Ne sont pas comptabilisés les agents rémunérés par d'autres collectivités.

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

localisations	divisions ou services	titulaires			contractuels sur postes permanents		
		hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
centre pénitentiaire		3		3			
CIO		2	12	14		3	3
site de Dézarnaulds (Dz)	DEXCO	4	12	16		3	3
	DIVEET	1	4,7	5,7		1	1
	DLL	8	6	14	1		1
	DP	1	16	17		1	1
	D2RP	2	7	9			
	DSI	11	1	12	2		2
	PF	1	4	5			
	SFC	1	1	2			
site de Flize (FI)	ASH	2	3	5			
	CVS / SAIO	2	5	7		1	1
	DAAC / DAET / DAREIC	2	2	4			
	DEP	1	10	11		1	1
	INSPECTION	6	2	8			
	SG	2	3,3	5,3		3	3
	STATS	1	2	3			
	VR	1	1	2			
autres sites	1 ^{er} degré DENC	6	1	7			
	CADRES AVENIR		2	2			
	CFC /CNED / CREIPAC	2	2	4		1	1
	DAVA		1	1		1	1
	SELCK					1	1
	SPORT SCOLAIRE	1		1			
ENSEMBLE		58	98	156	3	16	19
Pour mémoire : sur autres budgets	CVS	1		1			
	DLL	1		1			
	SELCK	3		3			

La proportion des femmes est majoritaire sur pratiquement chaque site.

1.4 – Mouvements de personnels titulaires

	Catégorie A			Catégorie B		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Arrivées 2012	3	6	9	1 (poste NC)		1
<i>dont soumis à séjour</i>	2	5	7			
Départs 2012	8	3	11		1	1
<i>dont soumis à séjour</i>	5	2	7		1	1

Motifs des départs :

- retours en métropole ou changements d'académie : 5
- départs à la retraite : 5
- mutation en établissements : 1
- détachement : 1

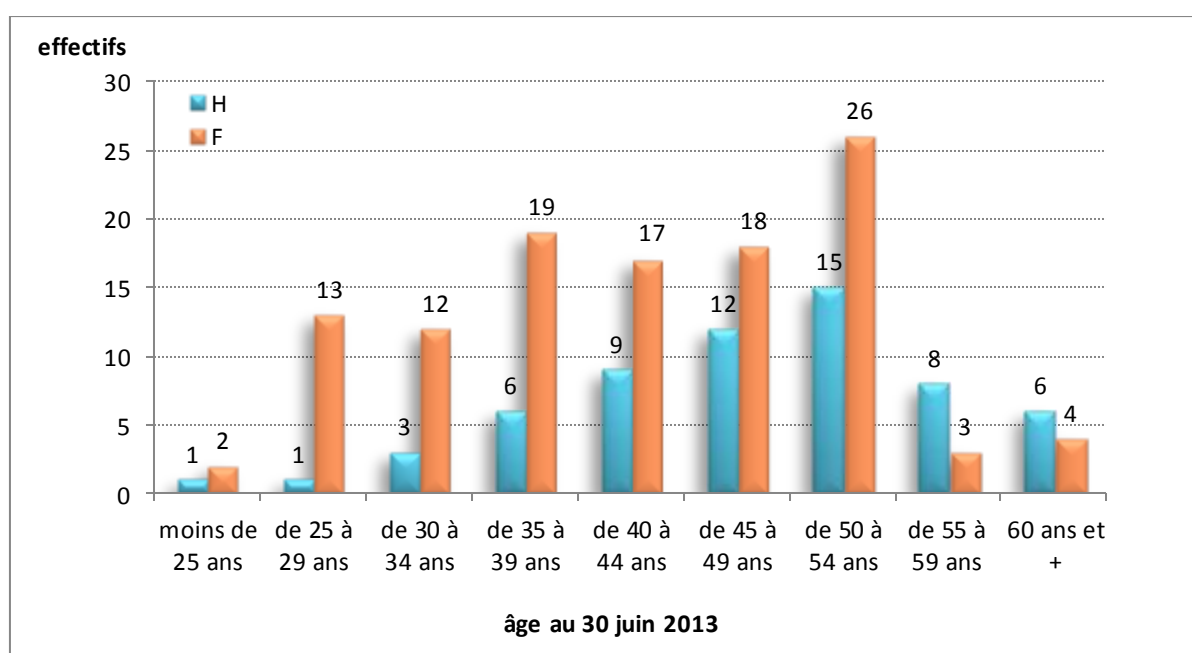
1.5 – Le déroulement de carrière

En 2013, il y a eu 8 réussites à des concours : 2 de catégorie B (1 cadre État, 1 cadre NC) et 6 de catégorie C (3 cadres État, 3 cadres NC).

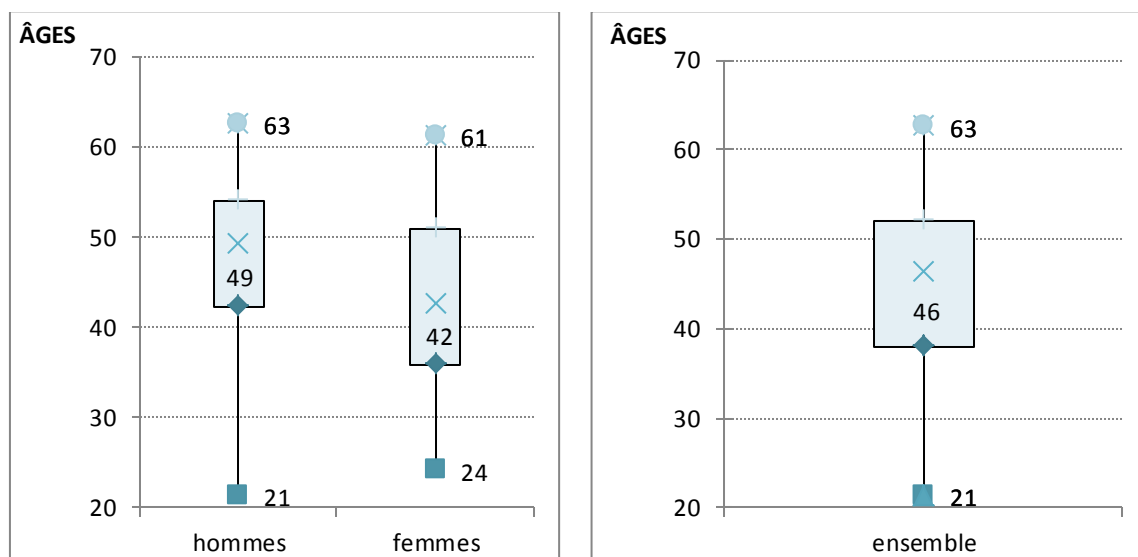
1.6 – L'approche démographique

La pyramide des âges représente la répartition par sexe et par âge de la population présente au vice-rectorat au 30 juin 2013 (hors établissements).

Graphique n° I-4. Pyramide des âges des 175 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

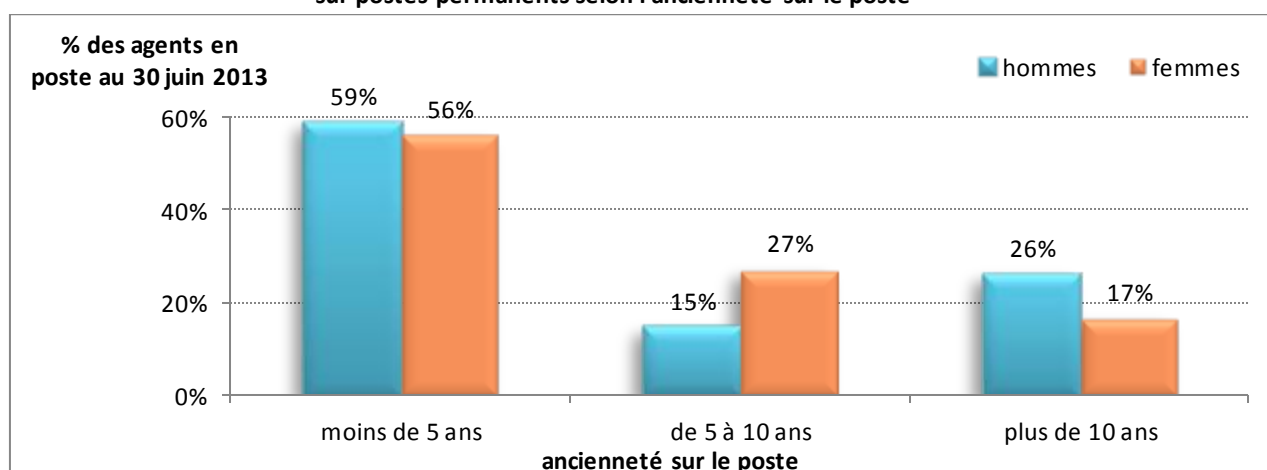


Le graphique n° I-5 montre que la population féminine du vice-rectorat est âgée de 24 à 61 ans et la population masculine de 21 à 63 ans, ce qui se retrouve dans le graphique n° I-6 et ses âges minimum et maximum.

L'âge médian² 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 2013. Il est de presque 43 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).

² 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.

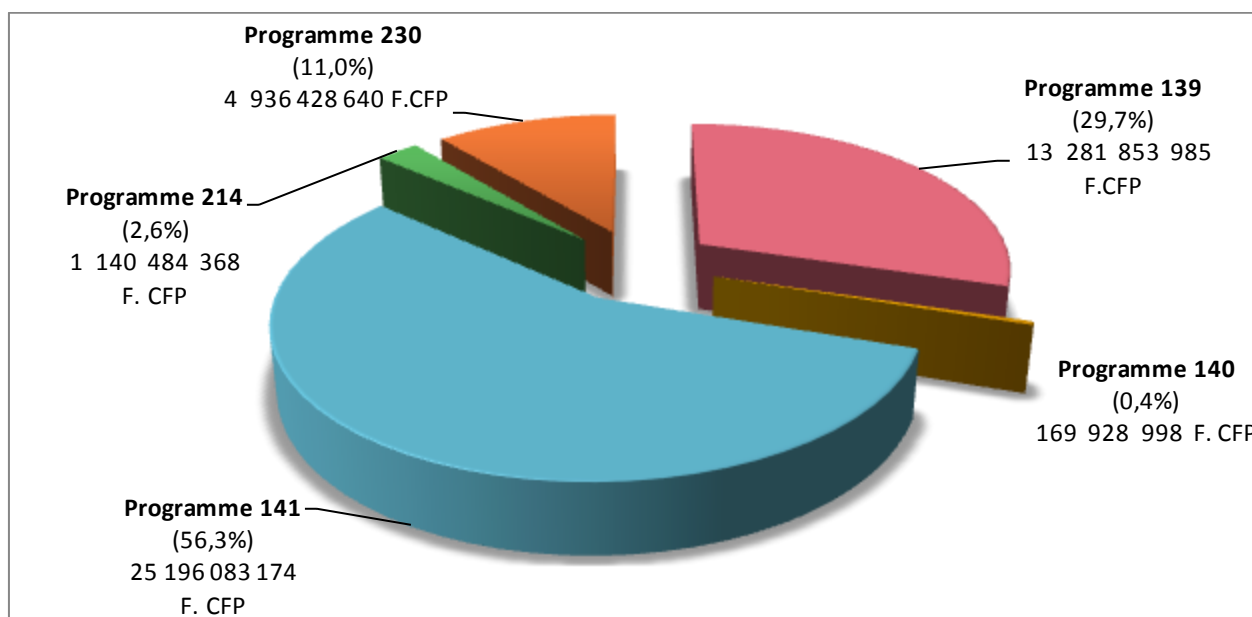
La masse salariale de l'ensemble des agents du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pris en charge sur le budget de l'État est de **44 698 632 578 F CFP ou 374 574 541 €**.

Elle comprend les rémunérations versées aux agents, et les charges et taxes sur salaires.

**Tableau n° I-10. Montants attribués au vice-rectorat en 2012
pour sa masse salariale, par programme**

Année 2012	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)	TOTAL
Montant en euros	111 301 936	1 424 005	211 143 177	9 557 259	41 367 272	374 793 649
Montant en F.CFP	13 281 853 985	169 928 998	25 196 083 174	1 140 484 368	4 936 428 640	44 734 779 165
Rappel montant 2011 (en F.CFP)	13 167 303 103	133 776 850	24 932 016 706	1 143 221 957	4 837 147 971	44 213 466 587

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 2012



La masse salariale globale a augmenté de 1,1% entre 2011 et 2012.

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 éventuelle de la valeur du point (pas en 2012), 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...).

Par note 2012-070 en date du 24 avril 2012, le vice-rectorat informait l'ensemble des établissements et divisions de l'application des dispositions de l'article 105 de la loi n° 2011-1977 2011 qui prévoient, à compter du 1er janvier 2012, le non versement de la rémunération au titre du premier jour de congés de maladie des agents publics civils et militaires.

Le Tribunal administratif de Nouméa saisi par des agents du cadre territorial, au motif de l'inapplicabilité des dispositions législatives susvisées aux fonctionnaires de statut territorial exerçant leurs fonctions sous l'autorité du Vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie, a statué pour un renvoi de la solution de cette question au conseil d'État.

Le conseil d'État en son avis n° 364447 du 15 mars 2013 a stipulé que ces fonctionnaires ne pouvaient se voir appliquer les dispositions de l'article 105 de la loi du 28 décembre 2011 de finances pour 2012.

Dans ces conditions, cette mesure qui ne s'applique qu'aux personnels du cadre État, a donné lieu, pour les agents du cadre territorial, au remboursement des jours de carence retirés sur la période d'octobre 2012 à mars 2013 avec effet rétroactif au 1er janvier 2012 pour un montant total de 18 530 515 F CFP (155 285,72 euros).

**Tableau n° I-11. Remboursement des jours de carence pour le personnel du cadre territorial
Paie de juin 2013**

	Programme 141	Programme 214	Programme 230	Totaux
Nombre de jours	731	25	502	1 258
Nombre d'agents	350	14	205	569
Montant F.CFP	12 873 172	362 514	5 294 829	18 530 515
Montant EURO	107 877,18	3 037,87	44 370,67	155 285,72

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.

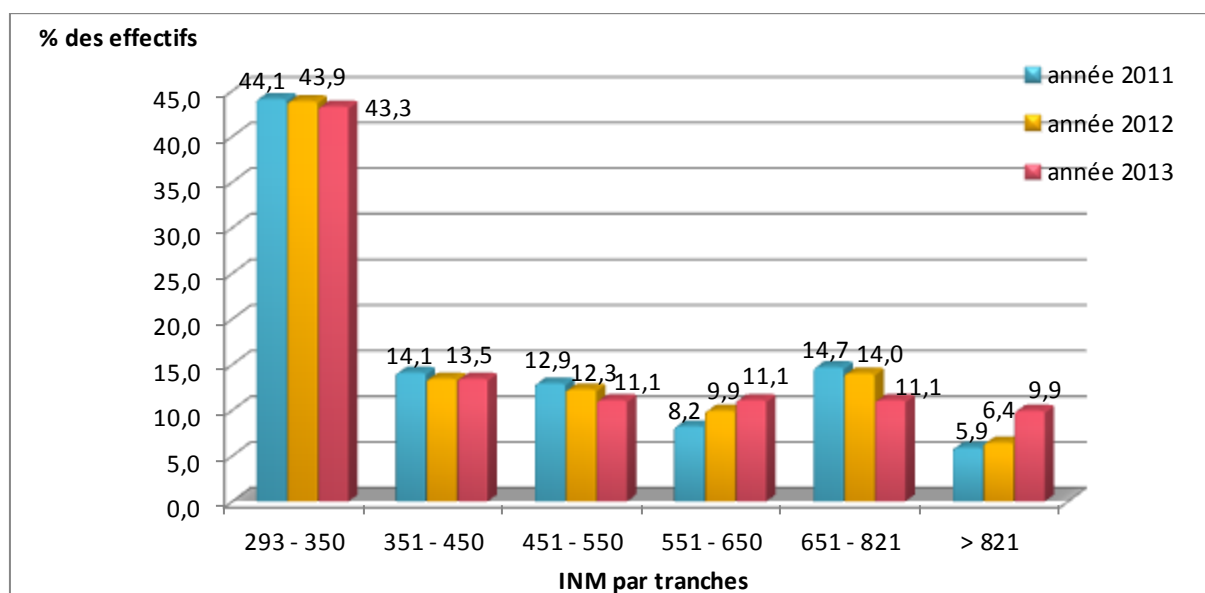
Au 30 juin 2013, l'indice nouveau majoré (INM) moyen est de 483.

Il était de 474 en 2012.

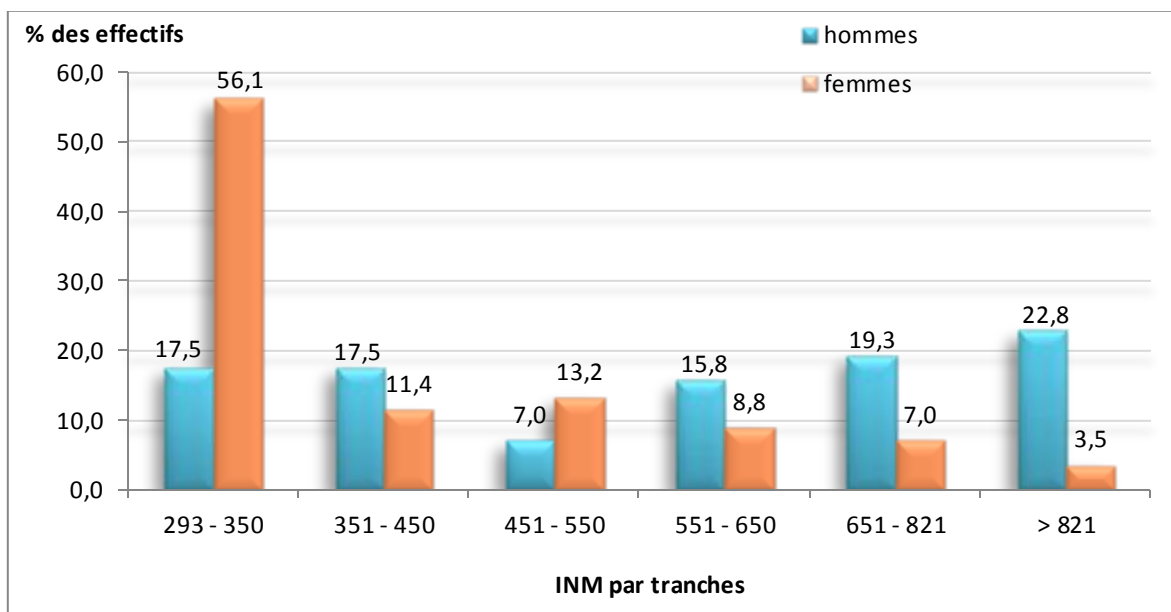
L'INM moyen 2013 de l'effectif féminin est de 421, il est de 607 pour les hommes.

L'INM médian est de 375 en 2013, contre 370 en 2012.

Graphique n° I-8. Évolution sur trois ans de la répartition des agents du vice-rectorat par tranches d'indices



Graphique n° I-9. Répartition des agents du vice-rectorat par tranches d'indices et par sexe, pour 2013



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 111 045 271 CFP ou 930 559,37 € en 2012.

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

En 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 2012 Programmes 140, 141 et 214	CFP	EUROS
Rémunération principale	468 515 212	3 926 157,48
Complément de rémunération	28 763 459	241 037,79
Rémunération accessoire	544 169 980	4 560 144,43
TOTAL	1 041 448 651	8 727 339,70

Graphique n° I-10. Composition de la rémunération des agents du vice-rectorat
(en pourcentage et en F. CFP)

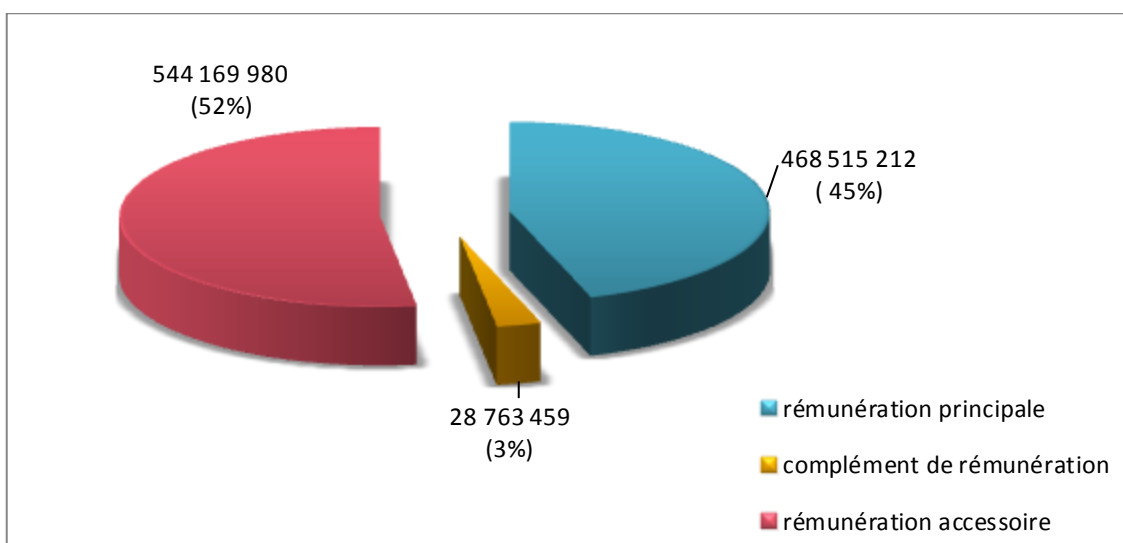
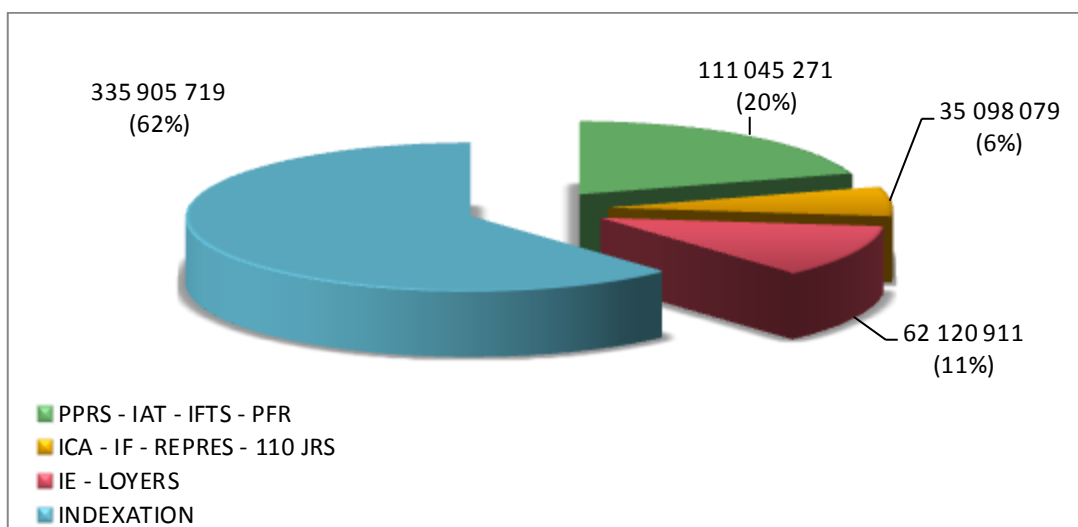


Tableau n° I-13. Détails de la rémunération accessoire des agents du vice-rectorat

ANNÉE 2012	CFP	EUROS
PPRS-IAT-IFTS-PFR	111 045 271	930 559,37
ICA-IF-REPRES-110JRS	35 098 079	294 121,91
IE-LOYERS	62 120 911	520 573,23
INDEXATIONS	335 905 719	2 814 889,92
TOTAL	544 169 980	4 560 144,43

Graphique n° I-11. 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 D'ÉLOIGNEMENT (EN EUROS)	2012
Programme 140	236 334,71
Programme 141	66 887,65
Programme 214	191 184,03
TOTAL	494 406,39

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)	2012	
Programme 140	2 928,97	soit : 11,19%
Programme 141	4 702,15	soit : 17,97%
Programme 214	18 535,72	soit : 70,84%
TOTAL	26 166,84	100,00%

3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1- Les congés en 2012

3.1.1. Les congés pour raisons de santé

Les congés pour raisons de santé englobent les congés de maladie et les congés pour accueil d'enfant.

3.1.1.1. Les congés de maladie

Les congés de maladie comprennent :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) ;
- les accidents du travail et congés pour maladie professionnelle

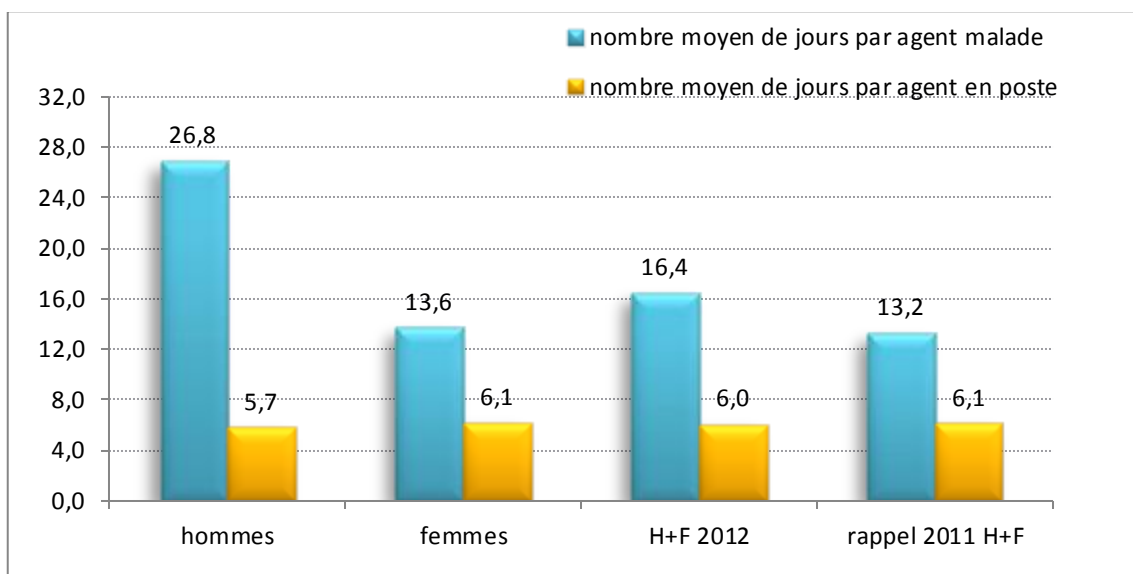
Précisions : les agents peuvent prendre plusieurs congés d'un même type. Dans les tableaux et graphiques à suivre, les durées correspondent aux totaux des durées des congés d'un même type sur l'année civile.

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

	nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	349	682	1 031	13	50	63
congé long (+ 45 jours sur 2013)	35	687	732	2	2	4
congé pour accident du travail (+ 51 jours sur 2013)	321		321	1		1

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-12. Moyennes relatives aux congés maladie



Après ce décompte global des jours de maladie, l'application différenciée du jour de carence (cf page 20) incite au décompte ci-dessous, par statut des agents cette fois :

Tableau n° I-17. Recensement des congés de maladie ordinaire déposés par les agents du vice-rectorat, selon leur statut

Congés de maladie ordinaire	nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés			moyenne par agent malade		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Agents du cadre territorial	17	215	232	2	16	18	8,5	13,4	12,9
Agents du cadre état soumis à séjour	21	40	61	2	3	5	10,5	13,3	12,2
Agents du cadre état résidents	309	363	672	8	24	32	38,6	15,1	21,0
Contractuels	2	64	66	1	7	8	2,0	9,1	8,3
Ensemble	349	682	1 031	13	50	63	26,8	13,6	16,4

Une étude réalisée en métropole montre une chute de 43% des arrêts maladie d'une journée entre 2011 et 2012 dans la fonction publique territoriale, suite à l'instauration de la journée de carence pour les fonctionnaires. Les arrêts de deux jours ont chuté de 18% et ceux de trois jours de 12,2%.

Pour cette comparaison entre 2011 et 2012, pour le personnel du vice-rectorat réparti par statut, on ne retient pas les durées cumulées sur l'année, mais la succession des congés maladie déposés :

Tableau n°I-18. Répartition des agents du vice-rectorat ayant pris un congé de maladie ordinaire au cours de l'année 2012, par statut

Congés de maladie ordinaire	Cadre territorial	Cadre état soumis à séjour	Cadre état résident	Contractuels	Ensemble
1 jour			6,3		4,2
De 2 à 3 jours	80,0		37,5	100,0	45,8
De 4 à 5 jours		50,0	18,8		16,7
Hommes De 6 à 15 jours	20,0		25,0		20,8
De 16 à 29 jours		50,0	6,3		8,3
30 jours et plus			6,3		4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 jour	13,8	33,3	15,2	16,7	15,6
De 2 à 3 jours	27,6		39,1	33,3	33,3
De 4 à 5 jours	34,5		19,6	16,7	23,3
Femmes De 6 à 15 jours	17,2		10,9	33,3	15,6
De 16 à 29 jours	3,4	66,7	8,7		7,8
30 jours et plus	3,4		6,5		4,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : * 13,8% des congés de maladie ordinaire déposés par des femmes relevant du cadre territorial ont duré un jour.

Tableau n°I-19. Répartition des agents du vice-rectorat ayant pris un congé de maladie ordinaire au cours de l'année 2011, par statut

Congés de maladie ordinaire	Cadre territorial	Cadre état soumis à séjour	Cadre état résident	Contractuels	Ensemble
1 jour	28,6		15,2		17,1
De 2 à 3 jours	28,6		57,6		51,2
De 4 à 5 jours			6,1		4,9
Hommes De 6 à 15 jours	28,6	100,0	21,2		24,4
De 16 à 29 jours	14,3				2,4
30 jours et plus					
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1 jour	23,7		22,7	35,7	23,2
De 2 à 3 jours	34,2	20,0	44,5	57,1	42,7
De 4 à 5 jours	21,1		18,0	7,1	17,3
Femmes De 6 à 15 jours	13,2	40,0	10,9		11,4
De 16 à 29 jours	7,9		3,1		3,8
30 jours et plus		40,0	0,8		1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3.1.1.2 Les congés pour accueil d'enfant

Les congés pour accueil d'enfant comprennent :

- les congés maternité, qui peuvent être complétés de congés pour grossesse pathologique ;
- les congés paternité;
- les congés d'adoption

En 2012, les congés maternité totalisent 820 jours ouvrés et concernent 7 agents.

Un congé maternité se poursuit début 2013, pour 108 jours supplémentaires.

Le nombre moyen de jours de congé déposé pour un congé maternité est de 133 jours.

Aucun jour pour congé de paternité n'a été déposé en 2012.

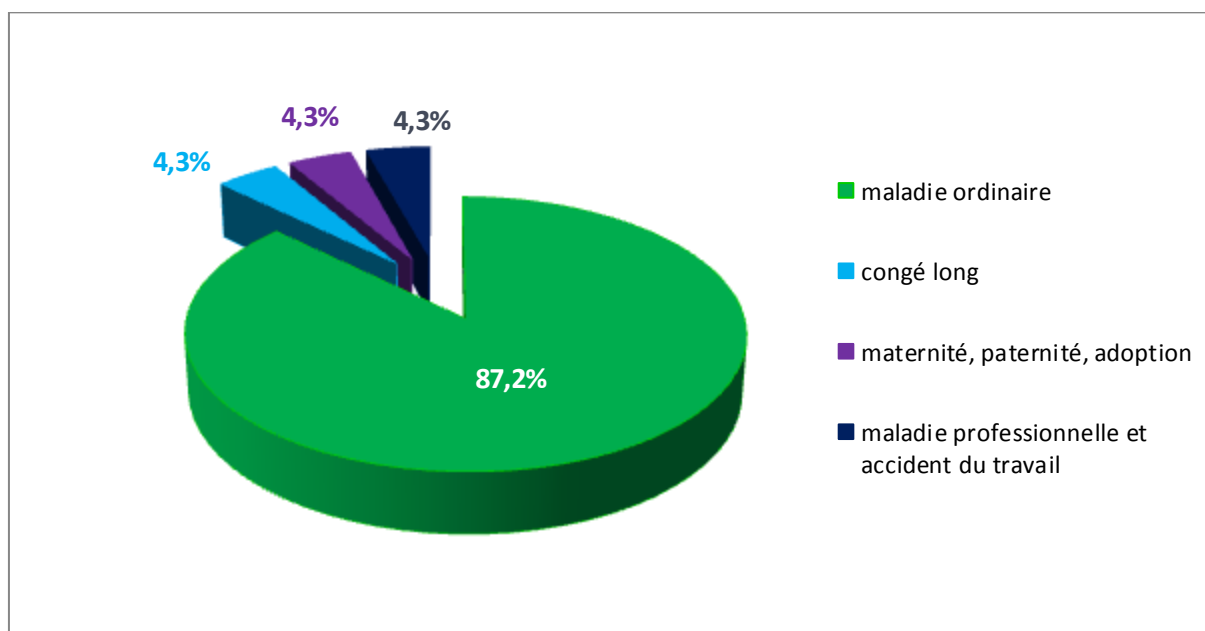
3.1.1.3. Éléments complémentaires sur les congés pour raisons de santé

Le nombre et la durée des congés varient fortement en fonction des motifs.

En 2012, parmi le personnel du vice-rectorat, plus de huit congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire ; ils représentent plus de 37% des jours d'arrêt.

Inversement, les congés longs, qui représentent moins de 5% des congés représentent plus de 24% des jours d'arrêt.

Graphique n° I-13. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé déposés par le personnel du vice-rectorat (année 2012)



Graphique n° I-14. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé déposés par le personnel du vice-rectorat (année 2012)

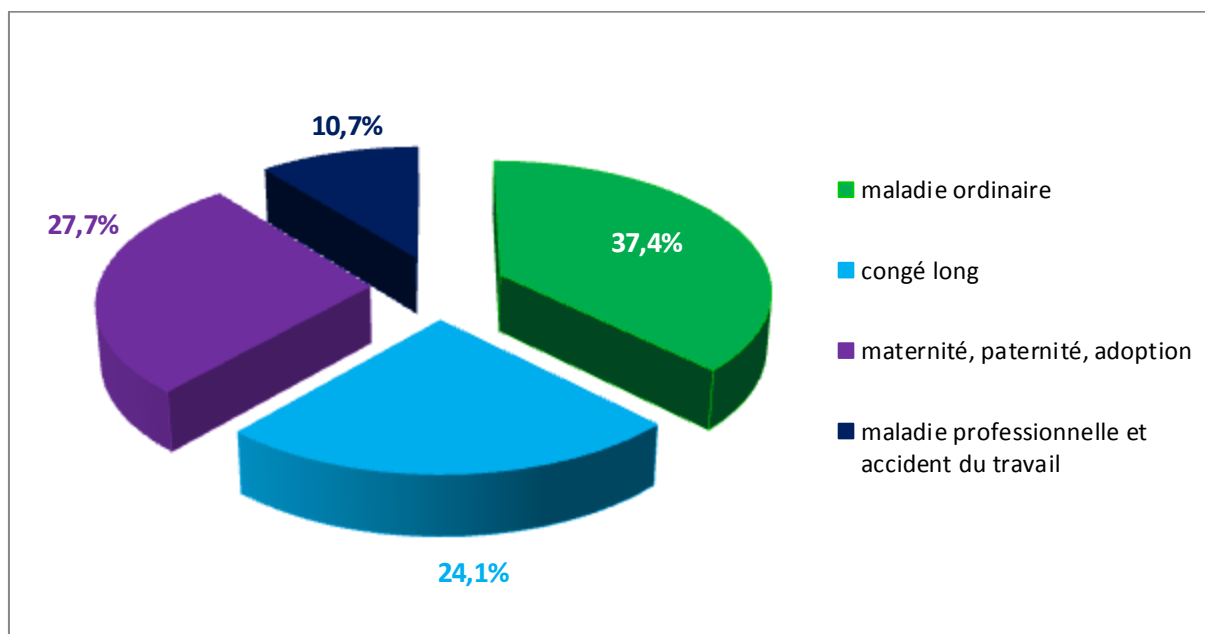


Tableau n°I-20. Répartition des agents du vice-rectorat ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2012, par durée cumulée de congé

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	1 jour	7,7					6,3
	De 2 à 3 jours	7,7					6,3
	De 4 à 5 jours	15,4	50,0				18,8
	De 6 à 15 jours	46,2					37,5
	De 16 à 29 jours	15,4					12,5
	30 jours et plus	7,7	50,0	100,0			18,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	1 jour	2,0					1,7
	De 2 à 3 jours	24,0					20,3
	De 4 à 5 jours	18,0					15,3
	De 6 à 15 jours	24,0					20,3
	De 16 à 29 jours	22,0					18,6
	30 jours et plus	10,0	100,0		100,0		23,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notes de lecture : * 46,2% des hommes qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une **durée totale** de CMO sur l'année 2012 allant de 6 à 15 jours.

23,7% des femmes ayant pris un congé pour raisons de santé ont eu une durée totale d'absence de 30 jours et plus.

3.1.2 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 87 jours en 2012 (29 agents) soit un nombre moyen de jours par agent bénéficiaire égal à 3 jours.

Tableau n° I-21. Congés pour garde d'enfant malade déposés par les agents du vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents).

	nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	1	86	87	1	28	29

3.1.3. Les autres autorisations d'absence

Tableau n° I-22. Autorisations d'absence déposées par les agents du vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents).

	nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement	5	145	150	4	11	15

3.1.4. Les congés administratifs

Tableau n° I-23. Congés administratifs

Campagne 2012/2013	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congés administratifs moyenne : 53,6 jours	214	376	590	4	7	11

4 - CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

4.1 – 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 2013, le vice-rectorat poursuit ses objectifs relatifs au **Plan d'Administration Exemplaire (PAE)** et de mise en place des dispositions en matière de développement durable dans le fonctionnement des services.

Trois axes sont 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-24. Congés pour formation, examen ou concours

	nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
stage de formation continue		11	11		3	3
candidat à un concours ou examen	56	12	68	5	3	8

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 2013, 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-25. Formations organisées en 2012 pour les agents des services du vice-rectorat

		Nombre de stagiaires convoqués			Nombre théorique d'heures de formation		
		VR	CIO	AUTRES	VR	CIO	AUTRES
Adaptation à l'emploi	accompagner la mise en place du parcours de découverte des métiers et des formations		21			126	
	formation à l'analyse de pratiques		8			48	
	formations disciplinaires	11	1	3	66	6	18
	formation TBI inter-établissements		2			12	
	gestion de crise dans les établissements	2	11		12	66	
	groupes de réflexion académique/ réunions de bassin						
	hygiène et sécurité : entretien des locaux	4			24		
	informatique : - traitement de texte - logiciel de gestion CDI	1 4		3	6 24		18
sous-total	22	46	3	132	276	18	
Hygiène et sécurité	accueil des étudiants infirmiers	1			6		
	enseignement et neuropsychologie	2			12		
	formation à l'entretien spécifique I.V.G.	1			6		
	organisation de la famille et place du jeune adolescent en milieu mélanésien	1			6		
	psychologie de l'adolescent : du normal au pathologique		1			6	
	recyclage SST	10			60		
	regroupement des infirmiers scolaires	2			12		
sous-total	17	1	-	102	6	-	
Préparation aux concours	105	5	2	630	30	12	
TOTAUX	144	52	5	864	312	30	
	201			1 206			

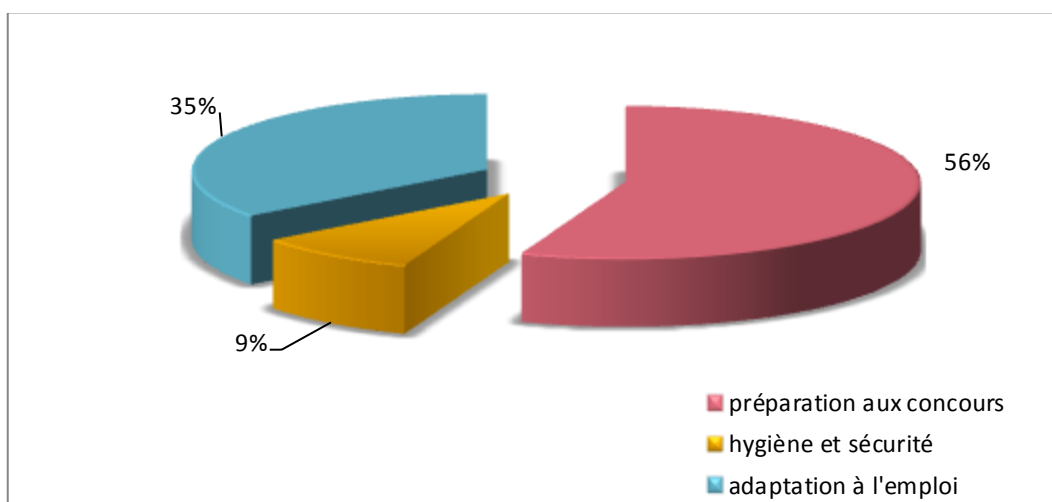
Pour faciliter la promotion des agents, des actions de préparation aux concours (contenu, méthodologie) sont proposées.

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

Selon les feuilles de présence des stagiaires, remplies pour seulement 2/3 des stages organisés en 2012, environ 10% des stagiaires convoqués sont absents,

Le nombre moyen d'heures de formation par agent convoqué est de 6 heures ; il est de 6,2 heures par agent présent au vice-rectorat (titulaires et contractuels).

Graphique n° I-15. Parts des différents types de formation



6 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

La division du personnel a organisé en 2012 un certain nombre de réunions d'instances de représentation du personnel.

Tableau n° I.26 – Nombre de réunions tenues en 2012

Nom de l'instance	Type de personnel concerné					TOTAL
	IATOSS	Personnel de direction	CPE/COP	Enseignants	Maîtres auxiliaires	
Groupe de travail (GT)	7			11		18
Groupe de travail paritaire (GTP)/ Formation paritaire mixte (FPM)			1	2	6	9
Groupe de travail paritaire pour les objectifs et les moyens (GPTOM)	1			1		2
Groupe consultatif paritaire (GCP)	2	2				4
Commission administrative paritaire locale (CAPL)	4			12		16
Élections des représentants du personnel		1			1	2
TOTAL	14	3	1	26	7	51

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.

Pour la première fois en 2013 le personnel du vice-rectorat a été associé à la journée récréative organisée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en décembre et a bénéficié d'un bon d'achat pour les enfants de moins de 12 ans.

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.

Titre II : L'enseignement public du second degré



- 8 – Emplois et personnels
- 9 - Rémunérations
- 10 - Conditions de travail
- 11 - Formations
- 12 - 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 **171,42** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **2 962,42**.

Tableau n° II-1. Répartition par programme des supports destinés aux établissements (rentrée scolaire 2013)

		programme 141	programme 230	TOTAL
Personnel de direction	ETPA	64,00		64,00
	BMP			
Personnel administratif	ETPA	131,00		131,00
	BMP	10,00		10,00
Personnel de service	ETPA		383,00	383,00
	BMP		38,50	38,50
Personnel de laboratoire	ETPA	16,00		16,00
	BMP			
Chefs de travaux	ETPA	16,00		16,00
	BMP	1,50		1,50
Enseignants du second degré	ETPA	1 824,00		1 824,00
	BMP	82,42		82,42
Documentalistes	ETPA	43,00		43,00
	BMP	0,50		0,50
Infirmiers	ETPA		32,00	32,00
	BMP		2,00	2,00
Assistants sociaux	ETPA		13,00	13,00
	BMP			
Personnel d'éducation	ETPA		54,00	54,00
	BMP		4,00	4,00
Personnel de surveillance	ETPA		215,00	215,00
	BMP		34,00	34,00
TOTAL 2013	ETPA	2 094,00	697,00	2 791,00
	BMP	94,42	78,50	172,92
	Ensemble	2 188,42	775,50	2 963,92
RAPPEL 2012	Ensemble	2 178,00	771,50	2 949,50

Source : Situation des postes et ETP au vice-rectorat par service (situation au 30 juin 2013) DIVEET

Pour mémoire : les COP ont été pris en compte avec le personnel du CIO au Titre I.

Tableau n° II-2. Évolution du nombre de supports

	programme 141	programme 230	TOTAL	situation 2012	situation 2011
total ETPA	2 094,00	697,00	2 791,00	2 791,0	2 781,0
BMP	94,42	78,50	172,92	158,5	149,5
total général	2 188,42	775,50	2 963,92	2 949,5	2 930,5

8.2– Les personnels

Le personnel permanent³ des établissements publics du second degré de la Nouvelle-Calédonie, rémunéré par l'État, et comptabilisé au 30 juin 2013 est de **2 708** 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 2013

	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	41	23	64
Directeurs adjoints de SEGPA	8	3	11
Personnel administratif	11	107	118
Personnel technique et de laboratoire	4	7	11
Personnel de service	161	135	296
Chefs de travaux	14	-	14
Enseignants devant élèves	811	855	1 666
Documentalistes	-	27	27
Infirmiers	2	24	26
Assistants sociaux	1	12	13
Personnel d'éducation	21	25	46
Personnel de surveillance	76	102	178
TOTAL	1 150	1 320	2 470

³ 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 2013

	sur postes permanents			sur BMP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-	-	-	-
Personnel administratif	1	13	14	1	19	20
Personnel technique et de laboratoire	2	3	5	-	-	-
Personnel de service	33	39	72	32	32	64
Chefs de travaux		1	1	3	2	5
Enseignants du second degré	36	49	85	98	117	215
Documentalistes	2	13	15		1	1
Infirmiers		7	7	1	3	4
Assistants sociaux					1	1
Personnel d'éducation	4	3	7	1	-	1
Personnel de surveillance	16	16	32	27	28	55
TOTAL	94	144	238	163	203	366

8.3.2 - Répartition des effectifs permanents par cadre et par catégorie

a) Les personnels de direction

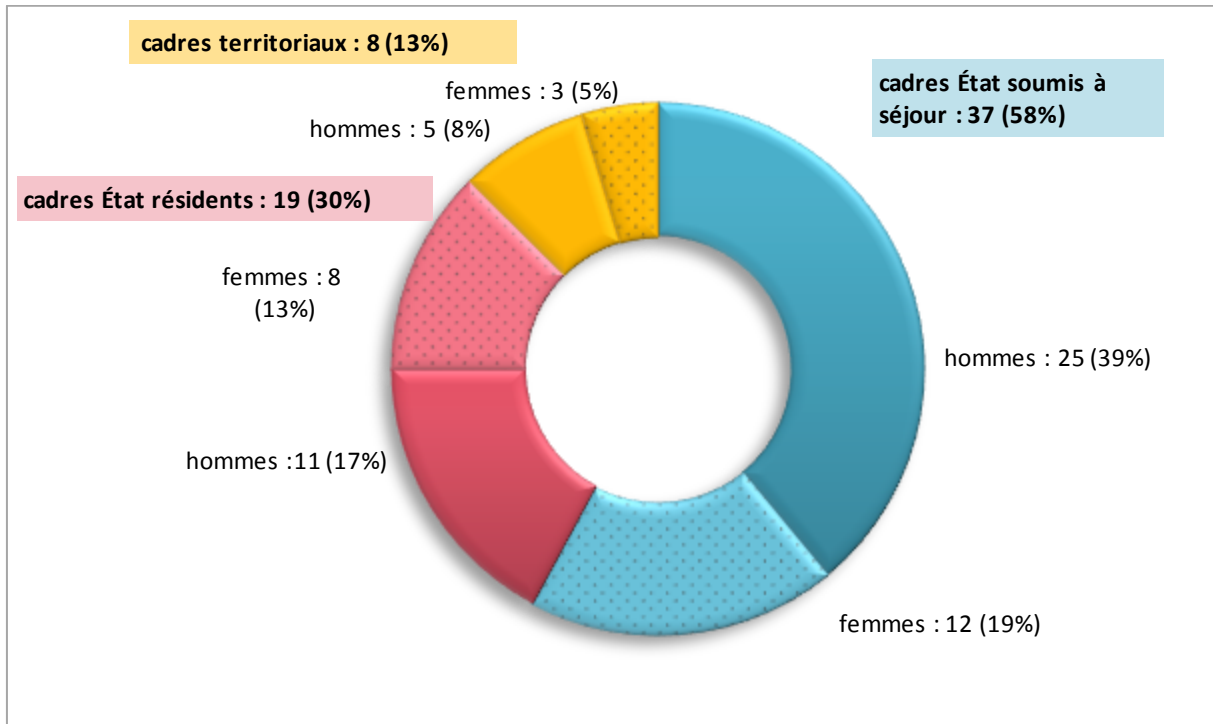
Tableau n° II-5. Répartition par cadre des personnels de direction (et faisant fonction)

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Principaux de collège et adjoints	6	13	29	48
Provisaires de lycées, lycées polyvalents, lycées professionnels, et adjoints	2	6	8	16
Ensemble	8	19	37	64

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.

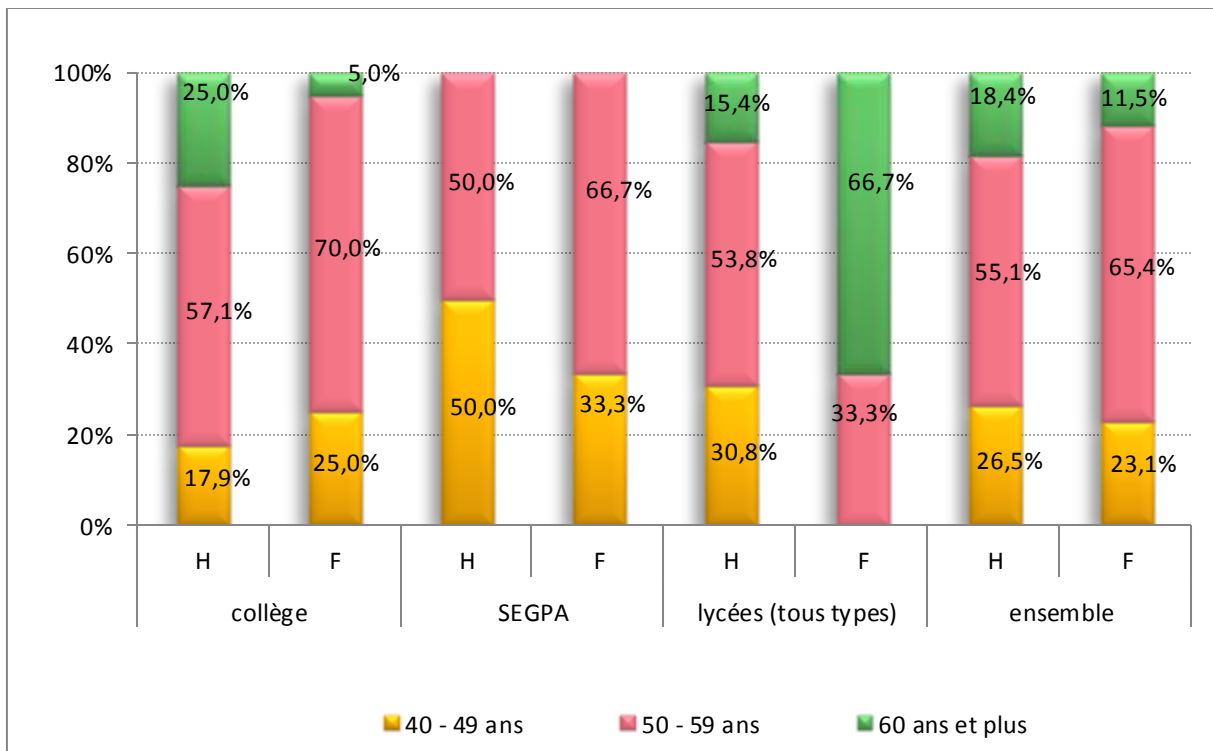
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Directeurs adjoints de SEGPA	9	1	1	11

Graphique n° II-1. Le personnel de direction (hors directeurs adjoints de SEGPA) par sexe et statut (rentrée scolaire 2013)



Les effectifs du corps de l'État représentent 88% du personnel de direction.
58% du personnel de direction est soumis à séjour, en baisse d'un point par rapport à 2012.

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 2013)



La proportion des femmes est minoritaire parmi le personnel de direction.
Plus de 58% 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

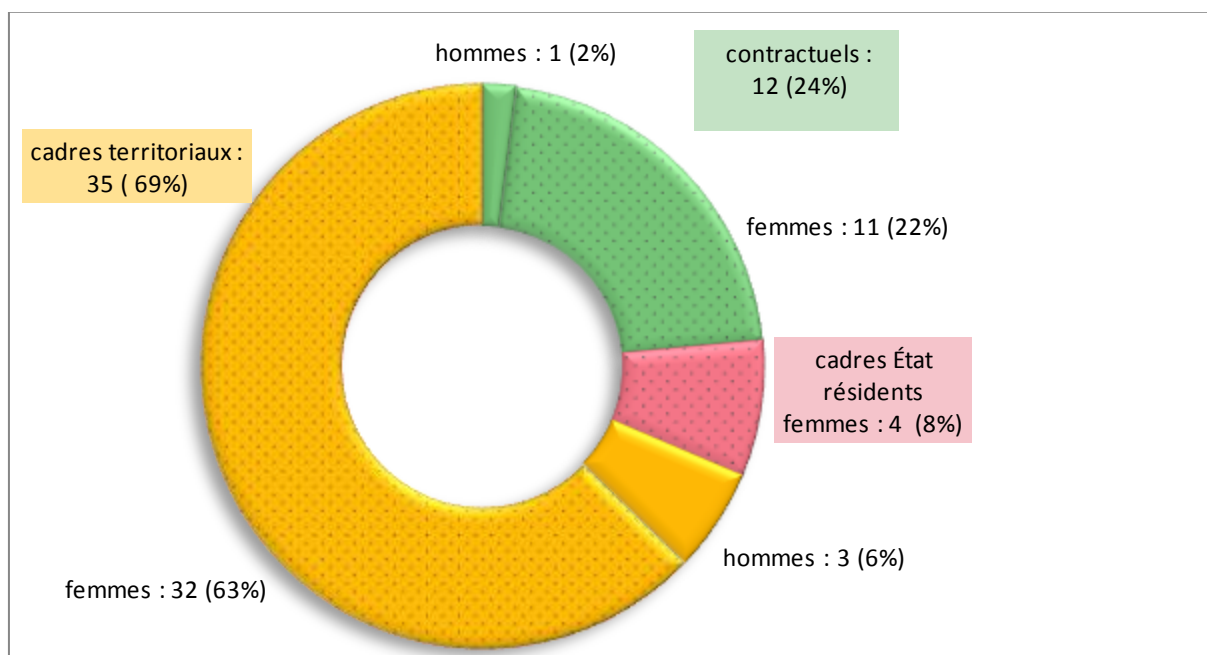
	cadres territoriaux	cadres État résidents	contractuels	TOTAL
Assistants sociaux	13		1	14
Infirmiers	22	4	11	37
Ensemble	35	4	12	51

Huit agents de cette filière travaillent à mi-temps.

Les cadres territoriaux sont majoritaires et représentent près de 70% du personnel en poste en 2013.

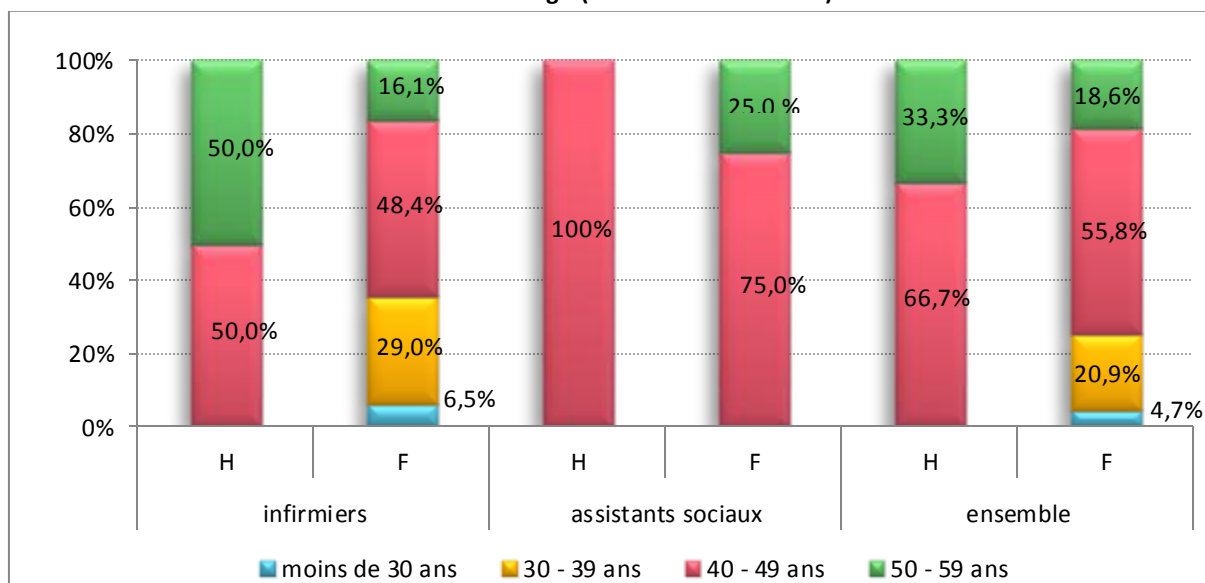
Un poste de médecin a été créé mais il n'est pas pourvu au 30 juin.

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



Les femmes sont présentes à 93% parmi les assistants sociaux et 92% parmi les infirmiers.

Graphique n° II-4. Le personnel de la filière médico-sociale par corps, sexe, et tranche d'âge (rentrée scolaire 2013)



Plus de 56% 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 2013

Fonction	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	TOTAL
Chefs de travaux	3	2	9	14
Documentalistes	9	6	12	27
Enseignants devant élèves	664	424	578	1 666
Ensemble	676	432	599	1 707
Rappel 2012	587	502	627	1 716

Les enseignants du cadre État soumis à séjour représentent **35,1%** du personnel titulaire.

Cette part était de **43,1%** en 2003, et de **36,5%** en 2012.

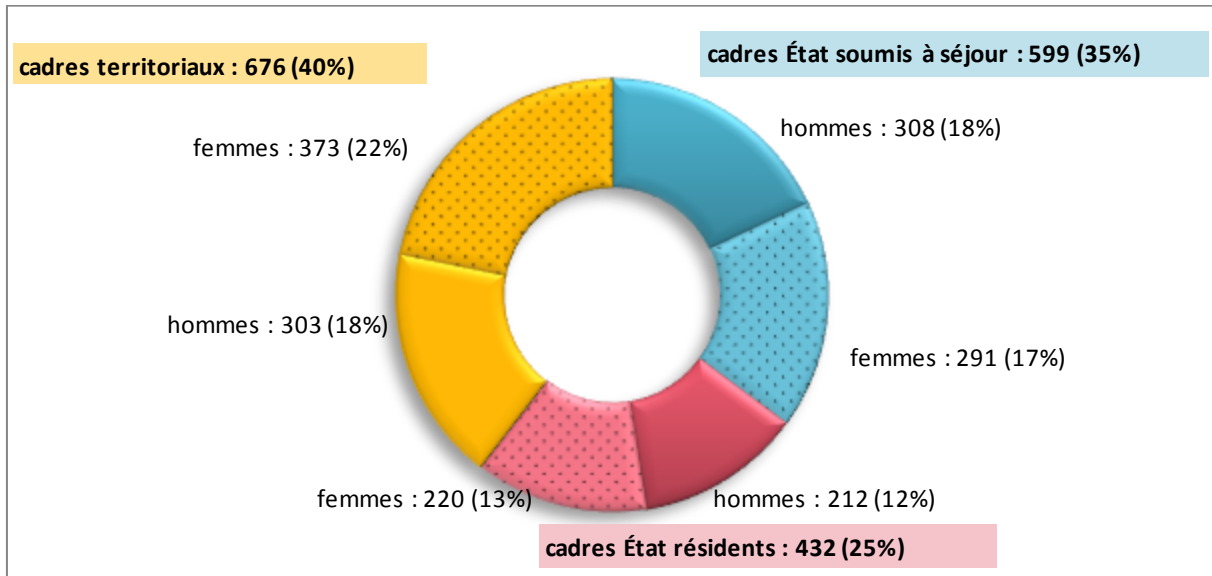
Les enseignants du cadre État résidents représentent **25,3%** (**29,2%** en 2012), et ceux du cadre territorial **39,6%** (**34,2%** en 2012).

Tableau n° II-8. Répartition du personnel enseignant contractuel du second degré public (rentrée 2013)

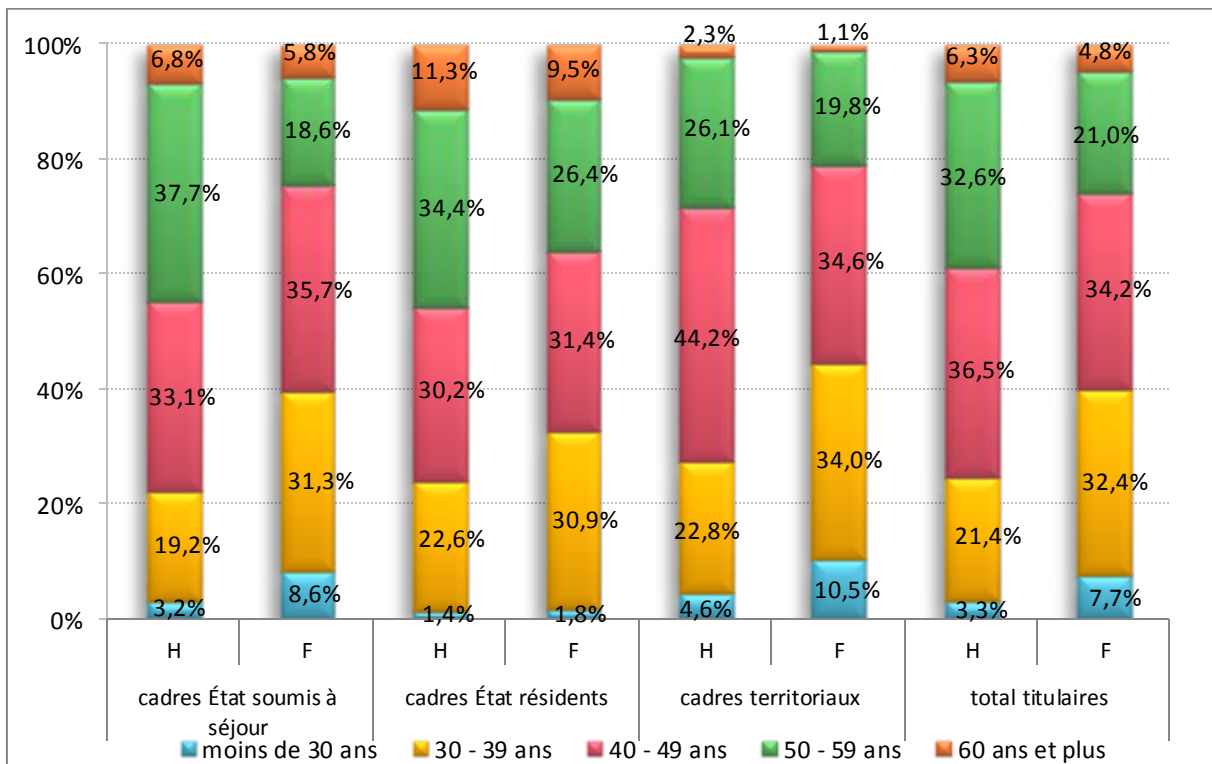
Fonction	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
Chefs de travaux	1	5	6
Documentalistes	15	1	16
Enseignants devant élèves	85	215	300
Ensemble	101	221	322

Outre les 101 contractuels sur postes permanents et les 221 qui sont recrutés sur BMP, il en existe d'autres recrutés pour des remplacements de plus courte durée (conгés maternité, conгés formation, ...).

Graphique n° II-5. Le personnel enseignant titulaire, par sexe et statut (rentrée 2013)



Graphique n° II-6. Le personnel enseignant titulaire, par statut, sexe, et tranche d'âge (rentrée scolaire 2013)



Plus de 6% des cadres État soumis à séjour ont 60 ans et plus.

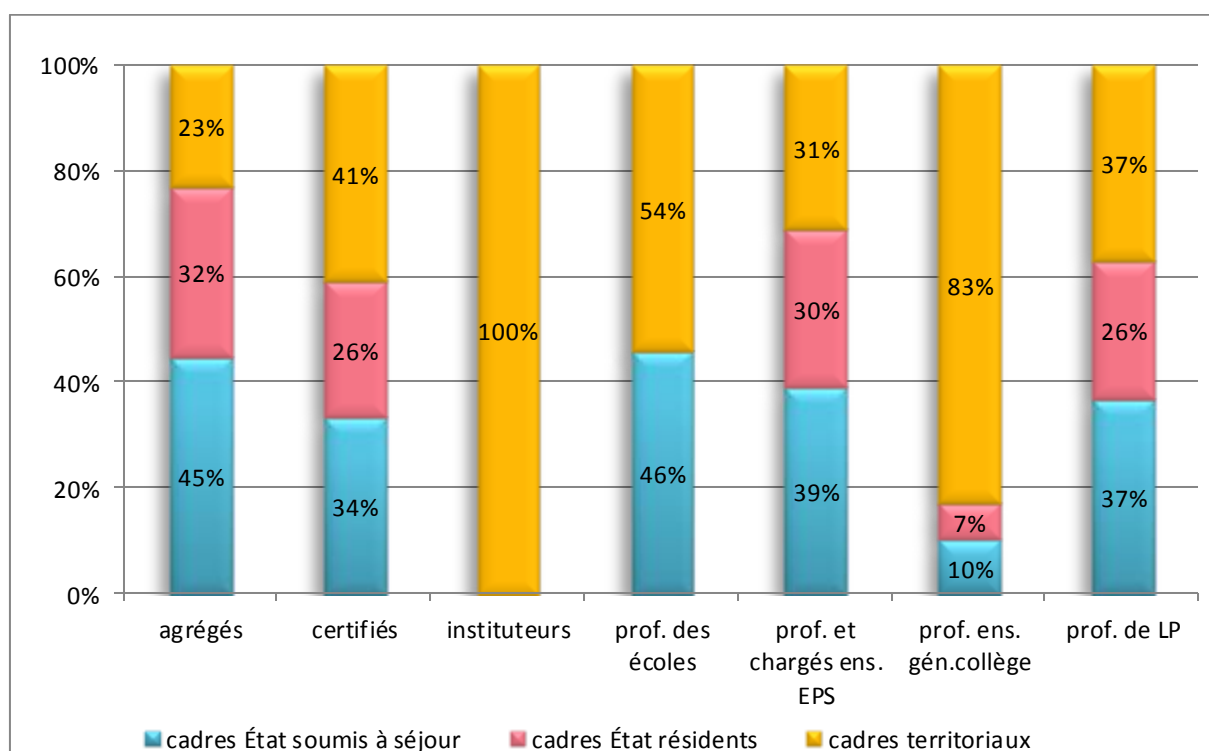
Ils sont 10,4% de cette tranche d'âge parmi les cadres État résidents, et seulement 1,6% parmi les cadres territoriaux.

La tranche d'âge parmi lesquels les cadres État soumis à séjour sont les plus nombreux est les 40-49 ans pour les femmes et les 50-59 ans pour les hommes.

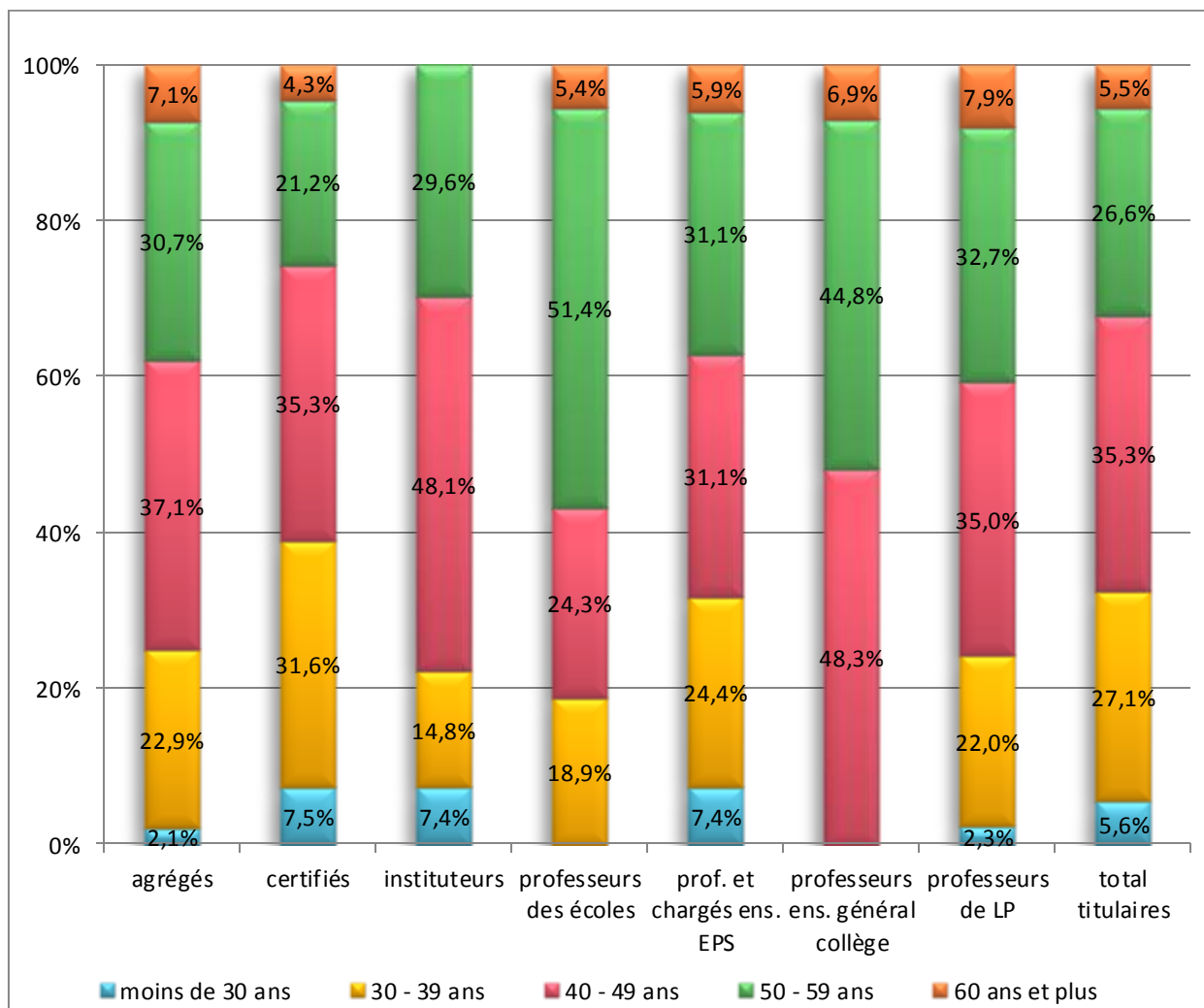
La répartition est identique pour les cadres État résidents, quoique moins marquée.

Parmi les cadres territoriaux, la part la plus importante des femmes est celle de la tranche d'âge 40-49 ans (34,6%) ; comme pour les hommes (44,2%).

Graphique n° II-7. Le personnel enseignant titulaire, par corps et statut (rentrée scolaire 2013)



Graphique n° II-8. Le personnel enseignant titulaire, par corps et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2013)



Sur l'ensemble des enseignants titulaires, 35,3% des effectifs sont âgés de 40 à 49 ans.

Il est également intéressant de voir la répartition des enseignants par discipline enseignée, afin de prévoir les perspectives de recrutement de jeunes diplômés calédoniens.

Tableau n° II-9. Répartition par statut et discipline du personnel enseignant titulaire du second degré public (rentrée 2013)

	Principales disciplines - Regroupements de disciplines	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	TOTAL
M	Anglais	88	28	7	123
A	Arts appliqués / Arts plastiques	8	10	18	36
T	Éducation physique et sportive	45	44	61	150
I	Éducation musicale	6	6	14	26
È	Espagnol	15	10	36	61
R	Histoire - Géographie	52	19	50	121
E	Japonais	5	2		7
S	Lettres Classiques	3	5	13	21
	Lettres Modernes	51	39	63	153
G	Lettres / Anglais ou Lettres / Espagnol	27	6	2	35
É	Lettres / Histoire-Géographie ou Musique	4	2		6
N	Mathématiques	66	52	44	162
É	Mathématiques / Sciences Physiques	19	14	15	48
R	Philosophie	3	4	4	11
A	Physique Chimie	24	23	26	73
L	Sciences économiques et sociales		1	12	13
E	Sciences et Vie de la Terre	49	16	3	68
S	Technologie	19	17	24	60
	Instituteurs spécialisés	47		17	64
	TOTAL	531	298	409	1 238

Tableau n° II-10. Répartition par statut et discipline du personnel enseignant titulaire du second degré public (rentrée 2013)

	Disciplines ou regroupements de disciplines	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	TOTAL
M	Biochimie/ Biotechnologie	8	3	16	27
A	Commerce international /Tourisme		1	2	3
T	Économie / Gestion / ...	29	46	43	118
.	Électrotechnique	2	4	5	11
P	Employé technique de collectivité	1	8	4	13
R	Génie civil	5	5	1	11
O	Génie construction/réalisation	8	9	10	27
F	Génie électrique / électrotechnique	3	4	5	12
E	Génie industriel	8	4	17	29
S	Génie mécanique	24	10	9	43
S	Génie thermique / Froid et climatisation	3	7	1	11
I	Horticulture	3	1	1	5
O	Hôtellerie services commercialisation	3	2	11	16
N	Hôtellerie techniques culinaires / Pâtisserie	8	4	12	24
N	Maçonnerie	1			1
E	Mécanique agricole/Bateau	2	3	1	6
L	Peinture / Revêtement / Vitrierie		1	6	7
L	Physique/ Électricité	5	3	1	9
E	Sciences et techniques industrielles	1	2	1	4
S	Sciences et techniques médicales	5	7	1	13
	TOTAL	119	124	147	390

Tableau n° II-11. Programmation sur trois ans des départs des cadres État soumis à séjour

Principales disciplines ou regroupements de disciplines	Rappel : Cadres État soumis à séjour	Fin de séjour en 2013	Fin de séjour en 2014	Fin de séjour en 2015
Anglais	7	2	1	
Arts appliqués / Arts plastiques	18		7	4
Éducation physique et sportive	61	15	16	14
Éducation musicale	14	1	5	4
Espagnol	36	7	7	10
Histoire - Géographie	50	7	8	9
Lettres Classiques	13	3	4	3
Lettres Modernes	63	8	11	18
Mathématiques	44	11	11	7
Mathématiques / Sciences Physiques	15	8	5	1
Philosophie	4	1		3
Physique Chimie	26	5	7	2
Sciences économiques et sociales	12	1	5	2
Technologie	24	8	3	3
Instituteurs spécialisés	17	nd	nd	nd
Biochimie / Biotechnologie	16	4	4	
Économie / Gestion / ...	43	9	12	14
Génie construction / réalisation	10	3	2	1
Génie électrique / électrotechnique	5	1		2
Génie industriel	17	7	3	3
Génie mécanique	9	5	3	1
Hôtellerie services commercialisation	11	2	1	3
Hôtellerie techniques culinaires	12	1		5
Peinture / Revêtement / Vitrerie	6	1	3	1
TOTAL	533	110	118	110

Le recrutement de nouveaux enseignants calédoniens lauréats de concours est également tributaire du départ à la retraite des titulaires territoriaux ou résidents actuellement en poste.

Les modifications récentes ou attendues des régimes, territorial ou national, génèrent des comportements instables au niveau des demandes d'admission à la retraite, ce qui rend difficile et aléatoire les projections.

Néanmoins sur la base de moyennes dégagées sur les deux exercices 2012 et 2013, un âge moyen de départ à la retraite a été calculé, puis appliqué aux principales matières dans lesquelles les effectifs sont les plus conséquents :

Tableau n° II-12

Statut	hommes	femmes
Cadre territorial	56 ans et 6 mois	56 ans et 3 mois
Cadre État résident	60 ans et 10 mois	59 ans et 4 mois

Tableau n° II-13. Programmation prévisionnelle des possibles départs à la retraite des cadres territoriaux et des cadres État résidents

Principales disciplines ou regroupements de disciplines	Rappel : Cadres territoriaux	Rappel : Cadres État résidents	Départs possibles en 2013	Départs possibles en 2014	Départs possibles en 2015
Anglais	88	28	4	2	2
Éducation physique et sportive	45	44	3	5	2
Espagnol	15	10	3	1	1
Histoire - Géographie	52	19	1	2	-
Lettres Modernes	51	39	9	3	4
Lettres / Anglais ou Lettres /Espagnol	32	6	1	2	2
Mathématiques	66	52	2	2	4
Mathématiques / Sciences Physiques	19	14	-	3	1
Physique Chimie	24	23	-	2	-
Sciences et Vie de la Terre	49	16	-	1	-
Technologie	19	17			3
Économie / Gestion / ...	29	46	1	1	2
Génie mécanique	24	10		1	2
Instituteurs spécialisés	47	-	-	1	1
TOTAL	560	324	24	26	24

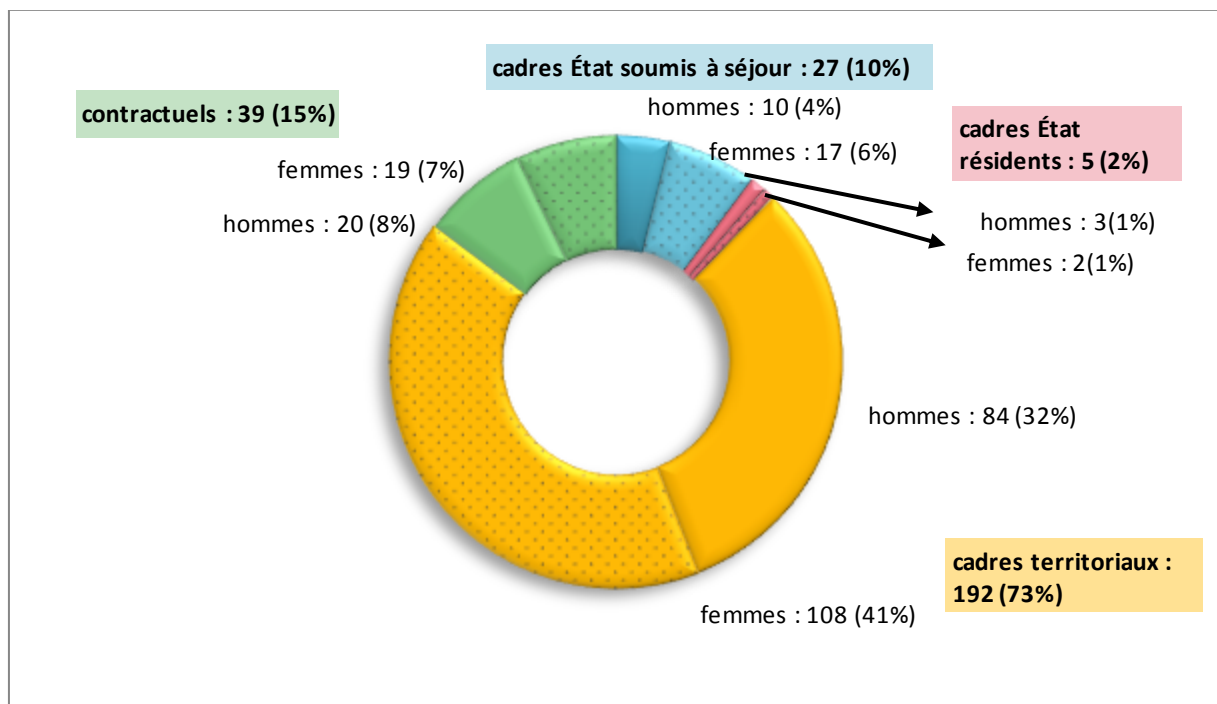
d) le personnel d'éducation et de surveillance

Tableau n° II-14. Répartition par cadre des personnels d'éducation et de surveillance

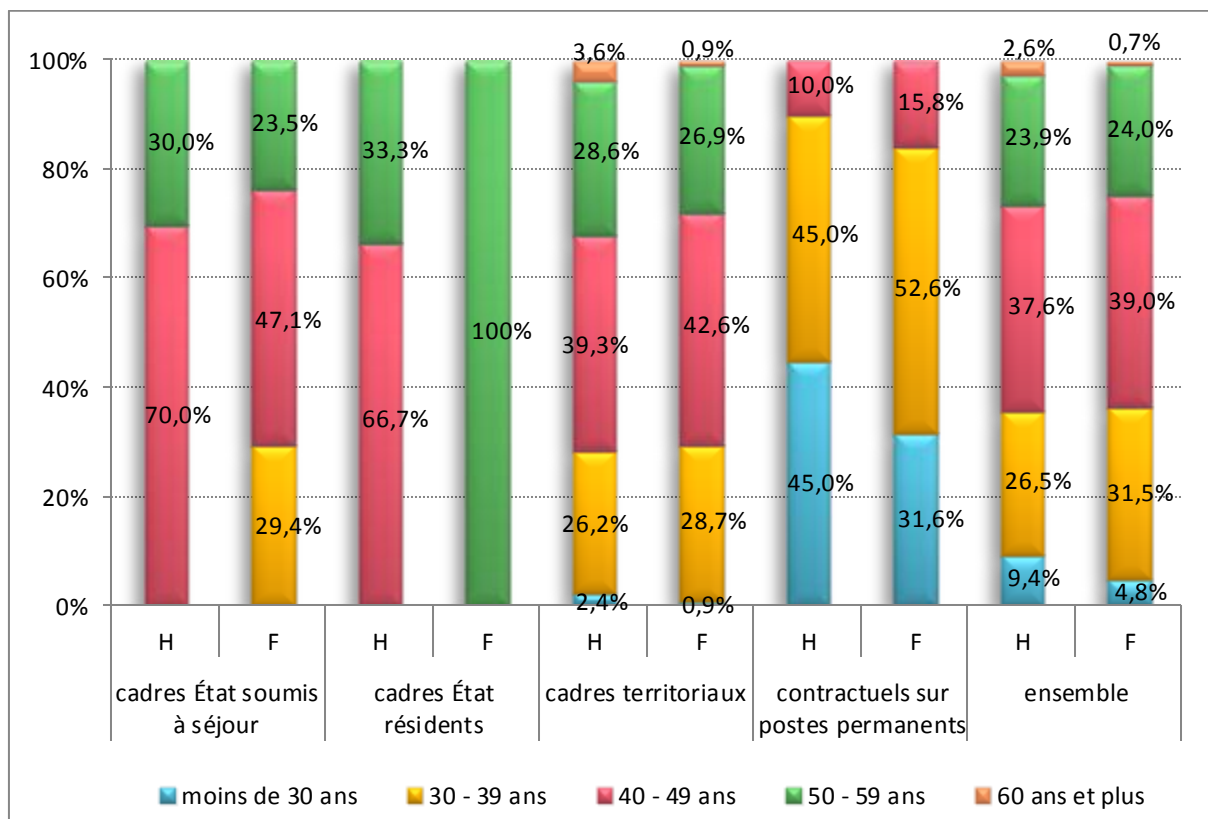
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	14	5	27	7	1	54
Personnel de surveillance	178	-	-	32	55	265
Ensemble	192	5	27	39	56	319

Parmi les surveillants, 27 agents sont à mi-temps (2 contractuels sur postes permanents et 25 sur BMP).

Graphique n° II-9. Le personnel d'éducation et de surveillance par sexe et statut (titulaires et contractuels sur postes permanents)



Graphique n° II-10. Le personnel de surveillance, par tranche d'âge et par statut (titulaires et contractuels sur postes permanents) - rentrée scolaire 2013

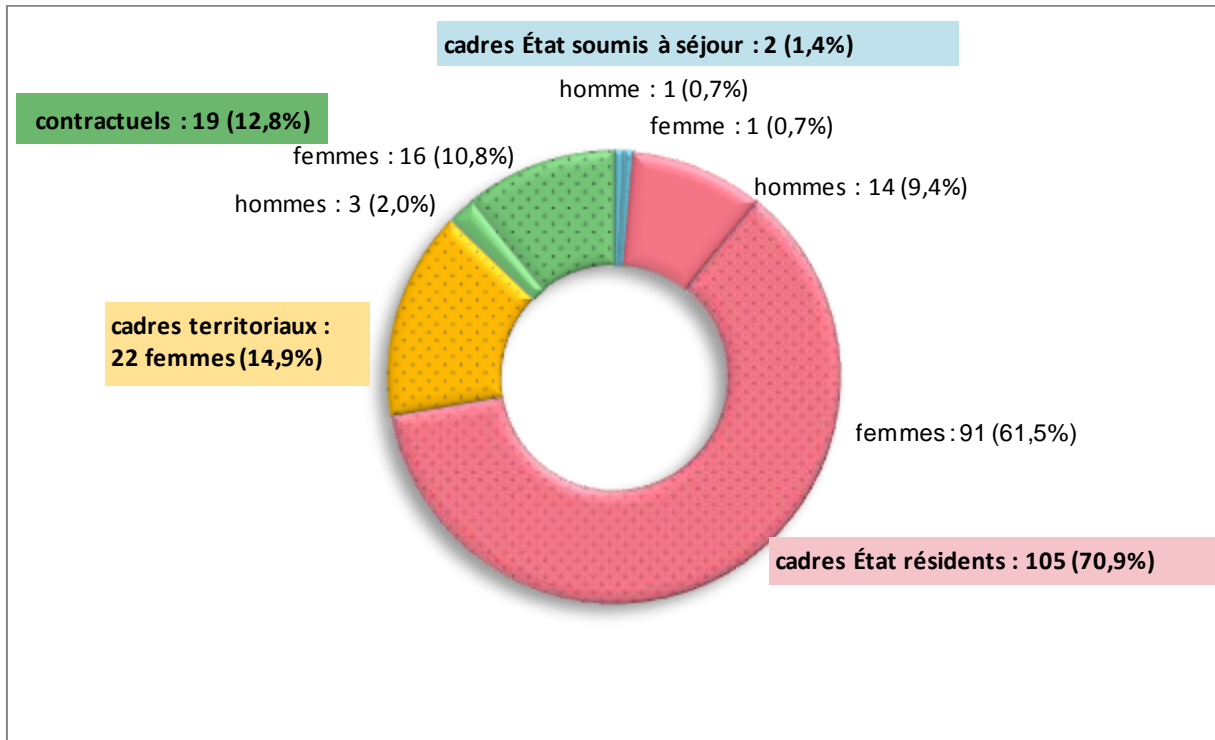


e) le personnel administratif

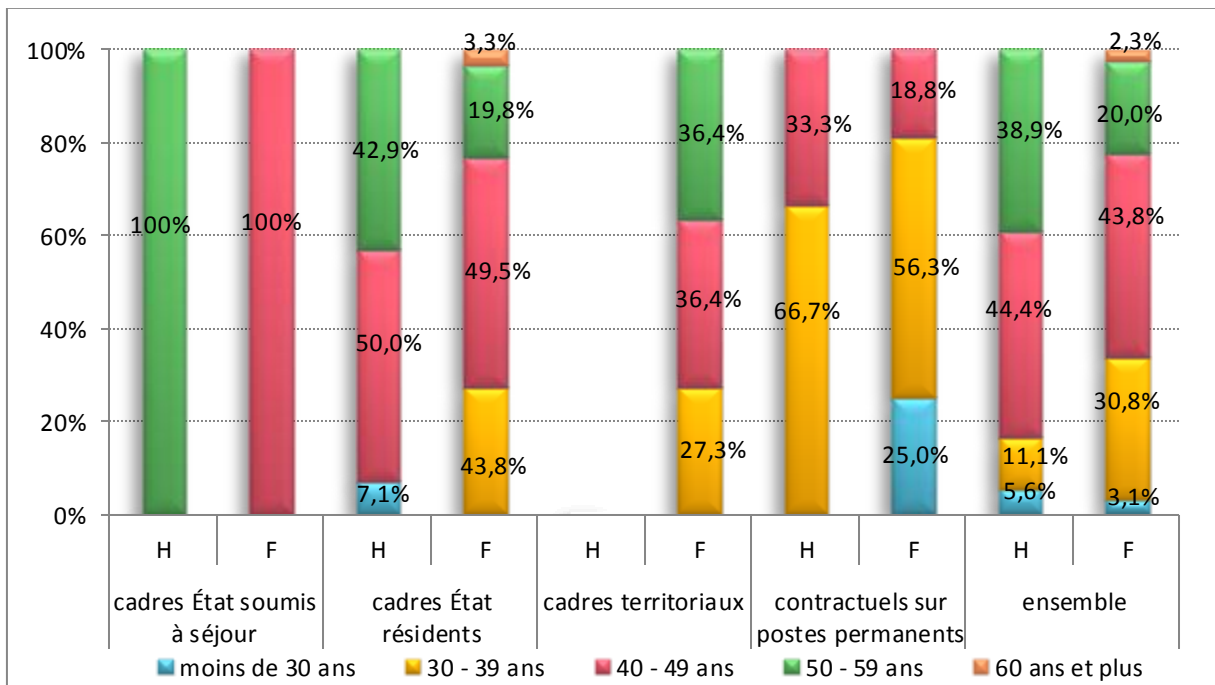
Tableau n° II-15. Répartition par cadre des personnels administratif et de laboratoire en établissements, rentrée 2013

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
ADAENES		6	1			7
SAENES	8	25	1			34
ADJAENES	14	63				77
CONTRACTUELS				14	20	34
PERS. DE LABORATOIRE		11		5		16
TOTAL	22	105	2	19	20	168

Graphique n° II-11. Le personnel administratif et de laboratoire par sexe et statut, (titulaires et contractuels sur postes permanents)



Graphique n° II-12. Le personnel administratif et de laboratoire par statut et par tranche d'âge, (titulaires et contractuels sur postes permanents) rentrée scolaire 2013

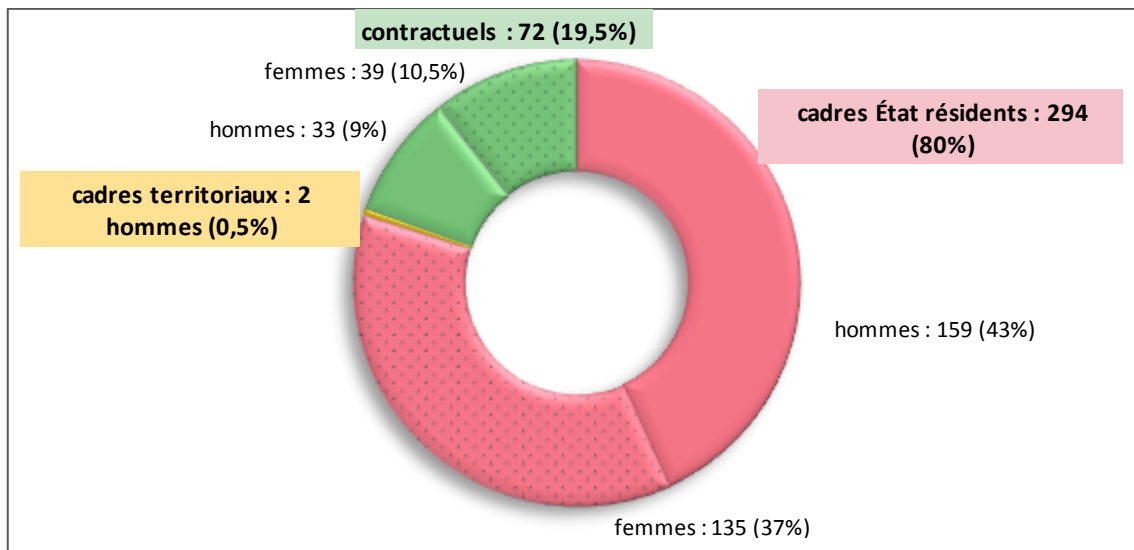


f) le personnel de service

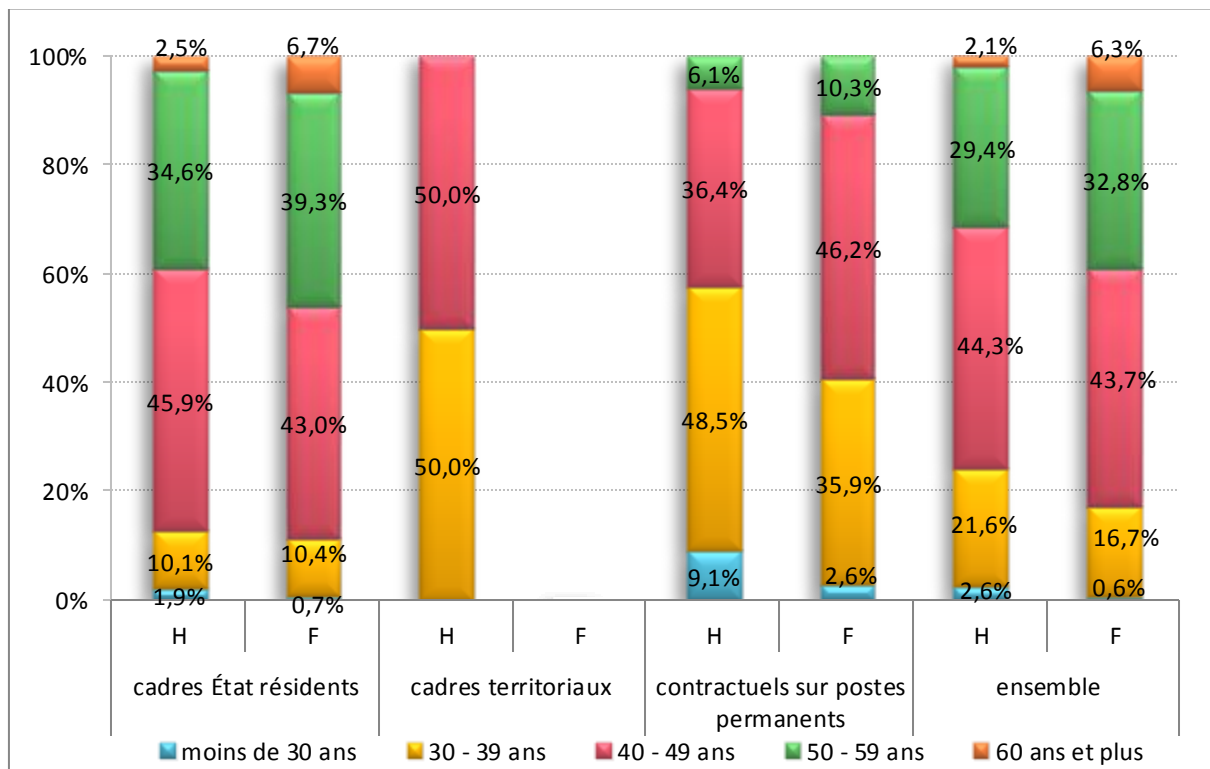
Tableau n° II-16. Répartition par cadre du personnel de service en établissements, rentrée 2013

	cadres État non soumis à séjour	cadres territoriaux	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
ATEE	294				294
TECHRF		2			2
CONTRACTUELS			72	64	136
TOTAL	294	2	72	64	432

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



Graphique n° II-14. Le personnel de service, par statut et par tranche d'âge (titulaires et contractuels sur postes permanents) - rentrée scolaire 2013



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 2012

a) Enseignants

- **Professeurs agrégés** : 41 promotions dans la classe normale (8 au grand choix, 10 au choix, 18 à l'ancienneté et 5 reclassements).
- **Professeurs certifiés** : 340 promotions dans la classe normale (dont 54 au grand choix, 103 au choix, 170 à l'ancienneté et 13 reclassements)
- **Professeurs EPS** : 42 promotions dans la classe normale (dont 9 au grand choix, 13 au choix et 20 à l'ancienneté) et promotions dans la HC.
- **Professeurs d'enseignement général en collège** : 8 promotions dans la classe normale (2 au grand choix, 3 au choix et 3 à l'ancienneté)
- **Professeurs de lycée professionnel** : 132 promotions dans la classe normale (26 au grand choix, 40 au choix et 66 à l'ancienneté).
- **Conseillers principaux d'éducation** : 17 promotions dans la classe normale (7 au grand choix, 3 au choix et 7 à l'ancienneté).
- **Personnel d'orientation** : 5 promotions dans la classe normale (2 au choix et 3 à l'ancienneté).

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

- **APAENES** : 4 promotions à l'ancienneté
- **ADAENES** : 1 promotion à l'ancienneté
- **ADJENES** : 20 promotions dans la 1^{ère} classe, 18 promotions dans la 2^{ème} classe et 4 promotions dans la 2^{ème} classe du grade principal.
- **ATEE** : 17 promotions dans la 1^{ère} classe, 107 promotions dans la deuxième classe, 1 promotion dans la 1^{ère} classe et 10 dans la 2^{ème} classe du grade principal.

c) Maîtres auxiliaires : 76 promotions au 10/09/2013

8.4.2. Changement de corps en 2012 (personnel en établissements ou au vice-rectorat) :

- Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude : 3 à effet du 01/09/2013 (0 à effet du 01/09/2012)
- Accès au corps des SAENES par liste d'aptitude : 1 entre le 01/07/2012 et le 31/08/2013
- Accès au corps des ADAENES par concours : 0 entre le 01/07/2012 et le 31/08/2013

8.4.3. Changements de grade en 2012

a) Enseignants :

- accès à la HC dans le corps des agrégés : 8 (CAPN)
- accès à la HC dans le corps des certifiés : 37
- accès à la HC dans le corps des professeurs d'EPS : 4
- accès à la HC dans le corps des professeurs d'enseignement général en collège : 1
- accès à la HC dans le corps des professeurs de lycée professionnel : 17
- accès à la HC dans le corps des C.P.E. : 2

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

- accès à la classe supérieure des SAENES : 3
- accès à la 1^{ère} classe du grade des ADJENES : 1
- accès à la 2^{ème} classe du grade principal des ADJENES : 4
- accès à la 1^{ère} classe des ATEE : 2
- accès à la 2^{ème} classe du grade principal des ATEE : 1

8.4.4. Concours

En 2012, aucun agent en établissement n'a réussi de concours de catégorie A.

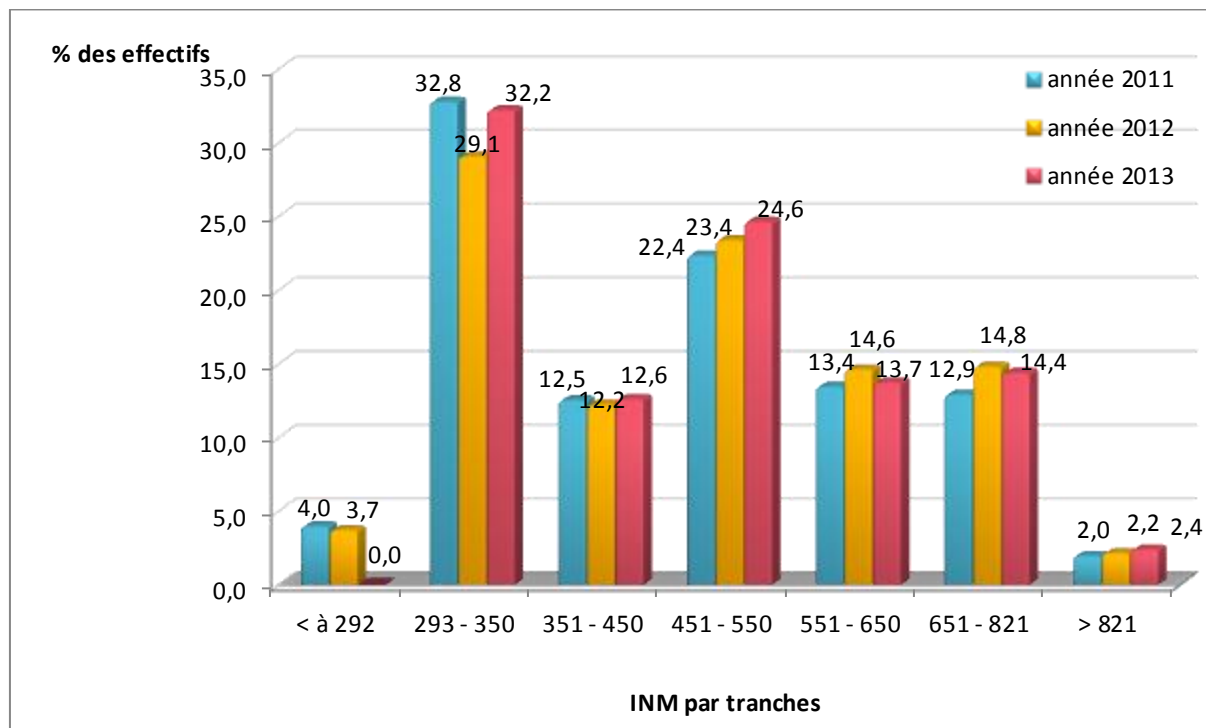
31 enseignants ont réussi des concours externes, 17 des concours internes et 3 le concours de l'agrégation.

12 ont été admis au concours portant mesures exceptionnelles pour le recrutement professeurs certifiés et professeurs de lycée professionnel de 2^{ème} grade du statut particulier du cadre territorial de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie.

9 – RÉMUNÉRATIONS

9.1- La rémunération principale (Programmes 141 et 230)

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



Au 30 juin 2013, l'indice nouveau majoré moyen est de 482.

Il était de 464 en 2011 et de 480 en 2012.

L'indice nouveau majoré moyen de l'effectif féminin est de 460, il est de 510 pour les hommes.

L'INM médian est de 467 en 2013 (453 en 2011 et 467 en 2012).

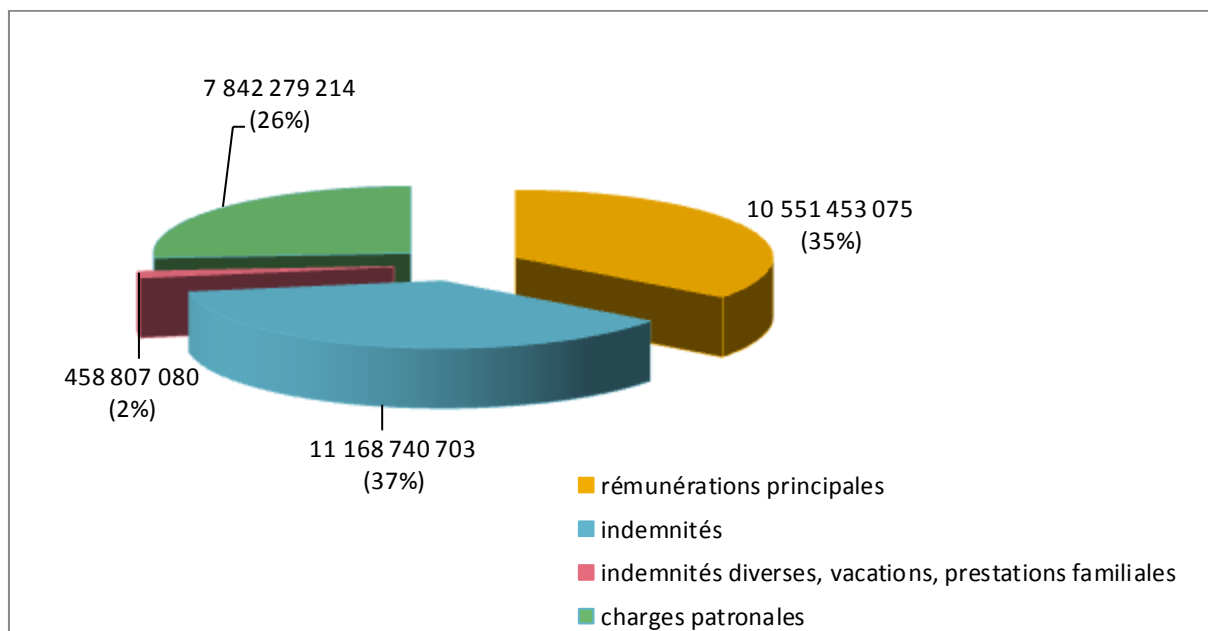
De 2011 à 2013, l'INM médian et l'INM moyen sont en progression.

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 est principalement liée à l'impact du GVT.

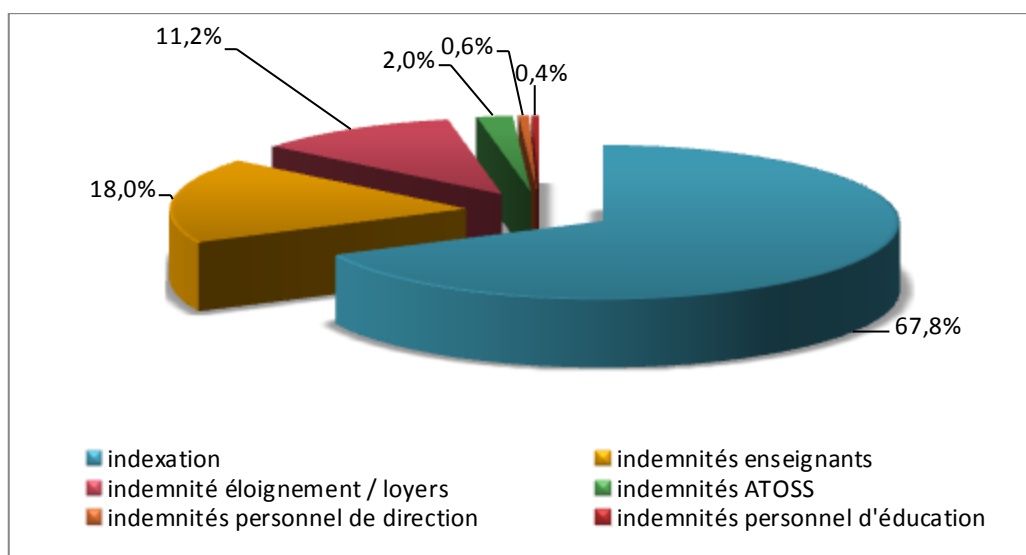
Graphique n° II-16. Composition de la masse salariale des personnels en établissements rémunérés sur les programmes 141 et 230 (en F. CFP et en %)



9.3- Primes et indemnités

Le montant des primes et indemnités versées en 2012 aux agents des programmes 141 et 230 s'élève à 11 168 740 701 F.CFP ou 93 594 047 euros ce qui représente 37,2% du budget total.

Graphique n° II-17. Composition du montant global (11 168 740 702 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 2012

10.1.1. Les congés pour raisons de santé

Les congés pour raisons de santé englobent les congés de maladie et les congés pour accueil d'enfant.

10.1.1.1. Les congés de maladie

Les congés de maladie comprennent :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) ;
- les accidents du travail et congés pour maladie professionnelle

Précisions : les agents peuvent prendre plusieurs congés d'un même type. Dans les tableaux et graphiques à suivre, les durées correspondent aux totaux des durées des congés d'un même type sur l'année civile.

Tableau n° II-17. Recensement des congés de maladie déposés par le personnel travaillant en établissements (hors COP vus au Titre I)

Type de personnel	Type de congés de maladie	nombre de jours sur 2012			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	congé de maladie ordinaire	81	137	218	8	6	14
	congé long	-	-	-	-	-	-
	congé pour accident du travail	10	-	10	1	-	1
Personnel médico-social	congé de maladie ordinaire	14	212	226	4	21	25
	congé long	-	232	232	-	1	1
	congé pour accident du travail	-	1	1	-	1	1
Personnel enseignant titulaire	congé de maladie ordinaire	4 318	7 299	11 617	385	567	952
	congé long (+ 908 jours sur 2013)	3 613	2 698	6 311	19	14	33
	congé pour accident du travail	518	145	663	9	5	14
Personnel d'éducation	congé de maladie ordinaire	-	28	28	-	5	5
	congé long	274	-	274	1	-	1
	congé pour accident du travail	-	86	86	-	1	1

Type de personnel	Type de congés de maladie	nombre de jours sur 2012			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de surveillance	congé de maladie ordinaire	1 709	1 902	3 611	79	115	194
	congé long (+155 jours sur 2013)	1 078	366	1 444	6	2	8
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
Personnel administratif et de laboratoire	congé de maladie ordinaire	49	928	977	6	60	66
	congé long	-	183	183	-	1	1
	congé pour accident du travail	-	15	15	-	1	1
Personnel de service titulaire	congé de maladie ordinaire	2 150	2 133	4 283	101	103	204
	congé long (+956 jours sur 2013)	2 496	1 148	3 644	15	9	24
	congé pour accident du travail (+90 jours sur 2013)	989	145	1 134	10	11	21
TOTAL personnels en établissements	congé de maladie ordinaire	8 321	12 639	20 960	583	877	1 460
	congé long (+2 019 jours sur 2013)	7 461	4 627	12 088	41	27	68
	congé pour accident du travail (+90 jours sur 2013)	1 517	392	1 909	20	19	39

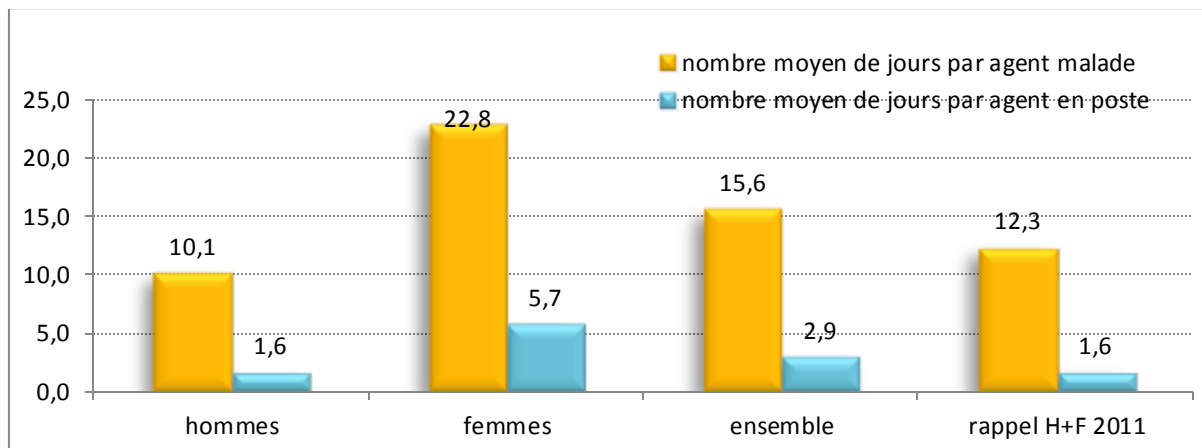
Après ce décompte global des jours de maladie, l'application différenciée du jour de carence (cf page 20) incite au décompte ci-dessous, par statut des agents cette fois :

Tableau n° II-18. Recensement des congés de maladie ordinaire déposés par le personnel en établissements (hors COP), selon leur statut

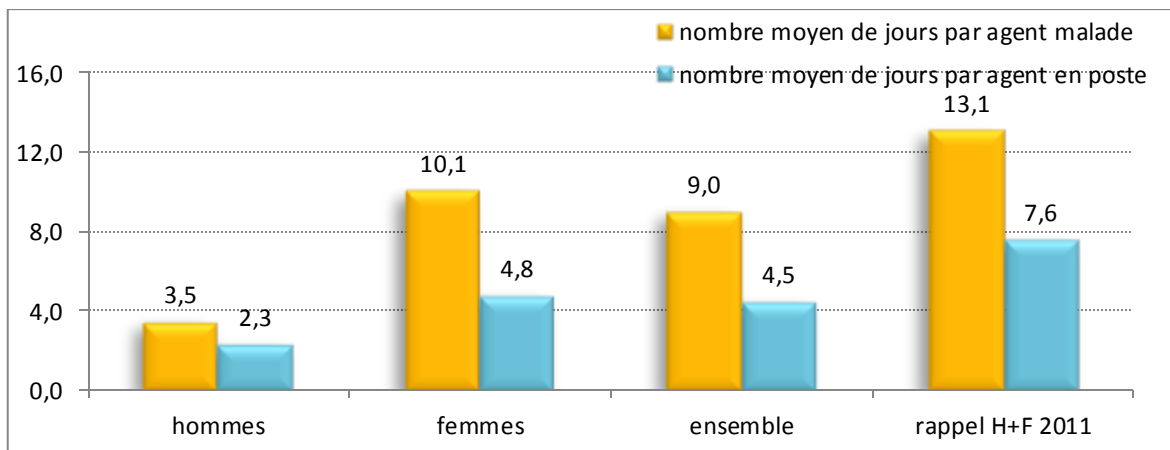
Congés de maladie ordinaire		nombre de jours déposés sur 2012			nombre d'agents concernés			moyenne par agent malade		
		H	F	ensemble	H	F	ensemble	H	F	ensemble
Personnel de direction	CTERR	20	42	62	4	3	7	5	14	8,9
	CEREM	59	20	79	3	2	5	19,7	10	15,8
	CEART	2	75	77	1	1	2	2	75	38,5
	Ensemble	81	137	218	8	6	14	10,1	22,8	15,6
Personnel médico-social	CTERR	8	126	134	2	15	17	4	8,4	7,9
	CEART	-	17	17	-	2	2	-	8,5	8,5
	CONTR	6	69	75	2	4	6	3	17,3	12,5
	Ensemble	14	212	226	4	21	25	3,5	10,1	9,0
Personnel enseignant titulaire	CTERR	1 198	2 665	3 863	152	236	388	7,9	11,3	10,0
	CEREM/CERSP	1 863	2 548	4 411	138	193	331	13,5	13,2	13,3
	CEART	1 257	2 086	3 343	95	141	236	13,2	14,8	14,2
	Ensemble	4 318	7 299	11 617	385	570	955	11,2	12,8	12,2
Personnel d'éducation	CTERR	-	27	27	-	4	4	-	6,8	6,8
	CONTR	-	1	1	-	1	1	-	1	1
	Ensemble	-	28	28	-	5	5	-	5,6	5,6
Personnel de surveillance	CTERR	1 669	1 902	3 571	76	115	191	22,0	16,5	18,7
	CONTR	40		40	3		3	13,3		13,3
	Ensemble	1 709	1 902	3 611	79	115	194	21,6	16,5	18,6
Personnel administratif et de laboratoire	CTERR	-	167	167	-	13	13	-	12,8	12,8
	CEART	49	761	810	6	47	53	8,2	16,2	15,3
	Ensemble	49	928	977	6	60	66	8,2	15,5	14,8
Personnel de service	CEART	2 150	2 133	4 283	101	103	204	21,3	20,7	21,0
	Ensemble	2 150	2 133	4 283	101	103	204	21,3	20,7	21,0

Légende : CTERR : cadre territorial ; CEREM/CERSP : cadre État recruté en métropole / cadre État recruté sur place (soumis à séjour); CEART : cadre État avec attache reconnue sur le territoire (résident); CONTR : contractuels

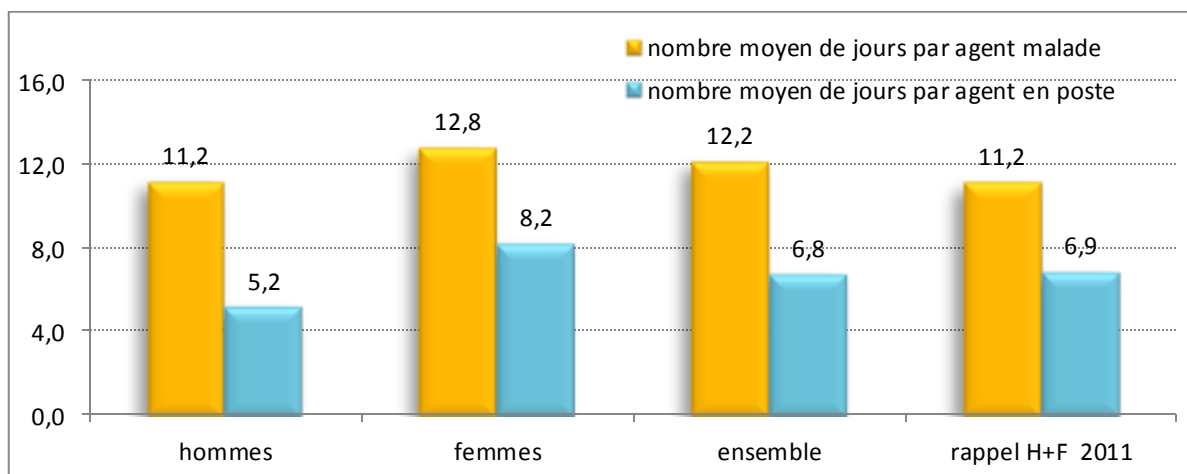
Graphique n° II-18. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de direction et directeurs adjoints de SEGPA (année 2012)



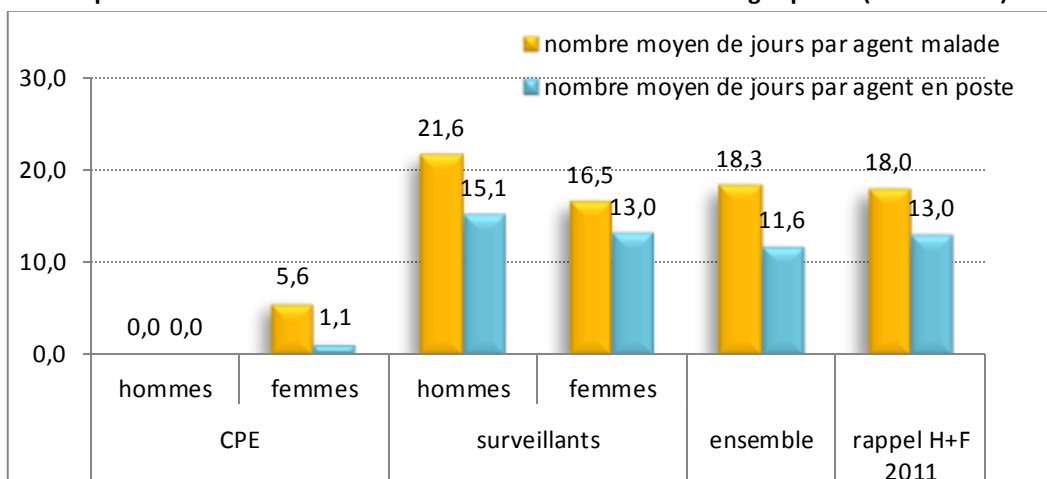
Graphique n° II-19. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel médico-social (année 2012)



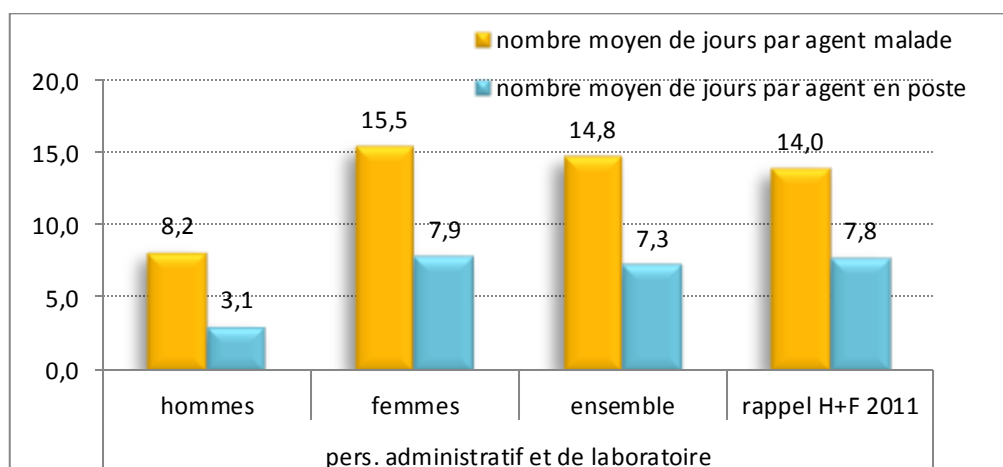
Graphique n° II-20. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel enseignant titulaire dans le second degré public (année 2012)



Graphique n° II-21. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel d'éducation et de surveillance dans le second degré public (année 2012)



Graphique n° II-22. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel administratif et de laboratoire titulaire des établissements du second degré public (année 2012)



Graphique n° II-23. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de service titulaire en établissements du second degré public (année 2012)

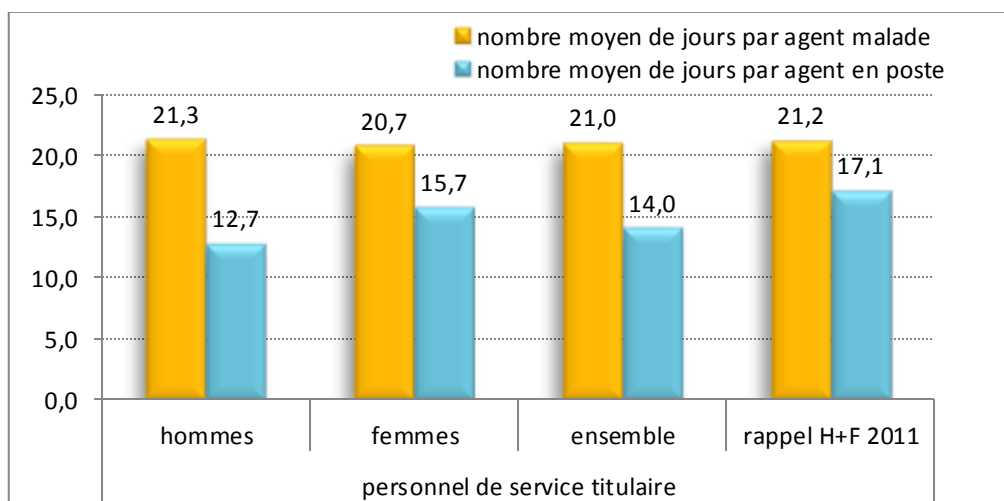


Tableau n°II-19. Répartition du personnel enseignant titulaire ayant pris un congé de maladie ordinaire au cours de l'année 2012, par statut (durée de chaque congé)

Congés de maladie ordinaire	Cadre	Cadre état	Cadre état	Ensemble	
	territorial	soumis à séjour	résident		
Hommes	1 jour	29,7	19,6	22,9	24,6
	De 2 à 3 jours	42,7	36,1	39,8	39,7
	De 4 à 5 jours	14,0	17,4	13,9	15,1
	De 6 à 15 jours	8,0	15,7	13,3	11,9
	De 16 à 29 jours	3,5	5,7	5,4	4,7
	30 jours et plus	2,1	5,7	4,8	4,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	1 jour	31,3	20,6	28,7	27,6
	De 2 à 3 jours	38,5	38,0	33,9	37,2
	De 4 à 5 jours	13,3	18,0	14,8	15,0
	De 6 à 15 jours	10,7	14,2	13,9	12,5
	De 16 à 29 jours	3,6	5,5	3,9	4,2
	30 jours et plus	2,5	3,8	4,8	3,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : * 29,7% des congés de maladie ordinaire déposés par des enseignants relevant du cadre territorial ont duré un jour, contre 19,6% des arrêts déposés par des cadres état soumis à séjour.

* 5,7% des congés de maladie ordinaire déposés par des cadres état soumis à séjour dépassent 30 jours contre 2,1% des arrêts déposés par des enseignants du cadre territorial.

Tableau n°II-20. Répartition du personnel enseignant titulaire ayant pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire au cours de l'année 2012, par statut et durée cumulée sur l'année

Congés de maladie ordinaire	Cadre	Cadre état	Cadre état	Ensemble	
	territorial	soumis à séjour	résident		
Hommes	1 jour	11,2	11,6	15,8	12,5
	De 2 à 3 jours	32,9	26,1	26,3	28,8
	De 4 à 5 jours	17,1	17,4	8,4	15,1
	De 6 à 15 jours	27,6	23,9	27,4	26,2
	De 16 à 29 jours	5,9	9,4	12,6	8,8
	30 jours et plus	5,3	11,6	9,5	8,6
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmes	1 jour	11,4	8,8	12,1	10,7
	De 2 à 3 jours	24,2	26,4	24,8	25,1
	De 4 à 5 jours	17,8	20,7	12,1	17,4
	De 6 à 15 jours	25,8	23,3	28,4	25,6
	De 16 à 29 jours	11,4	11,4	9,2	10,9
	30 jours et plus	9,3	9,3	13,5	10,4
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : * 11,2% des enseignants relevant du cadre territorial ayant déposé un titre de congé de maladie ordinaire en 2012 ont été arrêtés un jour, 5,3% plus de 30 jours.

10.1.1.2. Les congés pour accueil d'enfant

Les congés pour accueil d'enfant comprennent :

- les congés maternité, qui peuvent être complétés de congés pour grossesse pathologique ;
- les congés paternité;
- les congés d'adoption

- En 2012, 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 112 jours.
- Il y a eu en 2012, 33 congés maternité parmi le personnel enseignant titulaire, pour un total de 3 761 jours sur 2012 (et 271 sur 2013).

À ce total de jours s'ajoutent 348 jours liés à des grossesses pathologiques.

En ce qui concerne les congés paternité des enseignants titulaires, 18 agents ont déposé pour 202 jours de congé.

- Parmi le personnel d'éducation et de surveillance deux congés de paternité pour six jours ont été déposés en 2012, et neuf congés maternité, pour un total de 1 066 jours (+ 33 jours pour grossesse pathologique) ; deux congés maternité se poursuivent en 2013 pour 110 jours.
- Quatre congés maternité ont été déposés par le personnel administratif titulaire travaillant en établissements, pour 391 jours sur 2012 (et 338 sur 2013).
- Un agent faisant partie du personnel de service titulaire a déposé un congé de maternité en 2012, pour 196 jours, en tenant compte d'un congé supplémentaire pour grossesses pathologique.

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

Deux agents ont bénéficié de congé d'adoption, pour un total de 163 jours sur 2012 (+70 en 2013).

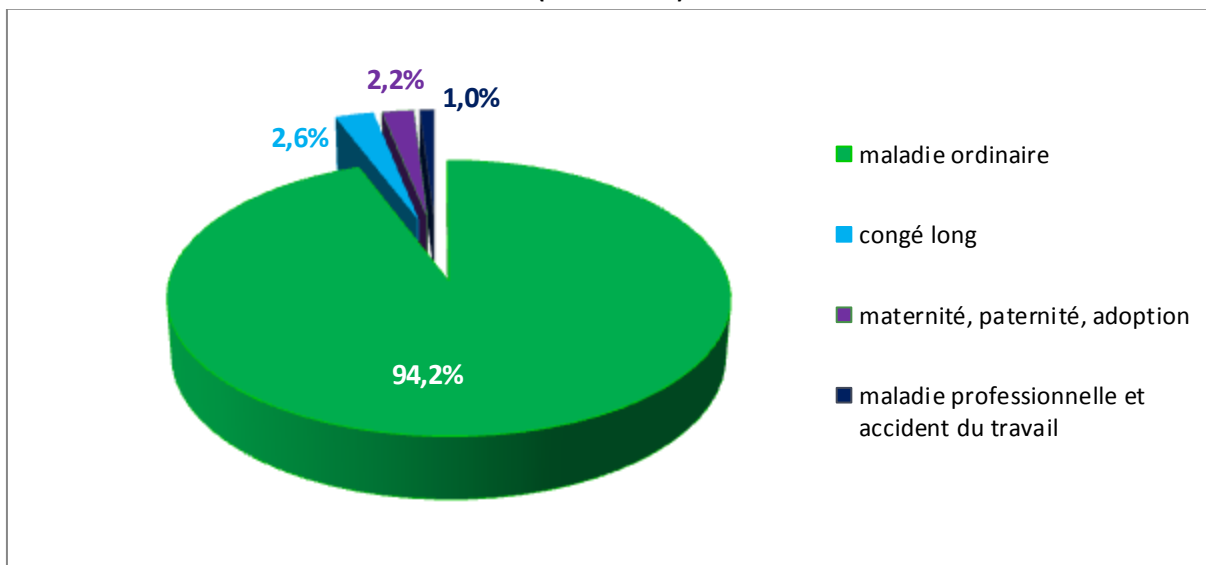
10.1.1.3. Éléments complémentaires sur les congés pour raison de santé

Le nombre et la durée des congés varient fortement en fonction des motifs.

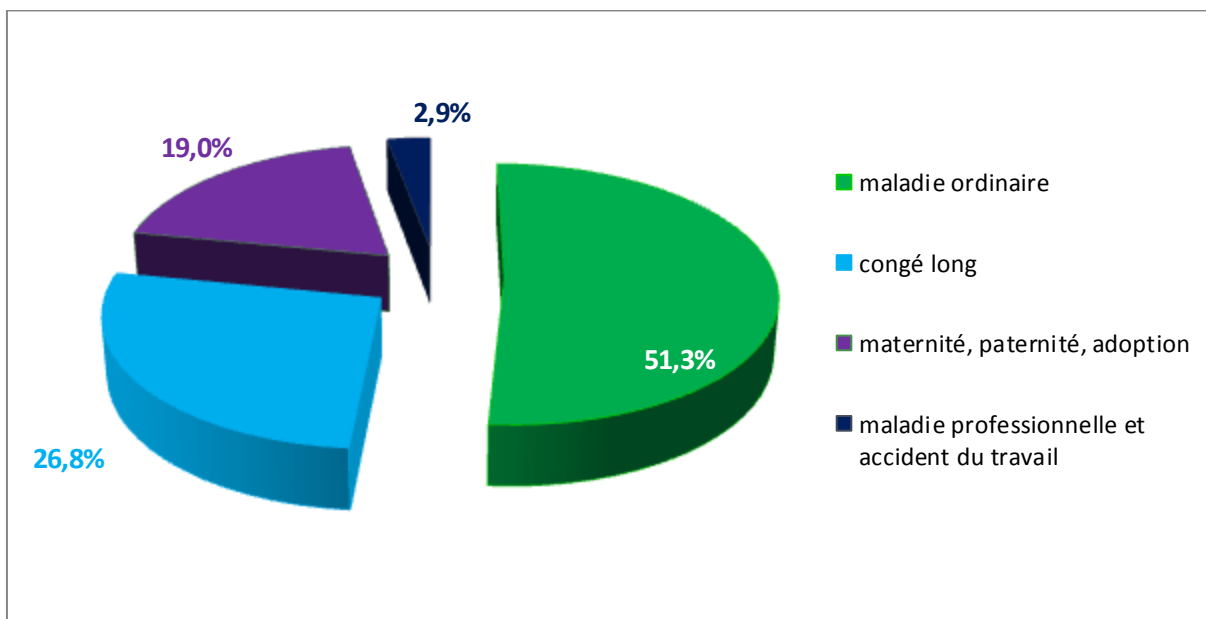
En 2012, dans le personnel enseignant titulaire, plus de neuf congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire ; ils représentent plus de 51% des jours d'arrêt.

Inversement, les congés longs, qui représentent moins de 3% des congés représentent plus de 26% des jours d'arrêt.

Graphique n° II-24. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé (année 2012)



Graphique n° II-25. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé (année 2012)



La durée des congés prend en compte les jours de congé pris sur l'année civile.

Les durées réelles des congés peuvent être tronquées, des congés ayant pu continuer au-delà.

Ceci déforme la distribution des durées de congés, les faibles durées se trouvant surreprésentées.

Tableau n°II-21. Répartition des enseignants titulaires ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2012, par durée de congé

	Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité	Paternité	Tous congés
Hommes						
1 jour	12,5		22,2			11,7
De 2 à 3 jours	28,8				5,6	26,1
De 4 à 5 jours	15,1		11,1			13,8
De 6 à 15 jours	26,2		33,3		88,9	28,0
De 16 à 29 jours	8,8	5,9			5,6	8,4
30 jours et plus	8,6	94,1	33,3			12,1
Total	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0
Femmes						
1 jour	10,7		20,0			10,0
De 2 à 3 jours	25,1					23,0
De 4 à 5 jours	17,4		20,0			16,1
De 6 à 15 jours	25,6		40,0	2,9		24,0
De 16 à 29 jours	10,9					10,0
30 jours et plus	10,4	100,0	20,0	97,1		17,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

Note de lecture : * 10,7% des enseignantes titulaires qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une durée totale de CMO sur 2012 d'un jour, 25,1% de 2 à 3 jours et 10,4% ont été arrêtées 30 jours ou plus.

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-22. Congés déposés pour garde d'enfant malade par le personnel en établissements

autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	0	-	-	0
Personnel médico-social	4	42	46	2	10	12
Personnel enseignant titulaire	210	511	721	104	196	300
Personnel d'éducation	-	2	2	-	1	1
Personnel de surveillance	41	89	130	16	26	42
Personnel administratif et de laboratoire	4	78	82	2	30	32
Personnel technique	64	80	144	22	29	51
ENSEMBLE	323	802	1 125	146	292	438

10.1.4. Les autres autorisations d'absence

Tableau n° II-23

autorisation d'absence diverse avec traitement	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	71	47	118	5	4	9
Personnel médico-social	-	32	32	-	8	8
Personnel enseignant titulaire	556	825	1 381	109	109	218
Personnel d'éducation	13	1	14	2	1	3
Personnel de surveillance	429	62	491	25	18	43
Personnel administratif et de laboratoire	55	81	136	3	23	26
Personnel technique	245	195	440	59	35	94
ENSEMBLE	1 369	1 243	2 612	203	198	401

Tableau n° II-24

autorisation d'absence diverse sans traitement	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-	-	-	-
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire	25	320	345	3	13	16
Personnel d'éducation	-	-	-	-	-	-
Personnel de surveillance	-	5	5	-	1	1
Personnel administratif et de laboratoire	-	-	-	-	-	-
Personnel technique	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	25	325	350	3	14	17

Tableau n° II-25

absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	4	-	4	2	-	2
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire	39	41	80	20	18	38
Personnel d'éducation	4	-	4	1	-	1
Personnel de surveillance	14	1	15	2	1	3
Personnel administratif et de laboratoire	-	-	-	-	-	-
Personnel technique	8	3	11	4	3	7
ENSEMBLE	69	45	114	29	22	51

10.1.5. Les congés administratifs

Tableau n° II-26. Les congés administratifs du personnel en établissements (hors COP)

Campagne 2012/2013	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction moyenne par agent : 50 jours	103	47	150	2	1	3
Personnel médico-social moyenne par agent : 45,5 jours	-	182	182	-	4	4
Personnel enseignant titulaire moyenne par agent : 64,3 jours	4 115	3 801	7 916	68	55	123
Personnel d'éducation	318	-	318	1	-	1
Personnel de surveillance moyenne par agent : 47,7 jours	94	240	334	2	5	7
Personnel administratif ou de laboratoire moyenne par agent : 35,2 jours	44	343	387	1	10	11
Personnel de service moyenne par agent : 41,8 jours	178	365	543	4	9	13
ENSEMBLE	4 852	4 978	9 830	78	84	162

11 – FORMATIONS

11.1. 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-27.

Congé de formation professionnelle (indemnisé ou non)	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-	-	-	-
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire (+ 543 jours sur 2013)	117	146	263	1	2	3
Personnel d'éducation	-	-	-	-	-	-
Personnel de surveillance	-	-	-	-	-	-
Personnel administratif et de laboratoire	-	-	-	-	-	-
Personnel technique	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	117	146	263	1	2	3

Tableau n° II-28.

Candidat à un concours ou à un examen	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	4	4	-	1	1
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire	19	152	171	4	10	14
Personnel d'éducation	-	-	-	-	-	-
Personnel de surveillance	-	-	-	-	-	-
Personnel administratif et de laboratoire	1	51	52	1	6	7
Personnel technique	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	20	207	227	5	17	22

Tableau n° II-29.

Stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	nombre de jours déposés en 2012			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-	-	-	-
Personnel médico-social	-	15	15	-	4	4
Personnel enseignant titulaire	70	140	210	28	45	73
Personnel d'éducation	-	-	-	-	-	-
Personnel de surveillance	9	18	27	2	2	4
Personnel administratif et de laboratoire	-	1	1	-	1	1
Personnel technique	11	5	16	6	2	8
ENSEMBLE	90	179	269	36	54	90

11.2. 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-30. Répartition par domaines des formations organisées en 2012

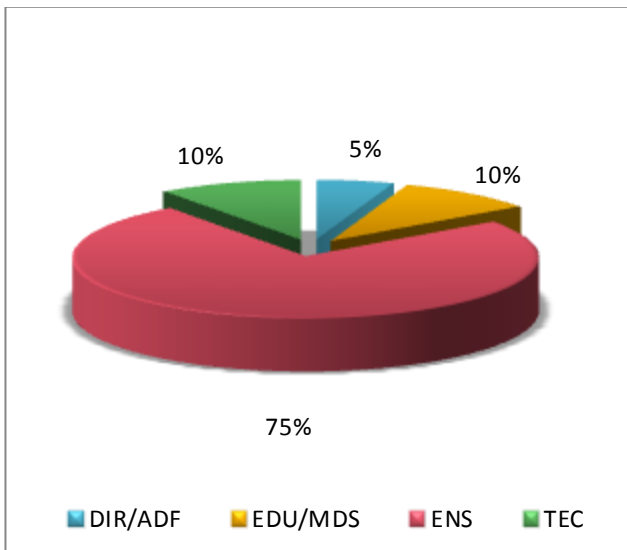
Libellés	Nombre de stagiaires convoqués				Nombre théorique d'heures de formation			
	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC
accompagner la mise en place du parcours de découverte des métiers et des formations			32				84	
accueil téléphonique et accueil physique	15			27	180			324
débuter en SEGPA / enseigner les maths et les sciences physiques en SEGPA			31				930	
documentation : création d'un atelier scientifique au CDI			9				68	
documentation : prise en main d'un CDI			16				128	
documentation : littérature jeunesse / littérature du Pacifique			36				290	
formation à l'utilisation de SIECLE	1	2			4	8		
formation à l'habilitation électrique				24				192
formation professeurs principaux			54				355	
gestion de crise dans les établissements		22	1			224	12	
gestion des conflits - médiation		26	71	11		216	596	88
informatique	16	11	158	27	172	72	643	254
maintenance plomberie sanitaire / entretien climatiseurs				49				294
management d'une équipe de restauration	2			7	12			42
médiation niveau 2		4	15			36	138	
organisation de la famille et place du jeune adolescent en milieu mélanésien	1	13	5		24	312	120	
peinture et vitrerie				25				225
prise de fonction / formation / tutorat agents gestionnaires et comptables	12				134			
réglementation alimentaire	85	3	4	182	340	12	16	728
réparation, entretien et maintenance menuiserie/serrurerie	8			15	48			90
réunions de bassin		80	89			326	677	
réunion chefs de cuisine et responsables restaurations différées	2			23	12			138
Total Adaptation à l'emploi	142	161	521	390	926	1 206	4 057	2 375
	1 214				8 564			

Hygiène et sécurité	analyse fonctionnelle d'un bâtiment			10				40	
	éducation à la sexualité	1	7	4	1	24	168	96	24
	enseignement et neuropsychologie	1		37		8	296		
	entretien des locaux : théorie et pratique	40			92	243			516
	formation à l'entretien spécifique IVG		15				90		
	formation aux gestes d'urgence niveau 2	1	11			26	280		
	la sexualité chez les adolescents et leurs représentations		6	7	1		126	147	21
	psychologie de l'adolescent : du normal au pathologique		9	5	1		230	128	26
	recyclage des moniteurs et personnels formés au Sauvetage Secourisme du Travail (SST)	6	1	37	12	45	27	534	90
	regroupement des assistants sociaux		14				112		
	regroupement des assistants sociaux /infirmiers scolaires : gestion de crise		40				320		
	regroupements des infirmiers scolaires : accueil des étudiants infirmiers	1	10			12	120		
	regroupements des infirmiers scolaires		123				953		
	regroupements des infirmiers scolaires : réunion de rentrée		37				296		
TOTAL Hygiène et sécurité	50	273	100	107	358	3 018	945	677	
	530				4 998				
Formations disciplinaires et transdisciplinaires	arts et culture : le patrimoine et les structures culturelles au service des projets pluridisciplinaires			15				180	
	démarche de projet			11				44	
	éducation civique : enseigner la justice			31				248	
	enseigner l'esprit de Défense			25				225	
	enseigner par compétences : socle commun			36				288	
	formations disciplinaires :								
	arts appliqués/arts plastiques		2	133			15	830	
	éducation musicale			55				409	
	EPS			353				2 036	
	histoire des arts			23				184	
	histoire- géographie			141				718	
langues vivantes			54				652		
lettres			82				305		
mathématiques / maths sciences			162				935		
matières du secteur industriel			310				1 600		

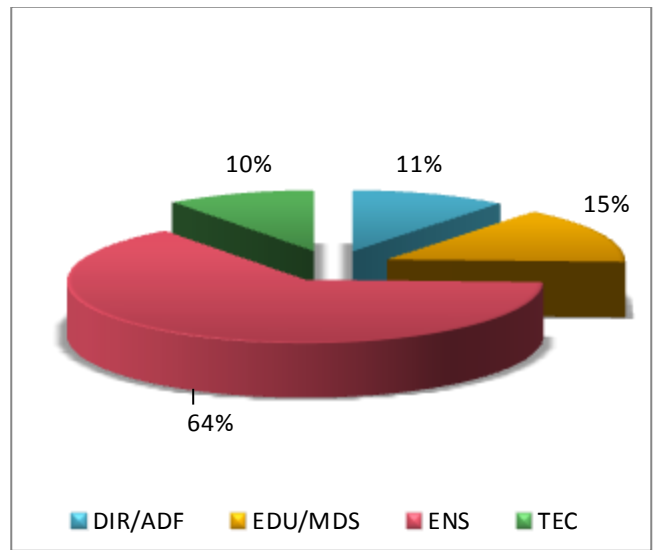
Formations disciplinaires et transdisciplinaires	matières du secteur tertiaire			611				3 063	
	philosophie			9				38	
	sciences économiques et sociales			11				88	
	sciences et sciences physiques			401				1 774	
	technologie			24				182	
	le théâtre en milieu scolaire		1	19			7	133	
liaisons école-collège / collège-lycée		9	40			63	279		
mutualisation de l'info. culturelle auprès des collèges et lycées		1	44			6	264		
réforme des lycées : évaluation par compétences			43				129		
sensibilisation aux actions de coopération éducative			21				168		
Total formations disciplinaires et transdisciplinaires	-	13	2 654	-	-	91	12 736	-	
	2 667				12 827				
Préparation aux concours	76	37	424	1	1 942	186	1 668	30	
	538				3 826				
TOTAUX	268	484	3 699	498	3 226	4 501	19 406	3 082	
	4 949				30 215				

On obtient un total général de 30 215 heures de formation organisées pour 4 949 stagiaires convoqués.

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

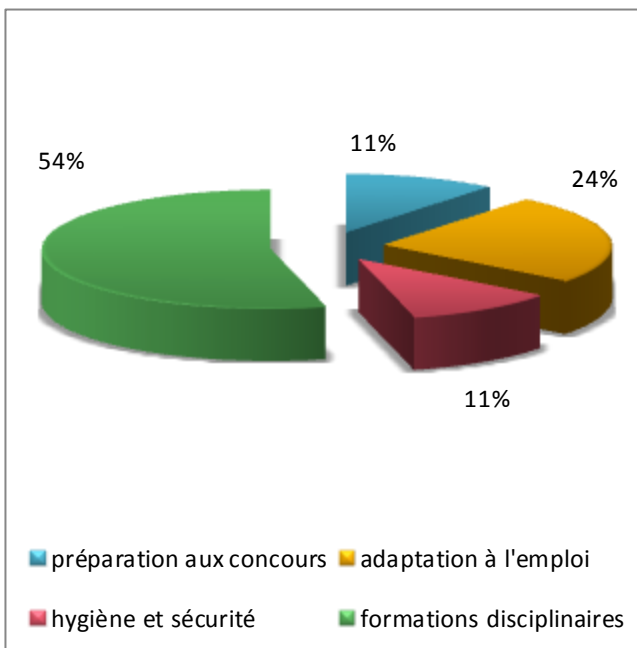


nombre de stagiaires

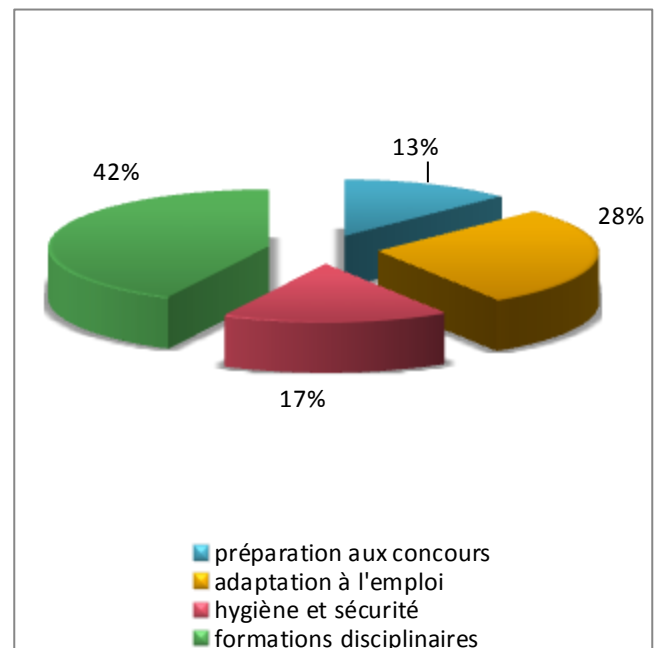


nombre d'heures

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 2012, 168 stagiaires (sur 228 inscrits) ont ainsi reçu 5 460 heures de formation, par le biais de 13 modules de formation. Six modules ont pu être délocalisés en province nord.

12 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

Rappel : Tableau n° I.31 – Nombre de réunions tenues en 2012

Nom de l'instance	Type de personnel concerné					TOTAL
	IATOSS	Personnel de direction	CPE/COP	Enseignants	Maîtres auxiliaires	
Groupe de travail (GT)	7			11		18
Groupe de travail paritaire (GTP)/ Formation paritaire mixte (FPM)			1	2	6	9
Groupe de travail paritaire pour les objectifs et les moyens (GPTOM)	1			1		2
Groupe consultatif paritaire (GCP)	2	2				4
Commission administrative paritaire locale (CAPL)	4			12		16
Élections des représentants du personnel		1			1	2
TOTAL	14	3	1	26	7	51

Titre III : L'enseignement privé



13 - Emplois et personnels

14 - Rémunérations

15 - Conditions de travail

16 - Formations

13- EMPLOIS ET PERSONNELS

13.1 – L'effectif - Présentation générale

13.1.1 – 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 2013, le volume global des moyens permanents attribué est de 29134,36 heures second degré (hsd), contre 29 572 hsd en 2012 (- 1,5 %).

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

13.1. 2 – Les effectifs 2013

13.1.2.1. – Dans le premier degré

Tableau n°III-1. Personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2013

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2013	CHIFFRES 2012
	ASÉÉ	DDEC	FELP		
Animateurs	8	13	4	25	20
Directeurs	1	24	1	26	27
Enseignants	60	377	40	477	480
TOTAL	69	414	45	528	527

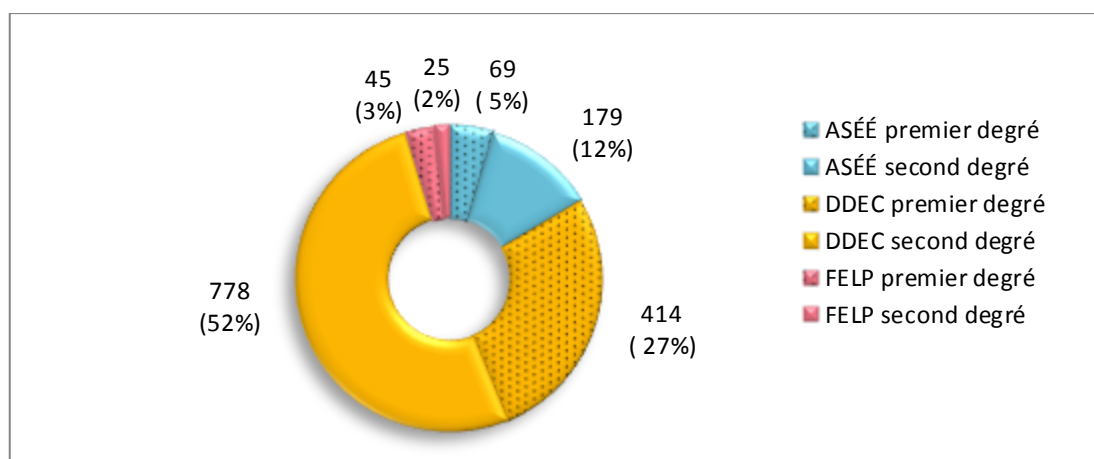
13.1.2.2. – Dans le second degré

Tableau n°III-2. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2013

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2013	CHIFFRES 2012	
	ASÉÉ	DDEC	FELP			
Chefs de travaux		5		5	7	
Documentalistes	8	20		28	26	
Enseignants	en établissements *	168	736	24	928	923
	animateurs	3	17	1	21	21
TOTAL	179	778	25	982	977	

* Le MA affecté à l'hôpital est rattaché à la DDEC.

Graphique n° III-1. Personnels du premier et du second degré, par direction, rentrée scolaire 2013



13.2 – La structure de l'effectif

13.2. 1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire, par direction

Tableau n°III-3. Personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2013

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	25	39	64
	DDEC	68	291	359
	FELP	8	27	35
	TOTAL	101	357	458
Suppléants (à l'année)	ASÉÉ	2	3	5
	DDEC	6	49	55
	FELP	2	8	10
	TOTAL	10	60	70
TOTAUX		111	417	528

Graphique n° III-2. Répartition par sexe et par statut du personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2013

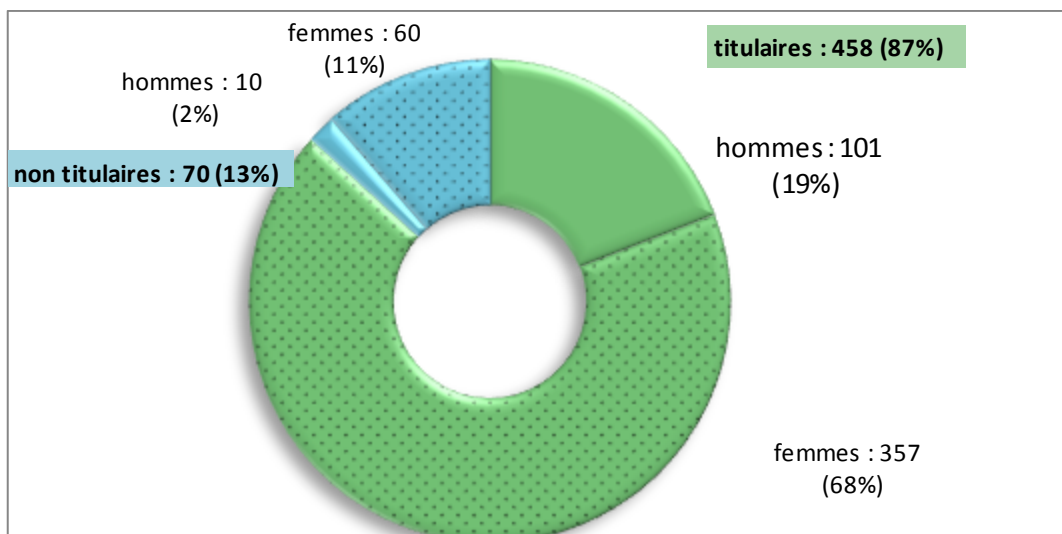
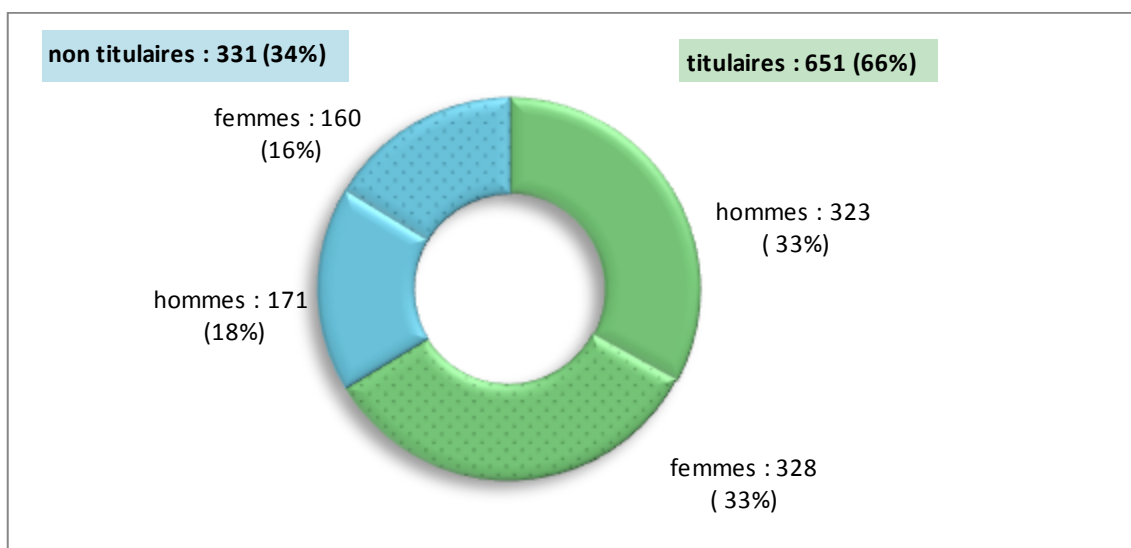


Tableau n°III-4. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2013

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	75	45	120
	DDEC	237	278	515
	FELP	11	5	16
	TOTAL	323	328	651
Contractuels (à l'année)	ASÉÉ	39	20	59
	DDEC	129	134	263
	FELP	3	6	9
	TOTAL*	171	160	331
TOTAUX		494	488	982

* Le MA affecté à l'hôpital est rattaché à la DDEC.

Graphique n° III-3. Répartition par sexe et par statut du personnel du second degré privé - Rentrée scolaire 2013



13.2.2 - Répartition des effectifs par corps et par direction

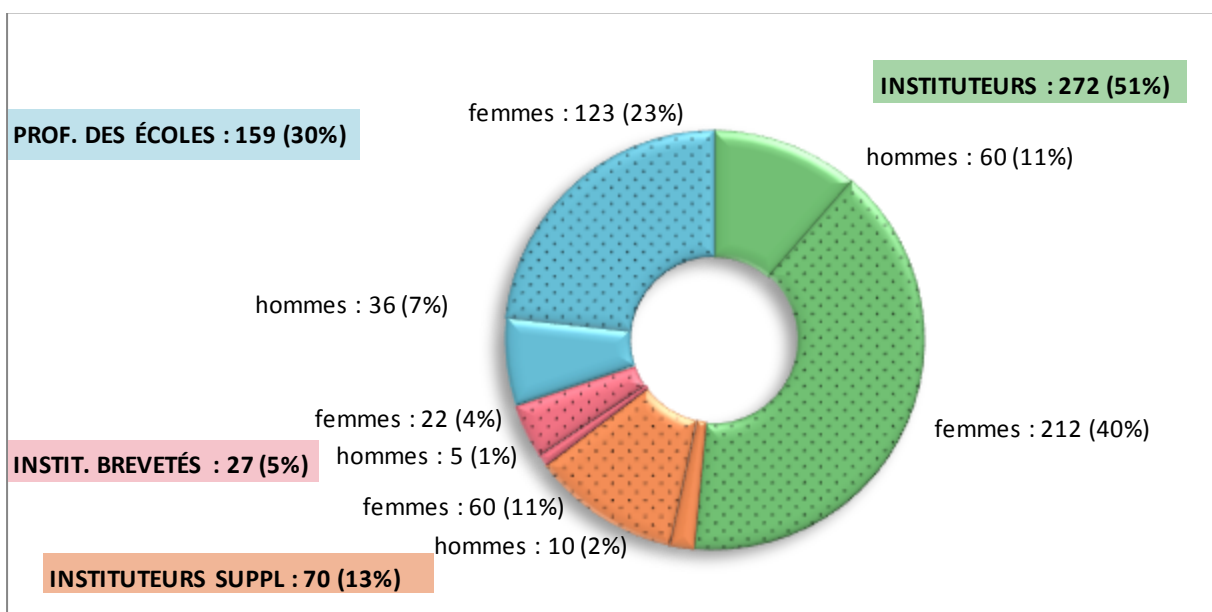
Tableau n° III-5. Personnel du premier degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2013

Premier degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Instituteurs brevetés	5	14	8	27
Instituteurs	38	222	12	272
Professeurs des écoles	21	123	15	159
Instituteurs suppléants	5	55	10	70
TOTAL	69	414	45	528

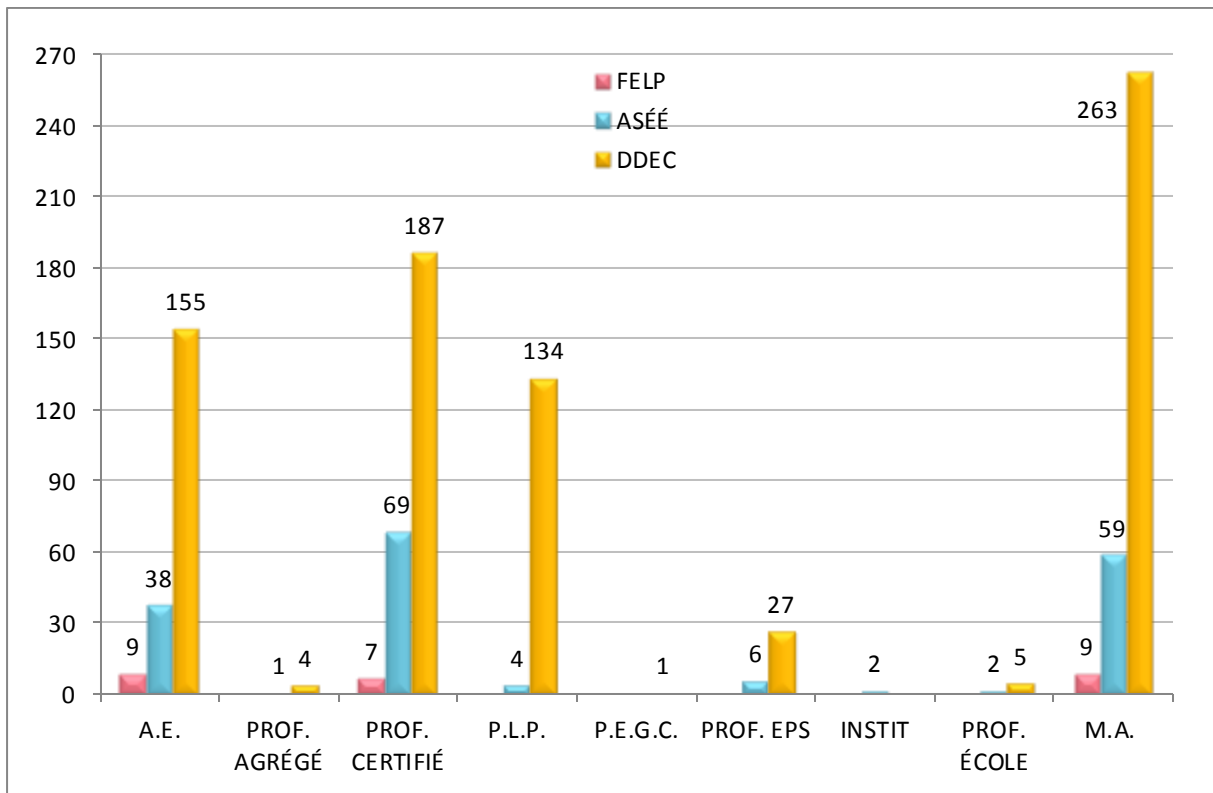
Tableau n° III-6. Personnel du second degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2013

Second degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Adjoints d'enseignement (AE)	38	155	9	202
Professeurs agrégés	1	4		5
Professeurs certifiés	69	187	7	263
Professeurs de lycée prof. (PLP)	4	134		138
Professeurs d'ens. gén. en collège (PEGC)		1		1
Professeurs d'EPS	6	27		33
Instituteurs		2		2
Professeurs des écoles	2	5		7
M.A.	59	263	9	331
TOTAL	179	778	25	982

Graphique n° III-4. Répartition par corps et par sexe des enseignants du premier degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2013)

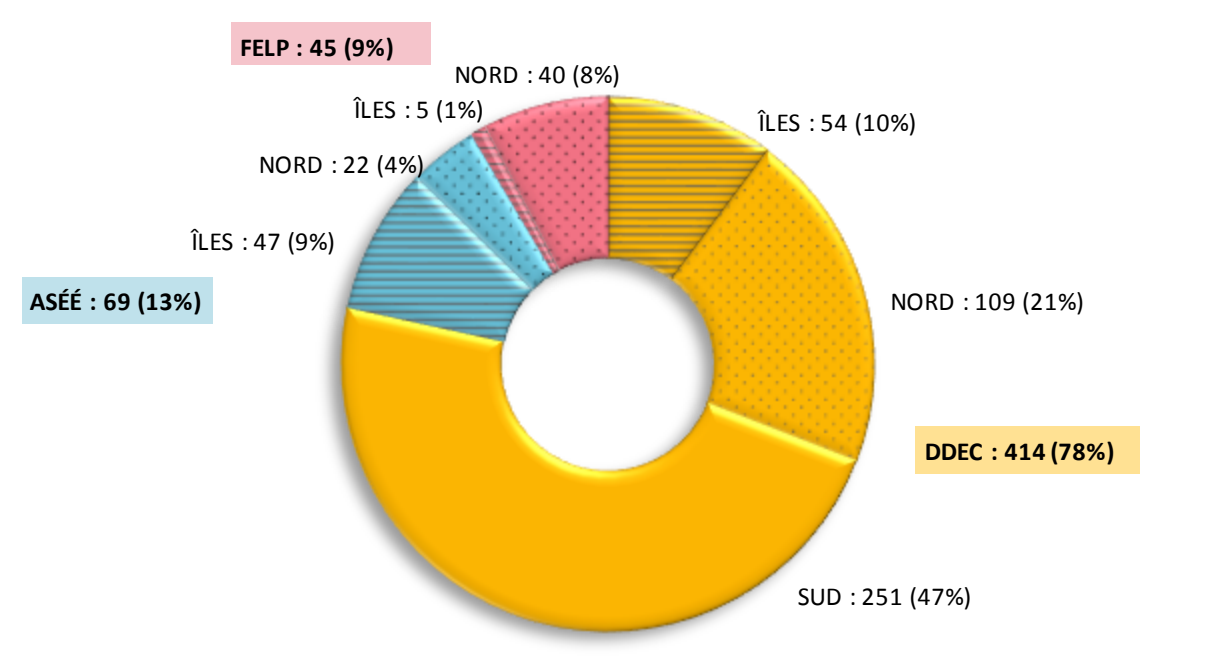


Graphique n° III-5. Répartition par corps et par sexe des enseignants du second degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2013)

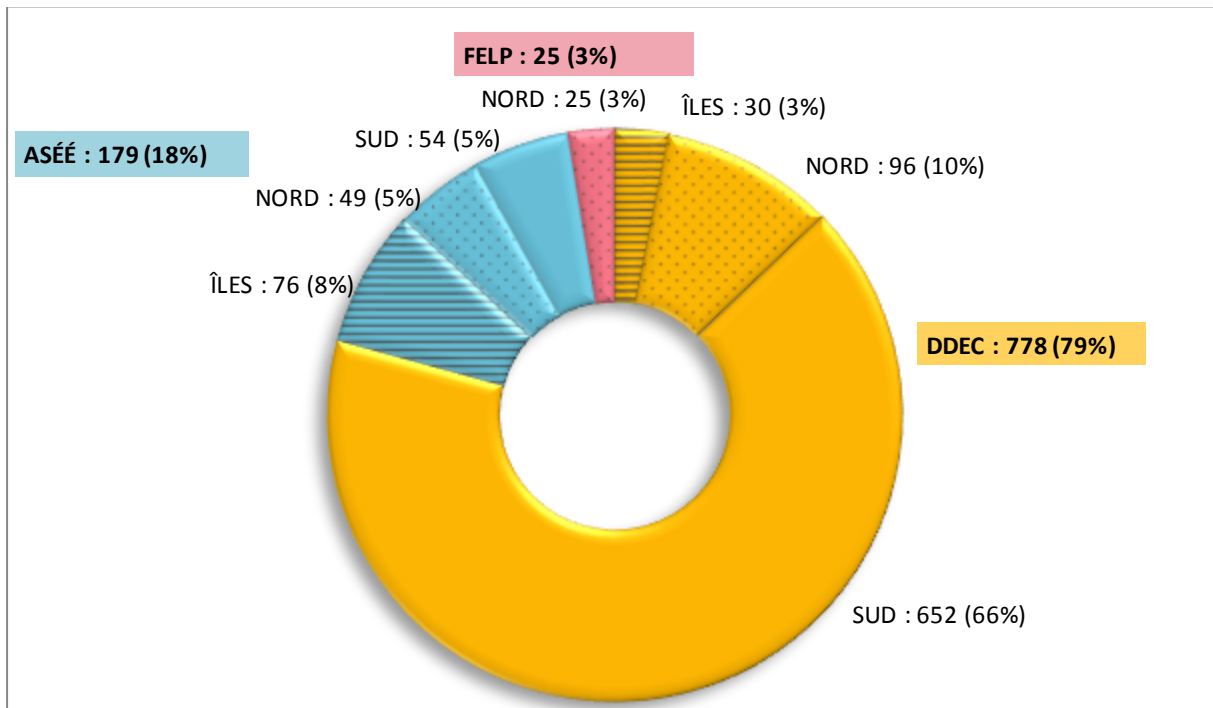


13.2. 3- Répartition des effectifs par province

Graphique n° III-6. Personnel du premier degré par direction et par province - rentrée scolaire 2013

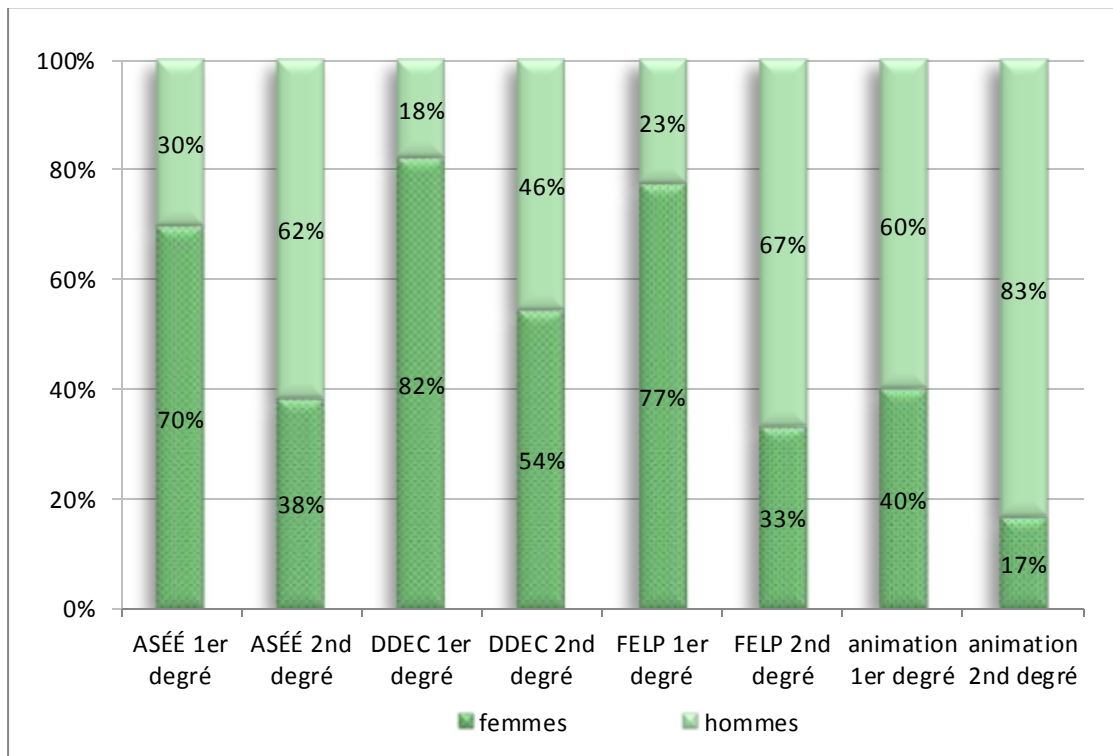


Graphique n° III-7. Personnel du second degré par direction et par province - rentrée scolaire 2013

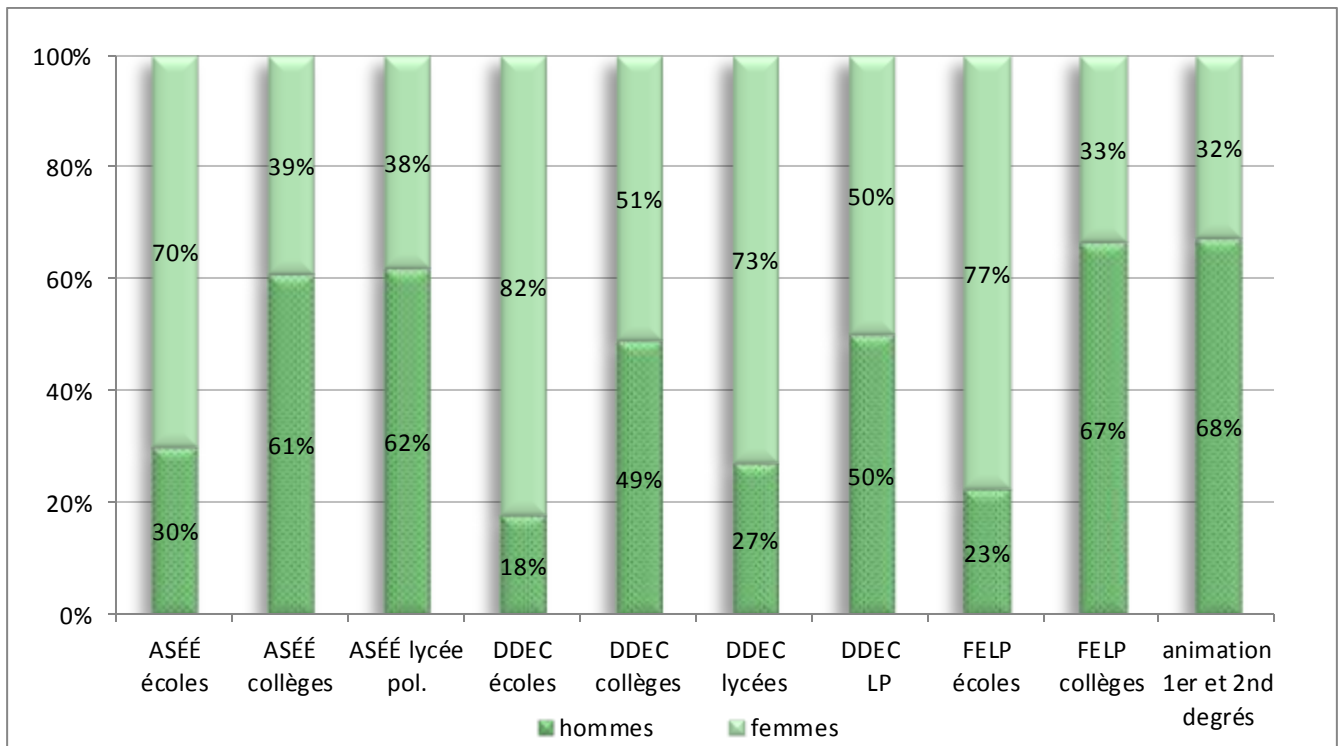


13.2.5 - Répartition des effectifs titulaires Femmes / Hommes

Graphique n° III-8. Personnel titulaire des premier et second degré privés par direction et par sexe - Rentrée scolaire 2013



Graphique n° III-9. Personnel titulaire des premier et second degré privés par type d'établissement et par sexe - Rentrée scolaire 2013



13.3 – Le déroulement de carrière

Les commissions consultatives mixtes académiques sont des organismes consultatifs dont le fonctionnement est organisé par les articles R914-4 à R914-13 du Code de l'Éducation. Elles sont chargées de donner des avis sur les questions individuelles intéressant les maîtres : avancement, promotion, liste d'aptitude, mutation inter direction ...

Elles sont au nombre de deux, l'une pour le premier degré, l'autre pour le second degré et comprennent à la fois des membres représentants de l'administration désignés par le vice-recteur, des représentants des personnels titulaires de l'enseignement public, des représentants des chefs d'établissement du privé et des représentants des maîtres élus par leurs pairs. Elles sont présidées par le vice-recteur.

En 2012, la commission consultative mixte académique du premier degré s'est réunie une fois et a émis des avis sur les avancements d'échelon des instituteurs brevetés, des instituteurs et des professeurs des écoles. Elle s'est également prononcée sur les candidatures par liste d'aptitude à l'échelle de rémunération des professeurs des écoles : 50 personnels ont été promus. La commission a également émis un avis sur les demandes de congé de formation professionnelle de personnels relevant du premier degré et a validé 12 mois de congé formation professionnelle.

En 2012, la commission consultative mixte académique du second degré s'est réunie trois fois et a émis des avis sur les avancements d'échelon des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, d'éducation physique et sportive, des adjoints d'enseignement et des maîtres auxiliaires.

Elle s'est également prononcée sur les candidatures par liste d'aptitude au tour extérieur aux échelles de rémunération :

- des professeurs agrégés : sur 7 dossiers reçus, 4 étaient non recevables car deux candidats avaient postulé dans une discipline pour laquelle aucun contingent n'avait été accordé à la Nouvelle-Calédonie, le troisième postulant avait le grade d'adjoint d'enseignement et le dernier candidat avait postulé en éco gestion alors que son contrat est en documentation, trois candidatures étaient recevables, une seule candidature a été retenue et a fait l'objet d'un envoi au ministère.

- des professeurs certifiés : sur 9 dossiers reçus, 4 étaient non recevables car trois candidats avaient déjà été intégrés au corps des certifiés et la dernière demande concernait un enseignant adjoint d'enseignement en lettres qui sollicitait la certification en documentation. Une seule candidature a été retenue et a fait l'objet d'un envoi au ministère qui a retenu la candidature, l'enseignante a été placée en période probatoire en qualité de certifiée en sciences physiques depuis le 01 septembre 2012.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : sur 9 dossiers reçus, 2 étaient non recevables car l'un des candidats ne remplissait pas les conditions d'ancienneté imposées par la réglementation et l'autre n'est pas titulaire de la licence STAPS.

La commission s'est également prononcée sur les candidatures par liste d'aptitude d'intégration aux échelles de rémunération :

- des professeurs certifiés : sur 56 dossiers reçus, 4 étaient non recevables car les candidats avaient déjà été intégrés au corps des certifiés depuis le 1^{er} septembre 2011, 52 candidatures étaient recevables et 21 enseignants ont été promus.

- des professeurs de lycée professionnel : sur 31 dossiers reçus, 2 étaient non recevables car l'un des candidats avait déjà été intégré au corps des professeurs de lycée professionnel depuis le 1^{er} septembre 2011 et l'autre était lauréat de concours, 29 candidatures étaient recevables et 15 enseignants ont été promus.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : sur 10 dossiers reçus, 2 étaient non recevables car les candidats ne sont pas titulaires de la licence STAPS, 8 candidatures étaient recevables et 2 enseignants ont été promus.

La commission s'est également prononcée sur les candidatures pour l'accès à la hors-classe des échelles de rémunération :

- des professeurs agrégés : sur 5 dossiers reçus, 3 étaient non recevables car les candidats n'étaient pas agrégés, 2 candidatures étaient recevables. Une seule candidature a été retenue et a fait

l'objet d'un envoi au ministère qui a retenu la candidature, l'enseignant a été nommé agrégé hors classe à compter du 01 septembre 2012.

- des professeurs certifiés : sur 51 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat n'était pas certifié, 51 candidatures étaient recevables et 9 enseignants ont été promus.

- des professeurs de lycée professionnel : sur 19 dossiers reçus, 19 candidatures étaient recevables et 2 enseignants ont été promus.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : sur 9 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat l'enseignant n'a pas atteint le 7^{ème} échelon de rémunération prévu par la réglementation, 8 candidatures étaient recevables et 1 enseignant a été promu.

Les reclassements des maîtres promus sont présentés pour avis à la commission consultative mixte académique.

Dix personnels relevant de l'enseignement privé ont été lauréats de concours, trois d'entre eux ont intégré le public, un a réussi le CAER/Agrégation, deux ont réussi le CAER/CAPES, trois le CAER/CAPLP et le dernier a réussi le CAER/CAPEPS.

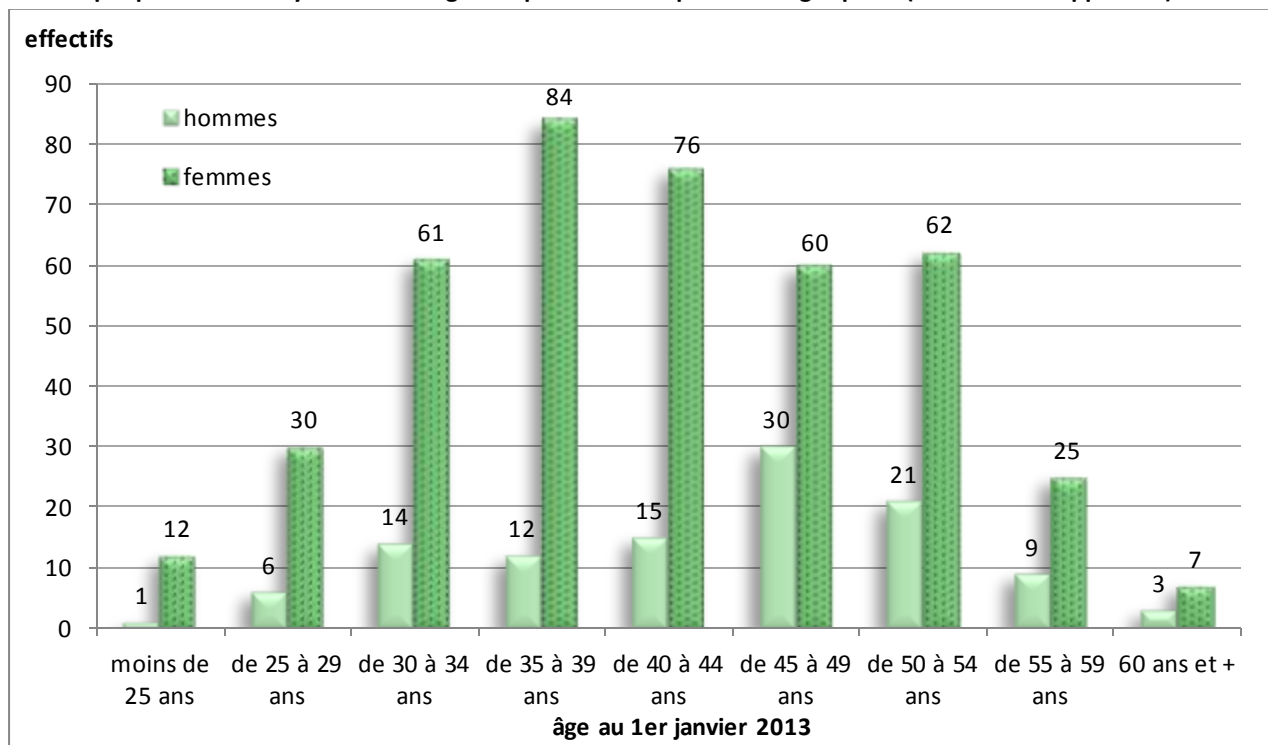
Le reclassement des lauréats de concours sera présenté pour avis à la commission consultative mixte académique en 2013.

La commission a également émis un avis sur les demandes de congé de formation professionnelle et a validé 12 mois de congé formation professionnelle.

La commission consultative mixte académique du second degré a pleine compétence pour examiner les candidatures à une mutation inter direction. L'ordre de priorité dans lequel les candidatures doivent être examinées est fixé par le décret 60-389. Treize demandes ont été déposées, sept propositions de poste ont été faites par les directions dont trois ont été acceptées par les enseignants.

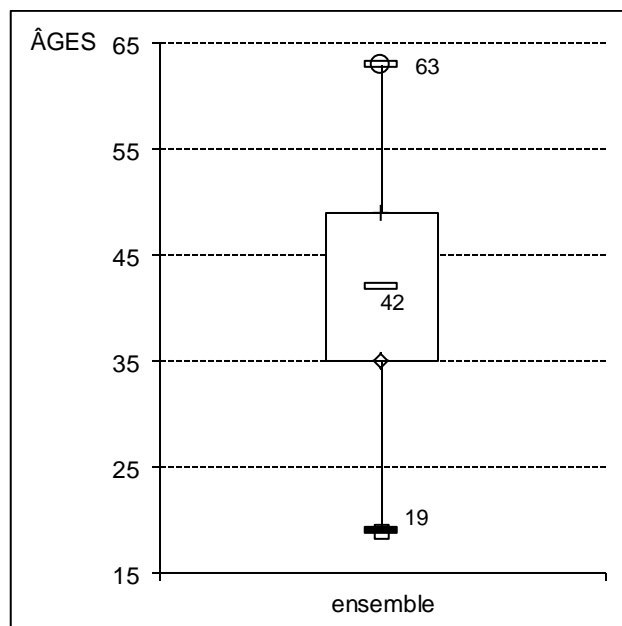
13.4 – L'approche démographique

Graphique n° III-10. Pyramide des âges du personnel du premier degré privé (titulaires et suppléants)



24,1% du personnel du premier degré privé a plus de 50 ans ; 23,5% a moins de 35 ans.

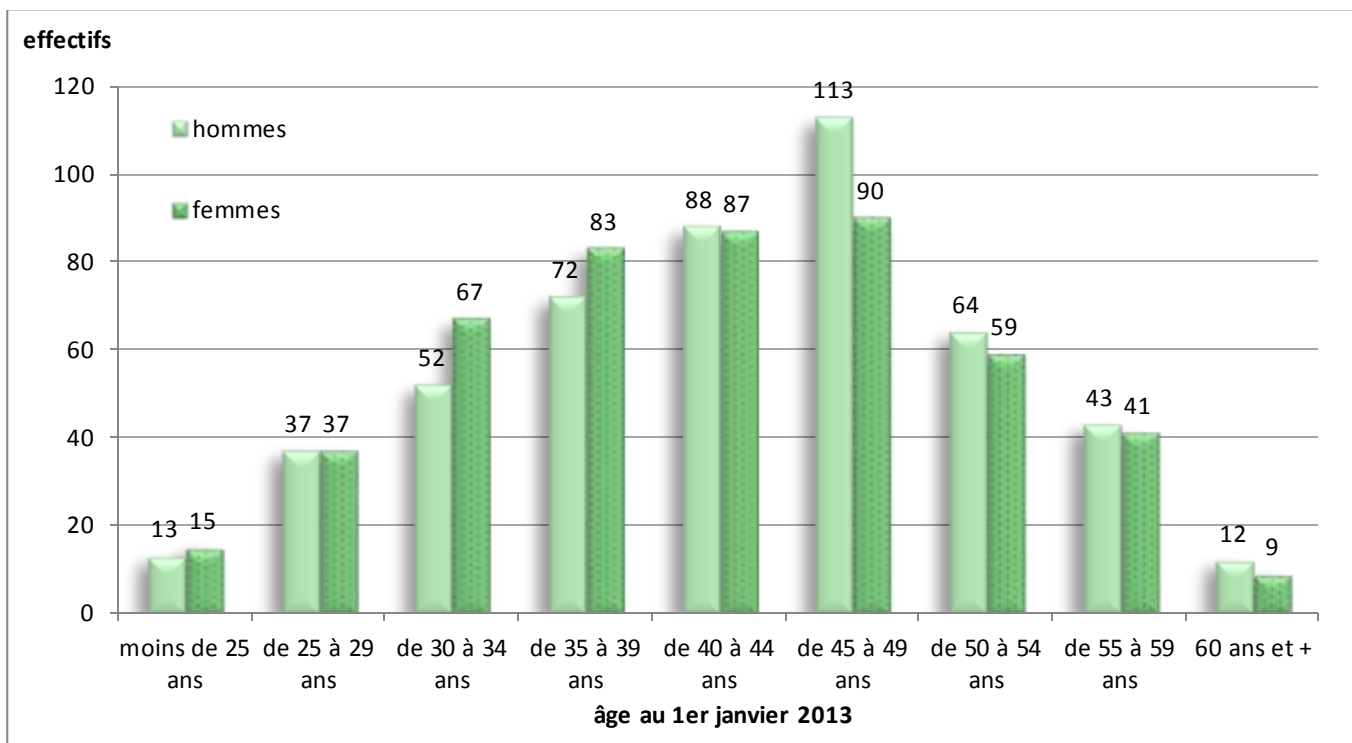
Graphique n° III-11: âges minimum, maximum, médian, de l'ensemble du personnel du premier degré privé



Le graphique n° III-11 montre que le personnel du premier degré privé est âgé de 19 à 63 ans. L'âge médian⁴ de ce personnel est de 42 ans.

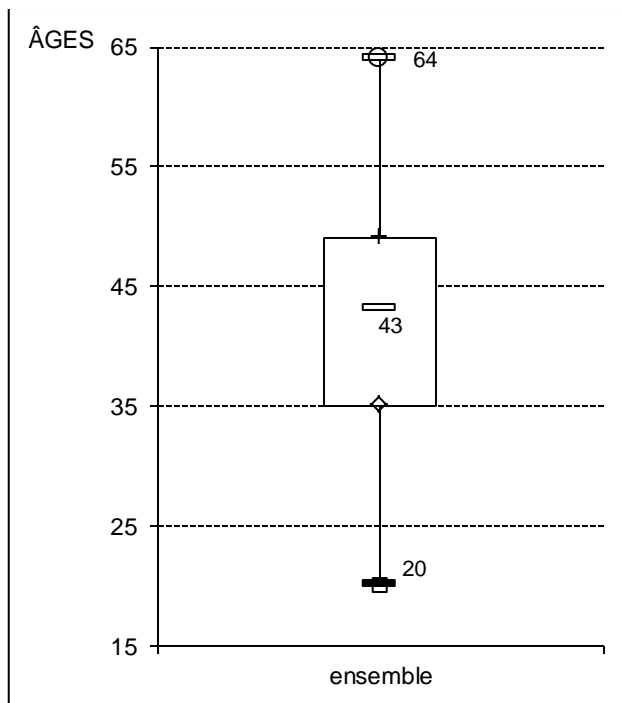
⁴ L'âge médian est l'âge qui partage la population en deux parts égales.

Graphique n° III-12. Pyramide des âges du personnel du second degré privé (titulaires et contractuels)



23,2% du personnel du second degré privé a plus de 50 ans ; 22,5% a moins de 35 ans.

Graphique n° III-13: âges minimum, maximum, médian, de l'ensemble du personnel du second degré privé



Le graphique n° III-11 montre que le personnel du second degré privé est âgé de 20 à 64 ans. L'âge médian⁵ de ce personnel est de 43 ans

⁵ L'âge médian est l'âge qui partage la population en deux parts égales.

14- RÉMUNÉRATIONS

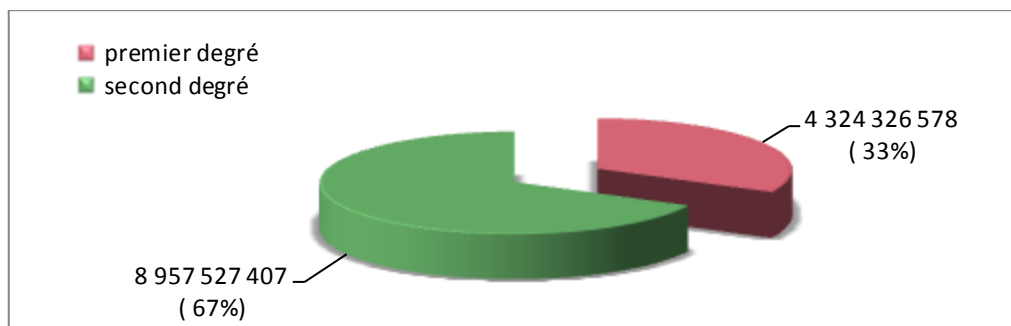
Rappel des sommes attribuées par le ministère pour le programme 139 enseignement privé (voir tableau n°I-10) :

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

Année 2012	Programme 139 (enseignement privé)
Montant en euros	111 301 936
Montant en F.CFP	13 281 853 985

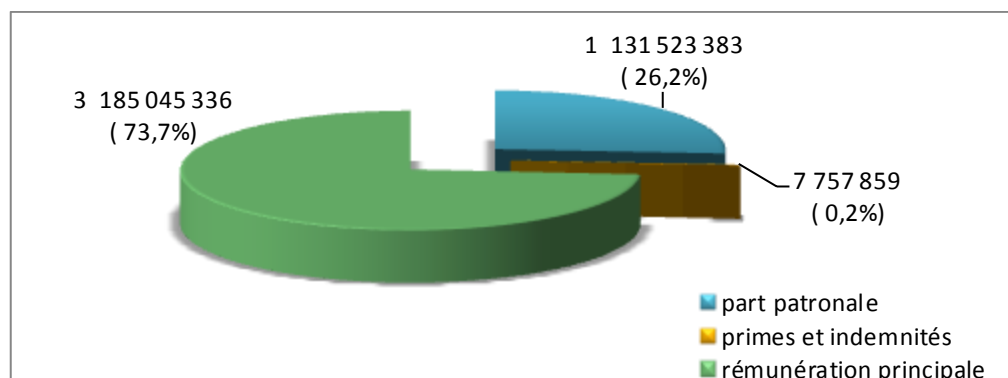
14.1 - La masse salariale

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

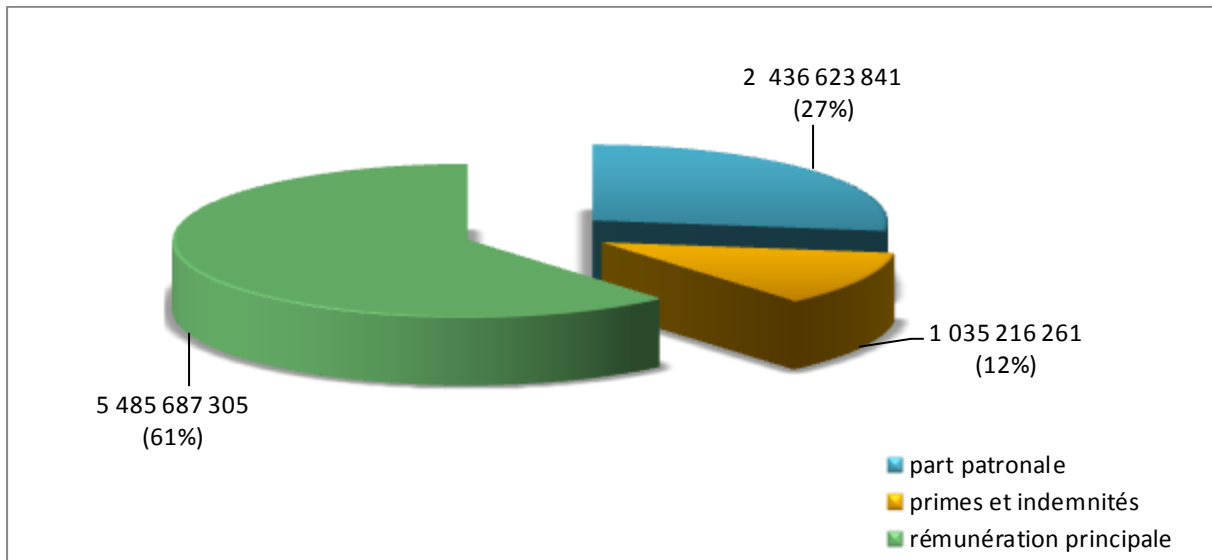


La masse salariale comprend la rémunération principale, la part patronale et les primes et indemnités diverses.

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 %)



14.2 – 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 2013

enseignants du premier degré	ASÉE			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Instituteurs brevetés	398	369	384	398	383	391	382	373	378
Instituteurs	427	461	444	441	422	432	455	418	437
Professeurs des écoles	490	509	500	506	527	517	531	482	507

Tableau n° III-9. Situation indiciaire moyenne par corps, direction et sexe - Données 2013

enseignants du second degré	ASÉE			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Adjoints d'enseignement	402	430	416	429	418	424	413	390	402
Professeurs des écoles classe normale	549	531	540	-	534	534	-	-	-
Professeurs agrégés et assimilés classe normale	-	684	684	709	752	730	-	-	-
Professeurs licenciés ou certifiés classe normale	509	527	518	552	534	543	518	531	525
Professeurs d'EPS classe normale	564	445	504	517	603	560	-	-	-
Professeurs de LP	554	594	574	584	543	564	-	-	-
Maîtres auxiliaires cat. II	344	332	338	326	329	328	343	328	336

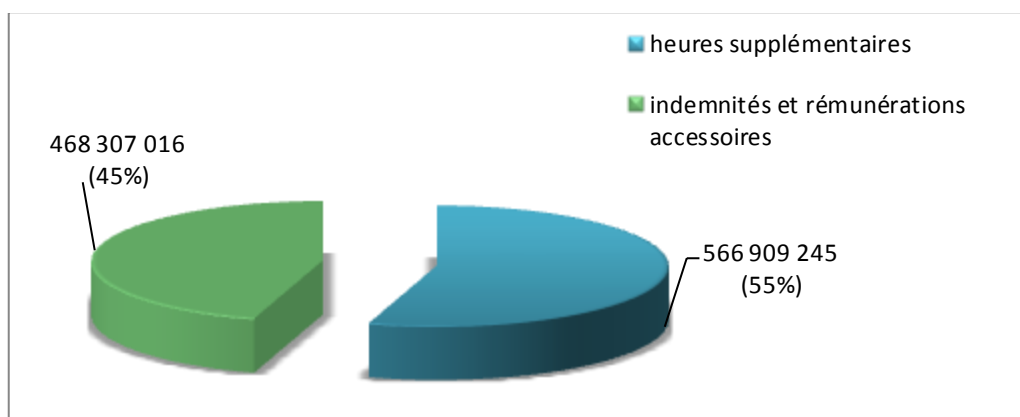
Le choix a été fait de faire apparaître l'indice moyen des maîtres auxiliaires de catégorie II qui sont les plus nombreux.

14.3 – 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 %)



15- CONDITIONS DE TRAVAIL

15.1 Les congés en 2012

15.1.1. Les congés pour raisons de santé

Les congés pour raisons de santé englobent les congés de maladie et les congés pour accueil d'enfant.

15.1.1.1. Les congés de maladie

Les congés de maladie comprennent :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés longs, qui comprennent les congés de longue maladie (CLM) et les congés de longue durée (CLD) ;
- les accidents du travail et congés pour maladie professionnelle

Précisions : les agents peuvent prendre plusieurs congés d'un même type. Dans les tableaux et graphiques à suivre, les durées correspondent aux totaux des durées des congés d'un même type sur l'année civile.

Tableau n°III-10. Recensement des congés de maladie déposés par le personnel du premier degré privé

		nombre de jours déposés (sur 2012)			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	congé de maladie ordinaire	153	161	314	10	17	27
	congé long (+ 66 jours sur 2013)	-	390	390	-	2	2
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
DDEC	congé de maladie ordinaire	551	2 792	3 343	27	158	185
	congé long (+576 jours sur 2013)	244	4 708	3 669	2	24	26
	congé pour accident du travail (+142 jours sur 2013)	85	236	321	1	3	4
FELP	congé de maladie ordinaire	132	202	334	8	15	23
	congé long	-	-	-	-	-	-
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
ensemble	congé de maladie ordinaire	836	3 155	3 991	45	190	235
	congé long (+ 642 jours sur 2013)	240	3 819	4 059	2	20	22
	congé pour accident du travail (+142 jours sur 2013)	85	236	321	1	3	4

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

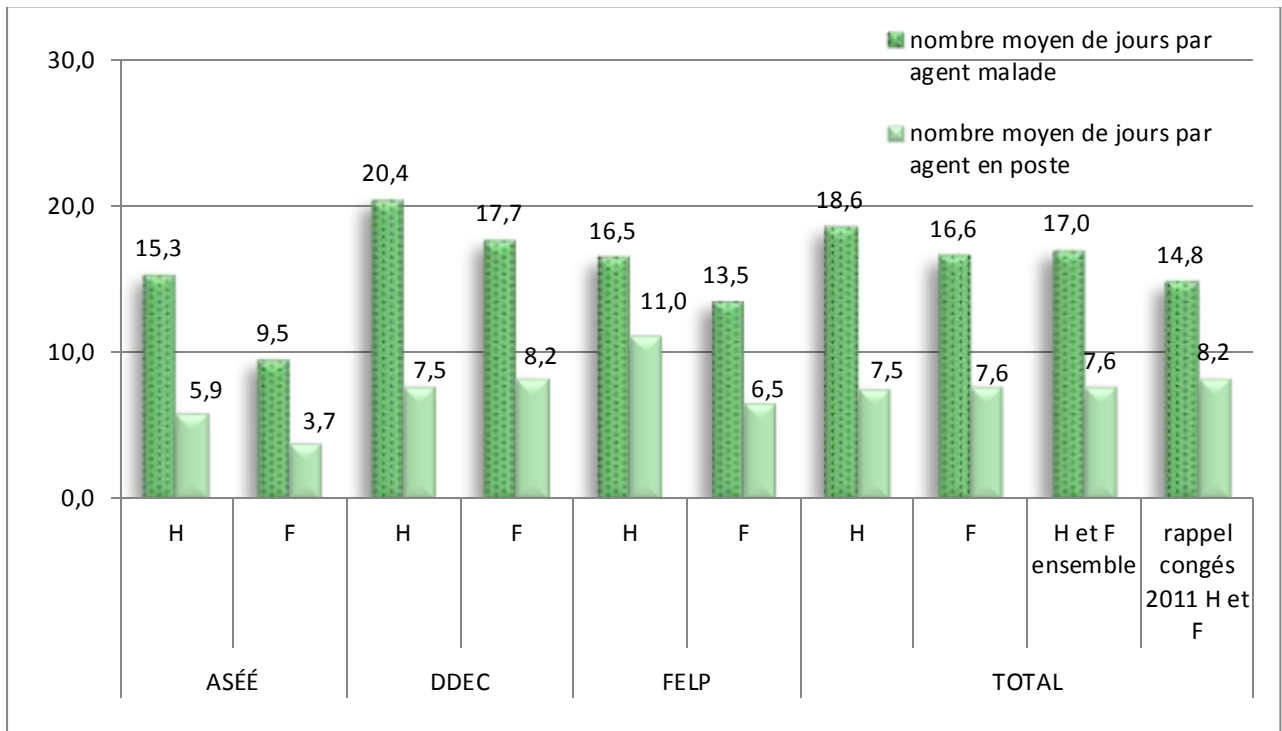
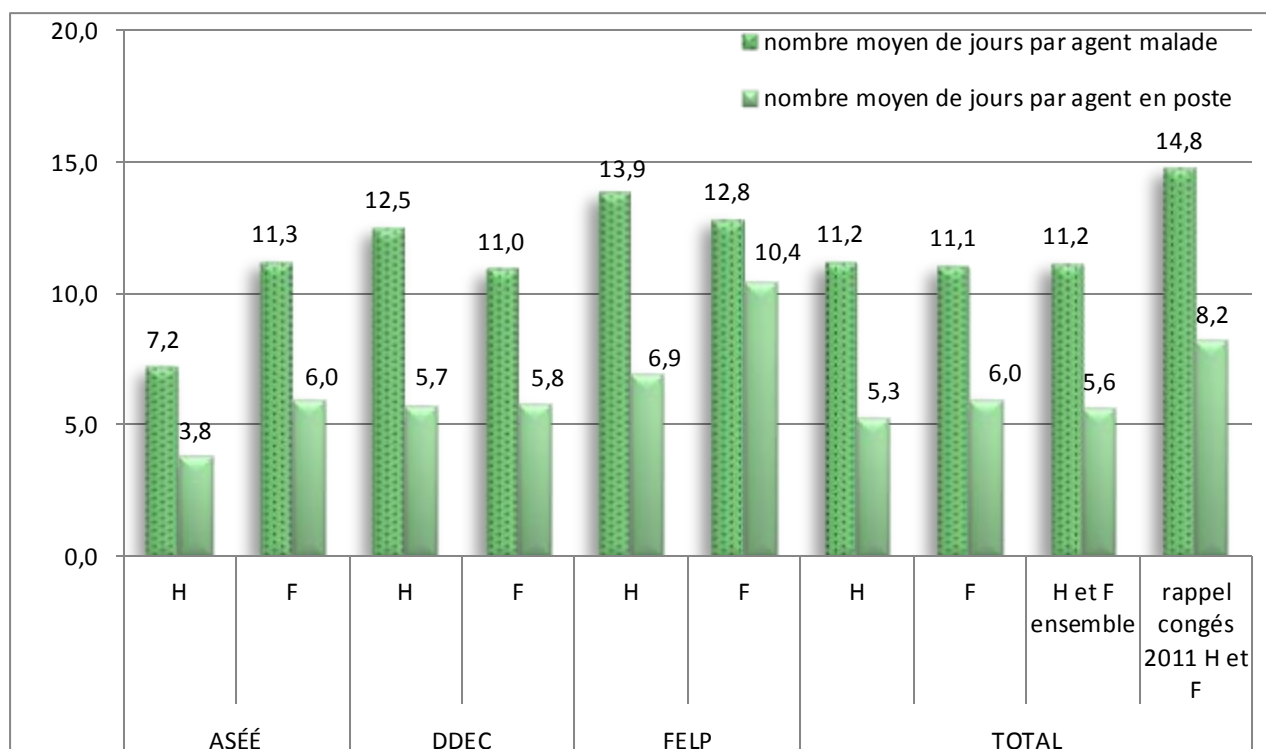


Tableau n°III-11. Recensement des congés de maladie déposés par le personnel du second degré privé

		nombre de jours déposés (sur 2012)			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	congé de maladie ordinaire	420	394	814	58	35	93
	congé long (+ 39 jours sur 2013)	672	44	716	2	1	3
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
DDEC	congé de maladie ordinaire	2 044	2 360	4 404	163	215	378
	congé long (+ 1 130 jours sur 2013)	728	5 151	5 879	4	24	28
	congé pour accident du travail (+15 jours sur 2013)	25	203	228	1	7	8
FELP	congé de maladie ordinaire	111	167	278	8	13	21
	congé long	160	-	160	1	-	1
	congé pour accident du travail (+ 55 jours sur 2013)	67	-	67	2	-	2
ensemble	congé de maladie ordinaire	2 575	2 921	5 496	229	263	492
	congé long (+ 1 169 jours sur 2013)	1 560	5 195	6 755	7	25	32
	congé pour accident du travail (+70 jours sur 2013)	92	203	295	3	7	10

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



15.1.1.2. Les congés pour accueil d'enfant

Les congés pour accueil d'enfant comprennent :

- les congés maternité, qui peuvent être complétés de congés pour grossesse pathologique ;
- les congés paternité;
- les congés d'adoption

a. premier degré

En 2012, les congés maternité représentent un total de 2 869 jours (2 324 déposés en 2012 + 545 de reports de 2011), pour 26 agents au total.

Le report sur 2013 de certains congés maternité déposés en 2012 est de 463 jours.

Deux enseignants ont pris chacun 11 jours de congé paternité.

Deux enseignantes ont bénéficié de congé d'adoption.

b. second degré

En 2012, vingt-quatre enseignantes sont parties en congé maternité pour un total de 2 759 jours sur 2012 (et 577 jours sur 2013) ; vingt-quatre enseignants ont pris en tout 257 jours de congé paternité.

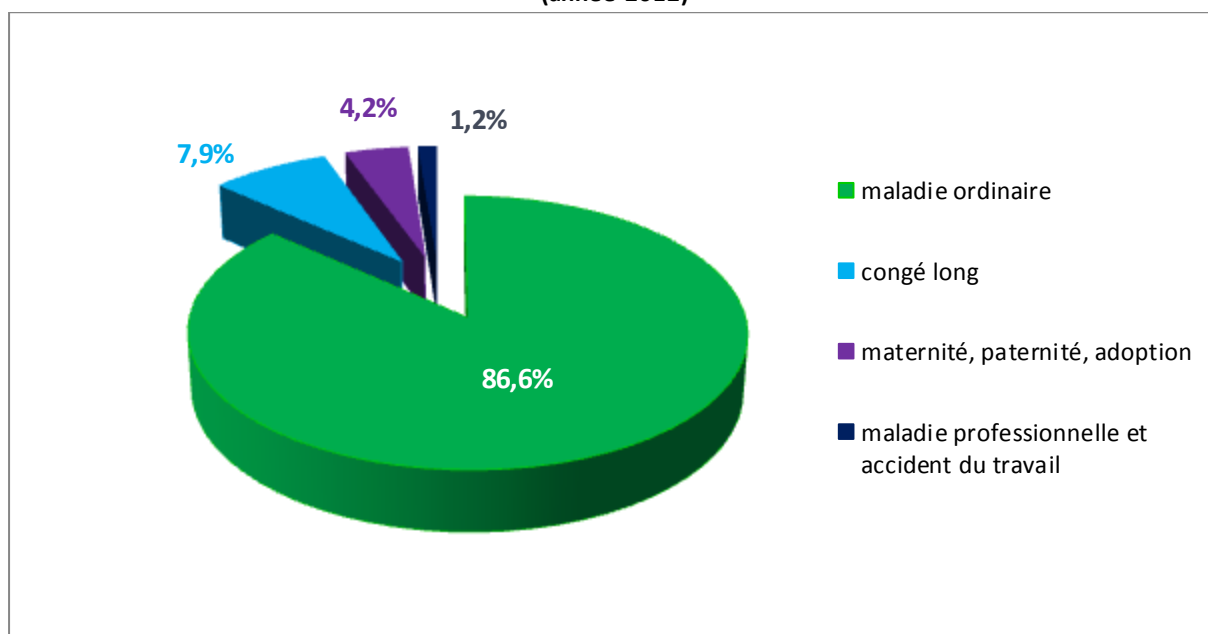
15.1.1.3. Éléments complémentaires sur les congés pour raisons de santé

Le nombre et la durée des congés varient fortement en fonction des motifs.

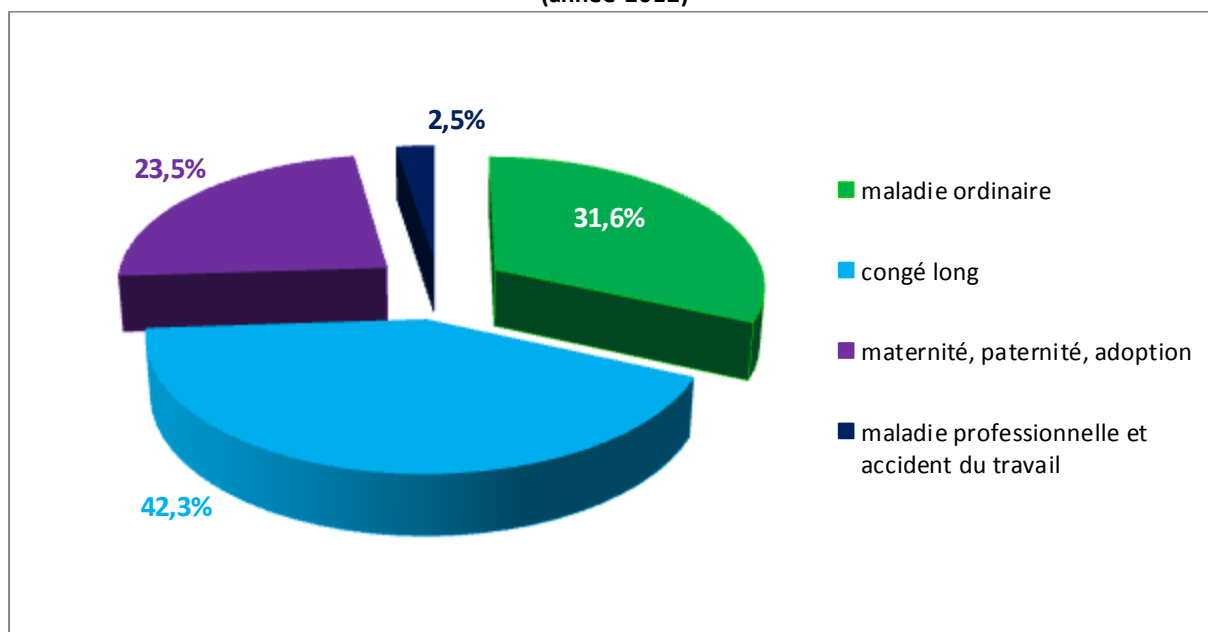
En 2012, dans le premier degré privé, plus de huit congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire ; ils représentent plus de 31% des jours d'arrêt.

Inversement, les congés longs, qui représentent moins de 8% des congés représentent plus de 42% des jours d'arrêt.

Graphique n° III-18. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé dans le premier degré (année 2012)



Graphique n° III-19. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé dans le premier degré (année 2012)



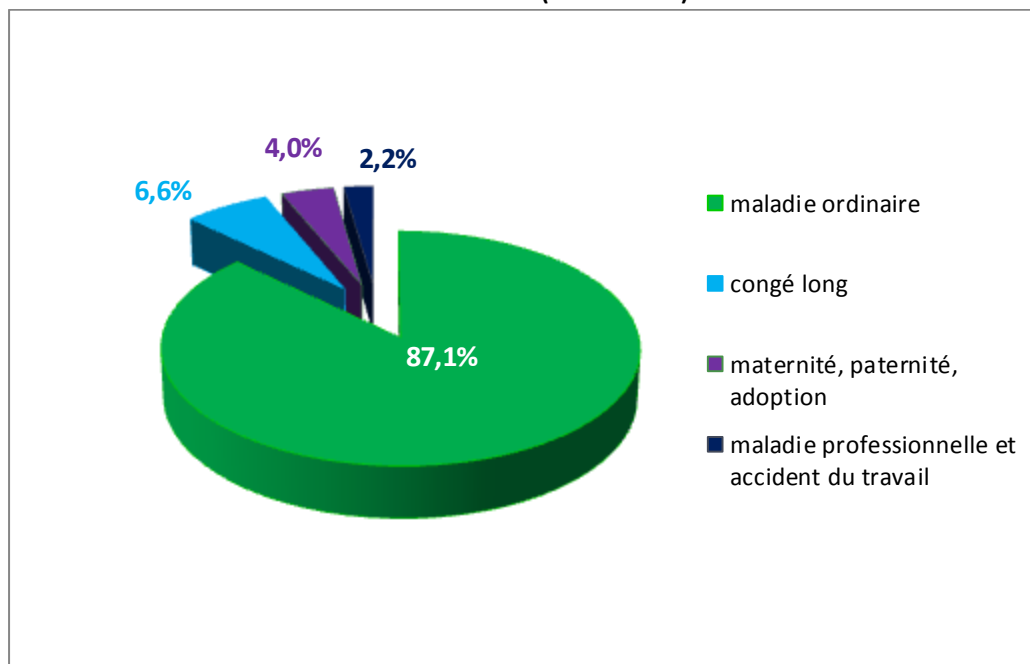
La durée des congés prend en compte les jours de congé pris sur l'année civile.

Les durées réelles des congés peuvent être tronquées, des congés ayant pu continuer au-delà.

Ceci déforme la distribution des durées de congés, les faibles durées se trouvant surreprésentées.

Ces remarques s'appliquent également au second degré.

Graphique n° III-20. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé dans le second degré (année 2012)



Graphique n° III-21. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé dans le second degré (année 2012)

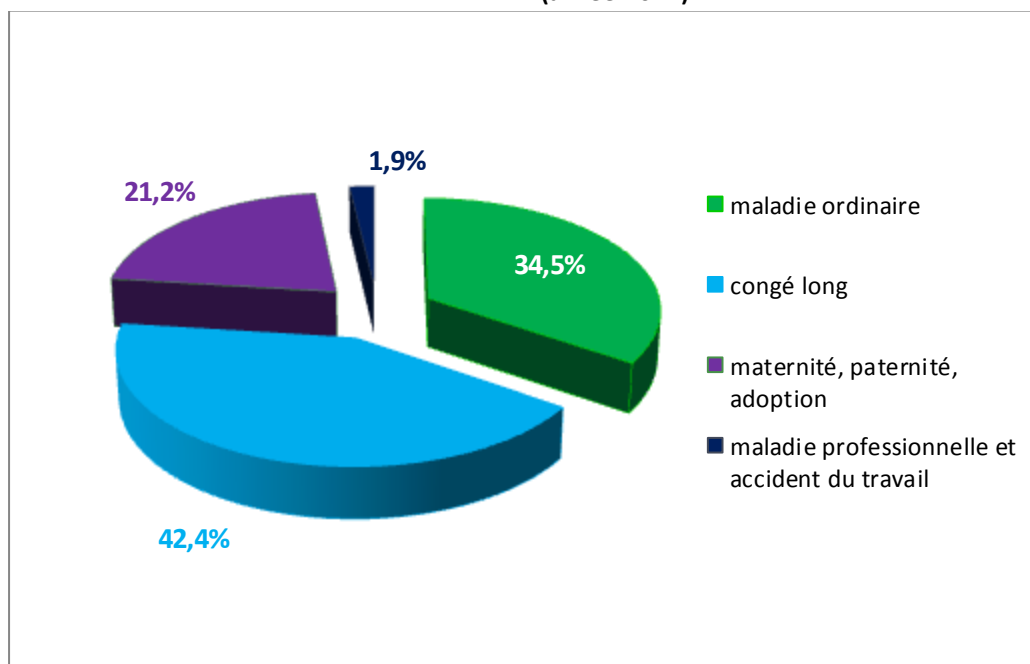


Tableau n°III-12. Répartition des agents du premier degré privé ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2012, par durée de congé

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	De 1 à 3 jours	31,1					28,0
	De 4 à 5 jours	6,7					6,0
	De 6 à 15 jours	24,4				100,0	26,0
	De 16 à 29 jours	17,8					16,0
	30 jours et plus	20,0	100,0	100,0			24,0
Total		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0
Femmes	De 1 à 3 jours	28,4		66,7	3,6		23,2
	De 4 à 5 jours	12,1					9,3
	De 6 à 15 jours	32,6			7,1		26,0
	De 16 à 29 jours	10,5					8,1
	30 jours et plus	16,3	100,0	33,3	89,3		33,3
Total		100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

Notes de lecture : * 31,1% des hommes qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une durée totale de CMO de moins de quatre jours sur l'année 2012.

* examiner des congés longs sur une durée limitée à un an en déforme la distribution. Le fait que 7,1 % des congés maternité aient duré entre 6 et 15 jours signifie qu'ils ont ou commencé en 2011, ou se sont poursuivis sur 2013. En effet les congés maternité durent entre 16 et 46 semaines selon le nombre d'enfants ; ils peuvent être complétés par des congés pour grossesse pathologique.

Tableau n°III-13. Répartition des agents du second degré privé ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2012, par durée de congé

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	De 1 à 3 jours	43,2					37,6
	De 4 à 5 jours	16,6				4,2	14,8
	De 6 à 15 jours	21,0				95,8	27,0
	De 16 à 29 jours	10,0		66,7			9,5
	30 jours et plus	9,2	100,0	33,3			11,0
Total		100,0	100,0	100,0		100,0	100,0
Femmes	De 1 à 3 jours	35,7	1,4				25,5
	De 4 à 5 jours	14,8					10,5
	De 6 à 15 jours	29,7		57,1	3,4%		22,3
	De 16 à 29 jours	10,3		14,3	6,9%		8,1
	30 jours et plus	9,5	98,6	28,6	89,7%		33,6
Total		100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

15.1.2 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	-	12	12	-	4	4
	DDEC	4	50	54	2	24	26
	FELP	-	11	11	-	5	5
	ensemble	4	73	77	2	33	35

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	11	20	31	6	8	14
	DDEC	79	186	265	41	71	112
	FELP	5	20	25	1	7	8
	ensemble	95	226	321	48	86	134

15.1.3 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	a utorisation d'absence diverse avec traitement	1	8	9	1	2	3
	a utorisation d'absence diverse sans traitement	8	13	21	4	6	10
DDEC	a utorisation d'absence diverse avec traitement	4	36	40	4	13	17
	a utorisation d'absence diverse sans traitement	16	84	100	9	39	48
FELP	a utorisation d'absence diverse avec traitement	-	6	6	-	4	4
	a utorisation d'absence diverse sans traitement	4	32	36	2	13	15
ensemble	autorisation d'absence diverse avec traitement	5	50	55	5	19	24
	autorisation d'absence diverse sans traitement	28	129	157	15	58	73

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	65	5	70	15	4	19
	autorisation d'absence diverse sans traitement	74	38	112	25	16	41
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	44	4	48	19	4	23
DDEC	autorisation d'absence diverse avec traitement	209	150	359	60	47	107
	autorisation d'absence diverse sans traitement	57	82	139	30	40	70
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	115	130	245	59	63	122
FELP	autorisation d'absence diverse avec traitement	47	16	63	9	2	11
	autorisation d'absence diverse sans traitement	32	12	44	6	7	13
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	3	3	6	3	2	5
ensemble	autorisation d'absence diverse avec traitement	321	171	492	84	53	137
	autorisation d'absence diverse sans traitement	163	132	295	61	63	124
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	162	137	299	81	69	150

15.1.4. Les congés administratifs

Tableau n° III-16

Campagne 2012/2013		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
premier degré	ASÉÉ moyenne : 43,4 jours par agent	40	177	217	1	4	5
	DDEC moyenne : 45,7 jours par agent	120	566	686	2	13	15
	FELP	-	-	-	-	-	-
	ensemble moyenne : 45,2 jours par agent	160	743	903	3	17	20
second degré	ASÉÉ moyenne : 38,8 jours par agent	241	108	349	6	3	9
	DDEC moyenne : 41,6 jours par agent	445	511	956	10	13	23
	FELP	-	-	-	-	-	-
	ensemble moyenne : 40,8 jours par agent	686	619	1 305	16	16	32

16 - FORMATIONS

16.1. 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	45	26	71	6	11	17
DDEC		52	236	288	16	48	64
FELP		10	72	82	6	19	25
ensemble		107	334	441	28	78	106
ASÉÉ	candidat à un concours ou examen	-	1	1	-	1	1
DDEC		-	16	16	-	7	7
FELP		-	3	3	-	3	3
ensemble		-	20	20	-	11	11

personnel du second degré		nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	stage de formation continue ou congé de formation professionnelle indemnisé	197	77	274	47	30	77
DDEC		412	789 (+ 120 j. sur 2013)	1 201	128	141	269
FELP		22	60	82	5	9	14
ensemble		631	926	1 557	180	180	360
ASÉÉ	candidat à un concours ou examen (et préparation)						
DDEC		176	102	278	11	10	21
FELP							
ensemble		176	102	278	11	10	21

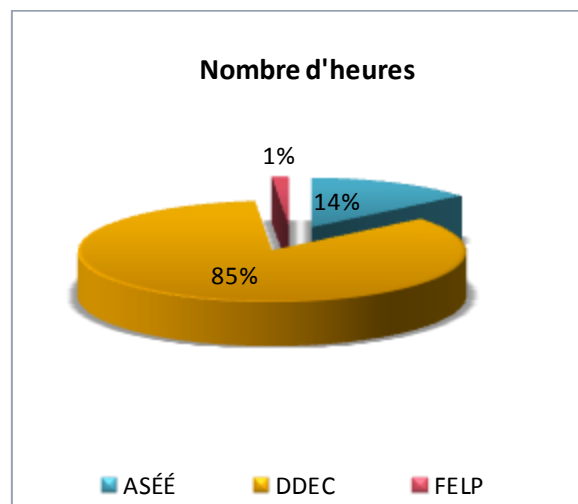
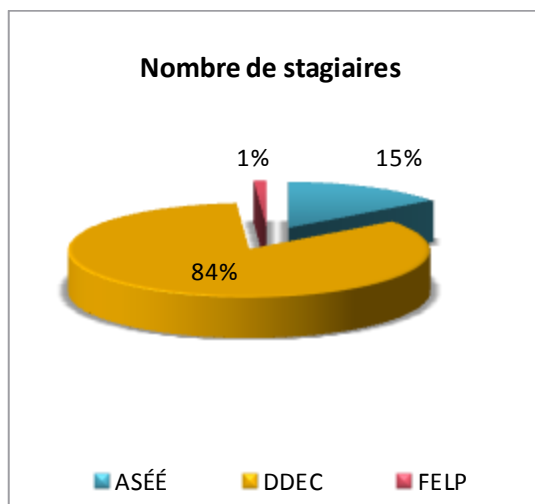
16.2. Les formations organisées par le service de la formation continue du vice rectorat pour le personnel du second degré privé

Tableau n° III-19. Répartition par domaines des formations organisées en 2012

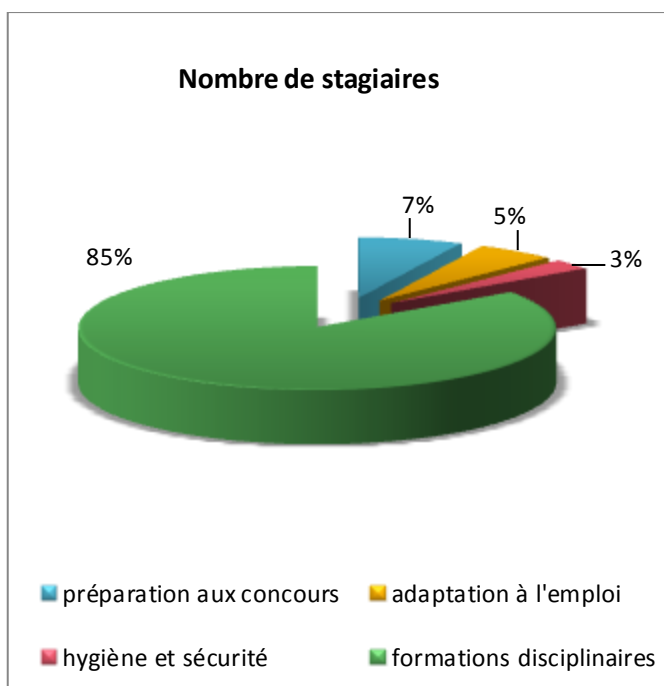
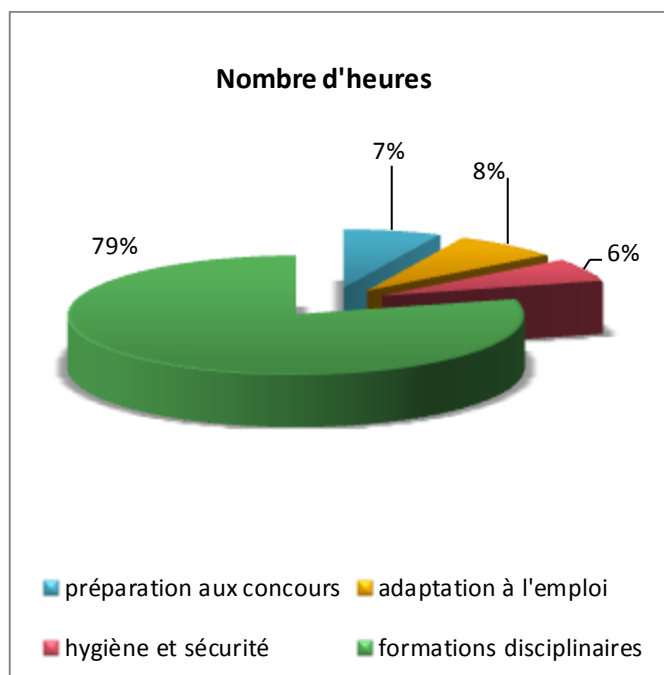
Libellés	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre théorique d'heures de formation			
	ASÉÉ	DDEC	FELP	ASÉÉ	DDEC	FELP	
Adaptation à l'emploi	accompagner la mise en place du parcours de découverte des métiers et des formations		12		32		
	débuter en SEGPA / enseigner les maths et les sciences physiques en SEGPA		6		180		
	documentation : création d'un atelier scientifique au CDI		1		6		
	documentation : littérature jeunesse / littérature du Pacifique	3	5		24	40	
	gestion des conflits / médiation			2		18	
	informatique		6		44		
	réglementation alimentaire		1		9		
	réunions de bassin documentalistes	3	37		22	280	
Total Adaptation à l'emploi		6	68	2	46	591	18
		76			655		
Hygiène et sécurité	éducation à la sexualité			1		24	
	enseignement et neuropsychologie		3	1	24	8	
	recyclage des moniteurs et personnels formés au Sauvetage Secourisme du Travail (SST)	1	11		27	297	
	regroupement assistants sociaux / infirmiers scolaires : gestion de crise		1		8		
	regroupement des infirmiers scolaires		16		120		
	réunion de rentrée des infirmiers scolaires		5		40		
Total Hygiène et sécurité		1	36	2	27	489	32
		39			548		
Formations disciplinaires et transdisciplinaires	arts et culture : le patrimoine et les structures culturelles au service des projets pluridisciplinaires		7		84		
	enseigner l'esprit de Défense		8		72		
	enseigner par compétences : socle commun		3		24		
	formations disciplinaires :						
	arts appliqués / arts plastiques	13	42	3	78	252	18
éducation musicale	3			18			
EPS	7	73	1	42	438	6	

histoire des arts	1	2	1	8	16	8
histoire-géographie	8	36		36	216	
langues vivantes		10	1		60	6
lettres et sciences humaines	14	2		56	8	
mathématiques / maths sciences	7	48	1	42	288	6
matières du secteur industriel	5	100		20	400	
matières du secteur tertiaire	89	554		534	3 324	
philosophie	6	18		18	54	
sciences économiques et sociales	1	5		6	25	
sciences et sciences physiques	19	98	4	114	588	24
technologie	1	7	1	6	42	6
le théâtre en milieu scolaire		3			21	
mutualisation de l'info. culturelle auprès des collèges et lycées		10			60	
sensibilisation aux actions de coopération éducative		1			8	
Total formations disciplinaires et transdisciplinaires	174	1 009	12	978	5 800	74
		1 195			6 852	
Préparation concours enseignants	28	73	-	168	438	-
		101			606	
TOTAUX	209	1 186	16	1 219	7 318	124
		1 411			8 661	

Graphiques III-18 et 19. Répartition entre directions du nombre de stagiaires convoqués et du 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



16.3. 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
Formations généralistes :			
Formation au métier d'enseignant		14	
Entrée dans le métier 2011-2012		19	
Entrée dans le métier 2012-2013		12	
Regroupement des nouveaux remplaçants du 1 ^{er} degré		9	
Formation des remplaçants du cycle 1		15	
Formation des remplaçants du cycle 3		10	
Regroupement des nouveaux remplaçants du 2 nd degré		15	
Accompagner les remplaçants dans la prise en main de la classe		12	
Approfondir la spécificité du métier d'enseignant spécialisé		24	
L'entretien d'explicitation	9		
Préparation aux concours du vice-rectorat	2	1	
Préparation du dossier RAEP	9	4	
Préparation au concours de professeur des écoles	12	22	15
Préparation concours ENEP		20	15
Formations spécifiques, de perfectionnement			
Aide aux enfants en difficulté	9		
Groupe de réflexion sur les enfants en difficulté	10		
Comment gérer la difficulté scolaire	2	5	
La conscience phonologique			19
La psychologie de l'enfant			22
Commissions par discipline (8)	71		
Formations diverses en informatique	43	105	1
Formations diverses autour de l'audiovisuel	3	48	
Orientation		44	
L'enseignement de l'histoire des arts	3	14	
Le PPRE			16
Le socle commun			34
La natation en milieu naturel	7	2	2
Recyclage secourisme		14	
La pastorale		31	

16.4. 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)	passport de compétences informatiques européen	7 stagiaires (3 de l'ASÉÉ et 4 de la DDEC)
UNC (université de la Nouvelle-Calédonie)	diplôme universitaire langues, civilisations et apprentissages	11 stagiaires (3 de l'ASÉÉ, 4 de la DDEC et 4 de la FELP)