

Bilan social

2015

Vice-rectorat de la Nouvelle-
Calédonie,
Direction générale des
enseignements



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 **7 923** élèves scolarisés dans le premier degré privé sous-contrat et les **9 977** élèves du second degré privé sous-contrat, **23 103** élèves dans le second degré public répartis dans **40** 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 76

- 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'agrèger dans un même décompte des agents dont les régimes de travail peuvent être très différents en termes de durée de la période de travail dans l'année et de quotité de temps de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Titre I : Le vice-rectorat



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

1. EMPLOIS ET PERSONNELS

1.1- Présentation générale des supports

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

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

Dans le cadre du plafond d'emplois 2015, 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 **188** emplois budgétaires, ou ETPA, et de **17,5** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **205,5**.

Tableau n° I-1. Répartition par programme des supports du vice-rectorat (rentrée scolaire 2015)

			Dz et FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL	
PROGRAMMES	140 1 ^{er} degré public	ETPA	1				7	8	
		BMP							
	141 2 nd degré public	ETPA	20,5	7	17,5	3	3	51	
		BMP		3	3		1	7	
	214 Soutien pol. éducative	ETPA	123	1			2	126	
		BMP	9,5	1				10,5	
	230 Vie de l'élève	ETPA	3					3	
		BMP							
	TOTAL	ETPA	147,5	8	17,5	3	12	188	205,5
		BMP	9,5	4	3		1	17,5	

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

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

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

Source : Situation des postes et ETP au vice-rectorat par service (situation au 31 mars 2015) DIVEET

Tableau n° I-2. Évolution du nombre de supports par rapport à 2014

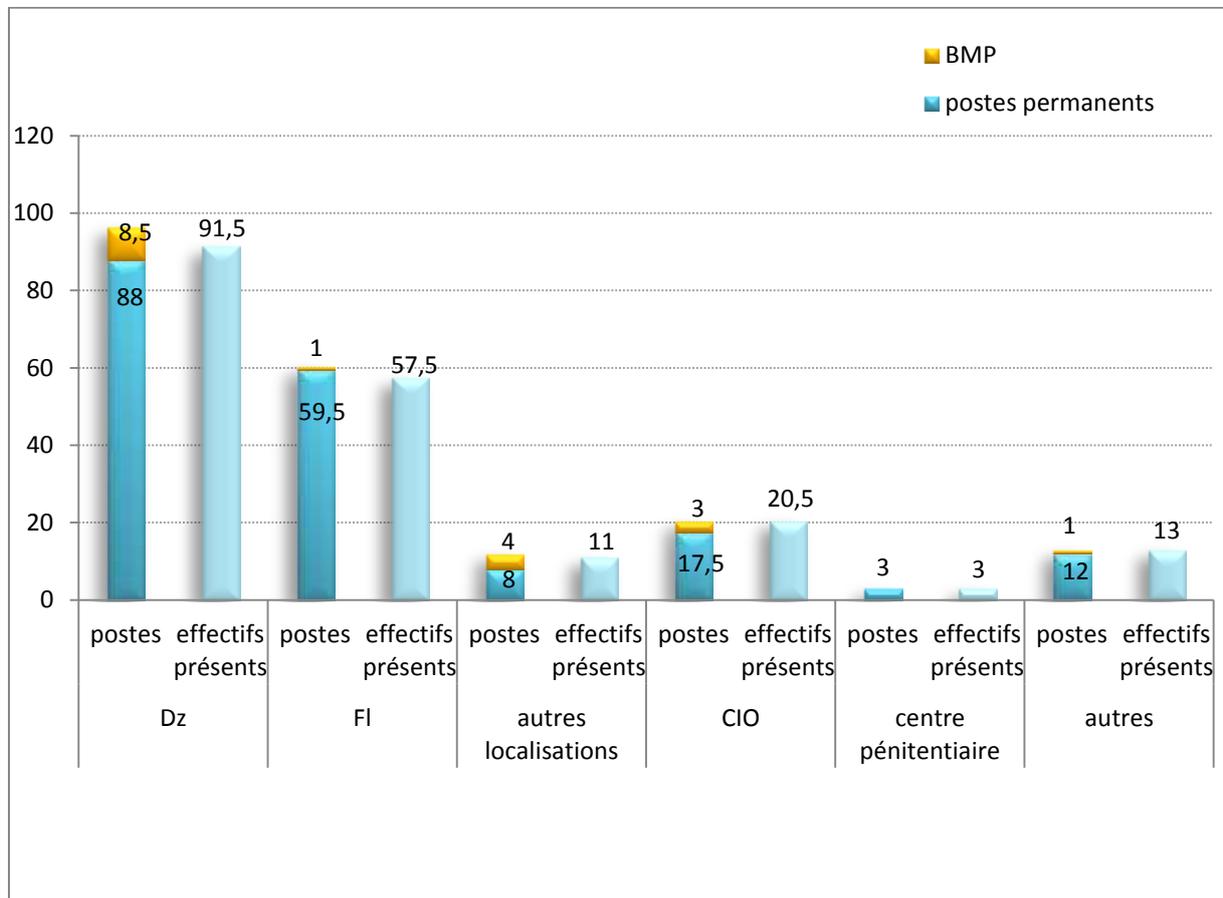
	Dz	FI	autres localisations	CIO	centre pénitentiaire	autres	TOTAL	situation 2014
total ETPA	88	59,5	8	17,5	3	12	188	185
BMP	8,5	1	4	3		1	17,5	19
total général	96,5	60,5	12	20,5	3	13	205,5	204

L'augmentation du nombre de supports entre 2014 et 2015 s'explique par l'implantation d'un poste d'IA IPR EVS, d'un poste d'enseignant au service de l'enseignement des langues et de la culture kanak (SELCK) et d'un poste de chargé de mission auprès de l'IEN-ASH au vice-rectorat.

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.

Par ailleurs, deux agents dont les poste sont implantés au vice-rectorat sont affectés pour l'un en établissement et pour l'autre auprès du CDP de la Nouvelle-Calédonie.

Graphique n° I-1. Comparaison des postes et des personnes présentes, par site (31 mars 2015)



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 31 mars 2015 **188 agents : 179 en poste au vice-rectorat, 7 postes vacants, 1 agent affecté auprès du CDP-NC et 1 faisant fonction de personnel de direction en établissement.**

5 agents sont rémunérés par d'autres collectivités.

Le nombre de personnel sur blocs de moyens provisoires (BMP) est de **17,5** au 31 mars 2015.

1.3 – La structure des personnels

1.3.1 – Répartition de l'effectif selon la position statutaire

Tableau n° I-3. Personnels titulaires au 31 mars 2015

	hommes	femmes	ensemble
Centre pénitentiaire	3		3
CIO	1	11	12
Dézarnaulds	23	52	75
Flize	20	31	51
Autres localisations	1	1	2
Autres	6	5	11
TOTAL	54	100	154

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 ; il comptabilise les **25** agents sur un emploi permanent dans l'attente de l'affectation d'un fonctionnaire.

Les agents recrutés sur BMP n'apparaissent dans les tableaux et graphiques que du seul point 1.3.1.

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-4. Personnels contractuels au 31 mars 2015

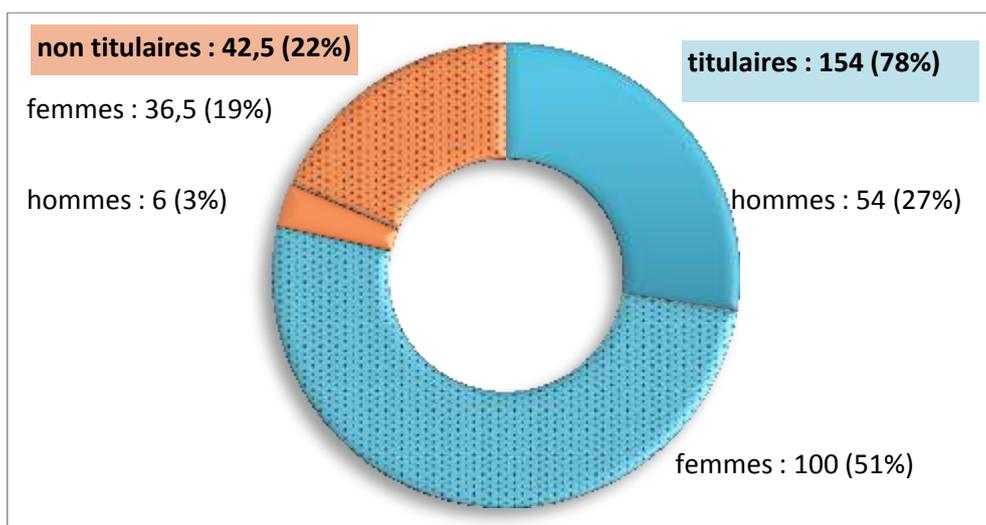
	sur postes permanents			sur BMP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Centre pénitentiaire	-	-	-	-	-	-
CIO	1	4,5	5,5	1	2	3
Dézarnaulds	1	7	8	3	5,5	8,5
Flize	-	5,5	5,5	-	1	1
Autres localisations	-	5	5	-	4	4
Autres	-	1	1	-	1	1
TOTAL	2	23	25	4	13,5	17,5

Remarque : Deux agents contractuels sont à mi-temps sur 1 BMP ; un agent se partage entre un mi-temps BMP et un mi-temps en établissement (MP Takasi).

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	3	Nouvelle-Calédonie
TOTAL	2	3	5	

Graphique n° I-2. Répartition entre titulaires et contractuels et par genre des agents rémunérés par le budget du vice-rectorat (31 mars 2015)



Dans ce graphique figurent à la fois les contractuels sur postes permanents et ceux sur BMP ; par mesure de simplification les deux femmes à mi-temps sur BMP sont comptées pour 1 contractuelle.

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	5	2	5	5,5	17,5
Dézarnaulds	21	50	4	8	83
Flize	20	21	10	5,5	56,5
Autres localisations		2		5	7
Autres	1	5	5	1	12
TOTAL	50	80	24	25	179
	154			25	179

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	6	16	15	2	39
	femmes	15	8	9	11	43
	ensemble	21	24	24	13	82
catégorie B	hommes	5	5			10
	femmes	10	6		3	19
	ensemble	15	11		3	29
catégorie C	hommes	1	7			8
	femmes	13	38		9	60
	ensemble	14	45		9	68
Totaux	hommes	12	28	15	2	57
	femmes	38	52	9	23	122
	ensemble	50	80	24	25	179
	154			25	179	

Les effectifs du corps de l'État représentent, au 31 mars 2015, 67,5% de l'effectif total du personnel titulaire.

23% sont soumis à séjour (20,5% en 2014).

50% des personnels État de catégorie A (40,7% en 2014), ainsi que l'ensemble des personnels État de catégorie B et C ont le centre de leurs intérêts matériels et moraux en Nouvelle-Calédonie.

La proportion des femmes est majoritaire dans les catégories B et C (62% et 86%), et elle s'approche de l'égalité pour les agents de catégorie A (46%).

Toutefois, si on s'intéresse au personnel titulaire et contractuel sur postes permanents, les femmes sont alors majoritaires dans les trois catégories.

Graphique n° I-3. Répartition par catégorie, cadre et genre des 154 agents titulaires rémunérés par le budget du vice-rectorat

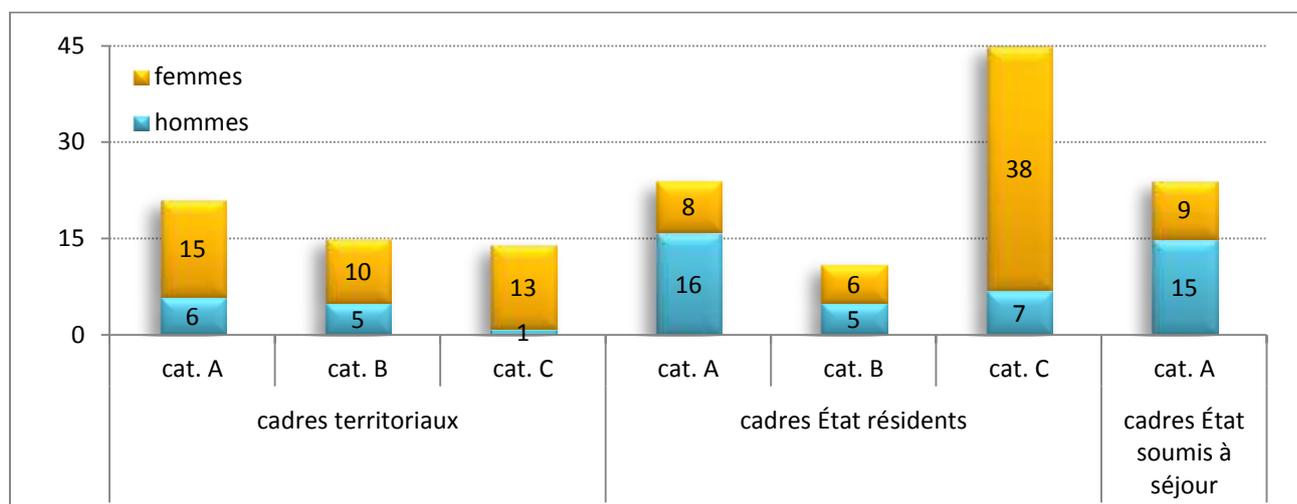


Tableau n° I-8. Agents rémunérés par le vice-rectorat, par corps ou grade, statut et genre (effectifs au 31 mars 2015)

		cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	ensemble
VICE-RECTEUR	H			1		1
AAHC	H		2			2
APAENES	H	1	2			3
	F	1	2	1		4
DAET	H			1		1
IGE / IGR/ ASI	H		6	3		9
	F	1		1		2
ADAENES	H	1				1
	F	4	2	2		8
SAENES	H	1	2			3
	F	8	6			14
TECHNICIENS	H	2	3			5
ADJAENES	H	1	3			4
	F	13	36			49
INSPECTEURS	H	-	5	7		12
	F		2	1		3

COP	H			1		1
	F	5	1	5		11
ENS	H	6	1	1		8
	F	3	1			4
MÉDECIN/ASS.SOC/INF.	F	3				3
ATEC	H		4			4
	F		2			2
CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS	H				2	2
	F				23	23
TOTAL	H	12	28	14	2	56
	F	38	52	10	23	123
	ensemble	50	80	24	25	179
			154		25	179

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

Le poste de médecin créé en 2013 est pourvu au vice-rectorat depuis le 19 janvier 2015.

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		1	11	12	1	4,5	5,5
site de Dézarnaulds (Dz)	DEXCO	2	13	15		3	3
	DIVEET	1	6	7			-
	DLL	6	5	11			-
	DP		15	15		2	2
	D2RP	2	7	9			-
	DSI	11	1	12	1	-	1
	PF		4	4		1	1
	SFC	1	1	2		1	1
	Ensemble Dz	23	52	75	1	7	8

localisations	divisions ou services	titulaires			contractuels sur postes permanents		
		hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
site de Flize (FI)	ASH	3	3	6			
	CVS / SAIO		6	6		1,5	1,5
	DAAC / DAET / DAREIC	2	2	4			
	DEP	1	10	11		1	1
	DLL		1	1			-
	DSI	2		2			-
	INSPECTION	6	3	9			-
	SG	4	3	7		3	3
	STATS	1	2	3			-
	VR	1	1	2			-
	Ensemble FL	20	31	51		5,5	5,5
autres sites	1 ^{er} degré DENC	6	1	7			-
	CADRES AVENIR		2	2			-
	CFC /CNED / CREIPAC	1	1	2		3	3
	DAVA		1	1		1	1
	SELCK					2	2
	SPORT SCOLAIRE	1		1			
	ensemble	8	5	13		6	6
ENSEMBLE		55	99	154	2	23	25
Pour mémoire : sur autres budgets	CVS	1		1			
	DLL	1		1			
	SELCK		3	3			

La proportion des femmes est majoritaire sur les deux sites principaux.

1.4 – Mouvements de personnels titulaires (entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015)

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Arrivées	3	3	6					1	1
<i>dont soumis à séjour</i>	1		1						
Départs	4		4		1	1		1	1
<i>dont soumis à séjour</i>	2		2						

Motifs des départs :

- retour en métropole : 1
- départs à la retraite : 3
- mutation en établissements : 2
- détachement : 1

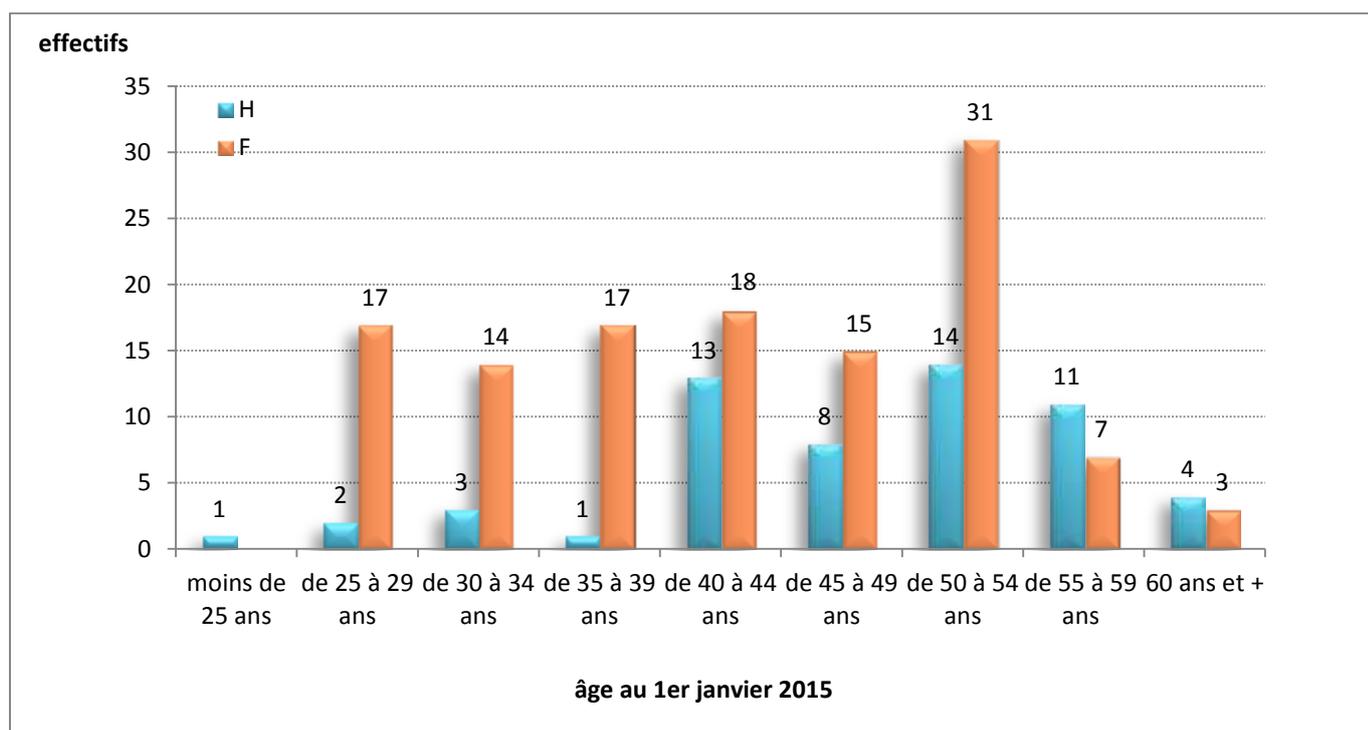
1.5 – Le déroulement de carrière

En 2015, il n'y a pas eu de lauréat de concours.

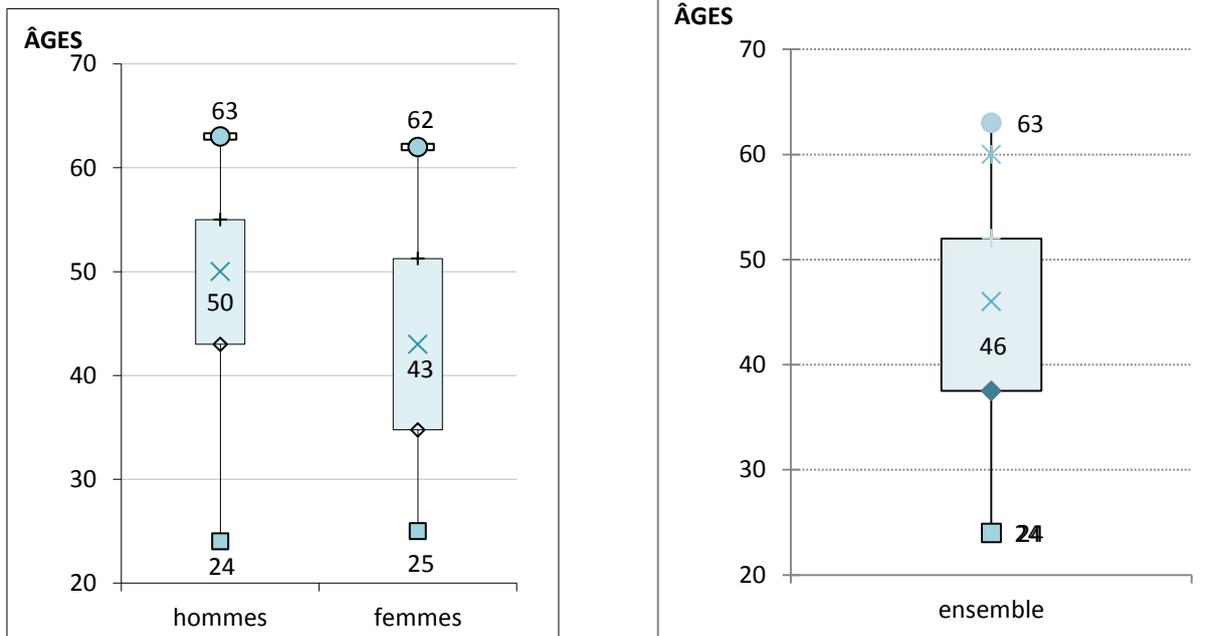
1.6 – L'approche démographique

La pyramide des âges représente la répartition par genre et par âge de la population présente au vice-rectorat au 31 mars 2015 (hors établissements).

Graphique n° I-4. Pyramide des âges des 179 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 genre ou sur l'ensemble

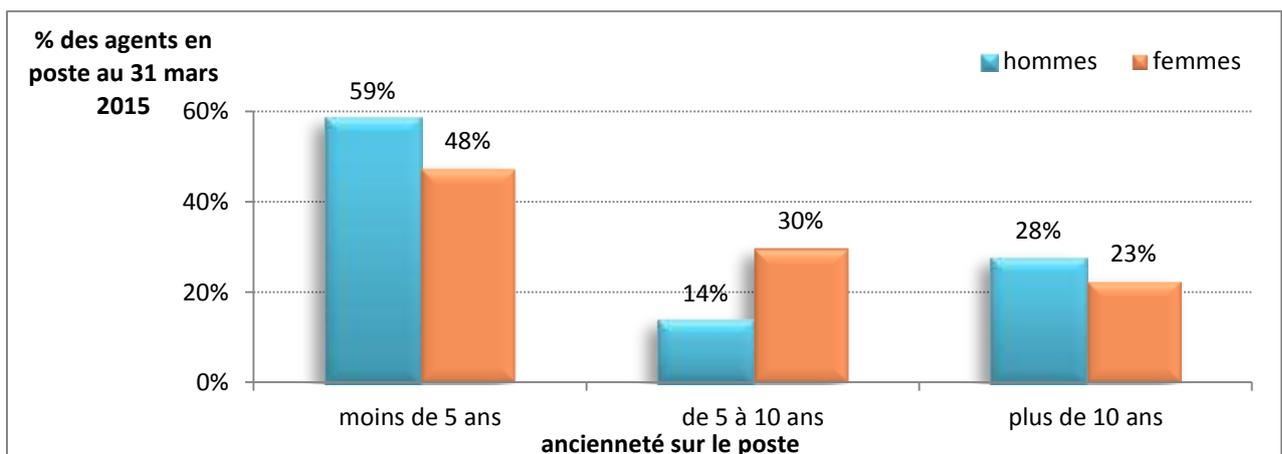


Le graphique n° I-5 montre que la population féminine du vice-rectorat est âgée de 25 à 62 ans et la population masculine de 24 à 63 ans, ce qui se retrouve dans le graphique n° I-6 et ses âges minimum et maximum.

L'âge médian² de l'ensemble des agents du vice-rectorat est de 46 ans. Il est de 43 ans pour les femmes et de 50 pour les hommes.

L'âge moyen (hors graphiques) des agents permanents s'élève à un peu plus de 44 ans en 2015. Il est d'un peu plus de 42 ans pour les femmes, et de 48 ans pour les hommes.

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



(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.

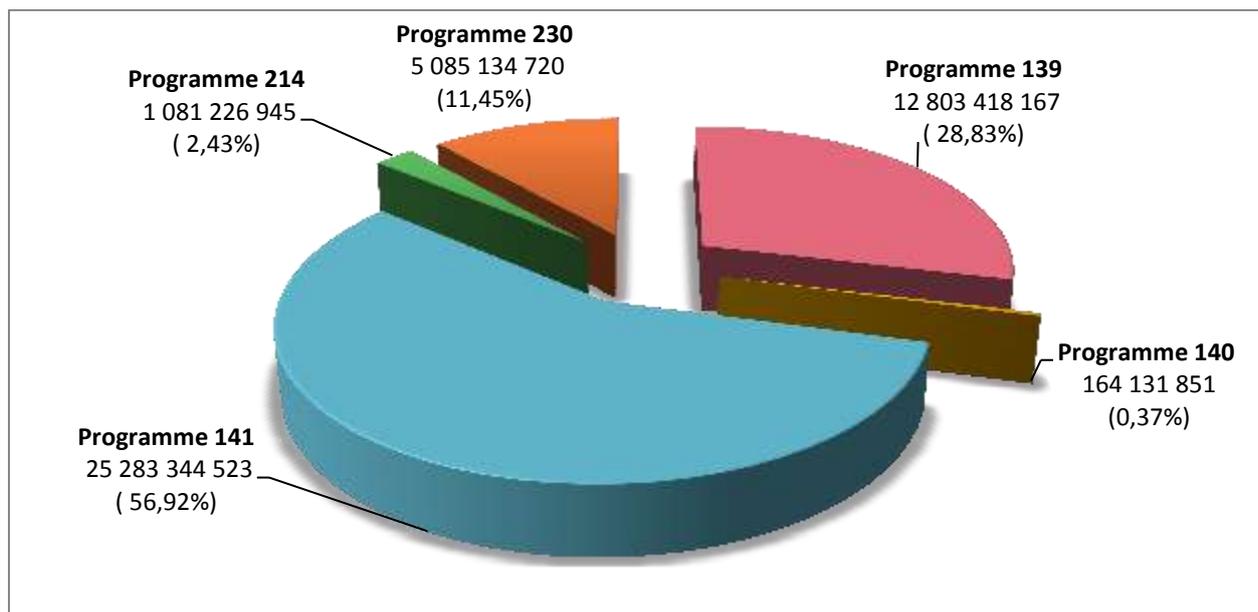
La masse salariale de l'ensemble des agents du vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie pris en charge sur le budget de l'État est de **44 417 256 206 F CFP** ou **372 216 607 €**.

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

Tableau n° I-10. Montants attribués au vice-rectorat en 2014 pour sa masse salariale, par programme

Année 2013	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	107 292 644	1 375 425	211 874 427	9 060 682	42 613 429	372 216 607
Montant en F.CFP	12 803 418 167	164 131 851	25 283 344 523	1 081 226 945	5 085 134 720	44 417 256 206
Rappel montant 2013 (en F.CFP)	12 653 488 748	137 380 668	25 223 975 895	1 115 459 427	5 000 684 845	44 130 989 583

Graphique n° I-7. Répartition par programme de l'ensemble des agents payés par le budget du vice-rectorat (en F. CFP et en pourcentage) - année 2014



La masse salariale globale a augmenté de 0,6% entre 2013 et 2014, l'essentiel de la hausse provenant du programme 139. Seul le programme 214 a vu son montant diminuer, de 12%.

Ces augmentations résultent 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, 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...).

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.

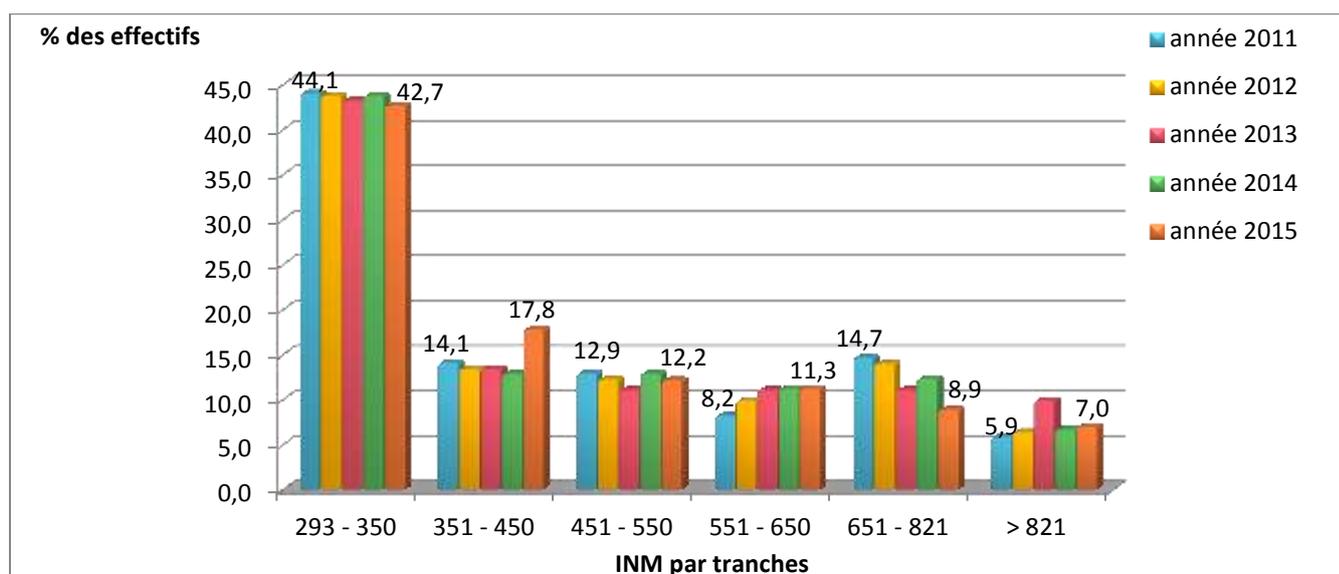
Le traitement indiciaire dépend de l'indice nouveau majoré (INM) détenu par l'agent.

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

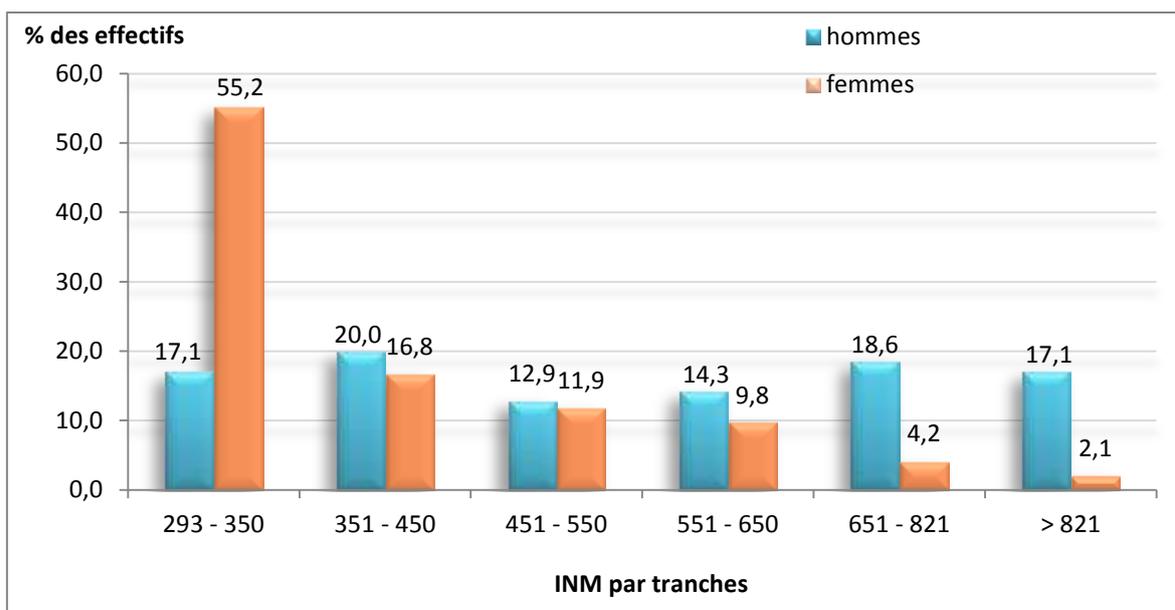
L'INM moyen 2015 de l'effectif féminin est de 414, il est de 578 pour les hommes.

L'INM médian est de 380, contre 386 en 2014 et 375 en 2013.

Graphique n° I-8. Évolution sur cinq 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 genre, pour 2015



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

Des sommes sont 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).

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

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 2014 Programmes 140, 141 et 214	CFP	EUROS
Rémunération principale	531 926 972	4 457 548,03
Complément de rémunération	32 012 496	268 264,72
Rémunération accessoire	602 820 554	5 051 636,24
TOTAL	1 166 760 022	9 777 448,99

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

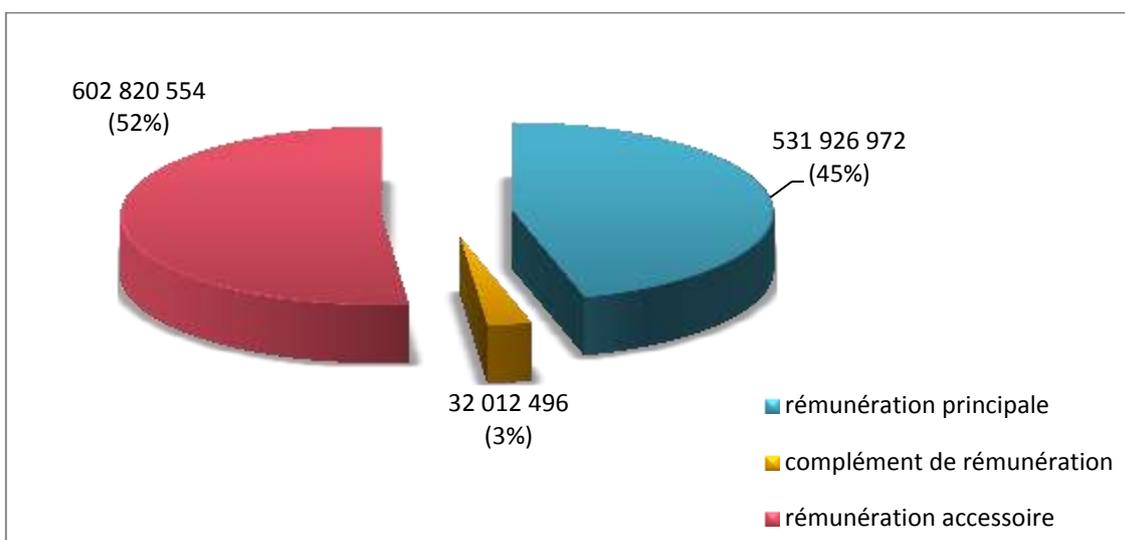
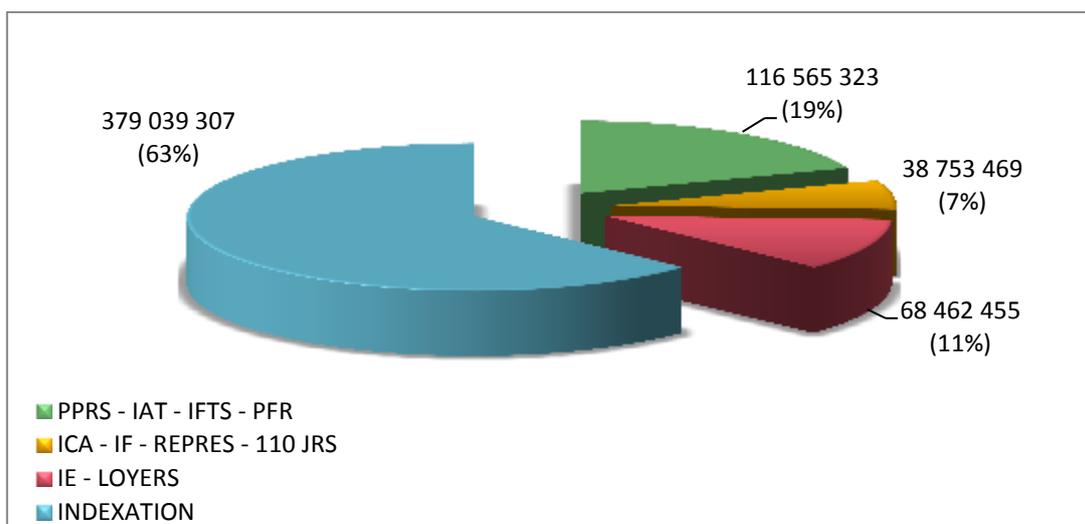


Tableau n° I-13. Détails de la rémunération accessoire des agents du vice-rectorat

ANNÉE 2014	CFP	EUROS
PPRS-IAT-IFTS-PFR	116 565 323	976 817,41
ICA-IF-REPRES-110JRS	38 753 469	324 754,07
IE-LOYERS	68 462 455	573 715,37
INDEXATIONS	379 039 307	3 176 349,39
TOTAL	602 820 554	5 051 636,24

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)	2014
Programme 140	238 179,91
Programme 141	155 519,84
Programme 214	128 131,76
TOTAL	521 831,51

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)	2014	
Programme 140	4 637,27	soit : 8,94%
Programme 141	20 688,55	soit : 39,87%
Programme 214	26 558,04	soit : 51,19%
TOTAL	51 883,86	100,00%

3 - CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1- Les congés en 2014

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

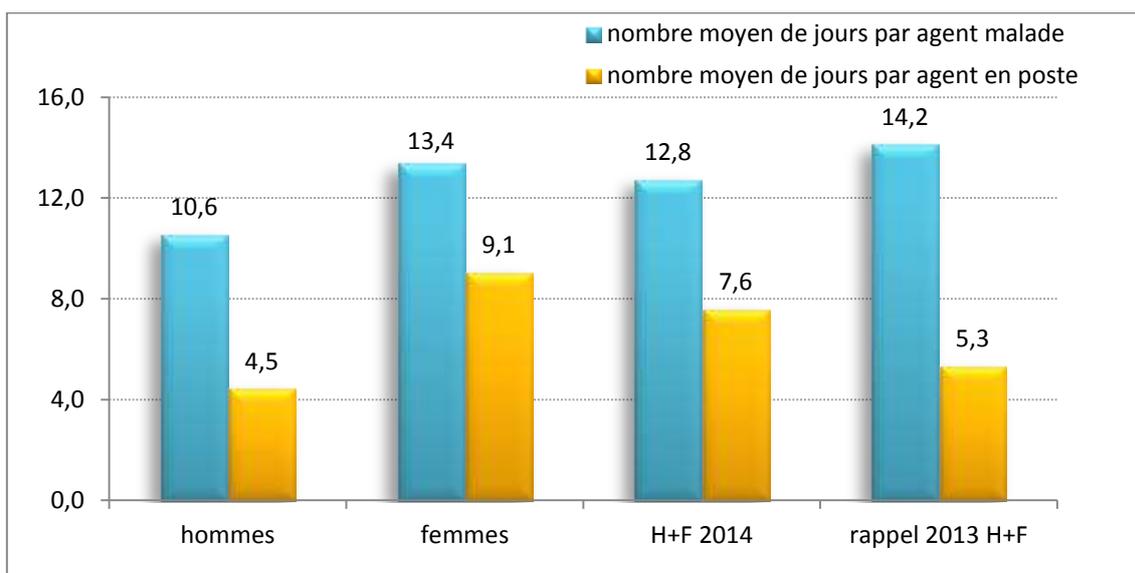
Précisions : les agents peuvent prendre plusieurs congés d'un même type. Dans les tableaux et graphiques à suivre, les durées correspondent aux totaux des durées des congés d'un même type sur l'année civile.

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 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de maladie ordinaire	254	1 099	1 353	24	82	106
congé long	-	191	191	-	1	1
congé pour accident du travail (+jours sur 2015)	355	96	451	2	2	4

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



À compter du 1^{er} janvier 2014, le jour de carence a été supprimé pour les fonctionnaires du cadre État.

Il avait été supprimé pour les fonctionnaires territoriaux par arrêté n° 364447 du conseil d'État du 15 mars 2013.

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 2014, les congés maternité totalisent 503 jours ouvrés et concernent 5 agents.

Un congé maternité se poursuit début 2015, pour 86 jours supplémentaires.

Le nombre moyen de jours de congé déposé pour un congé maternité est de 118 jours.

Un congé de paternité a été déposé en 2014, pour 11 jours.

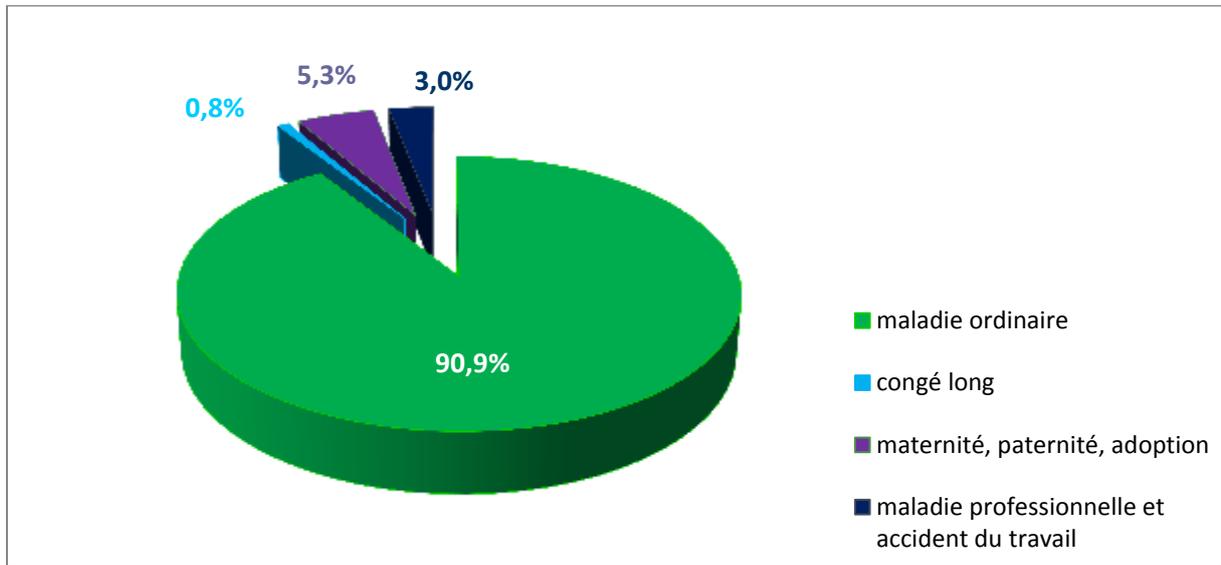
3.1.1.3. Éléments complémentaires sur les congés pour raisons de santé

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

En 2014, parmi le personnel du vice-rectorat, plus de neuf congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire ; ils représentent la moitié des jours d'arrêt.

Inversement, les congés longs, qui représentent moins de 1% des congés représentent presque 9% 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 2014)



Graphique n° I-14. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé déposés par le personnel du vice-rectorat (année 2014)

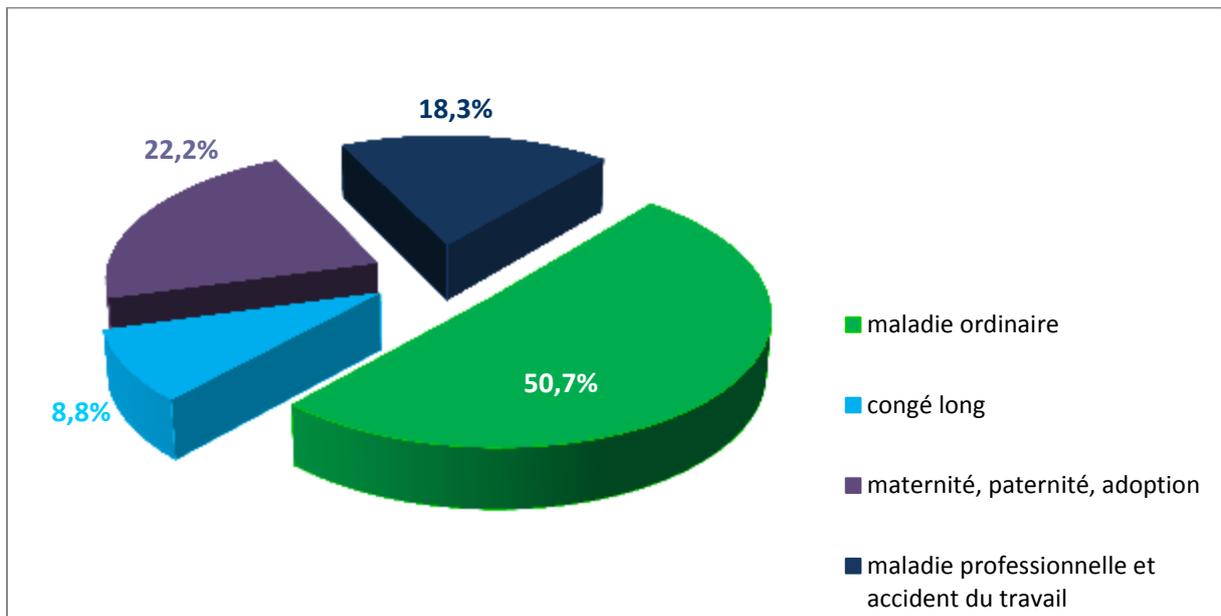


Tableau n°I-21. Répartition des agents du vice-rectorat ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2014, par durée cumulée de congé

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	1 jour	13,0					11,5
	De 2 à 3 jours	30,4					26,9
	De 4 à 5 jours	21,7					19,2
	De 6 à 15 jours	13,0				100,0	15,4
	De 16 à 29 jours	8,7		50,0			11,5
	30 jours et plus	13,0		50,0			15,4
	Total	100,0		100,0		100,0	100,0
Femmes	1 jour	7,4					6,7
	De 2 à 3 jours	14,8					13,3
	De 4 à 5 jours	23,5					21,1
	De 6 à 15 jours	35,8					32,2
	De 16 à 29 jours	8,6			16,7		10,0
	30 jours et plus	9,9	100,0		83,3		16,7
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

Notes de lecture : *30,4 % des hommes qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une **durée totale** de CMO sur l'année 2014 allant de 2 à 3 jours.

16,7% 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 171 jours en 2014 (42 agents) soit un nombre moyen de jours par agent bénéficiaire égal à 4,1 jours.

Tableau n° I-22. Congés pour garde d'enfant malade déposés par les agents du vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents).

	nombre de jours déposés sur 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	19	152	171	5	37	42

3.1.3. Les autres autorisations d'absence

**Tableau n° I-23. Autorisations d'absence
déposées par les agents du vice-rectorat (titulaires et contractuels sur postes permanents).**

	nombre de jours déposés sur 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisation d'absence diverse avec traitement	25	85	110	6	27	33
autorisation d'absence diverse sans traitement	-	2	2	-	1	1

3.1.4. Les congés administratifs

Tableau n° I-24. Congés administratifs

Campagne 2014/2015	nombre de jours déposés			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congés administratifs moyenne : 70 jours	60	362	422	1	5	6

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 : nomination chargés de mission.

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, 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

En 2014 aucun congé de formation n'a été déposé par les agents du vice-rectorat.

Tableau n° I-25. Congés pour formation, examen ou concours

	nombre de jours déposés sur 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
congé de formation continue	-	-	-	-	-	-
congé de formation syndicale	-					
candidat à un concours ou examen	-					

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

Après une année 2013 caractérisée par un volume très faible de formations organisées pour le personnel du vice-rectorat, 2014 a connu une augmentation ; néanmoins on a atteint un nombre d'heures de formation de la moitié du volume de 2012.

Quelques agents ont pu bénéficier de stages à l'IFAP (institut de formation à l'administration publique).

Tableau n° I-26. Formations organisées en 2014 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	accueil	1			14		
	adaptation scolaire : journée des directeurs de SEGPA	2			8		
	gestion des conflits - médiation	1			12		
	Documentation						
	cataloguer, indexer, coter	1	1		6	6	
	formation BCDI	2			50		
	formation documentaliste e-sidoc	1			6		
	Informatique et numérique						
	utilisation et approfondissement de différents logiciels	6			55		
	formation wifi	10			176		
	prise en main de BI et création de rapports WEBI	28			224		
	prise en main de la plateforme Moodle	3			9		
sous-total adaptation à l'emploi	55	1		560	6		
Hygiène et sécurité	addictologie	1			19		
Formations transdisciplinaires	Action Culturelle – Arts et culture						
	de l'objet usuel à l'objet d'art en Océanie, usage et symbole	2			12		
TOTAUX		58	1		591	6	
		59			597		

6 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

La division du personnel a organisé en 2014 un certain nombre de réunions d'instances de représentation du personnel.

Tableau n° I.27 – Nombre de réunions tenues en 2014

Nom de l'instance	Type de personnel concerné				TOTAL
	IATOSS	Personnel de direction	Enseignants, CPE et COP	Maîtres auxiliaires	
Groupe de travail (GT)	9		17		26
Groupe de travail paritaire (GTP)/ Formation paritaire mixte (FPM)			2	6	8
Groupe de travail paritaire pour les objectifs et les moyens (GPTOM)	1		1		2
Groupe consultatif paritaire (GCP)	1	1			2
Commission administrative paritaire locale (CAPL)	4		18		22
Élections des membres de différentes CAPL	2		4		6
TOTAL	17	1	42	6	66
Élections des membres du Comité Technique Spécial		1			1

Remarque : les GPTOM sont organisés par la DIVEET.

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.

En 2014 le personnel du vice-rectorat a de nouveau 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 **2 787,5** emplois budgétaires ou ETPA, et **165,19** postes sur BMP (blocs de moyens provisoires), soit un total de **2 952,69**.

Tableau n° II-1. Répartition par programme des supports destinés aux établissements (rentrée scolaire 2015)

		programme 141	programme 230	TOTAL
Personnel de direction	ETPA	64,00		64,00
	BMP			
Personnel administratif	ETPA	131,00		131,00
	BMP	8,50		8,50
Personnel de service	ETPA		383,00	383,00
	BMP		40,50	40,50
Personnel de laboratoire	ETPA	16,00		16,00
	BMP			
Chefs de travaux	ETPA	16,00		16,00
	BMP	0,50		0,50
Enseignants du second degré	ETPA	1 818,50		1 818,50
	BMP	72,19		72,19
Documentalistes	ETPA	44,00		44,00
	BMP	0,50		0,50
Infirmiers	ETPA		32,00	32,00
	BMP		3,50	3,50
Assistants sociaux	ETPA		13,00	13,00
	BMP			
Personnel d'éducation	ETPA		55,00	55,00
	BMP		2,00	2,00
Personnel de surveillance	ETPA		215,00	215,00
	BMP		37,50	37,50
TOTAL 2015	ETPA			2 787,50
	BMP			165,19
	Ensemble			2 952,69
RAPPEL 2014	Ensemble	2 174,99	777,50	2 952,49
RAPPEL 2013	Ensemble	2 188,42	775,50	2 963,92

Source : Situation des postes et ETP au vice-rectorat par service (situation au 31 mars 2015) 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 2015	situation 2014	situation 2013	situation 2012
total ETPA	2 089,50	698,00	2 787,50	2 788,00	2 791,0	2 791,0
BMP	81,69	83,50	165 19	164,49	172,92	158,5
total général	2 171 19	781,50	2 952,69	2 952,49	2 963,92	2 949,5

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 2015 est de 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 31 mars 2015

	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	37	27	64
Directeurs adjoints de SEGPA	8	3	11
Personnel administratif et technique	19	115	134
Personnel de service	168	144	312
Chefs de travaux	13	3	16
Enseignants devant élèves	810	875	1 685
Documentalistes		36	36
Infirmiers	3	26	29
Assistants sociaux	1	11	12
Personnel d'éducation	30	25	55
Personnel de surveillance	76	104	180
TOTAL	1 165	1 369	2 534

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 2015

	sur postes permanents			sur BMP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction			-			-
Personnel administratif et technique	4	13	17		10,5	10,5
Personnel de service	42	43	85	24	36	60
Chefs de travaux			-	1	1	2
Enseignants du second degré	24	35	59	96	95	191
Documentalistes	1	7,5	8,5	1	-	1
Infirmiers	-	2	2	1	4	5
Assistants sociaux	-	1	1			-
Personnel d'éducation			-	1,5	1	2,5
Personnel de surveillance	16	17	33	24	32	56
TOTAL	87	118,5	205,5	148,5	184	332,5

8.3.2 - Répartition des effectifs permanents par cadre et par catégorie

a) Les personnels de direction

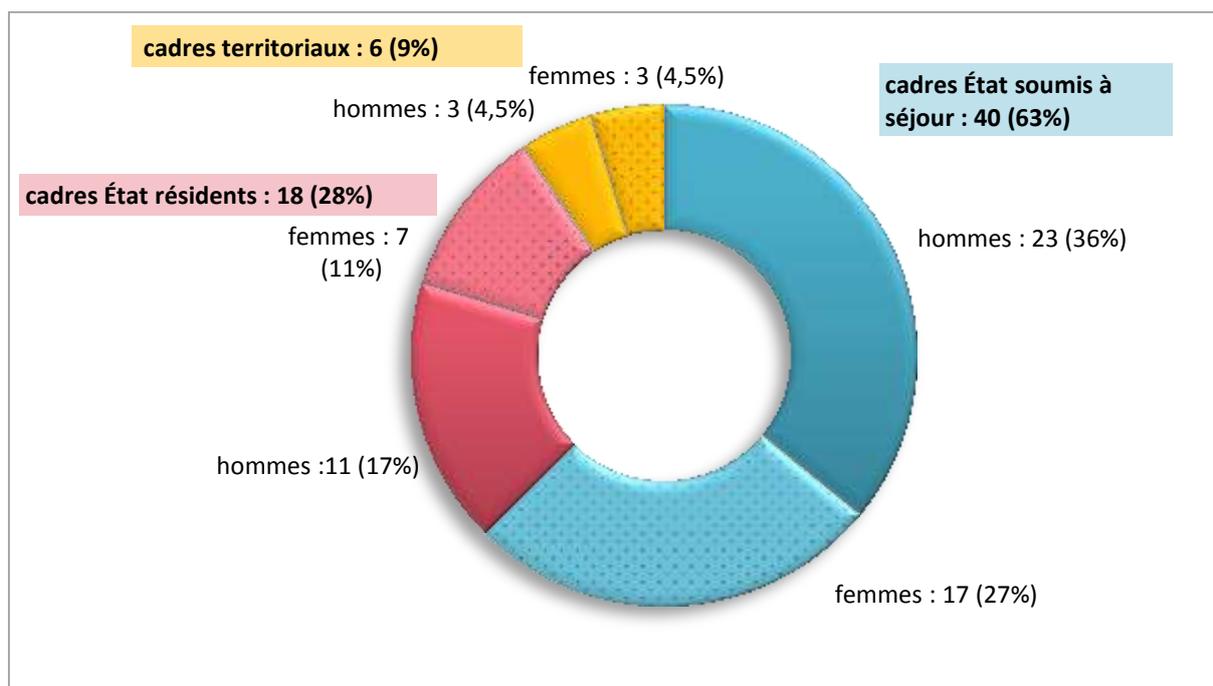
Tableau n° II-5. Répartition par cadre des personnels de direction (et faisant fonction)

	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Principaux de collège et adjoints	4	12	32	48
Proviseurs de lycées, lycées polyvalents, lycées professionnels, et adjoints	2	6	8	16
Ensemble	6	18	40	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.

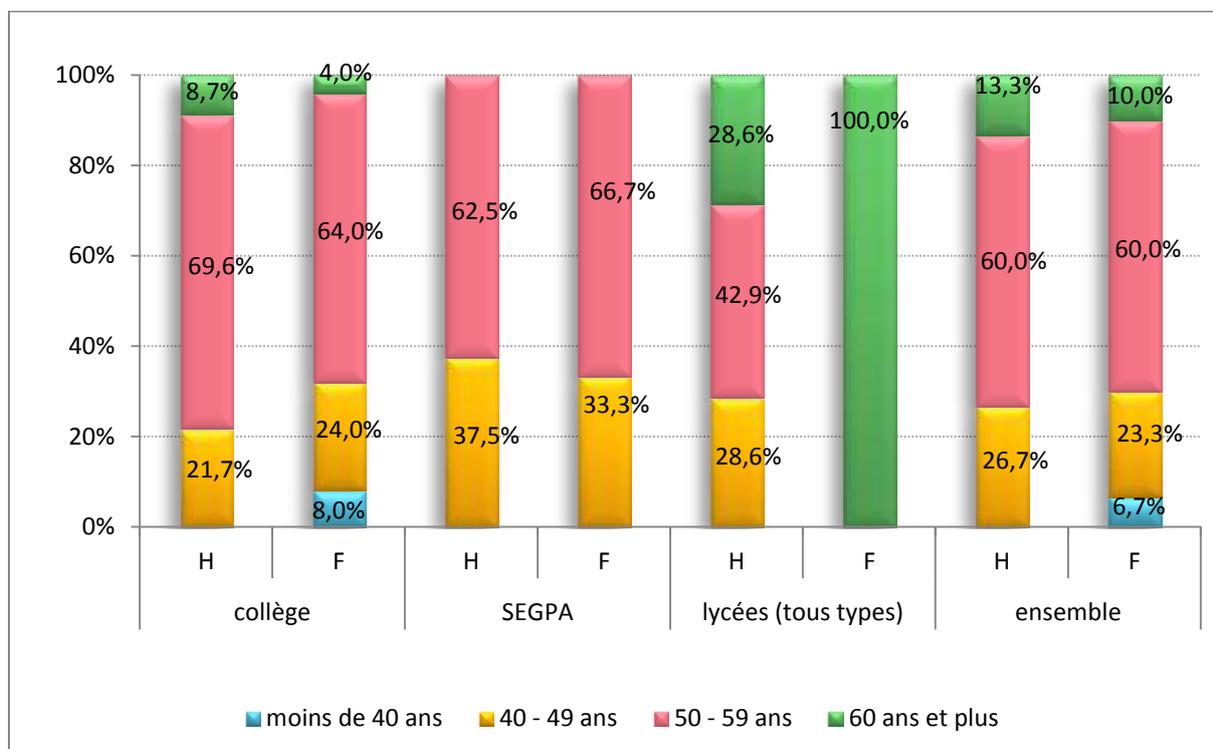
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	TOTAL
Directeurs adjoints de SEGPA	10	-	1	11

Graphique n° II-1. Le personnel de direction (hors directeurs adjoints de SEGPA) par genre et statut (au 31 mars 2015)



Les effectifs du corps de l'État représentent près de 91% du personnel de direction (hors SEGPA). 69% de ce personnel de direction est soumis à séjour.

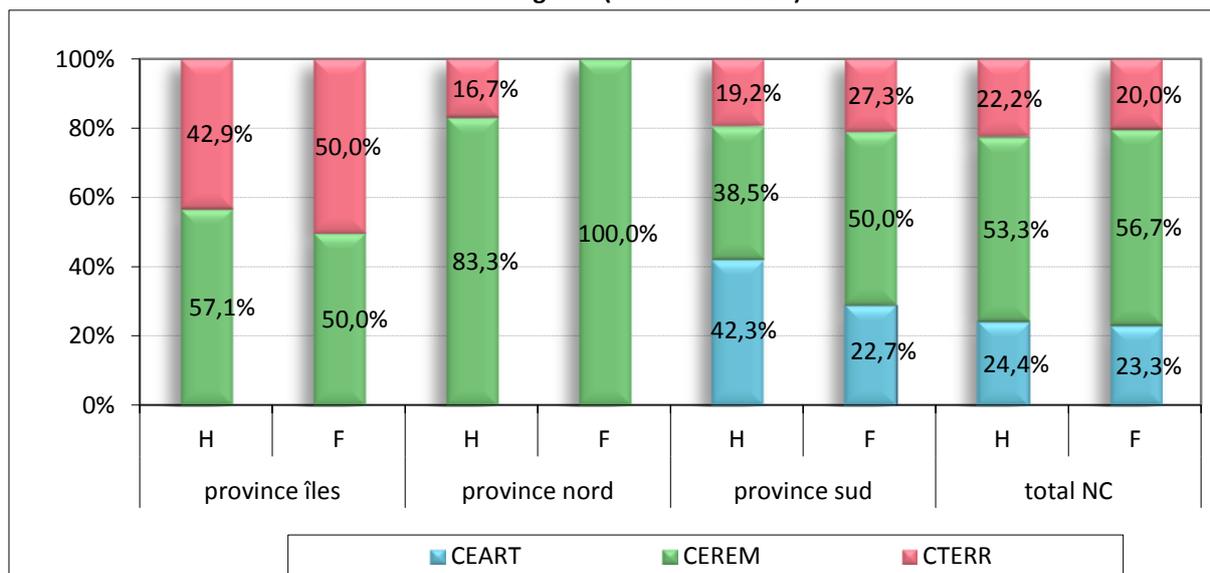
Graphique n° II-2. Le personnel de direction et les directeurs adjoints de SEGPA par tranche d'âge, genre et type d'établissement (âge au 01/01/2015)



La proportion des femmes est minoritaire parmi le personnel de direction « élargi » (avec directeurs de SEGPA) : 40%.

60 % de ce personnel appartient à la tranche d'âge 50-59 ans.

Graphique n° II-3. Le personnel de direction et les directeurs adjoints de SEGPA par province d'affectation, statut et genre (au 31 mars 2015)



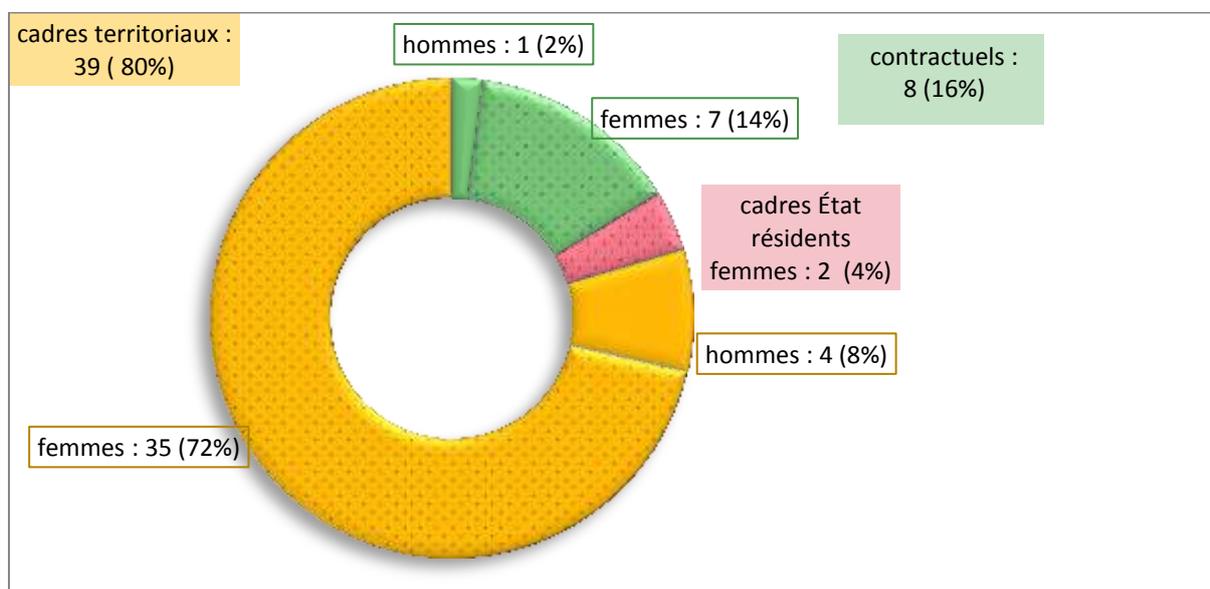
b) Les personnels de la filière médico-sociale

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

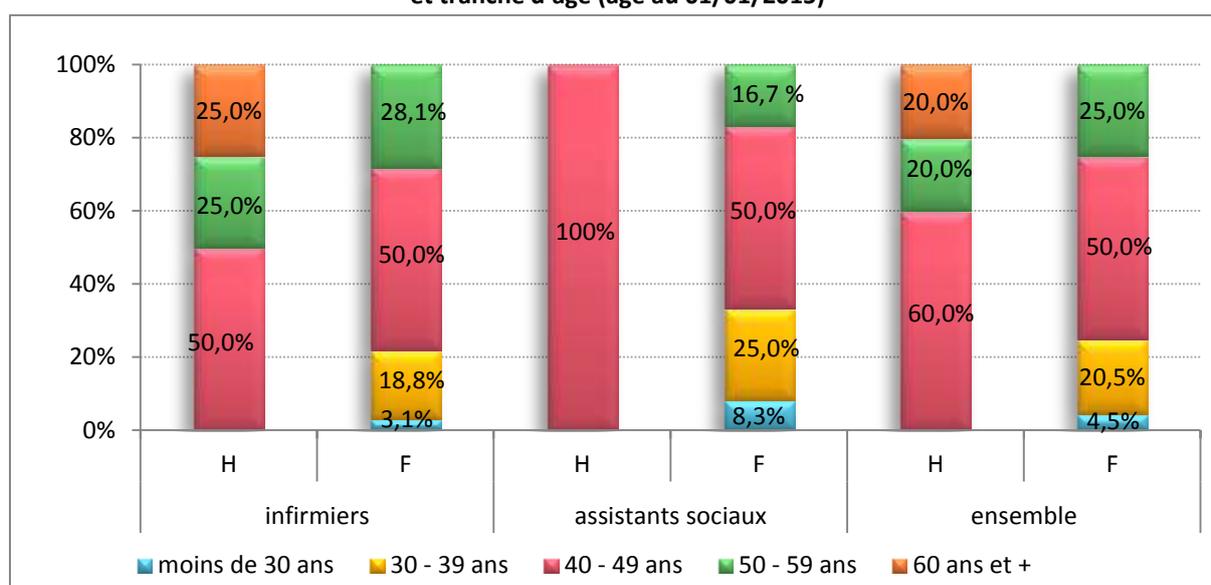
	cadres territoriaux	cadres État résidents	contractuels	TOTAL
Assistants sociaux	12	-	1	13
Infirmiers	27	2	7	36
Ensemble	39	2	8	49

Au 31 mars 2015 il y a deux postes vacants : un d'assistant social et un d'infirmier. Cinq agents de cette filière travaillent à mi-temps (trois infirmiers et deux assistantes sociales). Les cadres territoriaux sont majoritaires et représentent 80% du personnel en poste au 31/03/ 2015.

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



Graphique n° II-4. Le personnel de la filière médico-sociale par corps, genre, et tranche d'âge (âge au 01/01/2015)



Plus de 50% du personnel médico-social présent dans les établissements publics appartient à la tranche des 40-49 ans.

Les femmes sont présentes à 92% parmi les assistants sociaux et 89% parmi les infirmiers.

c) Le personnel enseignant

Tableau n° II-7. Répartition par cadre du personnel enseignant du second degré public (titulaires et stagiaires) - rentrée 2015 -

Fonction	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	Néo-titulaires	Stagiaires	TOTAL
Chefs de travaux	4	4	8			16
Documentalistes	10	6	17	1	2	36
Enseignants devant élèves	710	380	407	82	105	1 684
Ensemble	724	390	432	83	107	1 736
Rappel 2014	665	430	614			1 709
Rappel 2013	676	432	599			1 707
Rappel 2012	587	502	627			1 716

Les enseignants du cadre État soumis à séjour représentent **26,5%** du personnel titulaire (hors stagiaires) ; si comme en 2014 on incorpore les stagiaires État aux soumis à séjour on obtient un taux de 30,9%, contre 35,9% en 2014.

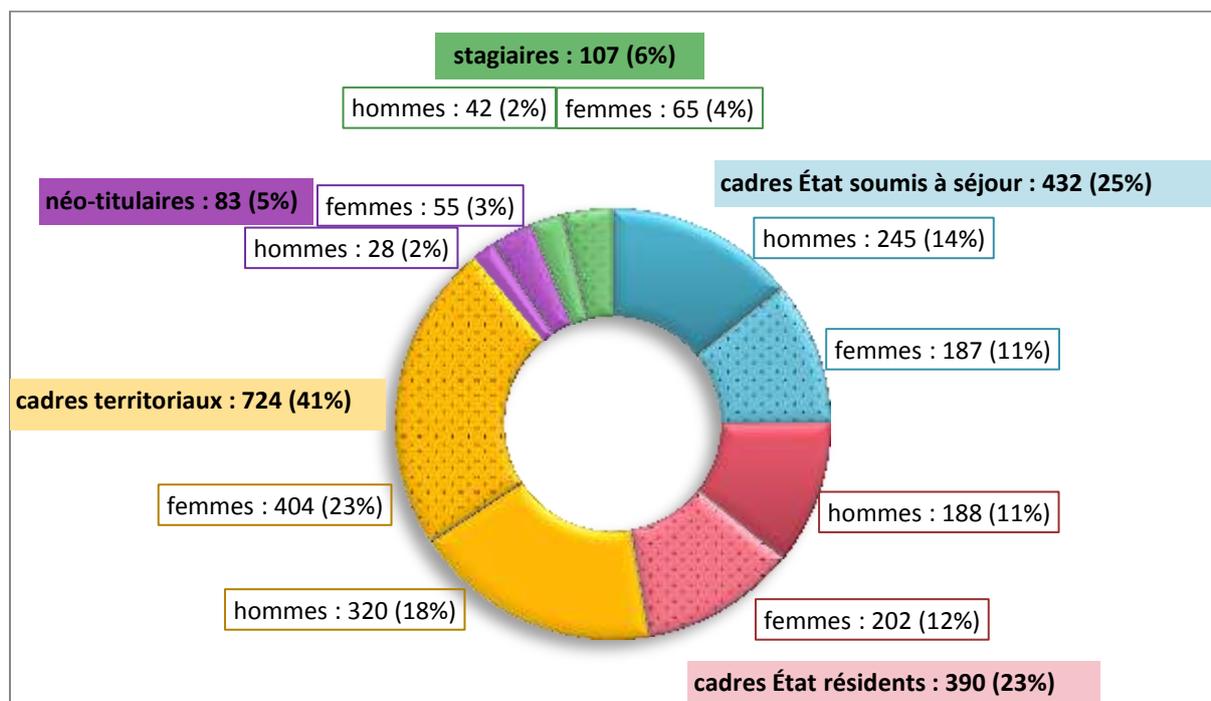
Les enseignants du cadre État résidents représentent **23,9%** (**25,2%** en 2014), et ceux du cadre territorial **44,5%** (**38,9%** en 2014).

Tableau n° II-8. Répartition du personnel enseignant contractuel du second degré public (rentrée 2015)

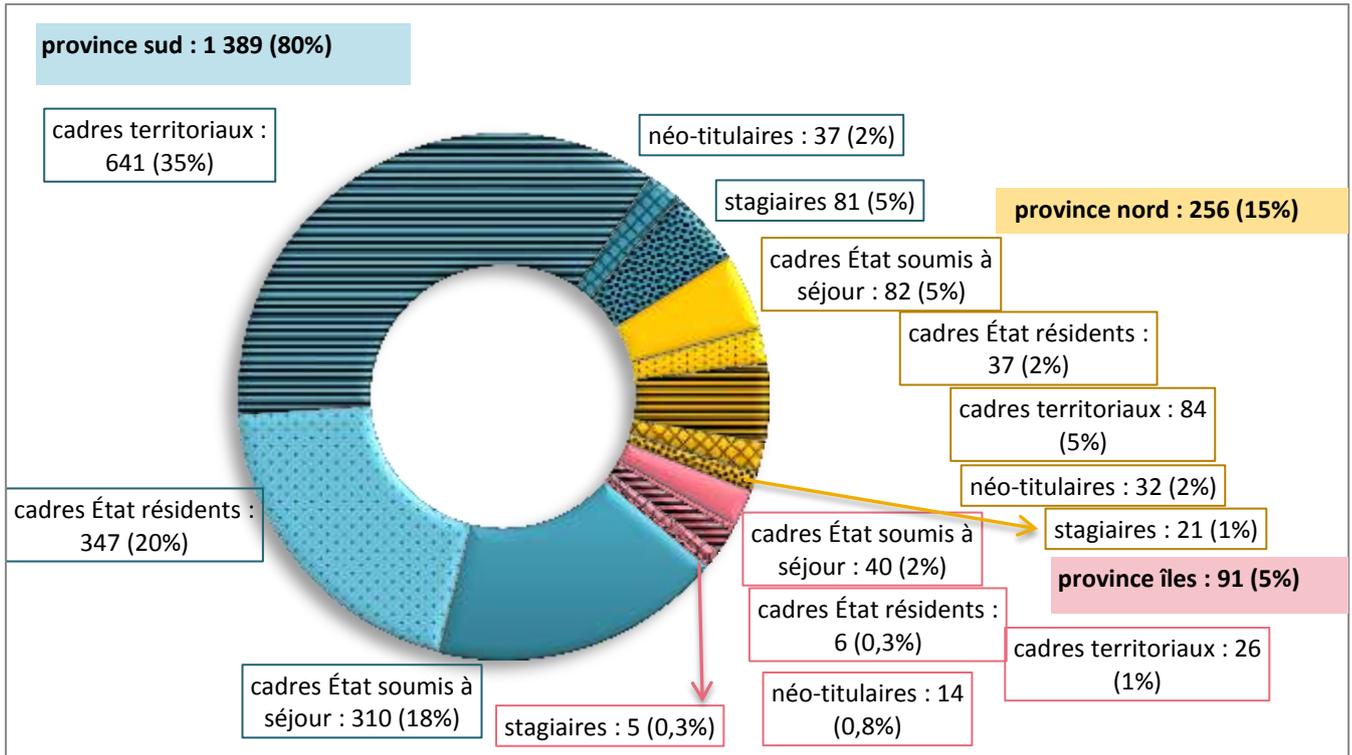
Fonction	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
Chefs de travaux		2	2
Documentalistes	8,5	1	9,5
Enseignants devant élèves	59	191	250
Ensemble	67,5	194	261,5
Rappel 2014	110	231	341
Rappel 2013	101	221	322

Outre les **67,5** contractuels sur postes permanents et les **134** qui sont recrutés sur BMP, il en existe d'autres recrutés pour des remplacements de plus courte durée (congrés maternité, congrés formation, ...).

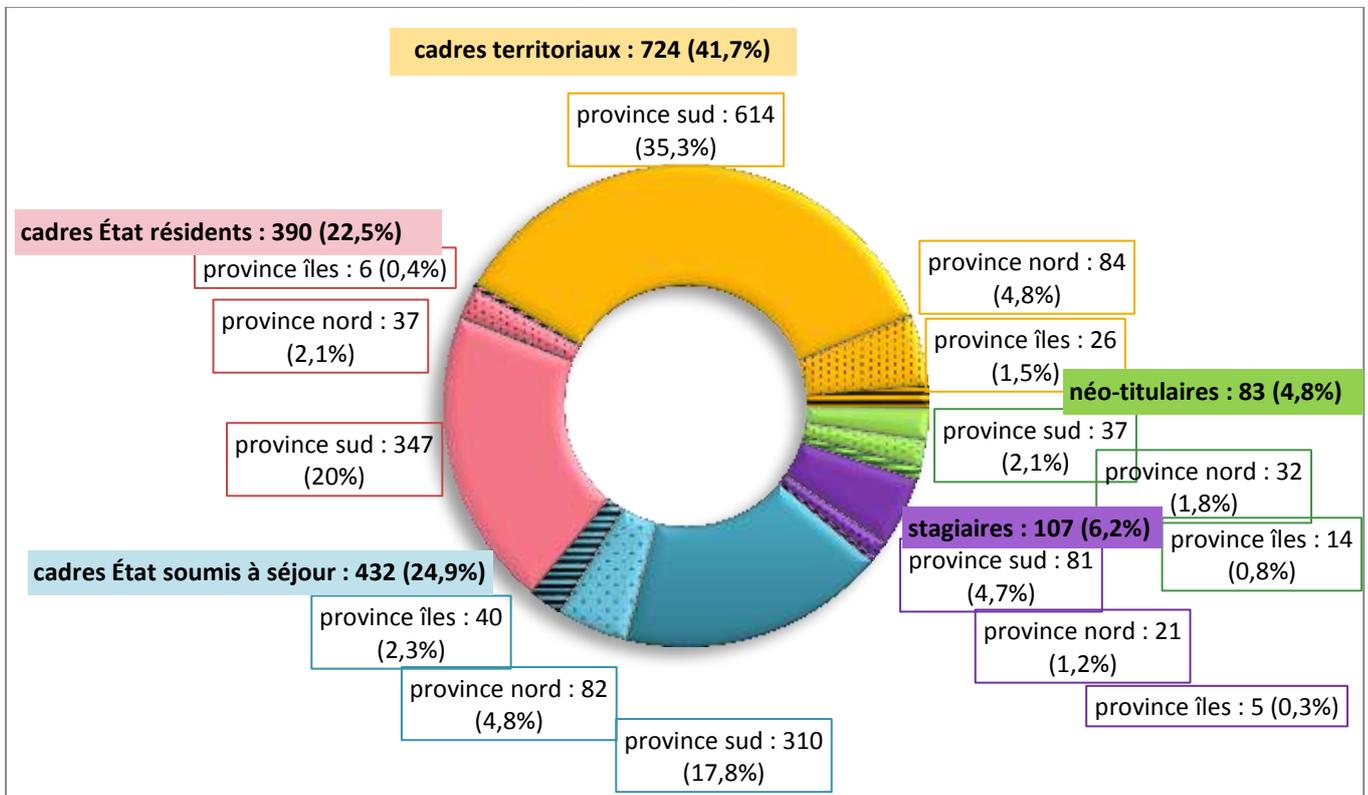
Graphique n° II-5. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire (1 736 personnes), par statut et genre (rentrée 2015)



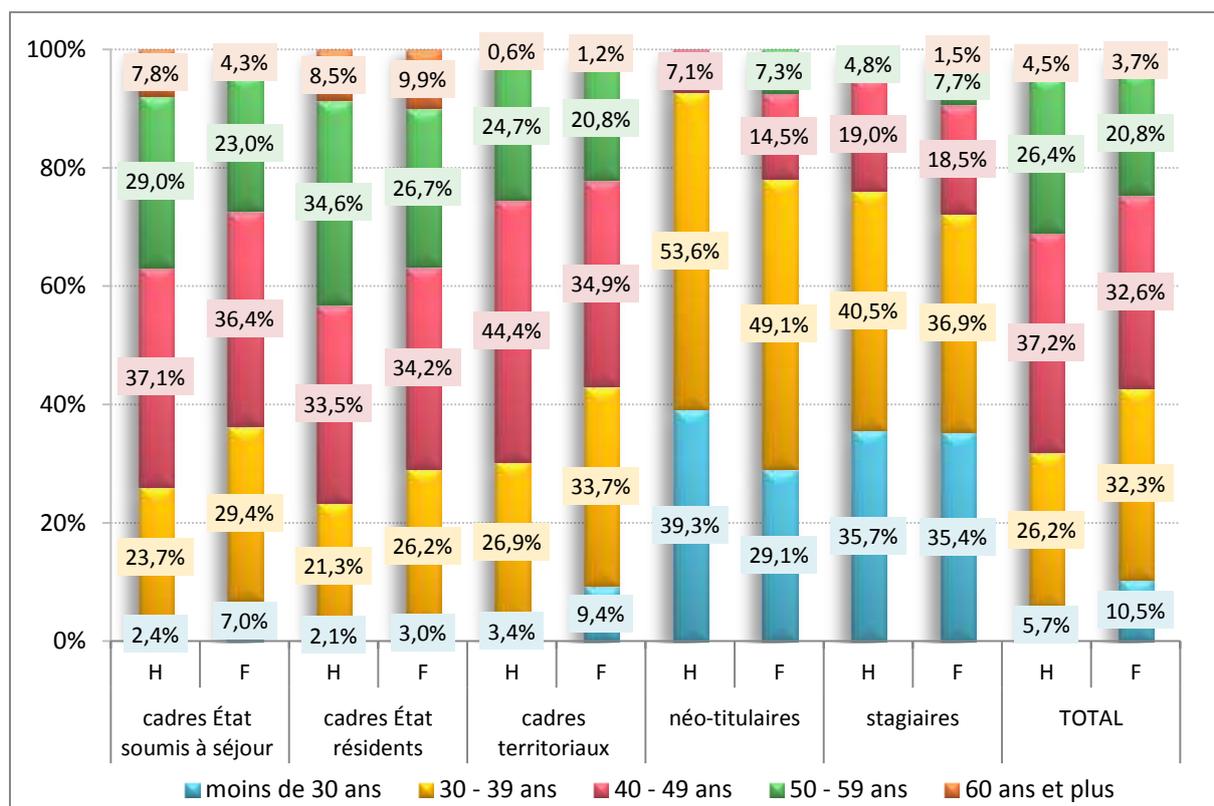
Graphique n° II-6. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire (1 736 personnes), par province et statut (rentrée 2015)



Graphique n° II-7. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire (1 736 personnes), par statut et par province (rentrée 2015)



Graphique n° II-8. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire (1 736 personnes), par statut, genre, et tranche d'âge (rentrée scolaire 2015)



6,2% des cadres État soumis à séjour ont 60 ans et plus, contre 3% en 2014.

Ils sont près de 9,2% de cette tranche d'âge parmi les cadres État résidents, et seulement 0,97% parmi les cadres territoriaux.

4,4% des cadres État soumis à séjour ont moins de 30 ans.

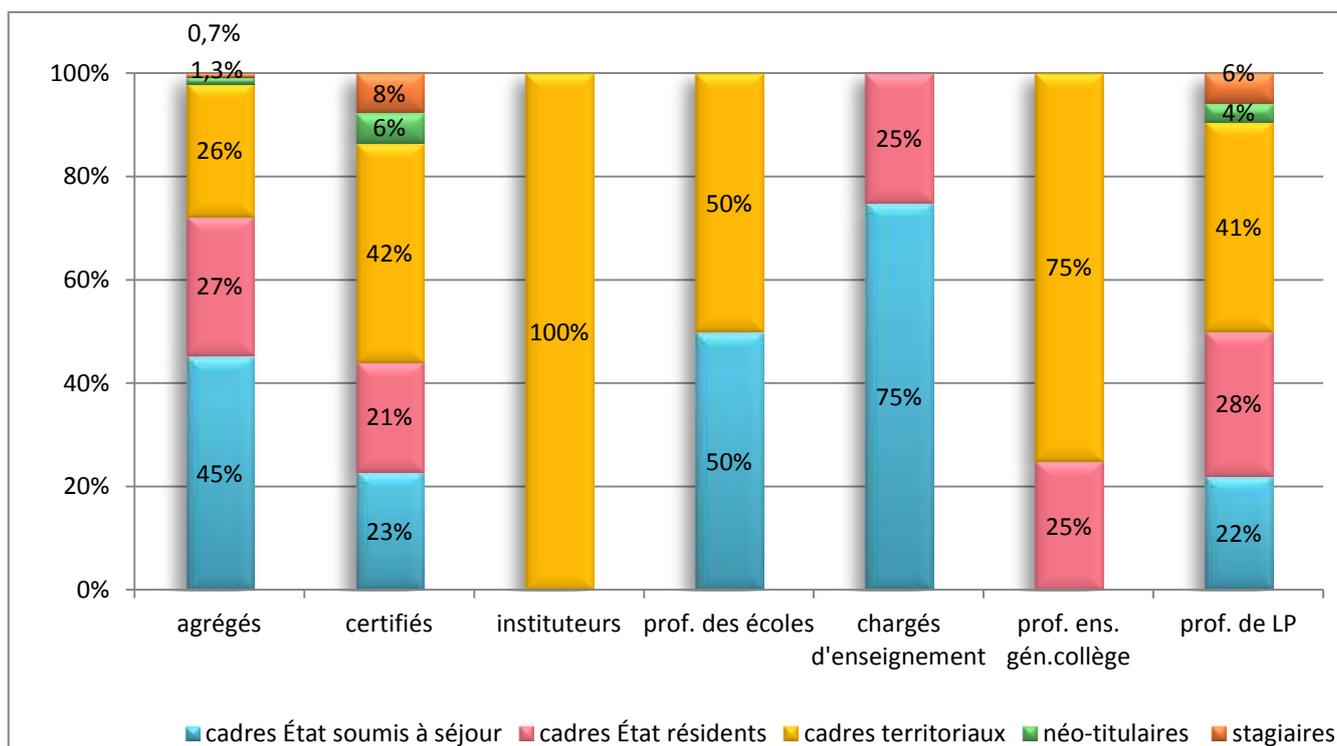
Ils sont 2,6% de cette tranche d'âge parmi les cadres État résidents, et près de 7% parmi les cadres territoriaux.

La tranche d'âge parmi lesquels les cadres État soumis à séjour sont les plus nombreux est celle des 40-49 ans, aussi bien pour les femmes (36,2%) que pour les hommes (37,1%).

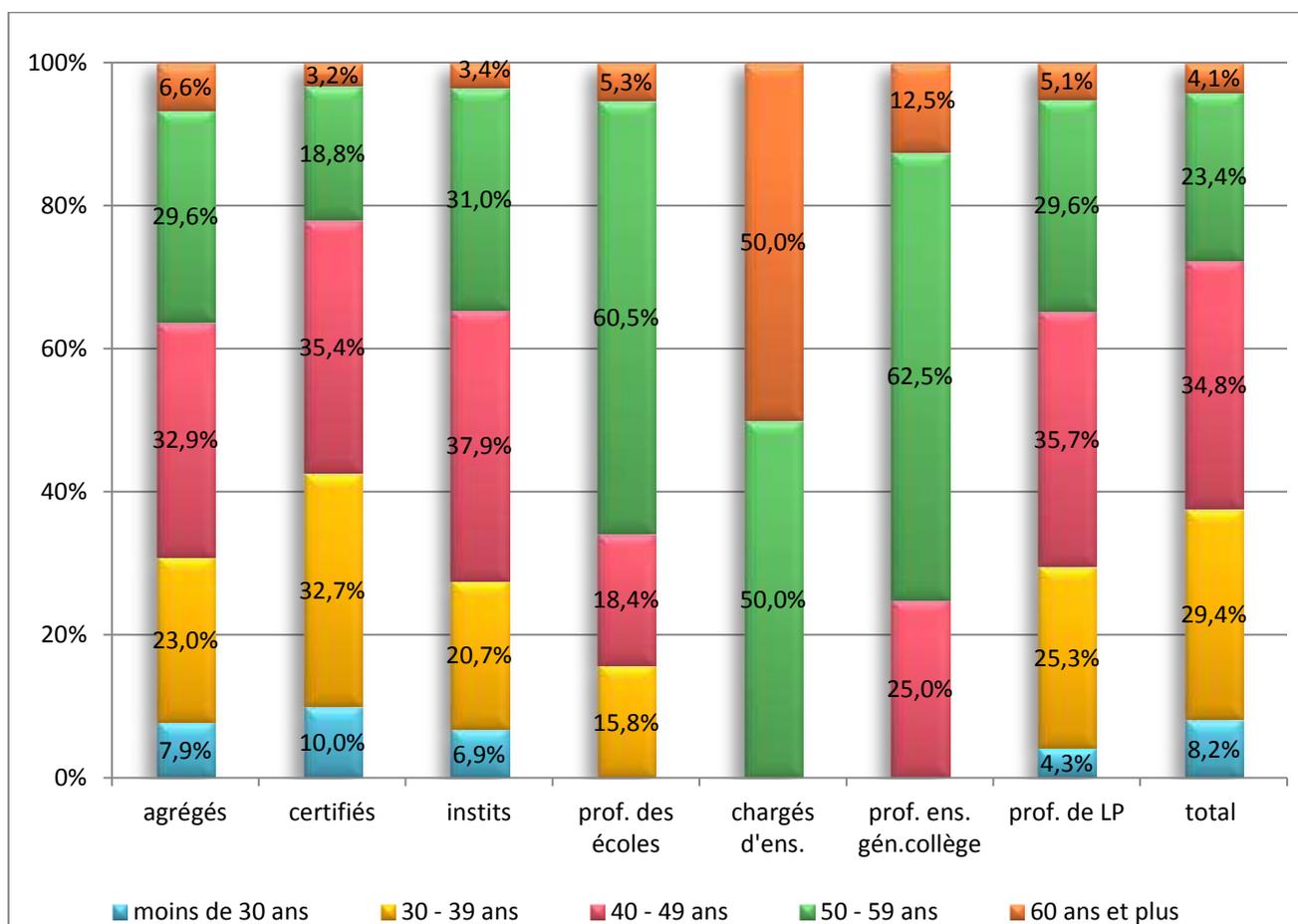
Il en va de même pour les cadres État résidents : femmes : 34,2%, hommes : 33,5%.

Parmi les cadres territoriaux, la part la plus importante des femmes est celle de la tranche d'âge 40-49 ans (34,9%), juste devant les 30-39 ans (33,7%) ; pour les hommes ce phénomène est plus marqué : 44,4% pour les 40-49 ans et 26,9% pour les 30-39 ans.

Graphique n° II-9. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire (1 736 personnes), par corps et statut (rentrée scolaire 2015)



Graphique n° II-10. Le personnel enseignant titulaire et stagiaire, (1 736 personnes) par corps et par tranche d'âge (rentrée scolaire 2015)



Sur l'ensemble des enseignants titulaires et stagiaires, 34,8% 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 et stagiaire du second degré public (rentrée 2015)

	Principales disciplines - Regroupements de disciplines	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	Néo-titulaires	Stagiaires	TOTAL
M	Anglais	83	23	1	13	10	130
A	Arts plastiques	8	7	7	2	7	31
T	Documentation	10	6	17	1	2	36
I	Éducation physique et sportive	48	39	37	9	13	146
È	Éducation musicale	6	6	15	-	1	28
R	Espagnol	18	8	35	-	1	61
E	Histoire - Géographie	59	18	28	4	10	119
S	Japonais	5	1	-	-	-	6
	Lettres Classiques	3	3	13	-	-	19
G	Lettres Modernes	58	34	31	17	16	156
É	Lettres / Histoire-Géographie	34	14		3	1	52
N	Mathématiques	71	44	27	8	13	163
É	Mathématiques / Sciences Physiques	20	14	4	3	6	47
R	Philosophie	2	4	4	1	-	11
A	Physique Chimie	28	21	19	2	1	71
L	Sciences économiques et sociales		2	10	1	1	14
E	Sciences et Vie de la Terre	54	14	2	4	5	79
S	Technologie	25	11	25	2	-	63
	Instituteurs spécialisés	48		19			67
	TOTAL	580	269	293	70	87	1 299

Tableau n° II-10. Répartition par statut et discipline du personnel enseignant titulaire et stagiaire du second degré public (rentrée 2015)

	Disciplines ou regroupements de disciplines	Cadres territoriaux	Cadres État résidents	Cadres État soumis à séjour	Néo-titulaires	Stagiaires	TOTAL
M	Biochimie / Biotechnologie	9	11	3	1	5	29
A	Chefs de travaux et assistants	4	4	8	-	-	16
T	Commerce international / Tourisme	1	1	1			3
.	Économie / Gestion / ...	29	41	45	4	3	122
P	Électrotechnique	2	-	1	-	-	3
R	Génie civil	4	1	-	-	-	5
O	Génie construction / réalisation	9	9	3	1	1	23
F	Génie électrotechnique	4	4	3	1	-	12
E	Génie industriel	5	7	12	-	2	26
S	Génie mécanique	16	4	9	-	-	29
S	Génie thermique / Froid et climatisation	2	1	6	-	1	10
I	Horticulture	1	1	-	-	-	2
O	Hôtellerie services commercialisation	4	2	8	-	-	14
N	Hôtellerie techniques culinaires	6	3	10	-	-	19
N	Mécanique agricole / Bateau	2	2	2	-	-	6
E	Pâtisserie	1		1			2
L	Peinture / Revêtement / Vitrierie	-	1	5	-	-	6
L	Physique / Électricité	5	3	-	-	-	8
E	Sciences et techniques industrielles	5	12	11	1	1	30
S	Sciences et techniques médicales	3	3	4	1	2	13
	TOTAL	112	110	132	9	15	378

Tableau n° II-11. Programmation sur quatre 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 2015	Fin de séjour en 2016	Fin de séjour en 2017	Fin de séjour en 2018
Généralistes	Documentation	17	-	3	5	6
	Éducation physique et sportive	37	7	12	7	11
	Éducation musicale	15	4	1	4	6
	Espagnol	34	4	7	15	8
	Histoire - Géographie	28	6	12	6	4
	Instituteurs spécialisés / Prof. des écoles	19	3	2	6	8
	Lettres Classiques	13	3	2	4	4
	Lettres Modernes	31	7	12	6	6
	Mathématiques	27	5	6	8	8
	Philosophie	4	2	-	1	1
	Physique Chimie	19	1	6	4	8
	Sciences économiques et sociales	10	-	2	-	8
	Technologie	25	2	9	9	5
Professionnelles	Chefs de travaux	8	2	2	1	3
	Économie / Gestion / ...	45	11	7	10	17
	Génie construction / réalisation	3	-	1	1	1
	Génie électrotechnique	3	1	2	-	-
	Génie industriel	12	2	2	6	2
	Génie mécanique	9	1	-	1	7
	Hôtellerie services commercialisation	8	2	3	2	1
	Hôtellerie techniques culinaires	10	4	5	1	-
	Peinture / Revêtement / Vitrierie	5	1	1	1	2
	Sciences et techniques industrielles	11	3	-	7	1
	Sciences et techniques médicales	4	2	1	1	-
	TOTAL	397	73	98	106	117

Seules sont prises en compte les fins de 2^{ème} séjour. À noter qu'en cas de demandes en cours d'intégration du cadre territorial, les éventuelles fins de séjour ne sont pas comptabilisées.

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 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 exercices 2012 à 2015, 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	57 ans et 3 mois	56 ans et 4 mois
Cadre État résident	61 ans et 5 mois	60 ans et 3 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 prévus en 2015	Départs possibles en 2016	Départs possibles en 2017
Anglais	83	23	-	10	2
Éducation physique et sportive	48	39	-	6	1
Espagnol	18	8	1	1	
Histoire - Géographie	59	18	-	8	1
Lettres Modernes	58	34	2	17	2
Lettres / Histoire-Géographie	34	14	3	5	1
Mathématiques	71	44	2	9	5
Mathématiques / Sciences Physiques	20	14	-	4	3
Physique Chimie	28	21	-	1	
Sciences et Vie de la Terre	54	14	1		1
Technologie	25	11	-	5	2
Économie / Gestion / ...	29	41	1	13	2
Génie mécanique	16	4	1	1	1
Instit. spécialisés / Prof. des écoles	48	-	2	10	2
TOTAL	591	285	13	90	23

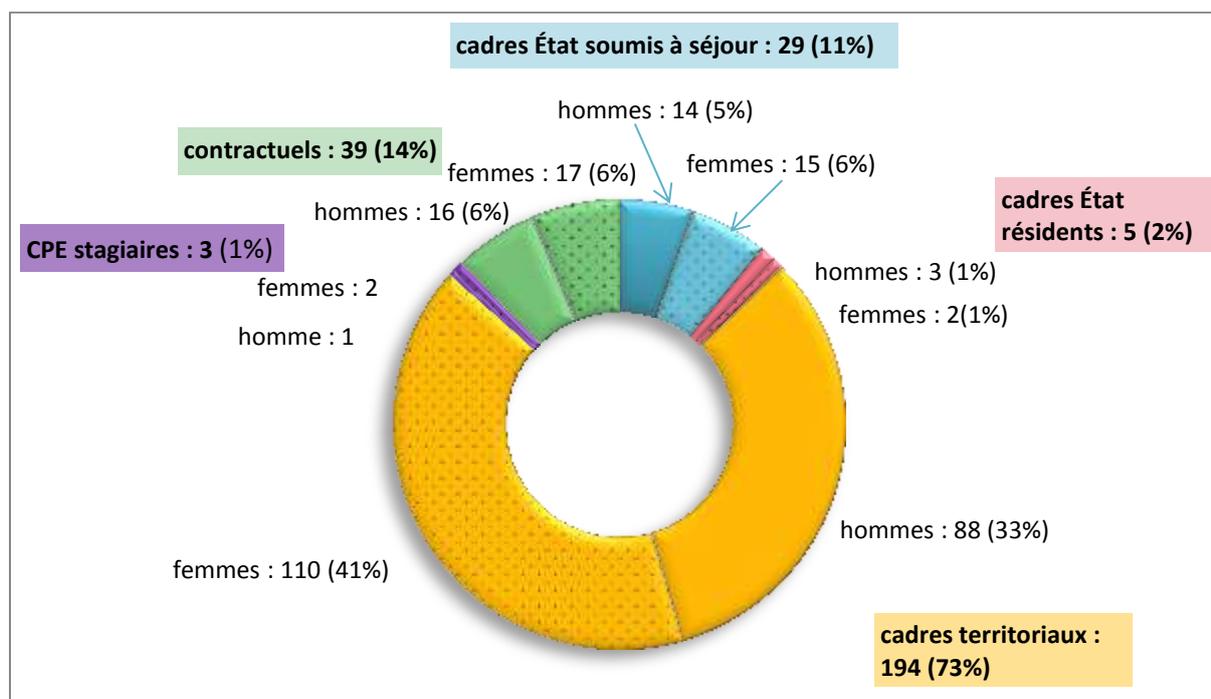
d) le personnel d'éducation et de surveillance

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

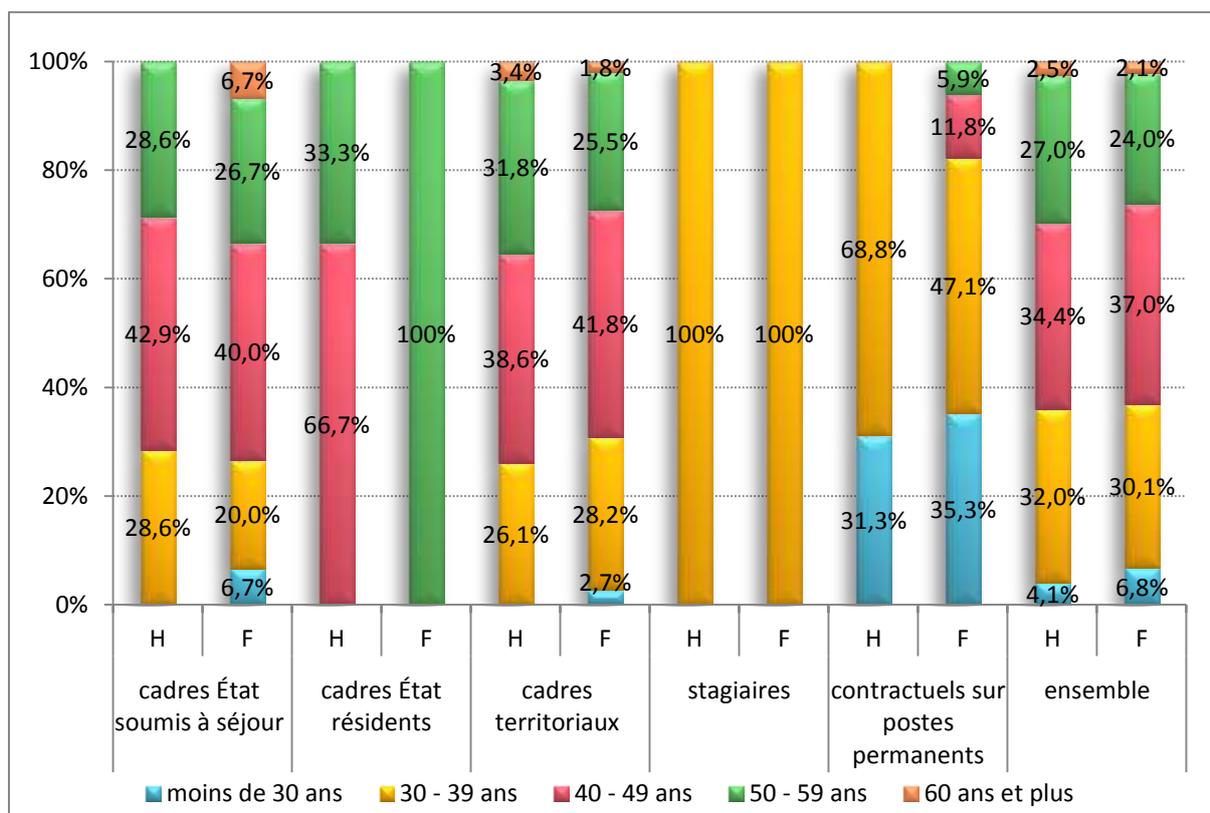
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	stagiaires	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
Conseillers principaux d'éducation (CPE) et faisant fonction	18	5	29	3	-	2,5	57,5
Personnel de surveillance	180				33	56	269
Ensemble	198	5	29	3	33	58,5	326,5

Parmi les surveillants, 21 agents sont à mi-temps (4 contractuels sur postes permanents et 17 sur BMP).

Graphique n° II-11. Le personnel d'éducation et de surveillance par genre et statut (268 titulaires, stagiaires et contractuels sur postes permanents)



**Graphique n° II-12. Le personnel de surveillance, par tranche d'âge et par statut
(268 titulaires, stagiaires et contractuels sur postes permanents) - rentrée scolaire 2015**



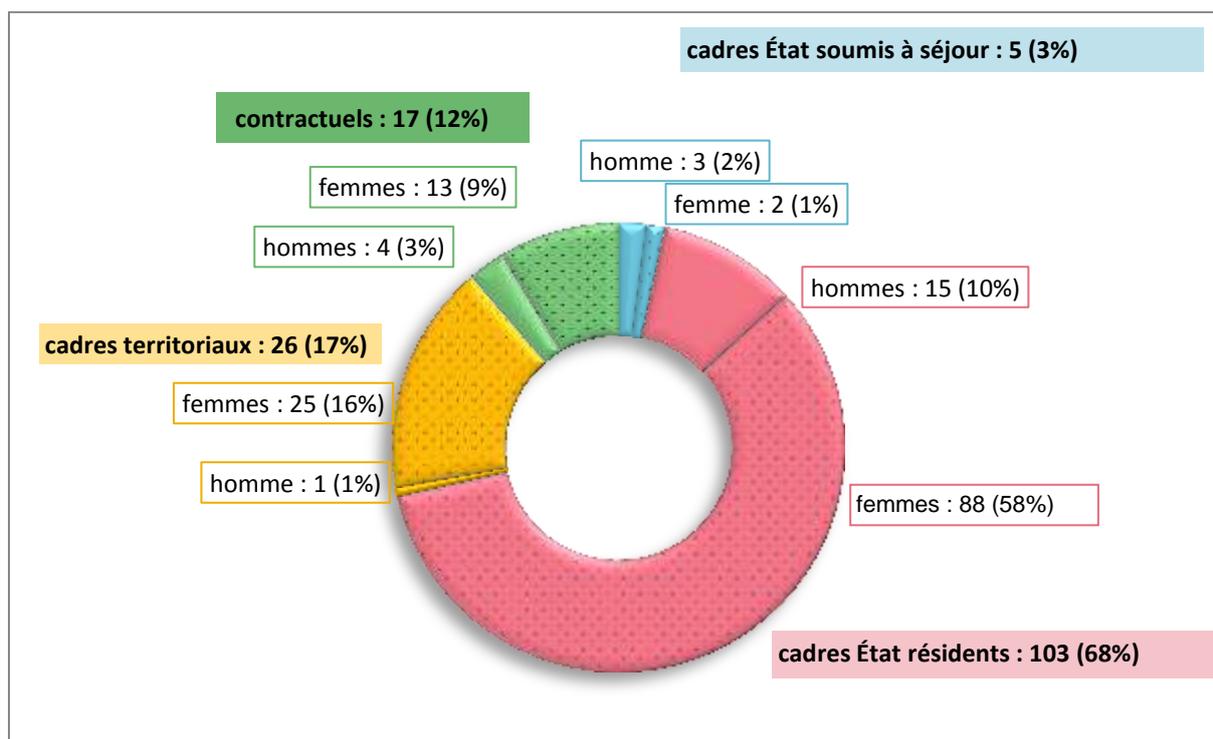
e) le personnel administratif

Tableau n° II-15. Répartition par cadre des personnels administratif et de laboratoire en établissements, rentrée 2015

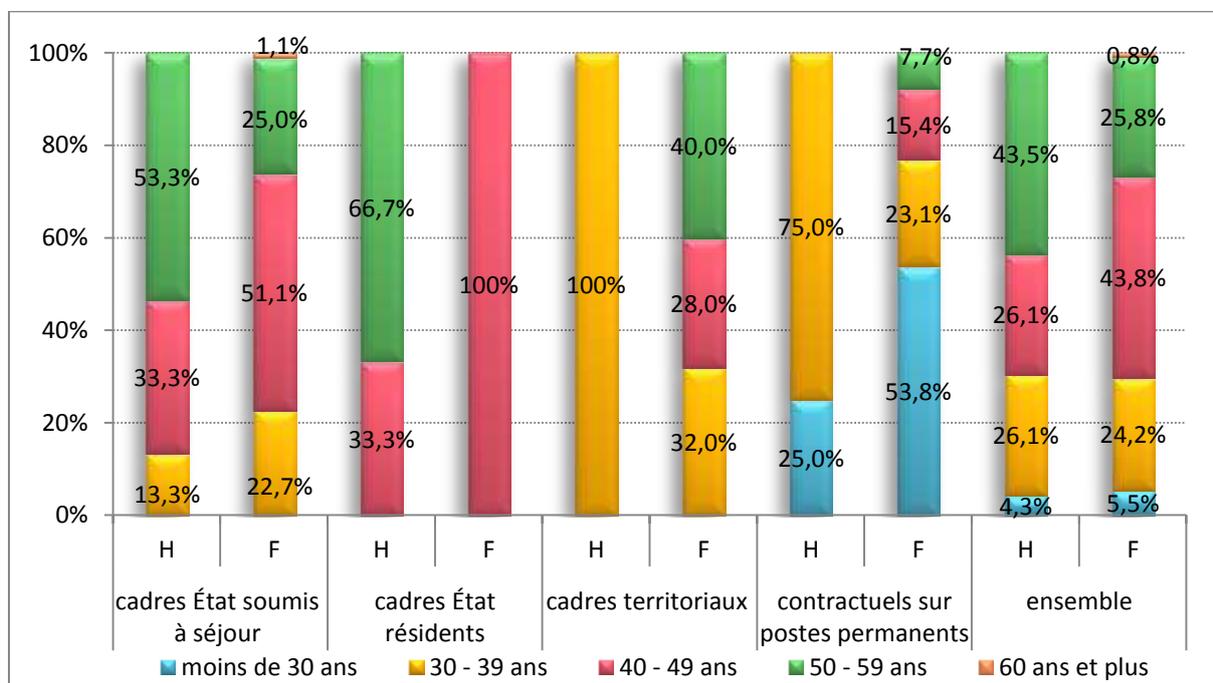
	cadres territoriaux	cadres État résidents	cadres État soumis à séjour	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
ADAENES		4	3			7
SAENES	6	25	2			33
ADJENES	20	64				84
ATRF		10				10
CONTRACTUELS				17	10,5	27,5
TOTAL	26	103	5	17	10,5	161,5
		134		17	10,5	161,5

Il y en réalité 15 contractuels sur des postes BMP, 6 à plein-temps et 9 à mi-temps, soit 4,5 ETP.

Graphique n° II-13. Le personnel administratif et de laboratoire par genre et statut, (151 titulaires et contractuels sur postes permanents)



Graphique n° II-14. Le personnel administratif et de laboratoire par statut et par tranche d'âge, (151 titulaires et contractuels sur postes permanents) rentrée scolaire 2015



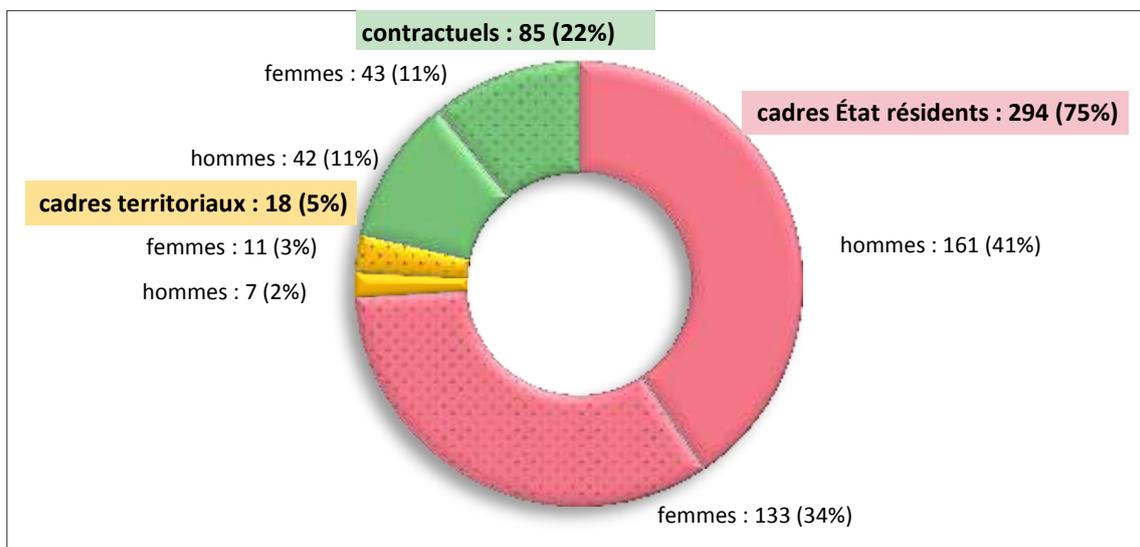
f) le personnel de service

Tableau n° II-16. Répartition par cadre du personnel de service en établissements, rentrée 2015

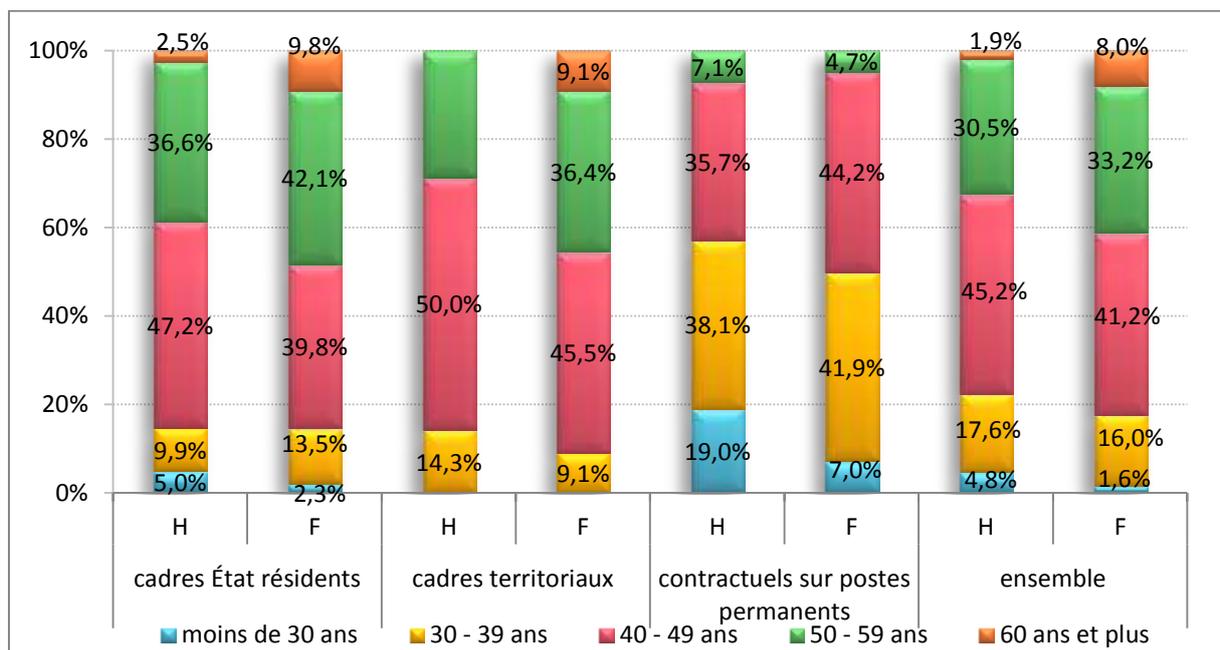
	cadres État non soumis à séjour	cadres territoriaux	contractuels sur postes permanents	contractuels sur BMP	TOTAL
A TEC	294	16			310
TECHNICIENS		2			2
CONTRACTUELS			85	60	145
TOTAL	294	18	85	60	457
	312		85	60	457

Parmi les contractuels il y a 30 agents à mi-temps.

Graphique n° II-15. Le personnel de service par genre et statut
(397 titulaires et contractuels sur postes permanents)



Graphique n° II-16. Le personnel de service, par statut et par tranche d'âge
(397 titulaires et contractuels sur postes permanents) - rentrée scolaire 2015



8.4 – Le déroulement de carrière : campagne du 01/09/2014 au 31/08/2015

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

8.4.1. Changements d'échelons

a) Enseignants

- **Enseignants du premier degré** : 2 promotions dans la classe normale (1 au grand choix et 1 au choix).
- **Professeurs agrégés** : 17 promotions dans la classe normale (4 au grand choix, 8 au choix, 4 à l'ancienneté et 4 reclassements), 1 promotion dans la hors classe (1 à l'ancienneté).
- **Professeurs certifiés** : 126 promotions dans la classe normale (dont 28 au grand choix, 44 au choix, 54 à l'ancienneté), 28 promotions dans la hors classe (28 à l'ancienneté).
- **Professeurs EPS** : 17 promotions dans la classe normale (dont 3 au grand choix, 3 au choix, 11 à l'ancienneté).
- **Professeurs d'enseignement général en collège** : 2 promotions dans la classe exceptionnelle (2 à l'ancienneté).
- **Professeurs de lycée professionnel** : 39 promotions dans la classe normale (12 au grand choix, 8 au choix, 19 à l'ancienneté), 16 promotions dans la hors classe (16 à l'ancienneté).
- **Conseillers principaux d'éducation** : 9 promotions dans la classe normale (5 au grand choix et 4 au choix) et 1 promotion dans la hors classe (1 à l'ancienneté).
- **Personnel d'orientation** : 2 promotions (1 au grand choix et 1 au choix).

b) Maîtres auxiliaires :

Changement d'échelon au choix : 2 MA1C, 10 MA2C, 4 MA3C

Changement d'échelon à l'ancienneté : 3 MA1C, 46 MA2C, 13 MA3C

8.4.2. Changement de corps :

a) Enseignants

- Accès au corps des agrégés par liste d'aptitude : 0
- Accès au corps des certifiés par liste d'aptitude : 0

b) Personnel IATOSS (personnel en établissements ou au vice-rectorat)

- Un accès par liste d'aptitude au corps des SAENES.

8.4.3. Changements de grade (personnel du cadre Etat)

a) Enseignants :

- accès à la HC dans le corps des agrégés : 5
- accès à la HC dans le corps des certifiés : 24
- accès à la HC dans le corps des professeurs d'EPS : 3
- accès à la classe exceptionnelle des chargés d'enseignement en EPS : 1
- accès à la HC dans le corps des professeurs de lycée professionnel : 13
- accès à la classe exceptionnelle dans le corps des professeurs d'enseignement général en collège : 0

b) Personnel IATOSS (personnel en établissements ou au vice-rectorat) :

- accès au grade principal des AAE : 1
- accès à la classe supérieure des SAENES : 2
- accès à la classe exceptionnelle des SAENES : 0
- accès à la 1^{ère} classe du grade des ADJAENES : 7
- accès à la 2^{ème} classe du grade principal des ADJAENES : 9
- accès à la 1^{ère} classe du grade principal des ADJAENES : 1
- accès à la 1^{ère} classe des ATEE : 15
- accès à la 2^{ème} classe du grade principal des ATEE : 3

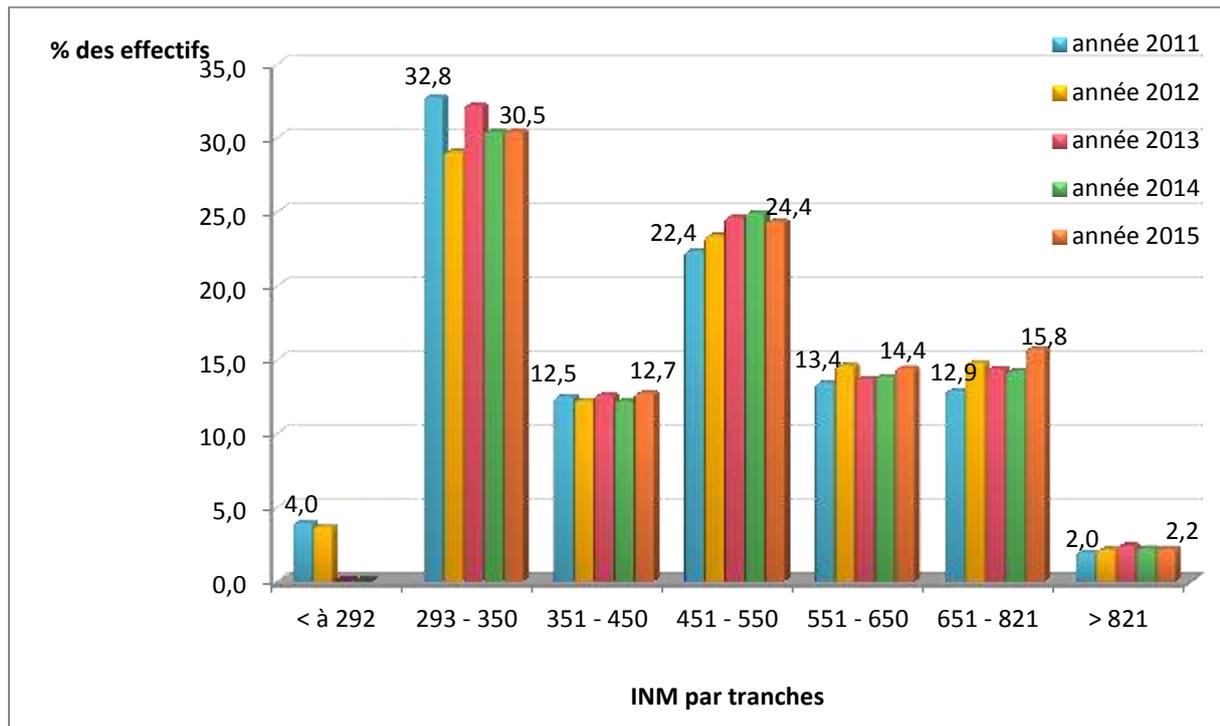
8.4.4. Concours

En 2015, 66 enseignants ont réussi des concours externes, 4 le concours de l'agrégation (3 en externe, 1 en interne), 15 des concours internes, 2 un examen professionnel, 18 des concours réservés, 2 ont été admis au concours portant mesures exceptionnelles pour le recrutement de professeurs certifiés et professeurs de lycée professionnel de 2^{ème} grade du statut particulier du cadre territorial de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie et 1 au concours interne spécial pour le recrutement de conseillers principaux d'éducation.

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 2015, l'indice nouveau majoré moyen est de 490.

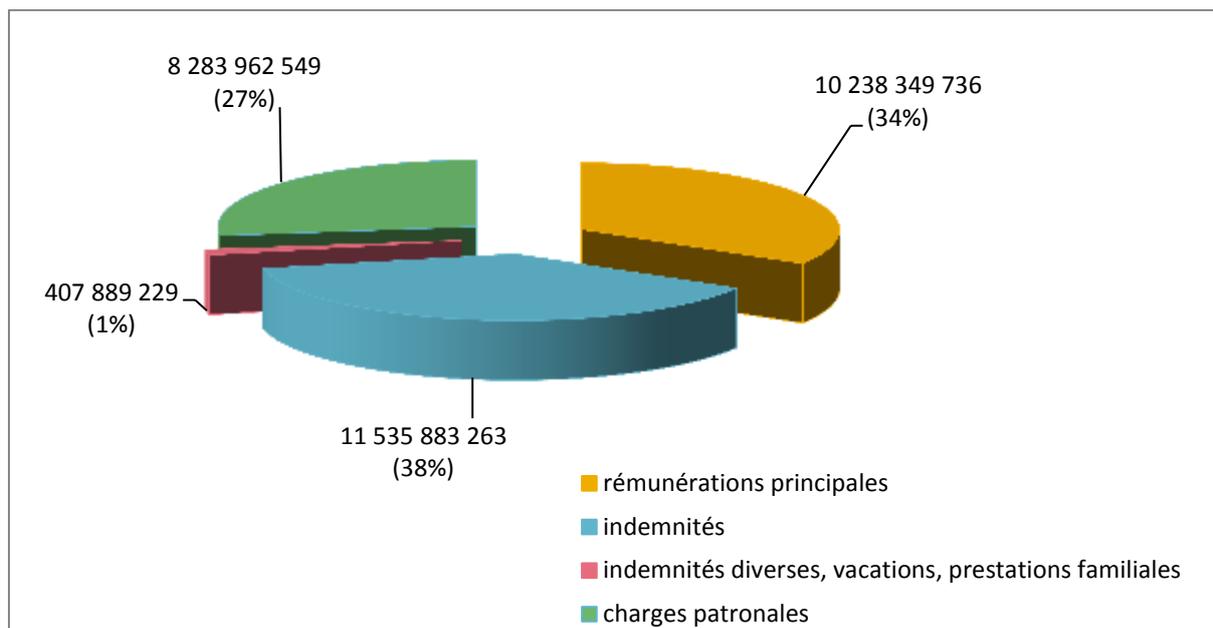
Il était de 481 en 2014.

L'indice nouveau majoré moyen de l'effectif féminin est de 471, il est de 513 pour les hommes. L'INM médian est de 467 en 2015 (467 en 2014).

9.2- La masse salariale

L'évolution de la masse salariale est principalement liée à l'impact du GVT.

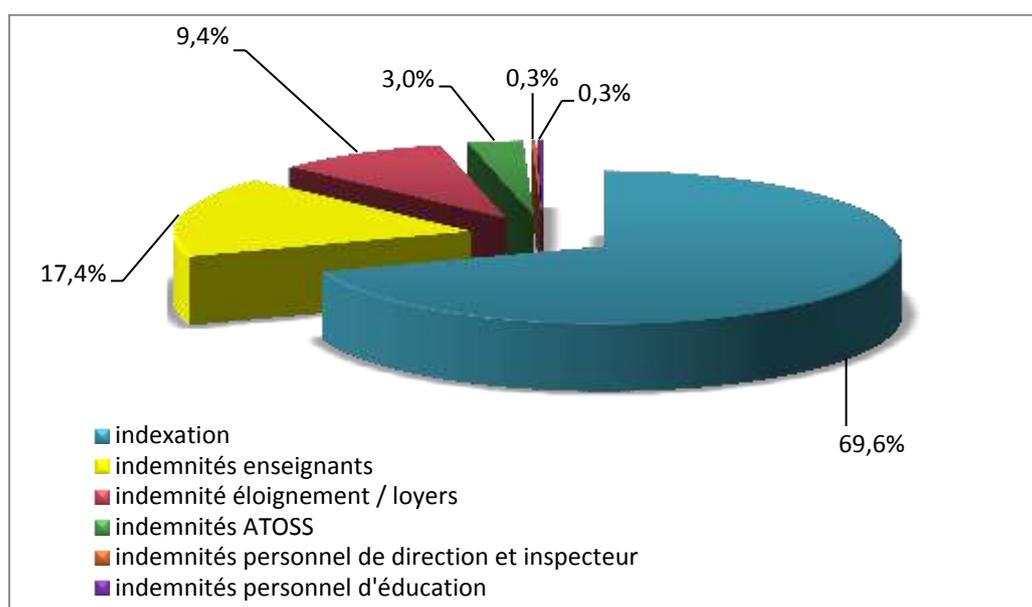
Graphique n° II-16. Composition de la masse salariale des personnels en établissements rémunérés sur les programmes 141 et 230 (en F. CFP et en %)



9.3- Primes et indemnités

Le montant des primes et indemnités versées en 2014 aux agents des programmes 141 et 230 s'élève à 11 535 883 263 F.CFP ou 96 670 701 euros ce qui représente 38% du budget total.

Graphique n° II-17. Composition du montant global (11 535 883 263 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 2014

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

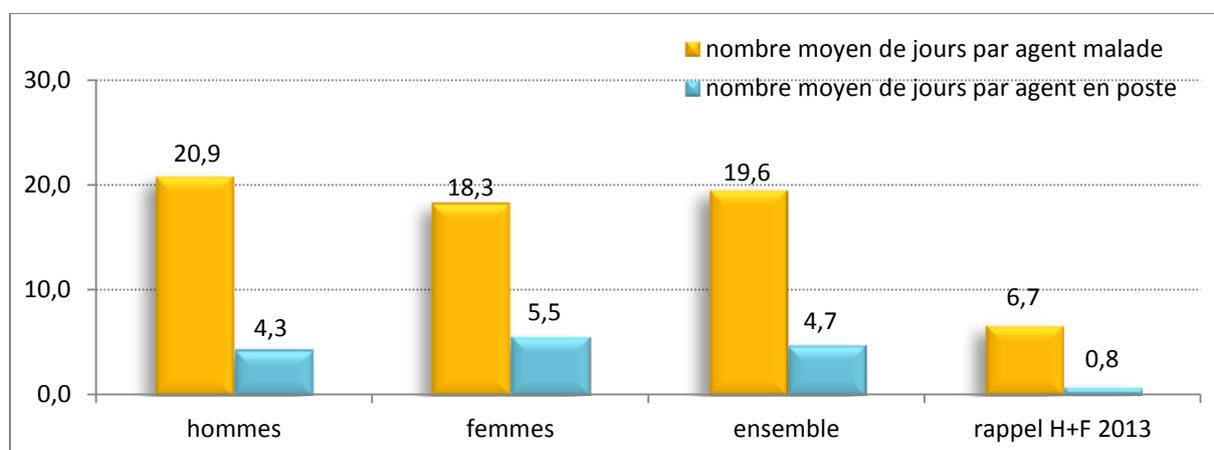
Précisions : les agents peuvent prendre plusieurs congés d'un même type. Dans les tableaux et graphiques à suivre, les durées correspondent aux totaux des durées des congés d'un même type sur l'année civile.

Tableau n° II-17. Recensement des congés de maladie déposés par le personnel travaillant en établissements : titulaires et contractuels (sur postes permanents et sur BMP, hors COP vus au Titre I)

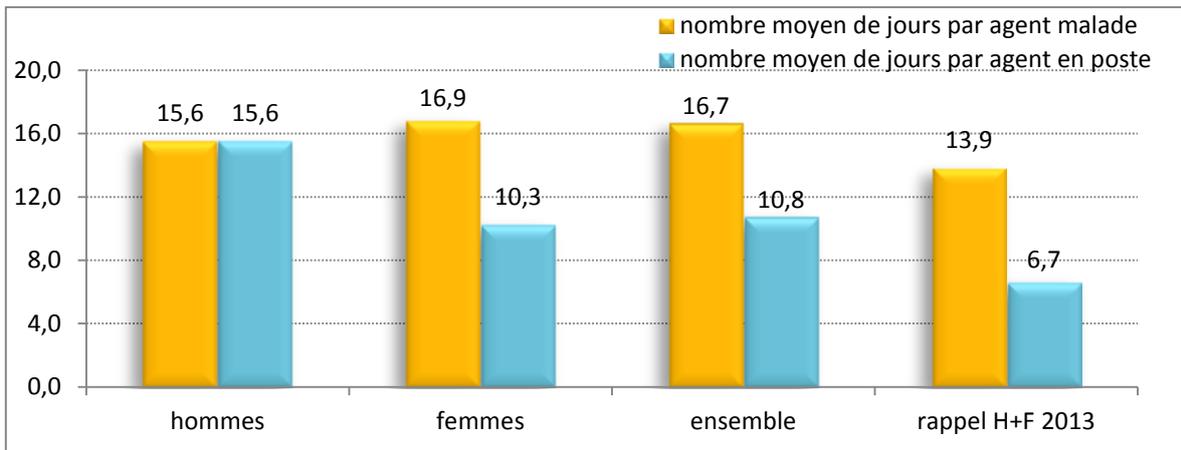
Type de personnel	Type de congés de maladie	nombre de jours sur 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	congé de maladie ordinaire	188	165	353	9	9	18
	congé long (+34 jours sur 2015)	-	181	181	-	1	1
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
Personnel médico-social	congé de maladie ordinaire	78	506	584	5	30	35
	congé long	-	-	-	-	-	-
	congé pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire	congé de maladie ordinaire	3 511	7 188	10 699	353	569	922
	congé long (+768 jours sur 2015)	5 336	4 214	9 550	23	22	45
	congé pour accident du travail (+ 47 jours sur 2015)	557	129	686	10	5	15
Personnel enseignant contractuel	congé de maladie ordinaire	780	1 245	2 025	75	97	172
	congé long	-	-	-	-	-	-
	congé pour accident du travail	23	-	23	3	-	3

Type de personnel	Type de congés de maladie	nombre de jours sur 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel d'éducation	congé de maladie ordinaire	160	329	489	11	11	22
	congé long (+49 j. sur 2015)	408	-	408	2	-	2
	congé pour accident du travail	2	-	2	1	-	1
Personnel de surveillance	congé de maladie ordinaire	1 818	2 349	4 167	85	117	202
	congé long (+91 jours sur 2015)	573	126	699	4	2	6
	congé pour accident du travail	32	-	32	1	-	1
Personnel administratif et technique	congé de maladie ordinaire	167	953	1 120	15	88	103
	congé long (+97 jours sur 2015)	-	787	787	-	3	3
	congé pour accident du travail	-	7	7	-	1	1
Personnel de service	congé de maladie ordinaire	2 954	3 361	6 315	159	171	330
	congé long (+374 jours sur 2015)	1 620	455	2 075	8	2	10
	congé pour accident du travail (+11 jours sur 2015)	947	310	1 257	13	7	20
TOTAL personnels en établissements	congé de maladie ordinaire	9 656	16 096	25 752	712	1 092	1 804
	congé long (+1 413 jours sur 2015)	7 937	5 763	13 700	37	30	67
	congé pour accident du travail (+58 jours sur 2015)	1 561	446	2 007	28	13	41

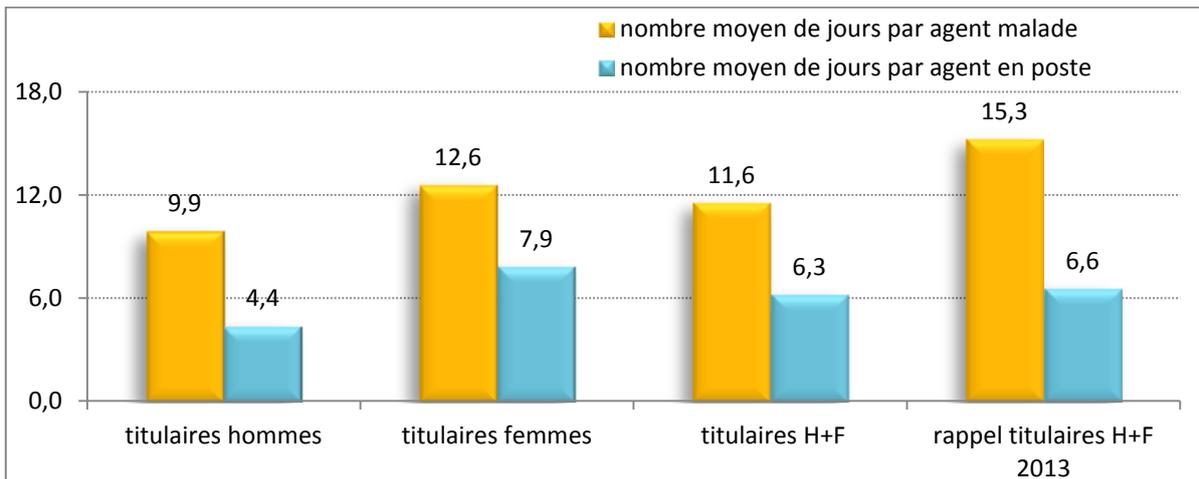
Graphique n° II-18. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de direction et directeurs adjoints de SEGPA (année 2014)



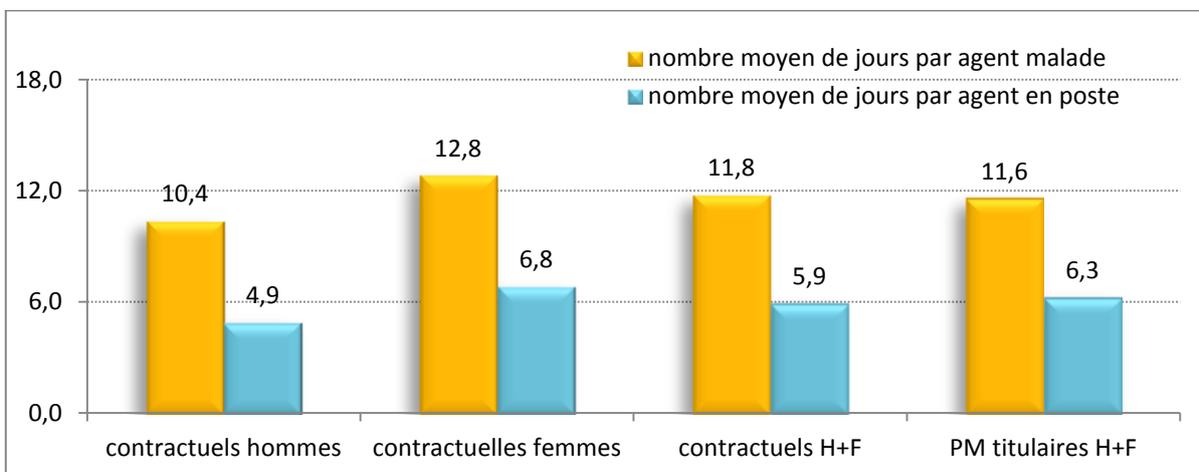
Graphique n° II-19. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel médico-social (année 2014)



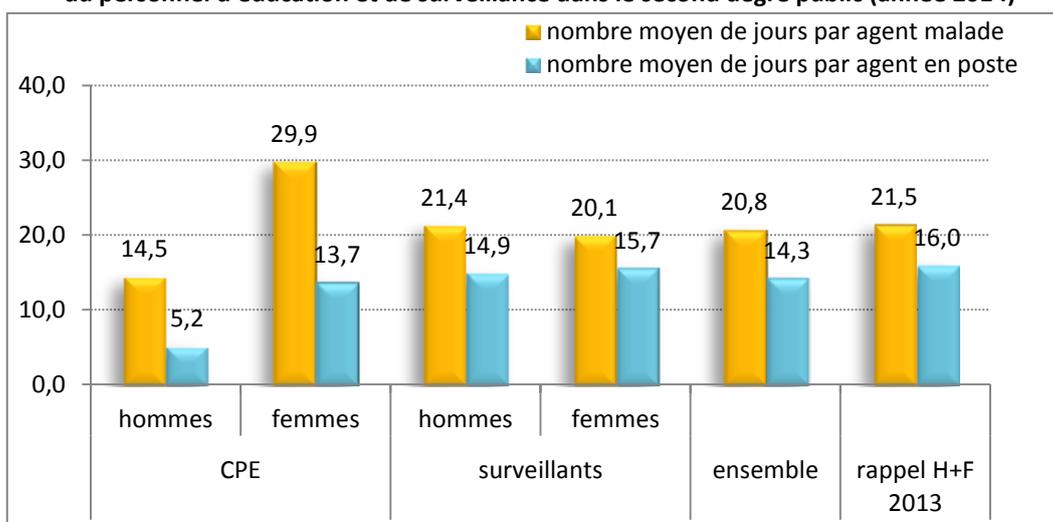
Graphique n° II-20. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel enseignant titulaire dans le second degré public (année 2014)



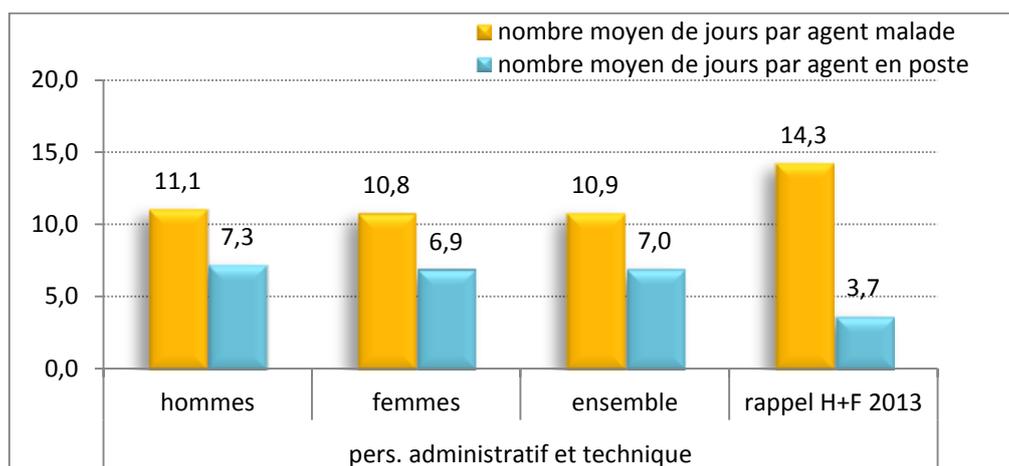
Graphique n° II-21. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel enseignant contractuel dans le second degré public (année 2014)



Graphique n° II-22. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel d'éducation et de surveillance dans le second degré public (année 2014)



Graphique n° II-23. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel administratif et technique des établissements du second degré public (année 2014)



Graphique n° II-24. Moyennes relatives aux congés maladie du personnel de service en établissements du second degré public (année 2014)

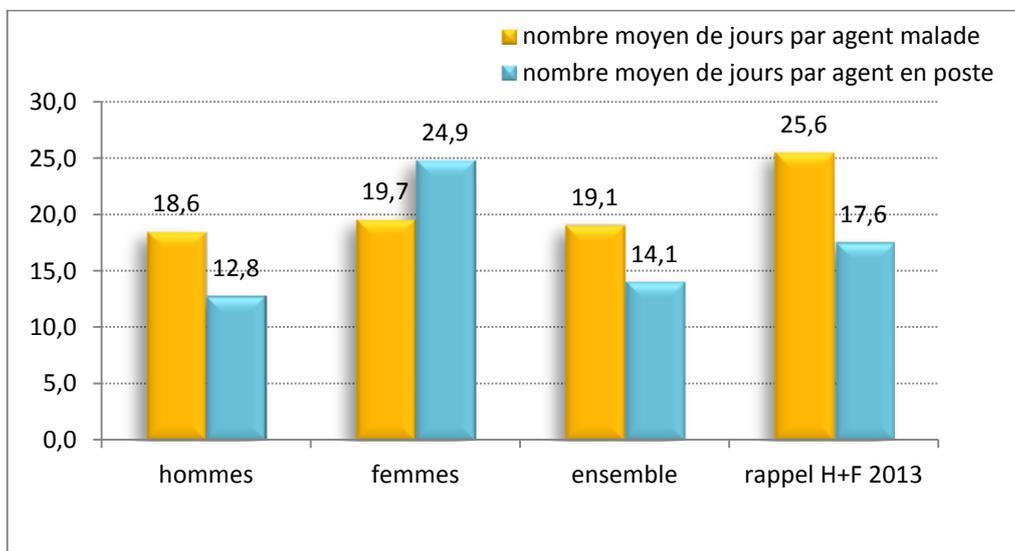


Tableau n°II-18. Répartition du personnel enseignant titulaire et contractuel ayant pris un congé de maladie ordinaire au cours de l'année 2014 -durée de chaque congé

Congés de maladie ordinaire	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Ensemble	
Hommes	1 jour	29,5	34,1	30,3
	De 2 à 3 jours	40,0	37,2	39,5
	De 4 à 5 jours	13,4	12,2	13,2
	De 6 à 15 jours	12,2	8,5	11,6
	De 16 à 29 jours	3,4	6,7	3,9
	30 jours et plus	1,5	1,2	1,4
	Total	100,0	100,0	100,0
Femmes	1 jour	30,8	29,1	30,5
	De 2 à 3 jours	39,2	38,7	39,1
	De 4 à 5 jours	12,6	14,4	12,9
	De 6 à 15 jours	11,0	12,0	11,2
	De 16 à 29 jours	3,8	5,1	4,0
	30 jours et plus	2,6	0,7	2,3
	Total	100,0	100,0	100,0

Les contractuels sur des remplacements de courte durée ne sont pas pris en compte dans ces tableaux.

Note de lecture : * 29,5% des congés de maladie ordinaire déposés par des enseignants titulaires ont duré un jour, contre 34,1% des arrêts déposés par des enseignants contractuels.

* 2,6% des congés de maladie ordinaire déposés par des enseignantes titulaires dépassent 30 jours contre 0,7% des arrêts déposés par des enseignantes contractuelles.

Tableau n°II-19. Répartition du personnel enseignant titulaire et contractuel ayant pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire au cours de l'année 2014 - durée cumulée sur l'année

Congés de maladie ordinaire	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Ensemble	
Hommes	1 jour	15,0	17,3	15,4
	De 2 à 3 jours	26,6	24,0	26,2
	De 4 à 5 jours	15,3	12,0	14,7
	De 6 à 15 jours	25,8	33,3	27,1
	De 16 à 29 jours	11,3	4,0	10,0
	30 jours et plus	5,9	9,3	6,5
	Total	100,0	100,0	100,0
Femmes	1 jour	10,9	10,3	10,8
	De 2 à 3 jours	23,9	17,5	22,9
	De 4 à 5 jours	14,6	16,5	14,8
	De 6 à 15 jours	29,3	39,2	30,7
	De 16 à 29 jours	9,3	9,3	9,3
	30 jours et plus	12,1	7,2	11,4
	Total	100,0	100,0	100,0

Note de lecture : * 5,9% des enseignants titulaires ayant déposé un titre du congé de maladie ordinaire en 2014 ont été arrêtés plus de 30 jours, contre 9,3% des enseignants contractuels.
Pour les femmes ces chiffres sont respectivement 12,1% et 7,2%.

Tableau n°II-20. Répartition par province des enseignants titulaires et des jours de congé de maladie ordinaire – année 2014

	îles	nord	sud	NC
répartition des enseignants titulaires	5,5%	13,9%	80,6%	100%
répartition du cumul des jours de congé de maladie ordinaire	5,6%	18,7%	75,7%	100%

Tableau n°II-21. Répartition par province des enseignants contractuels et des jours de congé de maladie ordinaire – année 2014

	îles	nord	sud	NC
répartition des enseignants contractuels	14,3%	30,1%	55,6%	100%
répartition du cumul des jours de congé de maladie ordinaire	7,2%	43,9%	48,9%	100%

Tableau n°II-22. Répartition par province des congés de maladie des enseignants (titulaires et contractuels) – année 2014

Province	Type de congés de maladie	nombre de jours sur 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
îles	congé de maladie ordinaire	430	319	749	45	36	81
	congé long (+44 jours sur 2015)	218	321	539	1	1	2
	congé pour accident du travail	7	-	7	1	-	1
nord	congé de maladie ordinaire	934	1 951	2 885	84	120	204
	congé long (+156 jours sur 2015)	1 288	-	1 288	4	-	4
	congé pour accident du travail	317	30	347	4	1	5
sud	congé de maladie ordinaire	2 927	6 163	9 090	299	511	810
	congé long (+ 568 jours sur 2015)	3 830	3 893	7 223	18	21	39
	congé pour accident du travail (+40 jours sur 2015)	256	99	355	8	4	12
total NC	congé de maladie ordinaire	4 291	8 433	12 724	428	666	1 094
	congé long (+768 jours sur 2015)	5 336	4 214	9 550	23	22	45
	congé pour accident du travail (+ 40 jours sur 2015)	580	129	709	12	5	18

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 2014, le personnel de direction n'a pas été concerné par des congés pour accueil d'enfant.
- Il y a eu un congé maternité parmi le personnel médico-social.
- Il y a eu en 2014, 31 congés maternité parmi le personnel enseignant titulaire, pour un total de 3 496 jours sur 2014 (et 611 sur 2015). 19 congés commencés en 2013 se sont poursuivis en 2014 pour 1 309 jours.

À ce total de jours s'ajoutent 265 jours liés à des grossesses pathologiques.

En ce qui concerne les congés paternité des enseignants titulaires, 15 agents ont déposé pour 168 jours de congé.

- Parmi le personnel d'éducation un congé maternité déposé en 2013 se poursuit en 2014 pour 12 jours.
- Parmi le personnel de surveillance 1 congé maternité commencé en 2013 se poursuit en 2014 (51 jours), 4 débutent et s'achèvent en 2014 (476 jours), et 4 ont commencé en 2014 (236 jours) et se poursuivent en 2015 pour 347 jours.

Un congé paternité de 3 jours a été déposé en 2014.

- Deux congés maternité ont été déposés par le personnel administratif et technique travaillant en établissements, pour 2 fois 112 jours sur 2014. Un congé commencé en 2013 se poursuit en 2013 pour 50 jours.
- Parmi le personnel de service, un agent a déposé un congé maternité en 2014 pour 112 jours et un congé maternité commencé en 2013 s'est achevé en 2014. Par ailleurs, trois agents ont déposé 35 jours de congé de paternité.

Un agent a bénéficié de 126 jours au titre d'un congé d'adoption, auxquels s'ajoute un report de 9 jours d'un congé d'adoption commencé en 2013.

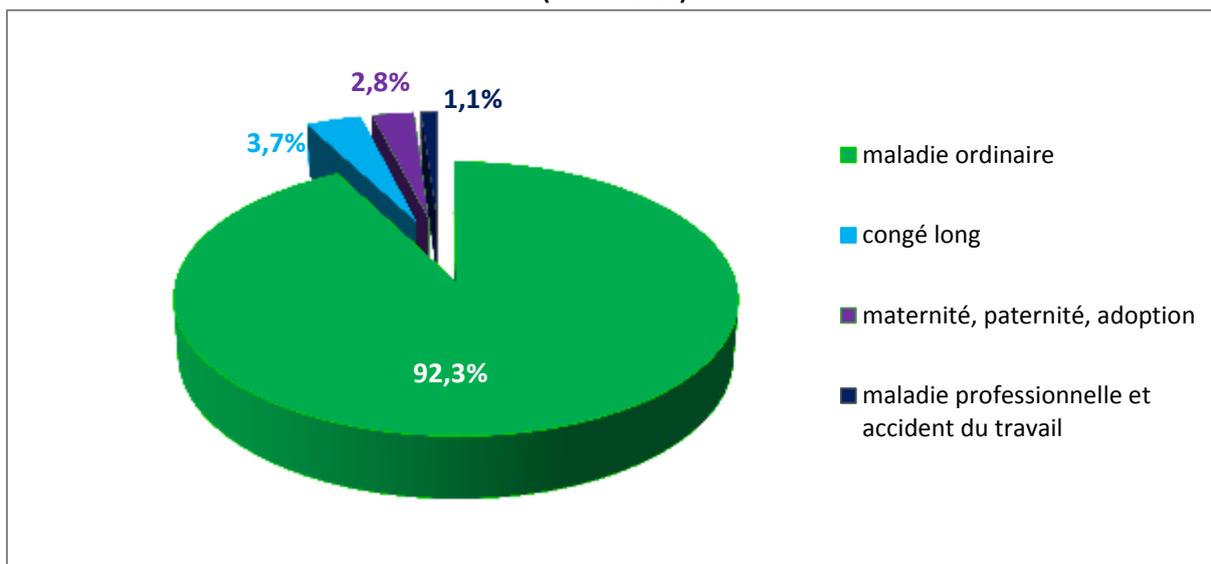
10.1.1.3. Eléments complémentaires sur les congés pour raison de santé

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

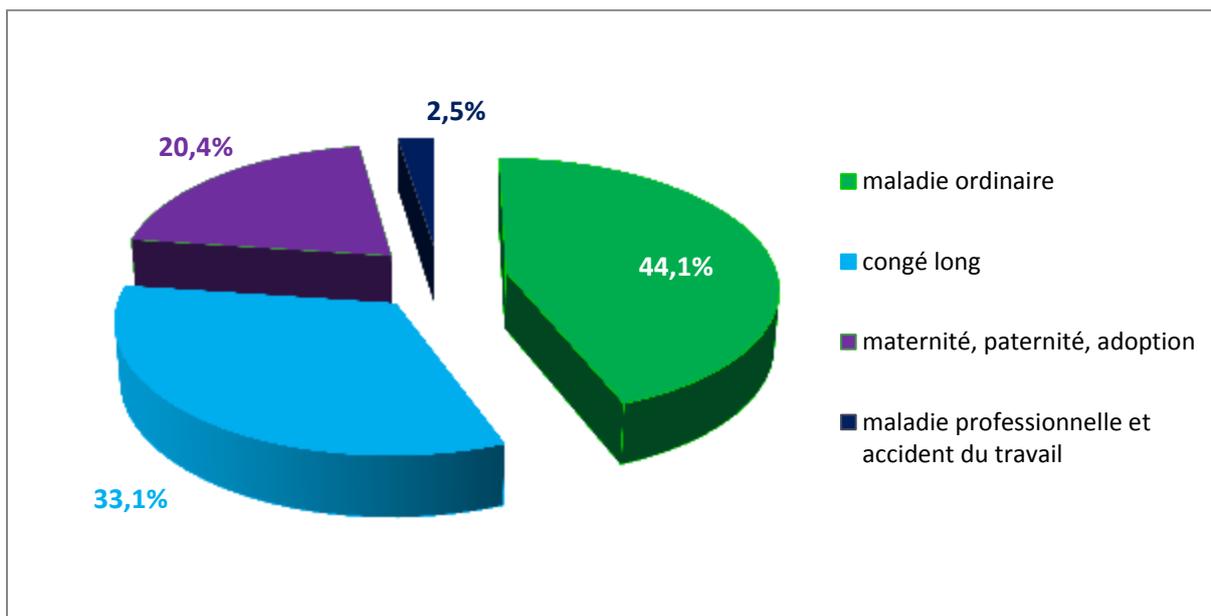
En 2014, dans le personnel enseignant (titulaire et contractuel), plus de neuf congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire ; ils représentent plus de 44% des jours d'arrêt.

Inversement, les congés longs, qui représentent moins de 4% des congés représentent plus de 33% des jours d'arrêt.

Graphique n° II-25. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé (année 2014)



Graphique n° II-26. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé (année 2014)



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-22. Répartition des enseignants (titulaires et contractuels), ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2014, par durée de congé

	Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	1 jour	15,4	15,4			14,2
	De 2 à 3 jours	26,2	23,1			24,0
	De 4 à 5 jours	14,7		15,4		13,5
	De 6 à 15 jours	27,1		30,8		100,0
	De 16 à 29 jours	10,0				9,0
	30 jours et plus	6,5	100,0	15,4		11,3
	Total	100,0	100,0	100,0		100,0
Femmes	1 jour	10,8			1,7	9,7
	De 2 à 3 jours	22,9				20,3
	De 4 à 5 jours	14,8		20,0	1,7	13,4
	De 6 à 15 jours	30,7	9,1	20,0	5,0	28,0
	De 16 à 29 jours	9,3			6,7	8,8
	30 jours et plus	11,4	90,9	60,0	85,0	19,9
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	

Note de lecture : * 10,8% des enseignantes qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une durée totale de CMO sur 2014 d'un jour, 22,9% de 2 à 3 jours, et 11,4 % 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-23. 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 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	2	2	-	1	1
Personnel médico-social	1	27	28	1	10	11
Personnel enseignant contractuel	32	98	124	14	31	45
Personnel enseignant titulaire	167	509	676	85	202	287
Personnel d'éducation	6	4	10	3	1	4
Personnel de surveillance	95	131	226	25	39	64
Personnel administratif et technique	5	130	135	2	40	42
Personnel de service	116	175	291	31	43	74
ENSEMBLE	422	1 076	1 498	161	367	528

10.1.4. Les autres autorisations d'absence

Tableau n° II-24

autorisation d'absence diverse avec traitement	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	15	4	19	1	3	4
Personnel médico-social	16	46	62	1	10	11
Personnel enseignant contractuel	65	60	125	10	13	23
Personnel enseignant titulaire	638	703	1 341	102	105	207
Personnel d'éducation	21	24	45	3	2	5
Personnel de surveillance	446	212	658	27	27	54
Personnel administratif et technique	79	103	182	6	25	31
Personnel de service	237	235	472	56	53	109
ENSEMBLE	1 517	1 387	2 904	185	203	388

Tableau n° II-25

autorisation d'absence diverse sans traitement	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	2	12	14	1	1	2
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant contractuel	40	3	43	3	3	6
Personnel enseignant titulaire	18	275	293	3	12	15
Personnel d'éducation	13	3	16	3	1	4
Personnel de surveillance	69	30	99	3	3	6
Personnel administratif et technique	-	-	-	-	-	-
Personnel de service	-	-	-	-	-	-
ENSEMBLE	142	323	465	13	20	33

Tableau n° II-26

absence pour CAP, CCMA, choix de sujet, commissions d'harmonisation, jurys, voyages scolaires ou réunions pédagogiques	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	2	-	2	1	-	1
Personnel médico-social	-	1	1	-	1	1
Personnel enseignant contractuel	5	-	5	2	-	2
Personnel enseignant titulaire	105	79	184	29	28	57
Personnel d'éducation	1	-	1	1	-	1
Personnel de surveillance	15	-	15	4	-	4
Personnel administratif et technique	-	-	-	-	-	-
Personnel de service	4	2	6	3	1	4
ENSEMBLE	132	82	214	40	30	70

10.1.5. Les congés administratifs

Tableau n° II-27. Les congés administratifs du personnel en établissements (hors COP)

Campagne 2014/2015	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	-	-	-	-	-
Personnel médico-social	-	-	-	-	-	-
Personnel enseignant titulaire moyenne par agent : 68 jours	4 822	5 063	9 885	68	78	146
Personnel d'éducation moyenne par agent : 60 jours	120	-	120	2	-	2
Personnel de surveillance	-	-	-	-	-	-
Personnel administratif et technique	-	30	30	-	1	1
Personnel de service moyenne par agent : 35 jours	38	32	70	1	1	2
ENSEMBLE	4 980	5 125	10 105	71	80	151

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-28.

Congé de formation professionnelle (indemnisé ou non)	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction			-			-
Personnel médico-social			-			-
Personnel enseignant contractuel			-			-
Personnel enseignant titulaire (+425 jours sur 2015)	473	276	749	3	3	6
Personnel d'éducation			-			-
Personnel de surveillance			-			-
Personnel administratif et technique			-			-
Personnel de service	-	91	91	-	1	1
ENSEMBLE	473	367	840	3	4	7

Tableau n° II-29.

Candidat à un concours ou à un examen	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction			-			-
Personnel médico-social			-			-
Personnel enseignant contractuel	8	7	15	1	2	3
Personnel enseignant titulaire	40	171	211	8	18	26
Personnel d'éducation						
Personnel de surveillance		11	11		1	1
Personnel administratif et technique	-	2	2	-	2	2
Personnel de service			-			-
ENSEMBLE	48	191	239	9	23	32

Tableau n° II-30.

Stage de formation continue, congés formation, formation néo-titulaires ou stagiaires	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	-	3	3	-	1	1
Personnel médico-social	-	12	12	-	7	7
Personnel enseignant contractuel	12	22	34	5	10	15
Personnel enseignant titulaire	135	228	363	30	56	86
Personnel d'éducation	4	1	5	2	1	3
Personnel de surveillance	2	-	2	1	-	1
Personnel administratif et technique	3	10	13	1	5	6
Personnel de service	7	12	19	4	8	12
ENSEMBLE	163	288	451	43	88	131

Tableau n° II-31.

Congé formation syndicale	nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Personnel de direction	1	3	4	1	2	3
Personnel médico-social			-	-		-
Personnel enseignant contractuel	2	-	2	1	-	1
Personnel enseignant titulaire	17	8	25	8	2	10
Personnel d'éducation	17	-	17	2	-	2
Personnel de surveillance			-			-
Personnel administratif et technique	19	-	19	1	-	1
Personnel de service			-			-
ENSEMBLE	56	11	67	13	4	17

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-32. Répartition par domaines des formations organisées en 2014

Libellés	Nombre de stagiaires convoqués				Nombre théorique d'heures de formation			
	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC
accueil	9			14	126			196
accueillir un élève en situation de handicap dans son cours ou sa classe			13				312	
anti-graffitis	3			9	21			63
approfondissement des logiciels liés à la fonction de personnel de direction	7	1	2		84	12	24	
cataloguer, indexer, coter		1	11			6	66	
cuisine				14				280
découverte des tablettes numériques			20				80	
découverte et formation aux nouveaux usages numériques			12				60	
documentation : prise en main d'un CDI								
ENT ENVOLE	3		14	1	36		132	6
entretien	8			13	98			149
formation BCDI			47				586	
formation de chefs de production alimentaire	2			17	26			221
formation e-sidoc des documentalistes			37				222	
formation de gestionnaires	8				48			
formation de personnels de laboratoire	16			1	288			18
formation PRESTO	10			13	70			91
formation PRI	2	1	38		12	6	228	
formation SOLIDWORKS			10				60	
formation Wifi	5		1	1	65		19	19
gestion des conflits - médiation	11	31	77	4	132	348	888	48
gestion des espaces verts	4			12	72			216
groupe de travail professeurs-documentalistes		1	30			6	180	
groupe de travail ULIS			19				228	
informatique et sciences du numérique			9				108	
initiation à la langue des signes		4	10			116	290	
intégration des TICE								
journées des directeurs de SEGPA		1	14			4	100	
l'écrit pour tous	3			10	36			120
l'entretien des plonges et de la vaisselle et la décontamination des fruits et légumes	12	1		26	44	4		95
les bonnes pratiques d'hygiène en restauration			10				60	
les bons gestes et postures au travail	8	1		11	48	6		66
logiciel SAGESSE		12				72		

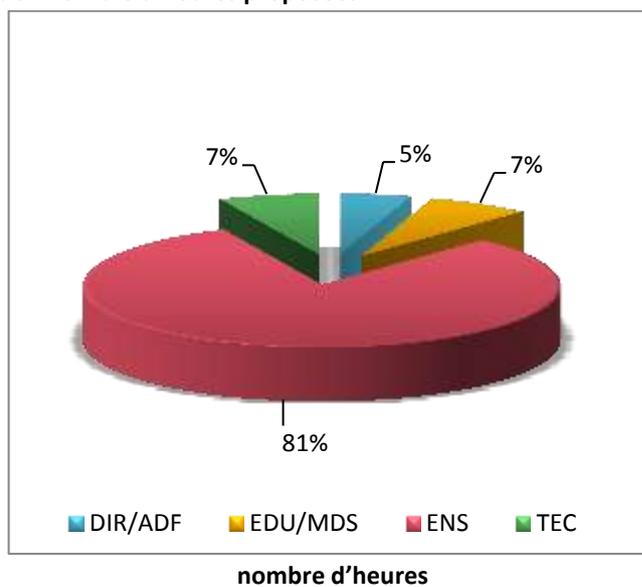
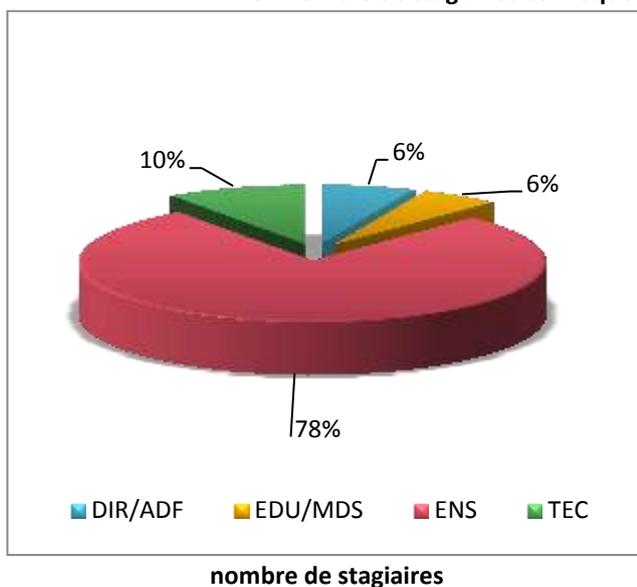
Libellés	Nombre de stagiaires convoqués				Nombre théorique d'heures de formation				
	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	
lutte contre l'absentéisme : exploitation des outils spécifiques		37	3			259	21		
maintenance	9			31	146			470	
management	10			7	60			42	
numérique : accompagnement pédagogique en établissement			19				114		
plan de formation interne des personnels de restauration	65	1		126	269	3		512	
pose de faïence	4			8	52			104	
pratiques en restauration collective	2			3	22			33	
pratiques professionnelles	1	33		1	14	413		14	
prise en main de BI et création de rapports WEBI	2				8				
qualité (FOAD tutorée)	9			1	108			12	
Total Adaptation à l'emploi	213	125	396	323	1 885	1 255	3 778	2 775	
	1 057				9 693				
Hygiène et sécurité	accueil des étudiants infirmiers		19			351			
	addictologie		7	3		133	57		
	enseignement et neurosciences		1	23		12	264		
	formation aux gestes d'urgence – AFGSU niveau 1		7			133			
	formation aux gestes d'urgence – AFGSU recyclage		11			77			
	formation à la prévention des risques professionnels			14			557		
	formation initiale de formateurs PSC1		5	11		336	792		
	formation continue des formateurs SST actifs		1	23		21	466		
	formation prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)			4			96		
	formation de formateurs PRAP			4			120		
	formation prévention secours civiques 1 – PSC1	5	5	17	3	60	60	204	36
	formation PSC1 : recyclage des formateurs		7	15	1	84	180	12	
	la sécurité et l'incendie en établissements (bases)	4			17	16		68	
	psychologie de l'adolescent : du normal au pathologique		11	7		209	133		
	rappel des bases fondamentales en hygiène et sécurité au travail	4	1		23	8	2	46	
TOTAL Hygiène et sécurité	13	75	121	44	84	1 209	2 736	162	
	253				4 533				

	Libellés	Nombre de stagiaires convoqués				Nombre théorique d'heures de formation				
		DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	DIR/ADF	EDU/MDS	ENS	TEC	
Formations	actions de coopération éducative internationale			17				102		
	comment engager son établissement dans une démarche d'éducation au développement durable (EDD)		1	15			6	90		
	de l'objet usuel à l'objet d'art en Océanie	18	3	1		102	18	6		
	enseigner la défense			33				156		
	enseigner par compétences			24				135		
	formation EDD dans les établissements scolaires pilotes.	1		12		4		48		
	formation professionnelle statutaire : nouveaux professeurs stagiaires		3	99			207	6 932		
transdisciplinaires	intégration du tableau numérique interactif dans la pratique pédagogique			17				85		
	intégrer les TICE dans une séquence d'enseignement en LP			11				55		
	intégrer l'usage des tablettes numériques dans sa pratique pédagogique			17				68		
	les bambous pilonnants			12				144		
	littérature océanienne : auteurs du Pacifique			30				150		
	mutualisation de l'offre culturelle province sud			35				350		
	prise en main de la plateforme d'apprentissage Moodle intégrée à l'ENT E NVOLE			8				24		
	prise en main de la plateforme d'apprentissage Moodle pour le GRPL			17				66		
	projets internationaux autour de la commémoration du centenaire de la Grande Guerre			11				55		
	regroupement ESPE nouveaux professeurs		2	87			118	5 100		
	utilisation d'un IPAD dans la gestion de sa classe			14				42		
	utilisation pédagogique des tablettes numériques			8				45		
	et disciplinaires	formations disciplinaires :								
		arts appliqués			53				394	
		arts plastiques			64				569	
biotechnologie				8				72		
	construction mécanique			14				84		

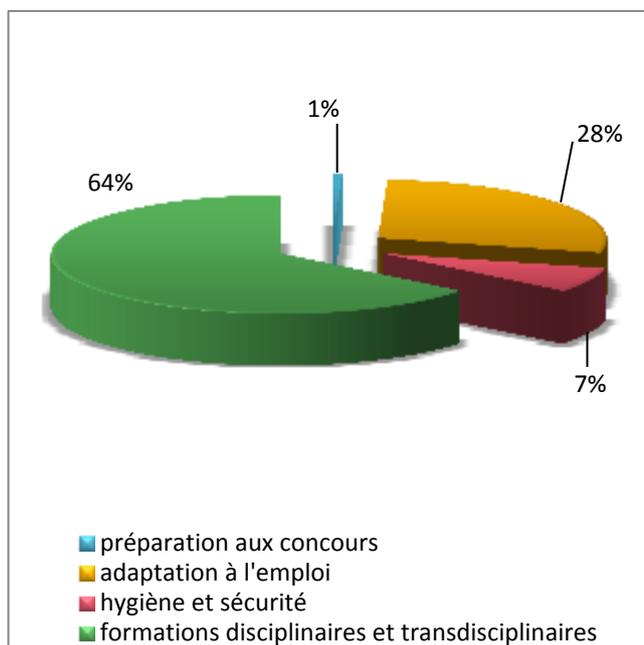
documentaliste			37				165	
économie-droit			9				90	
économie-gestion			12				108	
éducation musicale			64				498	
EPS			344				3 069	
français			161				725	
gestion-administration			29				540	
histoire- géographie			106				726	
langues vivantes			148				1 247	
mathématiques			255				1 218	
maths sciences			3				45	
matières de CAP APR			4				20	
philosophie			9				108	
sciences biologiques			30				171	
sciences économiques et sociales			12				144	
sciences médico-sociales			21				216	
sciences physiques et chimie			56				287	
STI2D			160				1 324	
STMG			18				90	
sciences de la vie et de la terre			186				1 299	
technologie			97				704	
Total formations disciplinaires et transdisciplinaires	19	9	2 368		106	349	27 566	
	2 396				28 021			
Préparation aux concours enseignants			25				522	
	25				522			
TOTAUX	245	209	2 910	367	2 075	3 022	34 735	2 937
	3 731				42 769			

On obtient un total général de **42 769** heures de formation organisées pour **3 731** stagiaires.

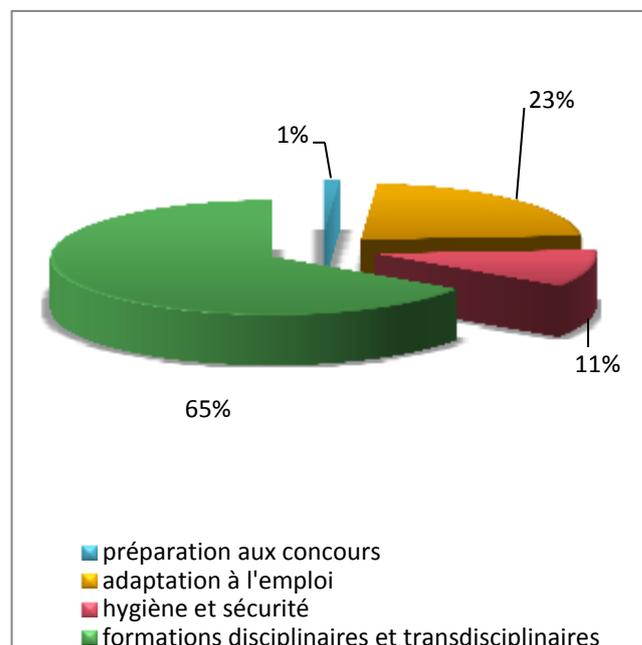
Graphiques sur la répartition par type de stagiaire :
en nombre de stagiaires convoqués et en nombre d'heures proposées



**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 2014, 206 stagiaires (sur 335 inscrits et 272 convoqués) ont participé à 9 modules de formation ; 4 modules ont été délocalisés en province nord pour une deuxième session. 68% des stagiaires relevaient du vice-rectorat, les autres des provinces.

Nom des modules	Nombre de stagiaires présents	
	Total	dont VR
Activités manuelles : artistiques et scientifiques	33	16
Activités liées à l'environnement	19	19
Enjeux éducatifs et interculturalité	18	14
Informatique : bases des outils bureautiques	12	12
La communication en situation professionnelle	14	12
La gestion des conflits	33	20
La vie en groupe	18	14
Les situations de jeunesse en NC	30	16
Méthodologie de projet éducatif et partenariats	29	16
TOTAL	206	139

12 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

Rappel : Tableau n° I.33 – Nombre de réunions tenues en 2014

Nom de l'instance	Type de personnel concerné				TOTAL
	IATOSS	Personnel de direction	Enseignants, CPE, COP	Maîtres auxiliaires	
Groupe de travail (GT)	9		17		26
Groupe de travail paritaire (GTP)/ Formation paritaire mixte (FPM)			2	6	8
Groupe de travail paritaire pour les objectifs et les moyens (GPTOM)	1		1		2
Groupe consultatif paritaire (GCP)	1	1			2
Commission administrative paritaire locale (CAPL)	4		18		22
Élections des membres de différentes CAPL	2		4		6
TOTAL	17	1	42	6	66
Élections des membres du Comité Technique Spécial		1			1

Remarque : les GPTOM sont organisés par la DIVEET.

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 2015, le volume global des moyens permanents attribué est de 29139,19 heures second degré (hsd), contre 29122,10 hsd en 2014, soit une relative stabilité.
(hsd : heures second degré, unité de mesure retenue pour ces dotations).

13.1. 2 – Les effectifs 2015

13.1.2.1. – Dans le premier degré

Tableau n°III-1. Personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2015

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2015	CHIFFRES 2014
	ASÉÉ	DDEC	FELP		
Animateurs	9	12	4	25	24
Directeurs	1	21	2	24	25
Enseignants	54	363	39	506	421
Élèves ÉNEP				50	47
TOTAL	64	396	45	555	517

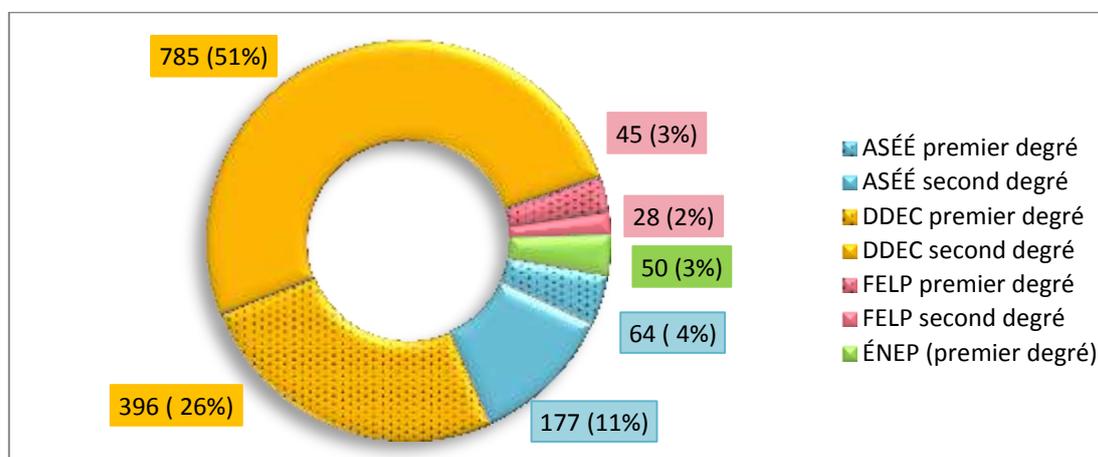
13.1.2.2. – Dans le second degré

Tableau n°III-2. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2015

FONCTION	DIRECTIONS			TOTAL 2015	CHIFFRES 2014	
	ASÉÉ	DDEC	FELP			
Chefs de travaux	-	8	-	8	6	
Documentalistes	7	22	1	30	29	
Enseignants	en établissements *	167	738	26	931	903
	animateurs	3	17	1	21	19
TOTAL	177	785	28	990	957	

* 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 2015



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 2015

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	23	38	61
	DDEC	62	296	358
	FELP	8	27	35
	TOTAL	93	361	454
Suppléants (à l'année)	ASÉÉ	1	2	3
	DDEC	2	36	38
	FELP	3	7	10
	TOTAL	6	45	51
Élèves ÉNEP		4	46	50
TOTAUX		103	452	555

Graphique n° III-2. Répartition par genre et par statut du personnel du premier degré privé, rentrée scolaire 2015

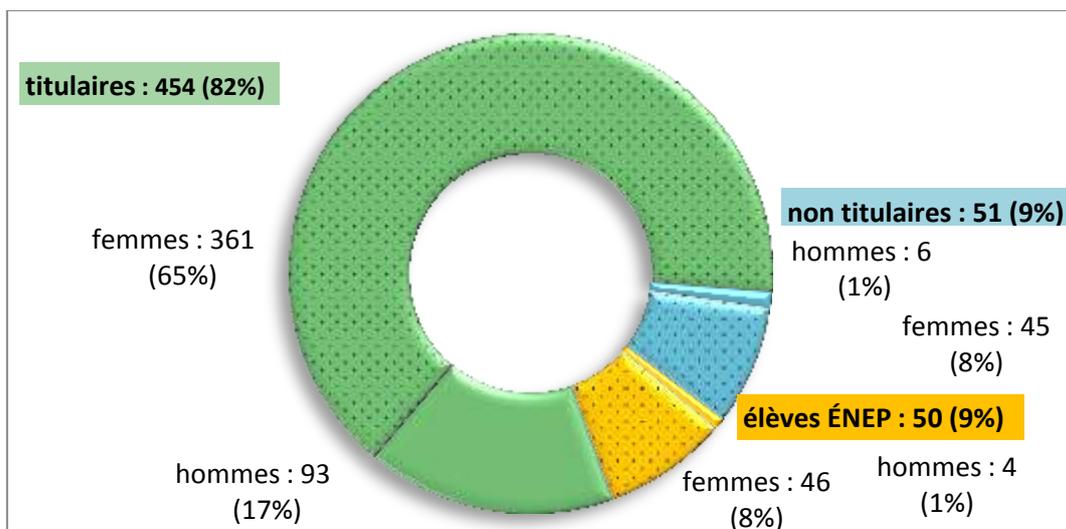
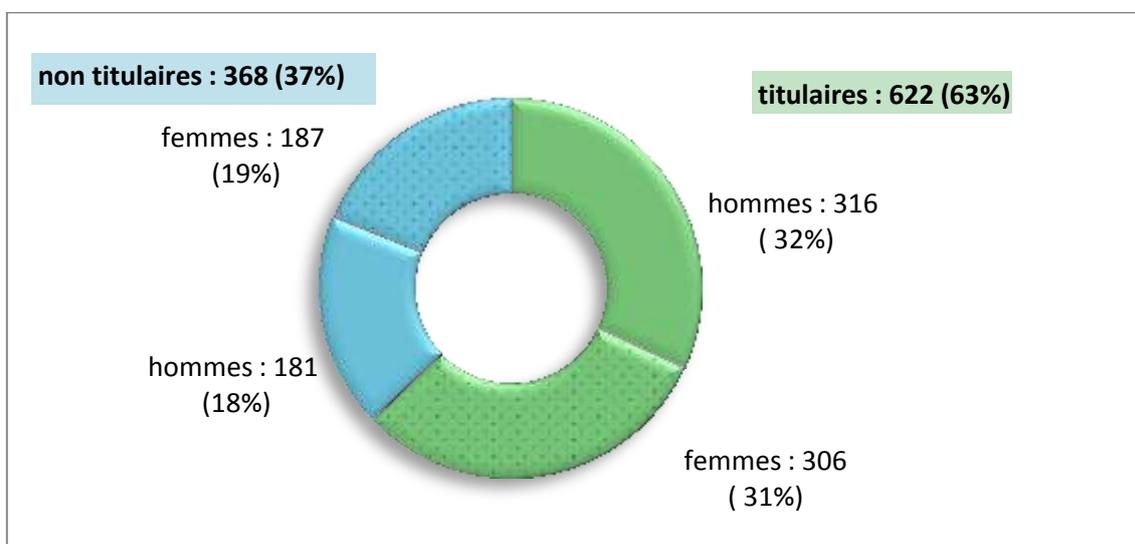


Tableau n°III-4. Personnel du second degré privé, rentrée scolaire 2015

		hommes	femmes	ensemble
Titulaires	ASÉÉ	69	39	108
	DDEC	237	261	498
	FELP	10	6	16
	TOTAL	316	306	622
Contractuels (à l'année)	ASÉÉ	32	37	69
	DDEC	144	143	287
	FELP	5	7	12
	TOTAL*	181	187	368
TOTAUX		497	493	990

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

Graphique n° III-3. Répartition par genre et par statut du personnel du second degré privé - Rentrée scolaire 2015



13.2.2 - Répartition des effectifs par corps et par direction

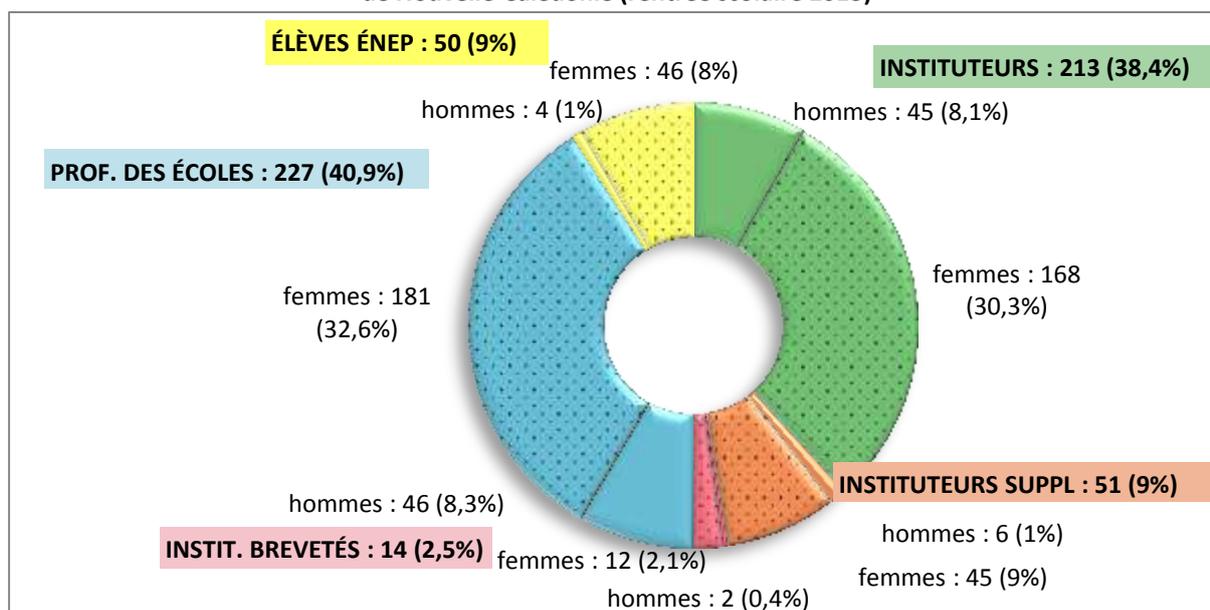
Tableau n° III-5. Personnel du premier degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2015

Premier degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Instituteurs brevetés	3	9	2	14
Instituteurs	24	184	5	213
Professeurs des écoles	34	165	28	227
Instituteurs suppléants	3	38	10	51
Élèves ÉNEP				50
TOTAL	64	396	45	555

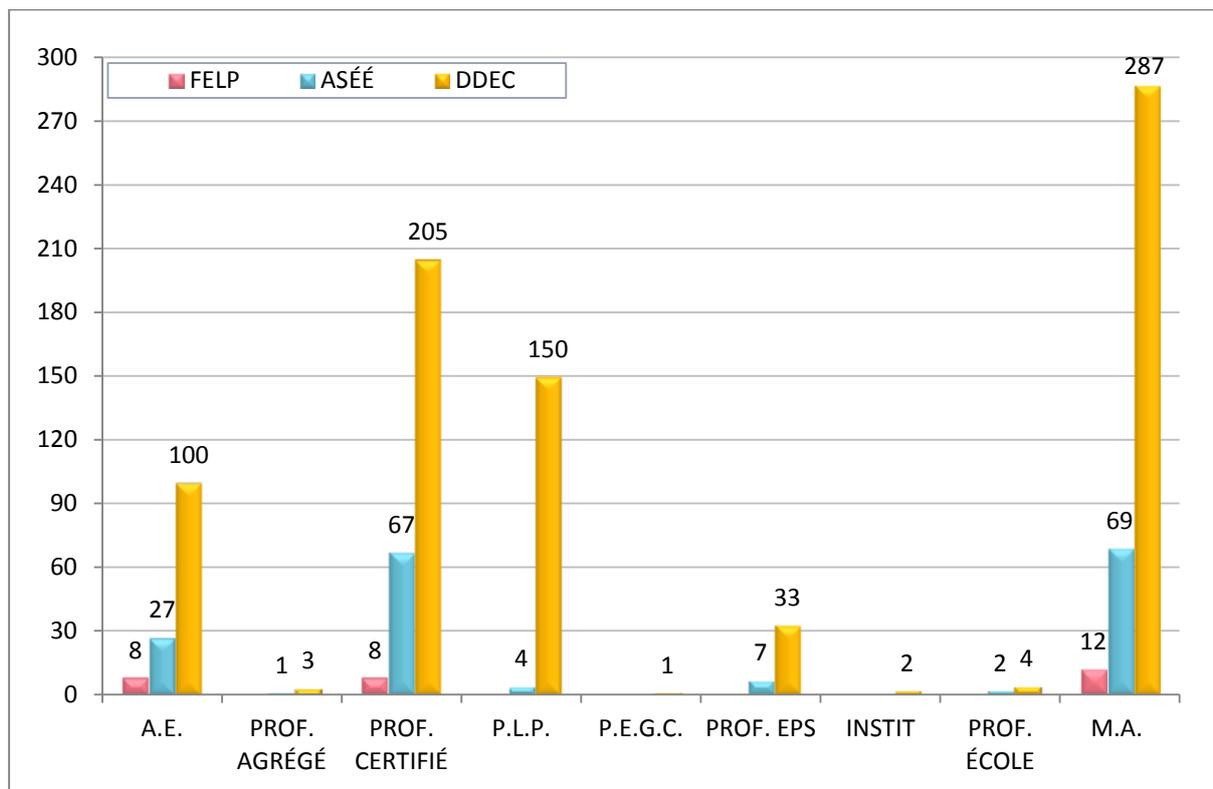
Tableau n° III-6. Personnel du second degré privé par corps et par direction - rentrée scolaire 2015

Second degré	ASÉÉ	DDEC	FELP	TOTAL PRIVÉ
Adjoints d'enseignement (AE)	27	100	8	135
Professeurs agrégés	1	3		4
Professeurs certifiés	67	205	8	280
Professeurs de lycée prof. (PLP)	4	150		154
Professeurs d'ens. gén. en collège (PEGC)		1		1
Professeurs d'EPS	7	33		40
Instituteurs		2		2
Professeurs des écoles	2	4		6
M.A.	69	287	12	368
TOTAL	177	785	28	990

Graphique n° III-4. Répartition par corps et par genre des enseignants du premier degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2015)

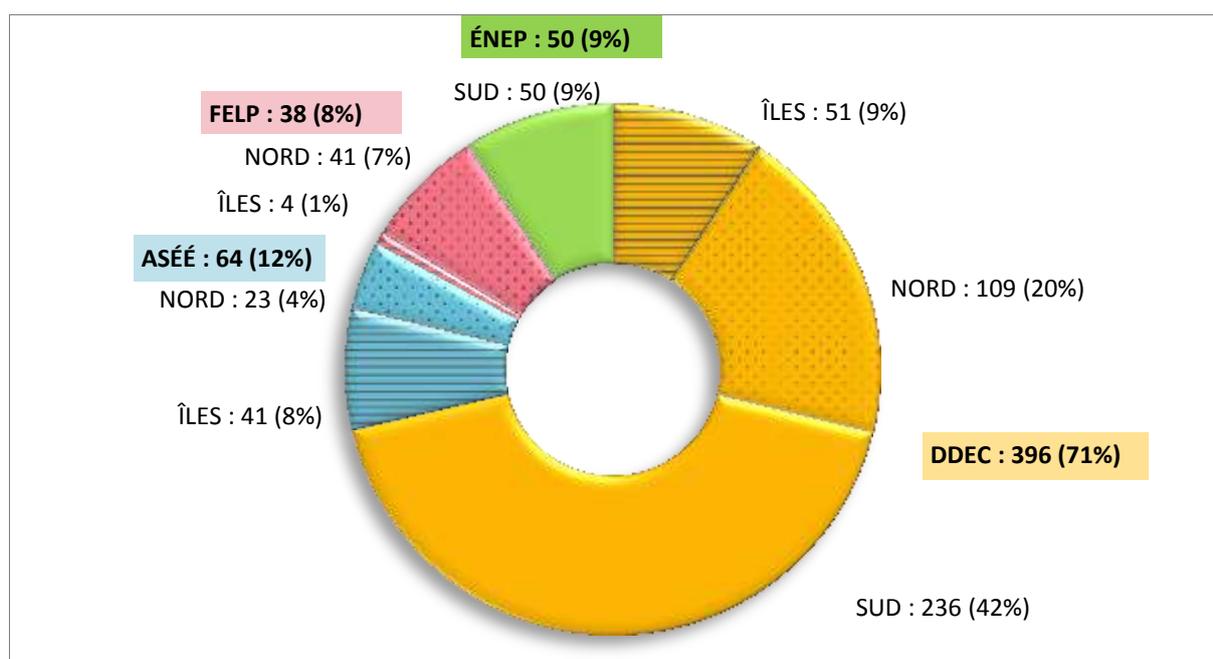


Graphique n° III-5. Répartition par corps et par direction des enseignants du second degré privé de Nouvelle-Calédonie (rentrée scolaire 2015)

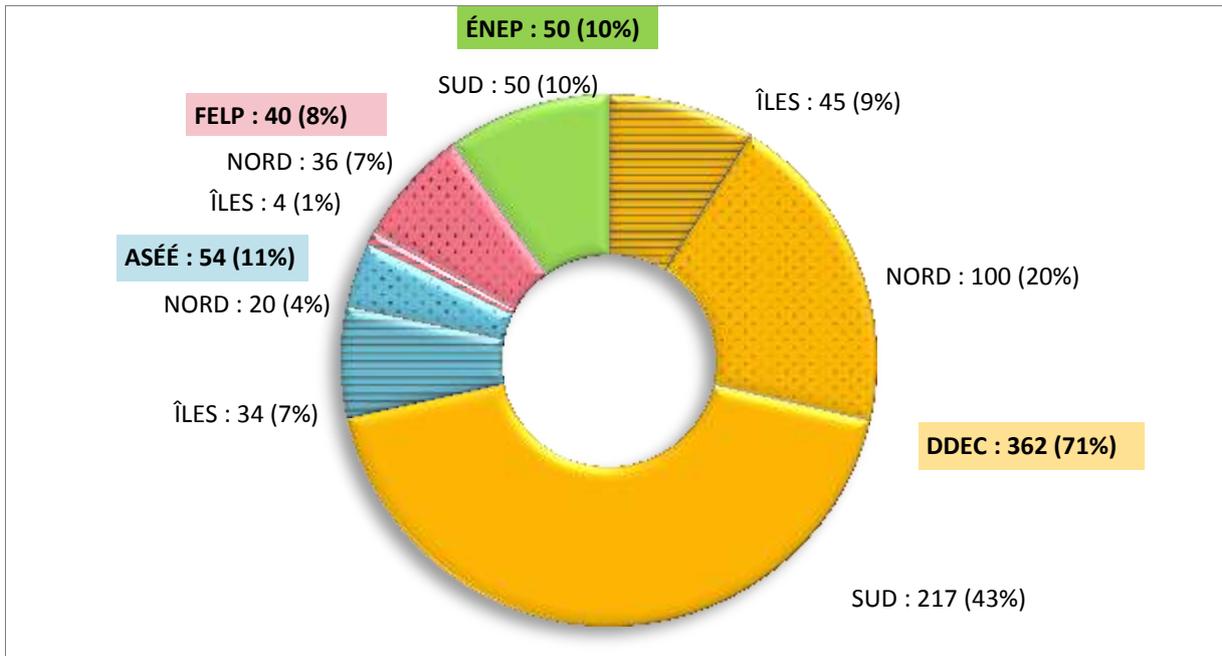


13.2. 3- Répartition des effectifs par province

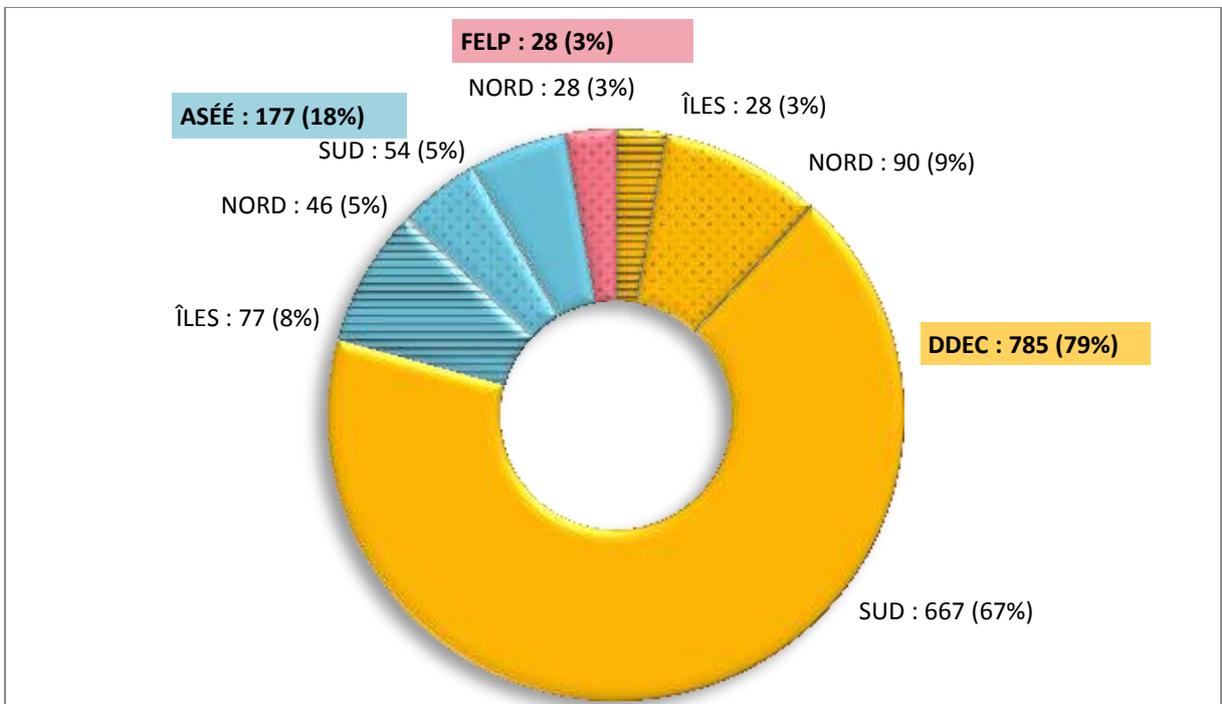
Graphique n° III-6. Personnel du premier degré par direction et par province - rentrée scolaire 2015



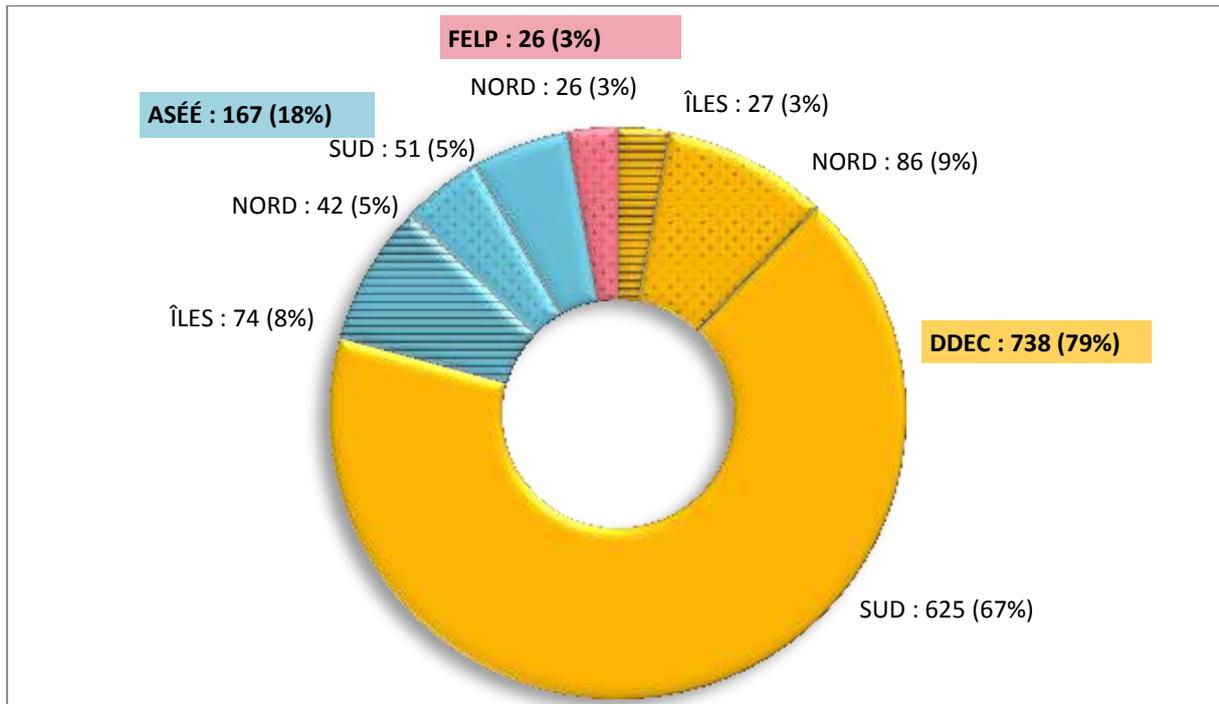
Graphique n° III-7. Personnel enseignant du premier degré par direction et par province rentrée scolaire 2015



Graphique n° III-8. Personnel du second degré par direction et par province - rentrée scolaire 2015

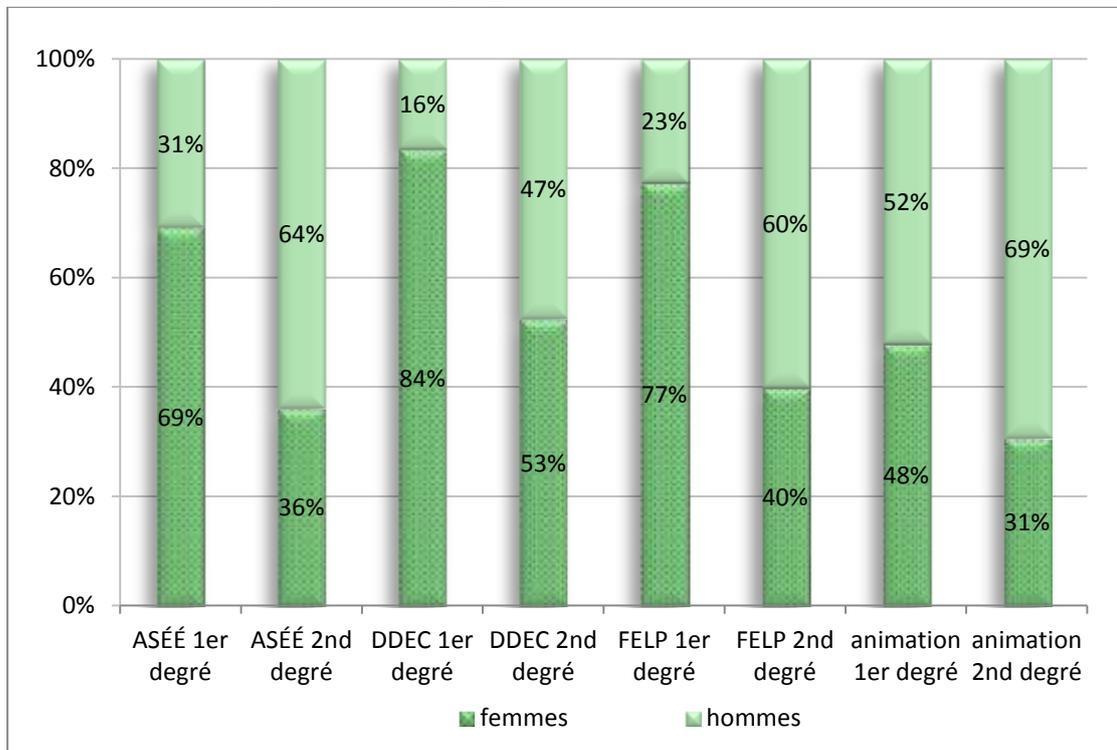


Graphique n° III-9. Personnel enseignant en établissements du second degré par direction et par province - rentrée scolaire 2015

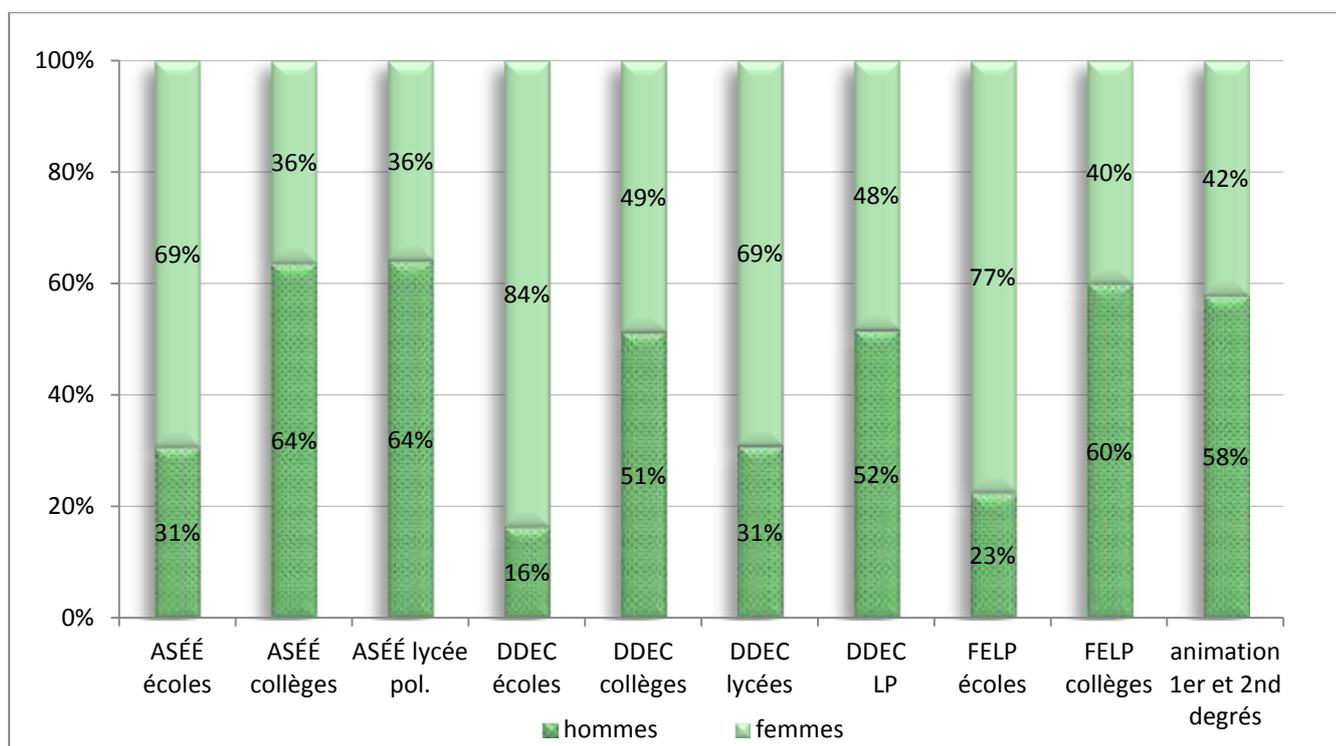


13.2.5 - Répartition des effectifs titulaires Femmes / Hommes

Graphique n° III-10. Personnel titulaire des premier et second degrés privés par direction et par genre - Rentrée scolaire 2015



Graphique n° III-11. Personnel titulaire des premier et second degrés privés par type d'établissement et par genre - Rentrée scolaire 2015



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'Education. Elles sont chargées de donner des avis sur les questions individuelles intéressant les maîtres : avancement, promotion, liste d'aptitude, mutation inter direction ...

Elles peuvent également siéger en formation disciplinaire aux fins d'examiner des faits reprochés à un enseignant pour lesquels une sanction relevant du groupe 2, 3 ou 4 est envisagée.

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 2014, la commission consultative mixte académique du premier degré s'est réunie trois fois.

La première fois, elle a été réunie en formation disciplinaire et a émis un avis favorable à une sanction du quatrième groupe.

La seconde fois, elle 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 : 54 dossiers ont été reçus, 50 étaient recevables, 28 personnels ont été promus. La commission s'est également prononcée sur les candidatures pour l'accès à la hors-classe des échelles de rémunération de professeur des écoles au titre de l'année scolaire 2013-2014, le contingent attribué par le ministère était de trois promotions. De même la commission a émis un avis sur les demandes de congé de formation professionnelle et a validé un congé de formation professionnelle d'une durée qui s'appuiera sur l'année universitaire.

La troisième fois, la commission s'est prononcée sur les candidatures pour l'accès à la hors-classe des échelles de rémunération de professeur des écoles au titre de l'année scolaire 2014-2015, le contingent attribué par le ministère était de cinq promotions. Elle s'est également prononcée sur les demandes de mutation inter-directions et a émis un avis favorable aux deux demandes présentées.

En 2014, 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 10 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat ne remplissait pas les conditions de grade exigées, 9 dossiers étaient recevables et deux dossiers ont été retenus.

- des professeurs certifiés : sur 3 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat ne remplissait pas les conditions de grade exigées, l'assemblée n'a retenu aucune candidature.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : 2 dossiers ont été reçus et étaient recevables, l'assemblée n'a retenu aucune candidature.

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

- des professeurs certifiés : sur 23 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat était en période probatoire, 22 candidatures étaient recevables et 16 enseignants ont été promus.

- des professeurs de lycée professionnel : sur 26 dossiers reçus, 2 étaient non-recevables car les candidats ne remplissaient pas les conditions de grade exigées, 24 candidatures étaient recevables et 7 enseignants ont été promus.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : sur 9 dossiers reçus, 1 était non-recevable car le candidat n'était pas titulaire de la licence STAPS, 8 candidatures étaient recevables et 4 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 4 dossiers reçus, 2 étaient non-recevables car les candidats ne remplissaient pas les conditions de grade exigées. Sur les deux dossiers recevables, l'assemblée a retenu une candidature eu égard à l'avis très favorable du corps d'inspection.

- des professeurs certifiés : sur 71 dossiers reçus, 3 dossiers étaient non recevables car les candidats ne remplissaient pas les conditions de grade exigées, 68 candidatures étaient recevables et 11 enseignants ont été promus.

- des professeurs de lycée professionnel : sur 29 dossiers reçus, 1 dossier était non recevable car a été reçu hors délai, 28 candidatures étaient recevables et 6 enseignants ont été promus.

- des professeurs d'éducation physique et sportive : sur 7 dossiers reçus, 1 dossier était non-recevable car reçu hors délai, 1 enseignant a été promu.

Treize personnels relevant de l'enseignement privé ont été lauréats de concours, sept d'entre eux ont intégré la fonction publique d'État, deux ont réussi le CAER/CAPES, trois le CAER/CAPLP et le dernier a réussi le CAFEP/CAPLP.

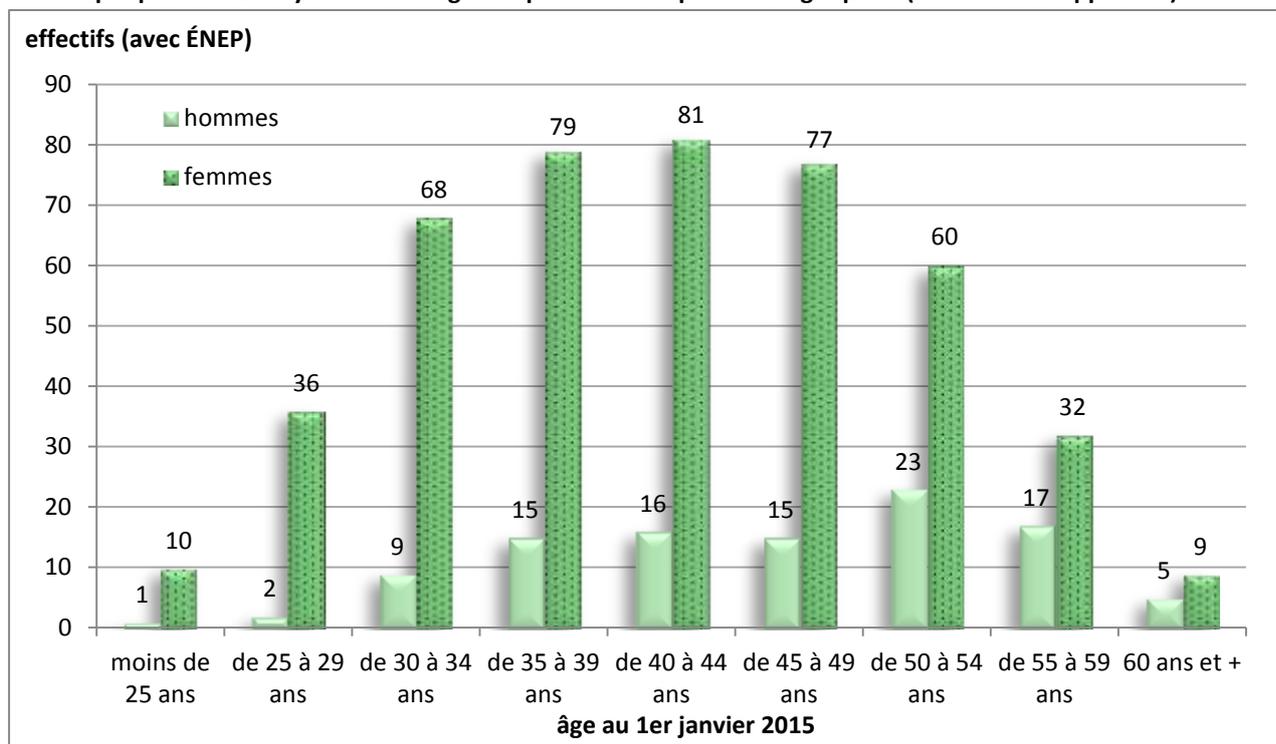
La commission a également émis un avis sur les demandes de congé de formation professionnelle et a validé un congé de formation professionnelle de la durée nécessaire pour assurer la formation jusqu'aux épreuves d'admissibilité.

Six demandes de révision de notes administratives 2014 ont été examinées en commission. Une demande a été jugée irrecevable car elle portait sur la révision de l'appréciation littéraire. Quatre notes administratives ont été maintenues, les arguments présentés par les intéressés n'ont pas été retenus. Une note administrative a été augmentée de 0,10 point car l'augmentation d'un centième de point n'est pas prévue par la réglementation.

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. Quinze demandes ont été déposées dont deux pour perte d'heures ou suppression de poste et treize par choix personnel, six propositions de poste ont été faites par les directions dont cinq ont été acceptées par les enseignants.

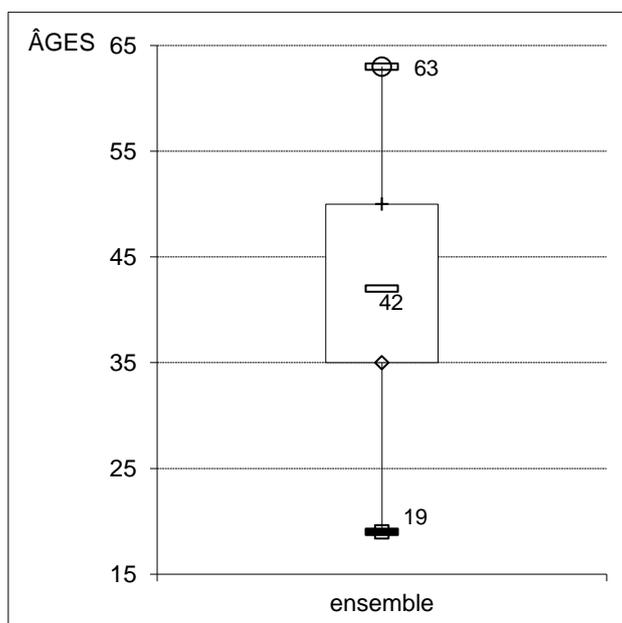
13.4 – L’approche démographique

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



26,3% du personnel du premier degré privé a plus de 50 ans ; 22,7% a moins de 35 ans.

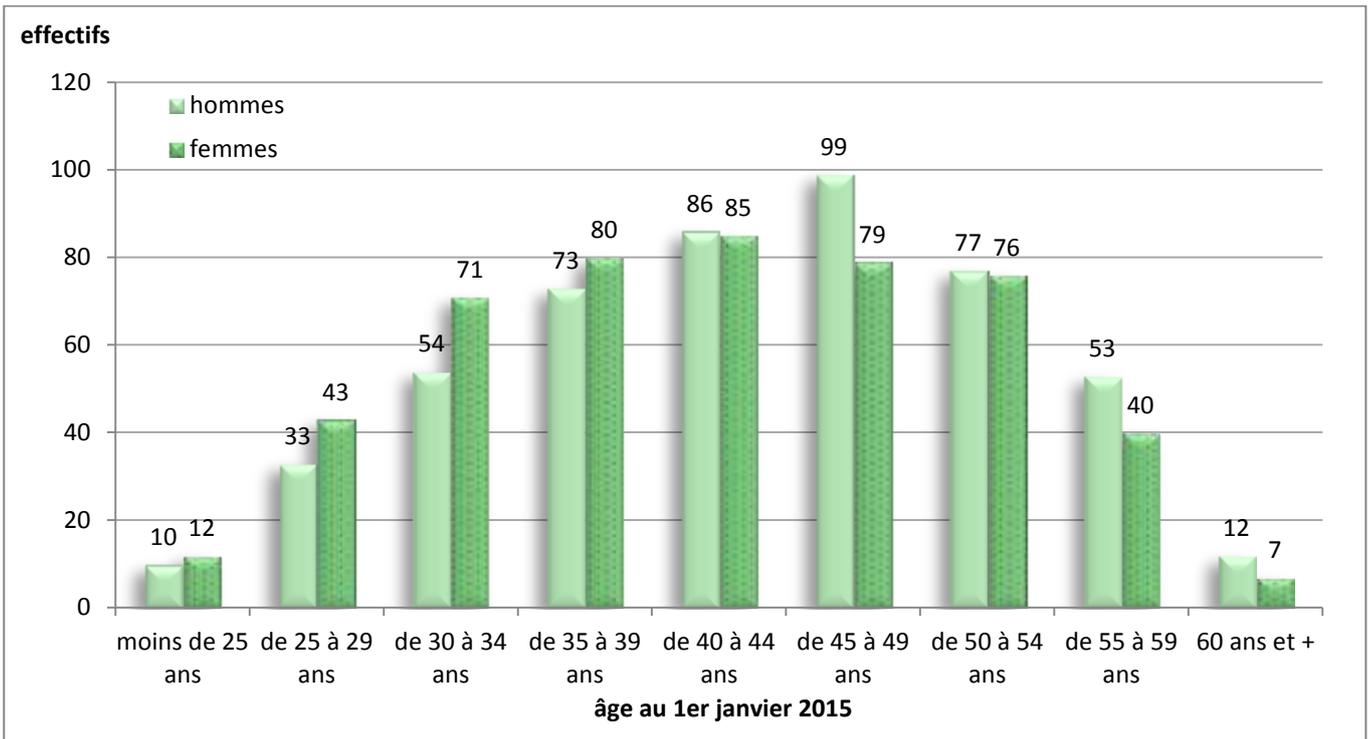
Graphique n° III-13: âges minimum, maximum, médian, de l’ensemble du personnel du premier degré privé



Le graphique n° III-13 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.

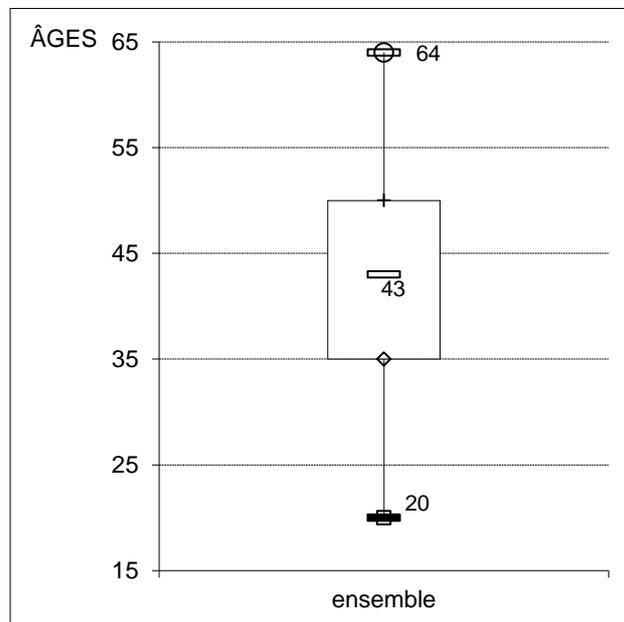
⁴ L’âge médian est l’âge qui partage la population en deux parts égales.

Graphique n° III-14. Pyramide des âges du personnel du second degré privé (titulaires et contractuels)



26,8% du personnel du second degré privé a plus de 50 ans ; 22,5% a moins de 35 ans.

Graphique n° III-15: âges minimum, maximum, médian, de l'ensemble du personnel du second degré privé



Le graphique n° III-15 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

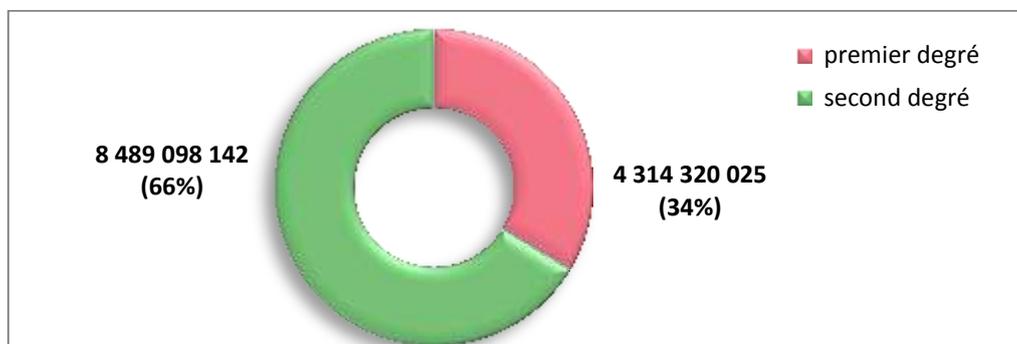
Rappel des sommes attribuées par le ministère pour le programme 139 enseignement privé (voir tableau n°I-10) :

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

Année 2014	Programme 139 (enseignement privé)
Montant en euros	107 292 644
Montant en F.CFP	12 803 418 167
RAPPEL 2013 (F.CFP)	12 653 488 748

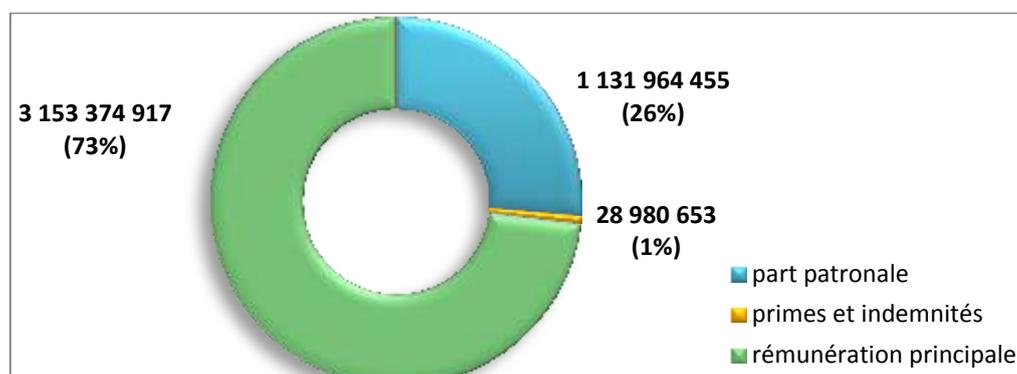
14.1 - La masse salariale

Graphique n° III-16. Répartition de la masse salariale par degré d'enseignement (en F. CFP et en %)

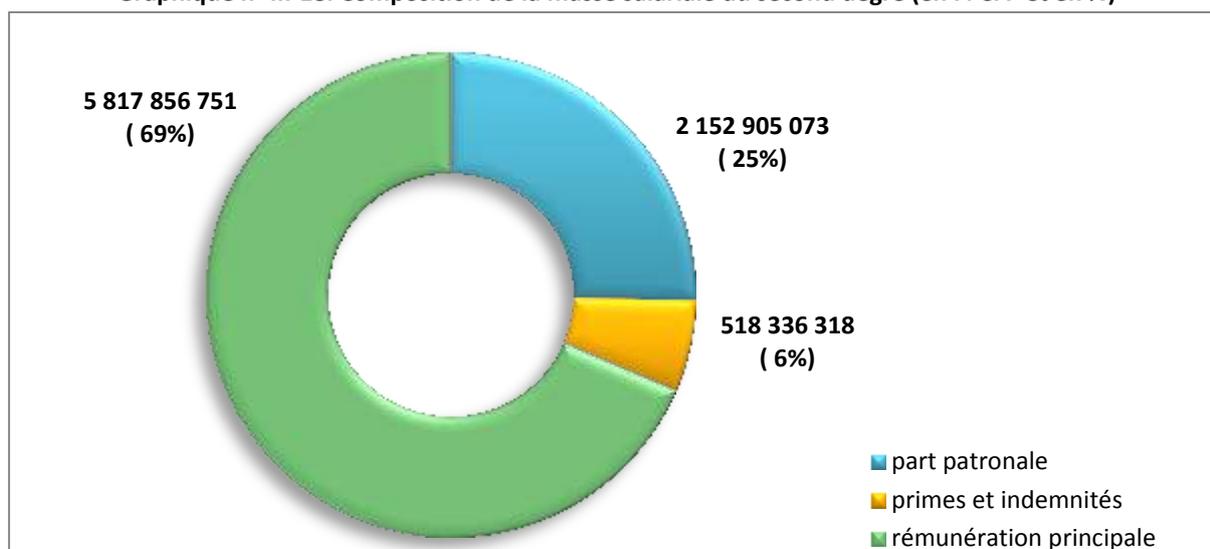


La masse salariale comprend la rémunération principale, la part patronale et les primes et indemnités diverses.

Graphique n° III-17. Composition de la masse salariale du premier degré (en F. CFP et en %)



Graphique n° III-18. 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 genre
données juin 2015

enseignants du premier degré	ASÉE			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Instituteurs brevetés	398	380	389	398	384	391	-	387	387
Instituteurs	459	462	461	423	405	414	515	422	469
Professeurs des écoles	495	512	504	518	499	509	497	490	494

**Tableau n° III-9. Situation indiciaire moyenne par corps, direction et genre
données juin 2015**

enseignants du second degré	ASÉE			DDEC			FELP		
	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Adjoints d'enseignement	441	422	432	427	424	426	423	401	412
Professeurs des écoles classe normale	567	567	567	-	531	531	-	-	-
Professeurs agrégés et assimilés classe normale	-	684	684	709	684	697	-	-	-
Professeurs licenciés ou certifiés classe normale	537	509	523	570	523	547	516	529	523
Professeurs d'EPS classe normale	521	445	483	522	556	539	-	-	-
Professeurs de LP	572	594	583	514	516	515	-	-	-
Maîtres auxiliaires cat. II	347	337	342	337	340	339	339	334	337

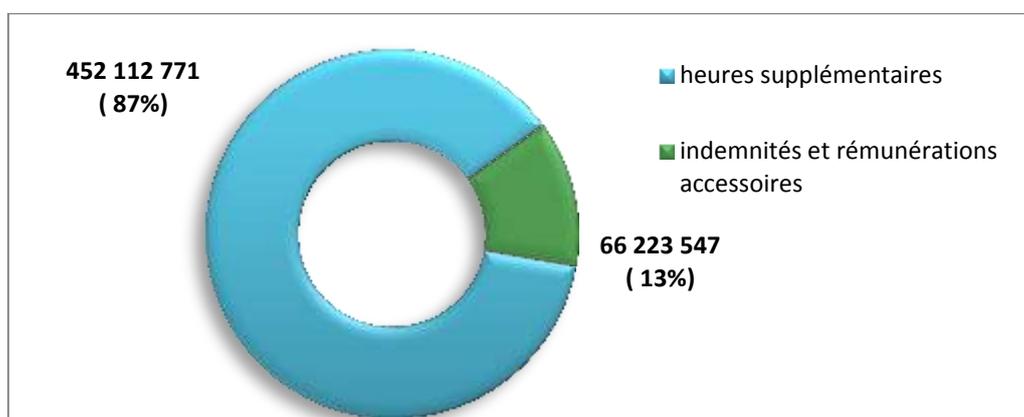
Le choix a été fait de faire apparaître l'indice moyen des maîtres auxiliaires de catégorie II qui sont les plus nombreux.

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-19. Composition des primes dans le second degré privé (en F. CFP et en %)



15- CONDITIONS DE TRAVAIL

15.1 Les congés en 2014

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 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉE	congés de maladie ordinaire	46	506	552	7	22	29
	congés longs	-	275	275	-	1	1
	congés pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
DDEC	congés de maladie ordinaire	345	1 995	2 340	25	156	181
	congés longs, avec reports 2013 (+ 1 015 jours sur 2015)	332	2 618	2 950	2	14	16
	congés pour accident du travail	2	275	277	2	2	4
FELP	congés de maladie ordinaire	254	197	451	5	16	21
	congés longs	-	-	-	-	-	-
	congés pour accident du travail	-	-	-	-	-	-
ensemble	congés de maladie ordinaire	645	2 698	3 343	37	194	231
	congés longs, avec reports 2013 (+ 1 015 jours sur 2015)	332	2 893	3 225	2	15	17
	congés pour accident du travail	2	275	277	2	2	4

Graphique n°III-20. Moyennes relatives aux congés de maladie ordinaire dans le premier degré privé

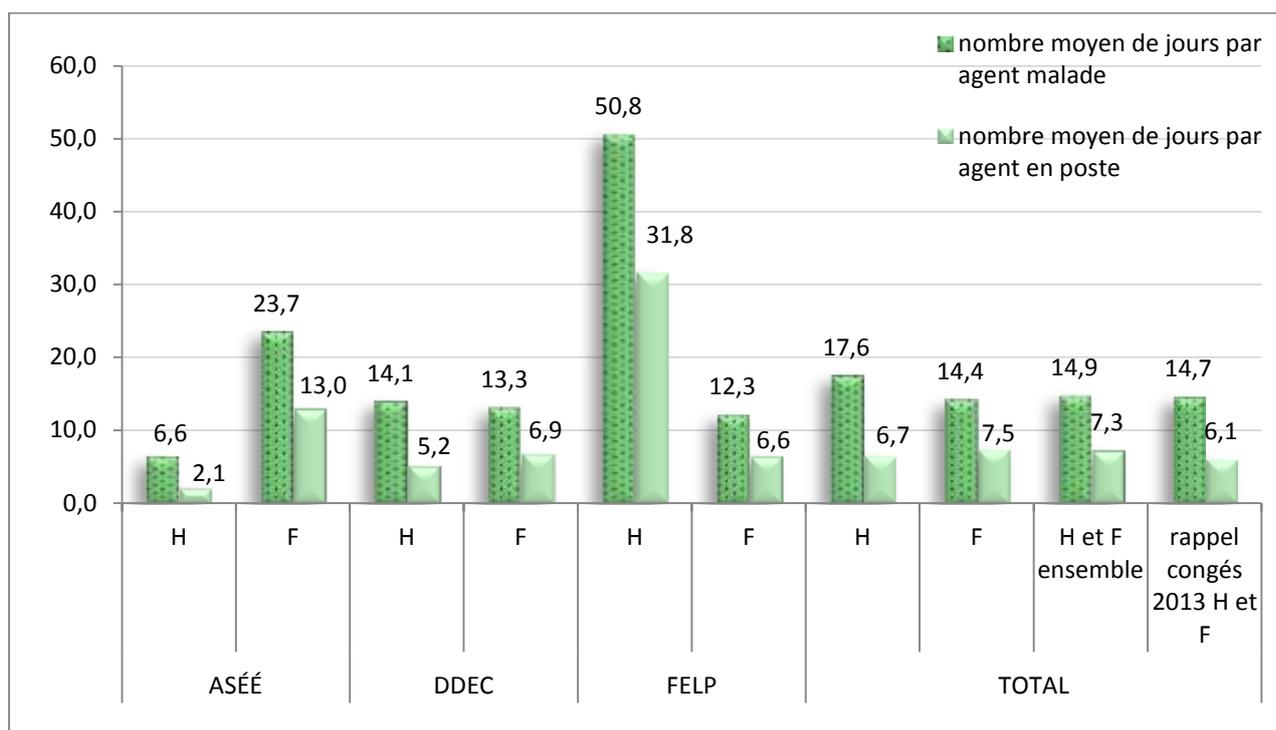
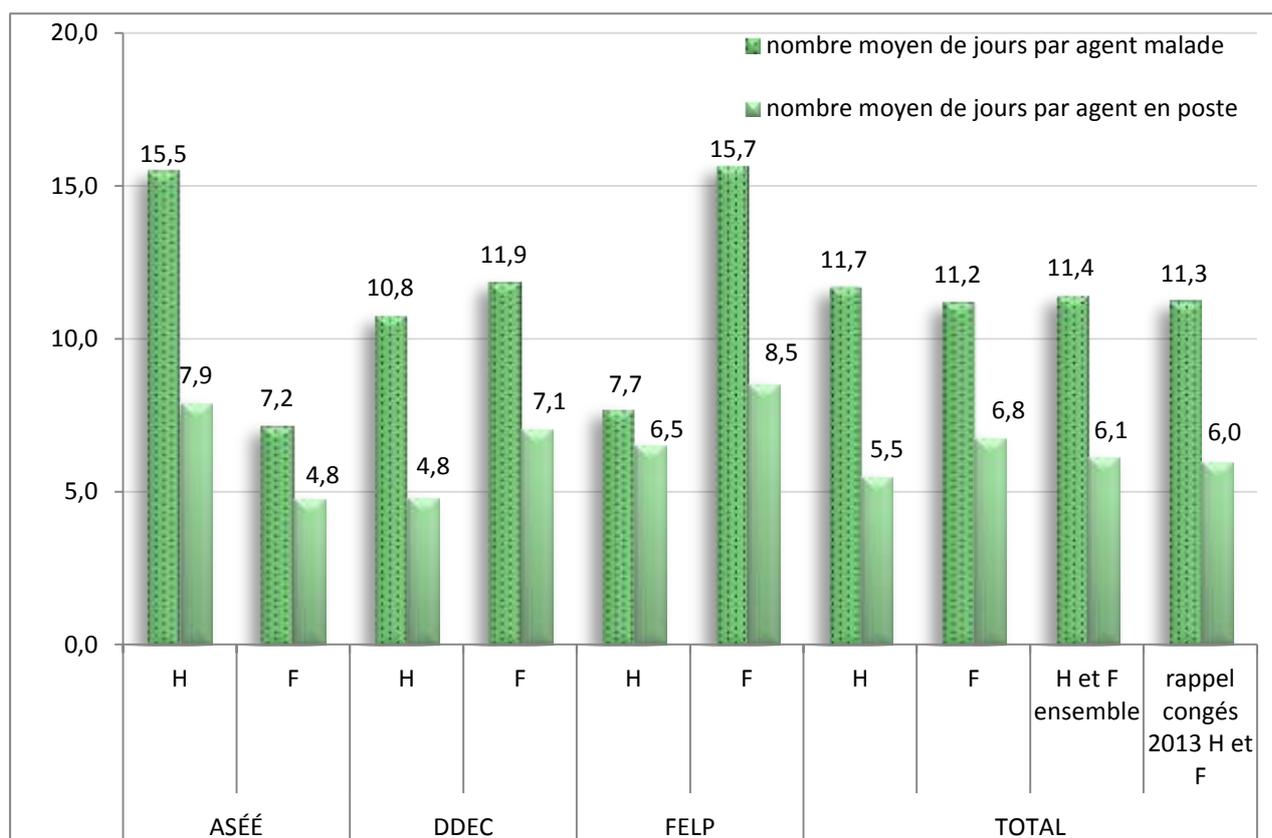


Tableau n°III-11. Recensement des congés de maladie déposés par le personnel du second degré privé

		nombre de jours déposés sur 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	congés de maladie ordinaire	807	316	1 123	52	44	96
	congés longs (+186 jours sur 2015)	476	66	542	2	1	3
	congés pour accident du travail	80	-	80	1	-	1
DDEC	congés de maladie ordinaire	1 789	2 776	4 565	166	234	400
	congés longs (avec reports 2013) (+816 jours sur 2015)	2 055	3 457	5 512	8	16	24
	congés pour accident du travail (avec reports 2013)	83	88	171	5	4	9
FELP	congés de maladie ordinaire	85	94	179	11	6	17
	congés longs	-	-	-	-	-	-
	congés pour accident du travail (+36 jours sur 2015)	365	-	365	1	-	1
ensemble	congés de maladie ordinaire	2 681	3 186	5 867	229	284	513
	congés longs (avec reports 2013) (+1 002 jours sur 2015)	2 531	3 523	6 054	10	17	27
	congés pour accident du travail (+36 jours sur 2015)	528	88	616	7	4	11

Graphique n°III-21. 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

Les congés maternité déposés en 2014 par 13 agents (dont 2 élèves de l'ÉNEP) représentent un total de 1 895 jours : 1 449 sur 2014 + 446 sur 2015.

De même certains congés maternité 2013 se sont poursuivis en 2014 pour un total de 491 jours. Aucun congé paternité ou congé d'adoption n'a été déposé en 2014.

b. second degré

En 2014, 13 enseignantes sont parties en congé maternité pour un total de 1 424 jours sur 2014 (et 350 jours sur 2015), auxquels se sont ajoutés 391 jours de report sur 2014 des congés maternité déposés en 2013.

14 enseignants ont pris en tout 154 jours de congé paternité.

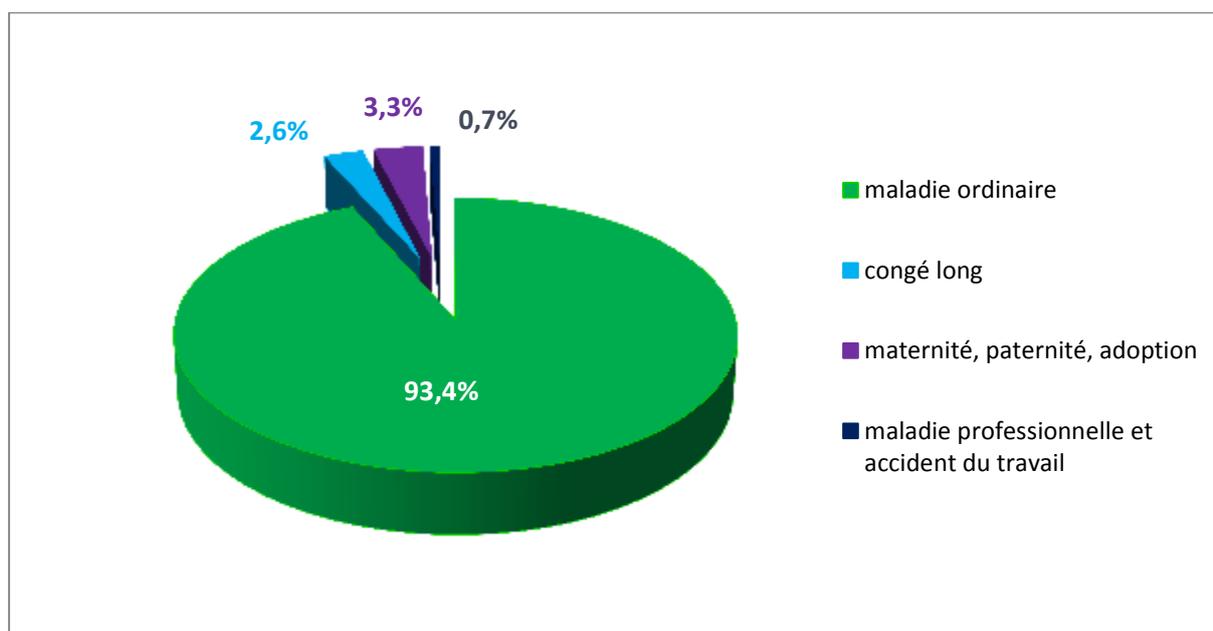
15.1.1.3. Éléments complémentaires sur les congés pour raisons de santé

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

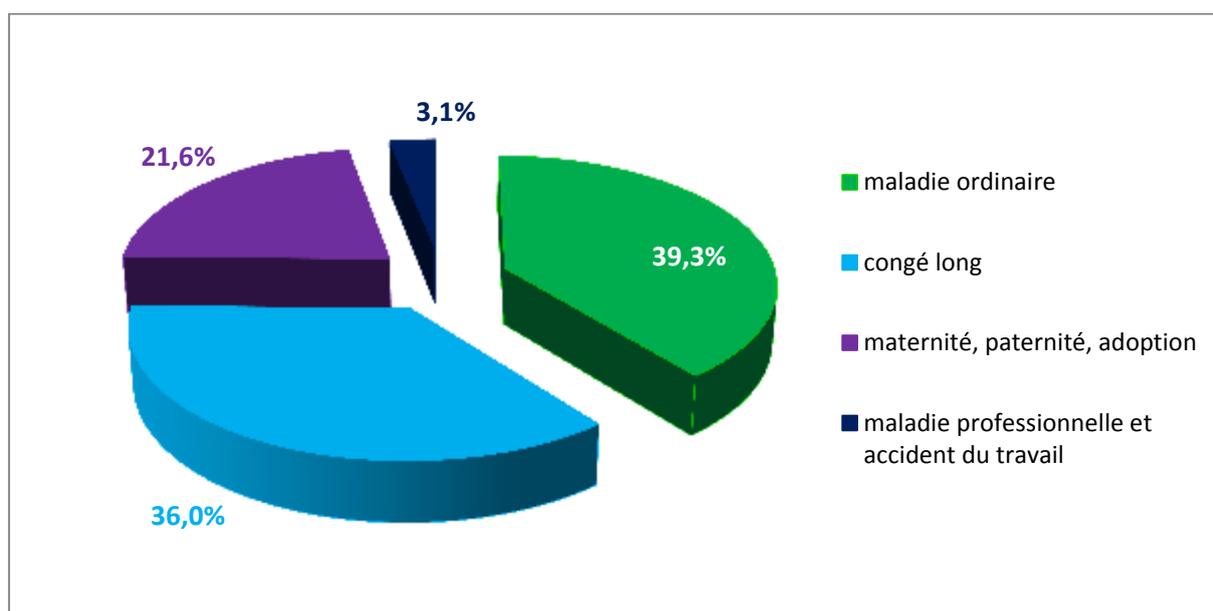
En 2014, dans le premier degré privé, plus de neuf congés sur dix sont pris pour maladie ordinaire, mais ils représentent moins de 40% des jours d'arrêt (chiffres en augmentation par rapport à 2013 : 8 congés sur 10 et 24%).

Inversement, les congés longs, qui représentent 2,6% des congés représentent plus de 36% des jours d'arrêt (en baisse par rapport à 2013).

Graphique n° III-22. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé dans le premier degré (avec ENEP) - année 2014



Graphique n° III-23. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé dans le premier degré (avec ENEP) - année 2014



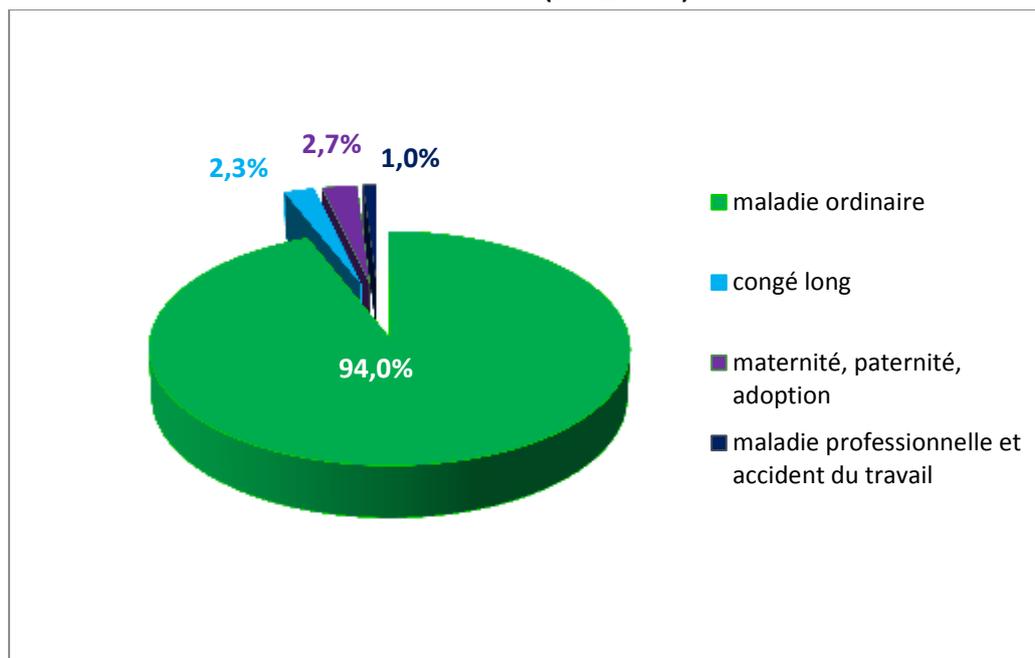
La durée des congés prend en compte les jours de congé pris sur l'année civile.

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-24. Répartition par type du nombre de congés pour raisons de santé dans le second degré (année 2014)



Graphique n° III-25. Répartition par type des jours de congés pour raisons de santé dans le second degré (année 2014)

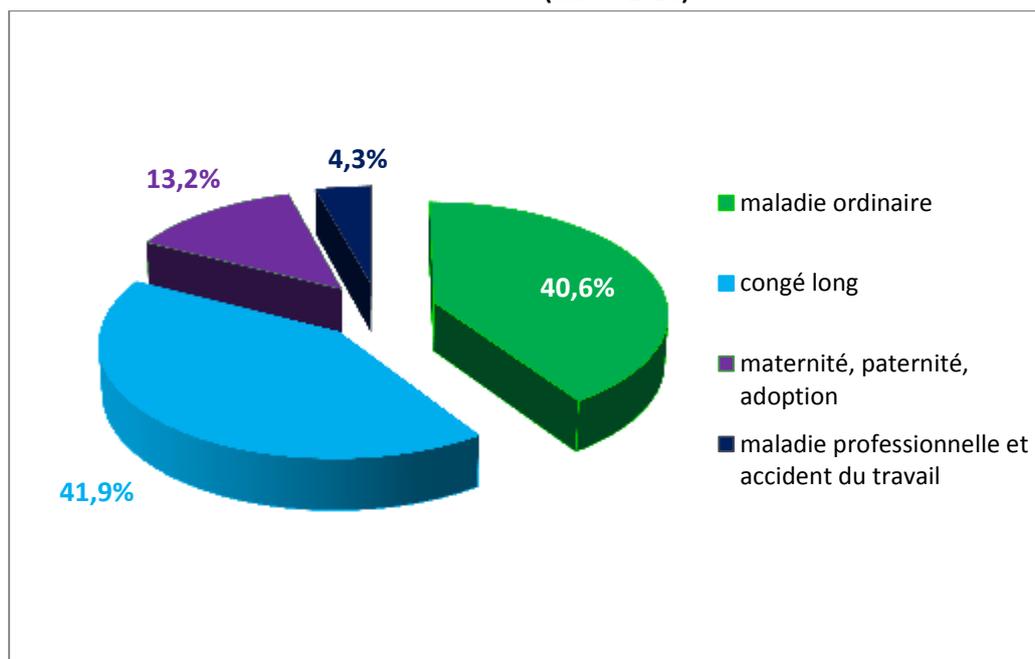


Tableau n°III-12. Répartition des agents du premier degré privé ayant pris un congé pour raisons de santé au cours de l'année 2014, par durée de congé

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. et accident du travail	Maternité et adoption	Paternité	Tous congés
Hommes	De 1 à 3 jours	26,3		100,0			28,6
	De 4 à 5 jours	23,7					21,4
	De 6 à 15 jours	21,1					19,0
	De 16 à 29 jours	15,8					14,3
	30 jours et plus	13,2	100,0				16,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0
Femmes	De 1 à 3 jours	32,3		33,3			28,1
	De 4 à 5 jours	19,0		33,3			16,7
	De 6 à 15 jours	30,1			10,0		26,6
	De 16 à 29 jours	9,3					8,0
	30 jours et plus	9,3	100,0	33,3	90,0		20,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0			100,0

Notes de lecture : * 26,3% des hommes qui ont pris un ou plusieurs congés de maladie ordinaire ont eu une durée totale de CMO de moins de 4 jours sur l'année 2014. Mais 13,2% ont pris plus de 30 jours de CMO sur 2014.

* examiner des congés longs sur une durée limitée à un an en déforme la distribution. Le fait que 10% des congés maternité aient duré entre 6 et 15 jours signifie qu'ils ont ou commencé en 2013, ou se sont poursuivis sur 2015. 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 2014, 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	37,6		14,3			33,6
	De 4 à 5 jours	19,2					17,0
	De 6 à 15 jours	26,6		28,6		100,0	29,7
	De 16 à 29 jours	8,3		14,3			7,7
	30 jours et plus	8,3	100,0	42,9			12,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0
Femmes	De 1 à 3 jours	37,7		40,0			33,7
	De 4 à 5 jours	16,2					14,2
	De 6 à 15 jours	29,6		20,0	11,8		26,9
	De 16 à 29 jours	8,5		20,0	5,9		8,0
	30 jours et plus	8,1	100,0	20,0	82,4		17,0
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 en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisations d'absence pour garde d'enfant malade	ASÉÉ	-	11	11	-	4	4
	DDEC	3	102	105	1	42	43
	FELP	-	32	32	-	7	7
	ensemble	3	145	148	1	53	54

Tableau n° III-13

second degré privé		nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
autorisations d'absence pour garde d'enfant malade	ASÉÉ	22	26	48	7	13	20
	DDEC	83	171	254	38	58	96
	FELP	-	11	11	-	3	3
	ensemble	105	208	313	45	74	119

15.1.3 Les autres autorisations d'absence

Tableau n° III-14

premier degré privé		nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	autorisations d'absence avec traitement	12	26	38	2	5	7
	autorisations d'absence sans traitement	17	31	48	7	12	19
DDEC	autorisations d'absence avec traitement	60	199	259	6	25	31
	autorisations d'absence sans traitement	32	155	187	8	58	66
FELP	autorisations d'absence avec traitement	3	53	56	2	6	8
	autorisations d'absence sans traitement	1	46	47	1	14	15
ensemble	autorisations d'absence avec traitement	75	278	353	10	36	46
	autorisations d'absence sans traitement	50	232	282	16	84	100

Tableau n° III-15

second degré privé		nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	autorisations d'absence avec traitement	122	34	156	17	6	23
	autorisations d'absence sans traitement	74	45	119	21	15	36
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	43	14	57	19	10	29
DDEC	autorisations d'absence avec traitement	310	199	509	54	39	93
	autorisations d'absence sans traitement	109	125	234	41	31	72
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	164	186	350	67	61	128
FELP	autorisations d'absence avec traitement	55	7	62	6	3	9
	autorisations d'absence sans traitement	29	5	34	4	3	7
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	-	-	-	-	-	-
ensemble	autorisations d'absence avec traitement	487	240	727	77	48	125
	autorisations d'absence sans traitement	212	175	387	66	49	115
	absence pour réunions pédagogiques, choix de sujet, commission d'harmonisation ou jury	207	200	407	86	71	157

15.1.4. Les congés administratifs

Tableau n° III-16

Campagne 2013/2014		nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
premier degré	ASÉÉ	-	-	-	-	-	-
	DDEC moyenne : 36,3 jours par agent	32	186	218	1	5	6
	FELP	33	-	33	1	-	1
	ensemble moyenne : 35,9 jours par agent	65	186	251	2	5	7
second degré	ASÉÉ Moyenne : 29,5 jours par agent	-	59	59	-	2	2
	DDEC moyenne : 33,6 jours par agent	189	281	470	5	9	14
	FELP	38	-	38	1	-	1
	ensemble moyenne : 33,4 jours par agent	227	340	567	6	11	17

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 en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	stage de formation continue	10	72	82	5	8	13
DDEC		106	704	810	16	82	98
FELP		-	34	34	-	1	1
ensemble		116	810	926	21	91	112
ASÉÉ	candidat à un concours ou examen	-	1	1	-	1	1
DDEC		6	8	14	2	6	8
FELP		-	-	-	-	-	-
ensemble		6	9	15	2	7	9

personnel du second degré		nombre de jours déposés en 2014			nombre d'agents concernés		
		hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
ASÉÉ	stage de formation continue ou congé de formation professionnelle indemnisé	324	79	403	39	27	66
DDEC		507	816	1 323	180	205	385
FELP		22	6	28	11	4	15
ensemble		853	901	1 754	230	236	466
ASÉÉ	candidat à un concours ou examen (et préparation)	3	-	3	2	-	2
DDEC		61	70	131	8	9	17
ensemble		64	70	134	10	9	19

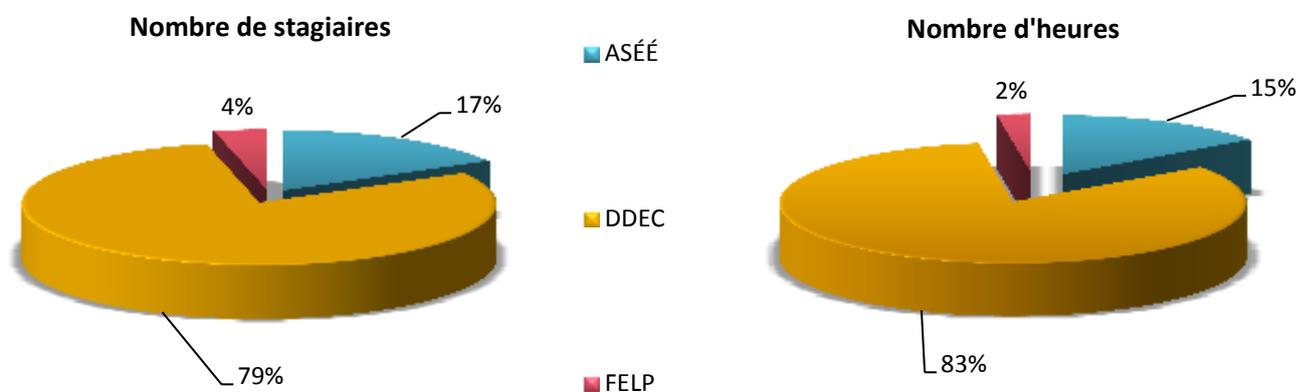
16.2. Les formations organisées par le service de la formation continue du vice rectorat pour le personnel du second degré privé

Tableau n° III-19. Répartition par domaines des formations organisées en 2014

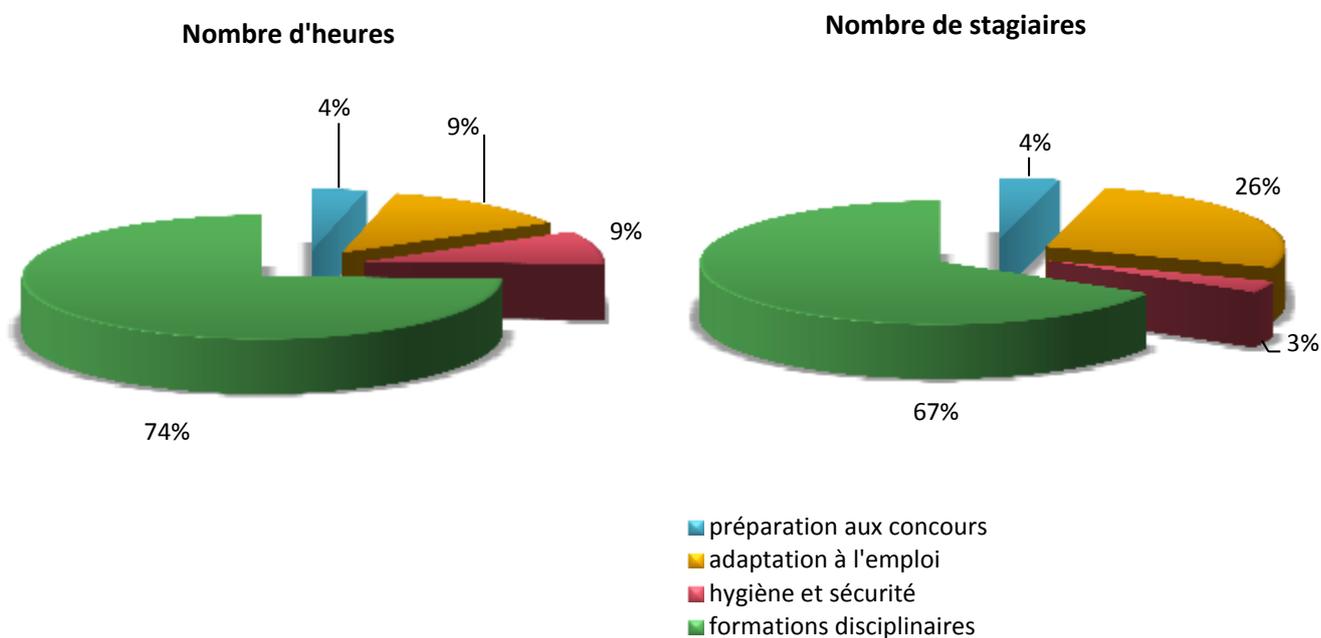
Libellés	Nombre de stagiaires convoqués			Nombre théorique d'heures de formation		
	ASÉÉ	DDEC	FELP	ASÉÉ	DDEC	FELP
Adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés						
groupe de travail ULIS		1			12	
journées des directeurs de SEGPA		2			16	
Documentation						
cataloguer, indexer, coter	1	5		12	60	
groupes de travail des professeurs documentalistes	2	3		36	54	
travailler la complémentarité professeurs-documentalistes	1	2	1	6	12	6
Informatique et numérique						
découverte et utilisation pédagogique des tablettes numériques	1	17	1	6	114	8
formations sur nouveaux logiciels	5	17	1	40	106	9
informatique et sciences du numérique	2	2		24	24	
intégration du tableau numérique interactif (TNI)		2			20	
prise en main de la plateforme d'apprentissage MOOC		3			9	
T.I.C.E. et groupes de réflexion disciplinaires	19	90	4	99	528	48
Total Adaptation à l'emploi	31	144	7	223	995	71
	182			1 249		
Hygiène et sécurité	formation initiale aux premiers secours et recyclages	1	13		66	730
	hygiène en restauration		7		42	
Total Hygiène et sécurité	1	20		66	772	
	21			838		
Formations	Action culturelle – Arts et culture					
	ethno mathématiques		2	1		12
	littérature océanienne – auteurs du Pacifique		11			55
	mutualisation de l'offre culturelle		6			60
	Coopération internationale					

	actions de coopération éducative internationale		1			6		
disciplinaires	Formations disciplinaires							
	arts appliqués	1	13		10	166		
	arts plastiques	4	9	1	52	117	13	
	éducation physique et sportive	6	18	2	108	275	24	
	génie et sciences et techniques industrielles	2	48		86	1 642		
	histoire - géographie	9	20	2	45	177	6	
	langues vivantes		4			72		
	lettres et philosophie	2	37		18	246		
	mathématiques	6	17	2	54	145	12	
	musique	3		1	72		12	
	physique - chimie	5	14	2	45	119	15	
	sciences biologiques – sciences sociales appliquées		22			165		
	sciences de la vie et de la terre	3	6	1	66	66	30	
	sciences économiques et gestion	13	45		280	1 761		
	sciences et technologie		8			48		
	sciences et technologie de la santé et du social		6			174		
	technologie	1	9	1	6	54	6	
		Formations disciplinaires spécifiques pour les maîtres-auxiliaires						
		ensemble	17	49	1	113	405	6
	et	Transdisciplinaires						
éducation au développement durable			5	1		22	4	
enseignement et neurosciences			1			24		
enseigner la Défense		6	11	3	36	66	18	
disciplinaires	Total formations disciplinaires et transdisciplinaires	78	362	18	991	5 889	158	
		458		7 038				
transdisciplinaires	Préparation concours enseignants	6	22	-	144	200	-	
		28		344				
TOTAUX		116	548	25	1 424	7 816	229	
		689		9 469				

Graphiques III-26 et 27. Répartition entre directions du nombre de stagiaires convoqués et du nombre d'heures de formation proposées



Graphiques III-28 et 29. 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			Durée de la formation (heures)	Total heures / stagiaires
	ASÉÉ	DDEC	FELP		
Formations généralistes :					
Entrée dans le métier 1 ^{ère} année		8		60	480
Entrée dans le métier 2 ^{ème} année		17		54	918
Formation au métier d'enseignant		29		18	522
Formation des remplaçants du cycle 1		13		81	1 053
Formation des remplaçants du cycle 3		12		84	1 008
Préparation aux concours du vice-rectorat	3	15		105	1 890
Préparation du dossier RAEP	4	18		37,5	825
Préparation concours ENEP	3	39	7	120	5 880
Regroupement des nouveaux remplaçants du 1 ^{er} degré		8		12	96
Regroupement des nouveaux remplaçants du 2 nd degré		29		18	522
Formations spécifiques, de perfectionnement					
Accompagnement du maître ASH	4			120	480
Animateur en pastorale scolaire : diverses formations		86			3 684
Certificat d'aptitude professionnelle...élèves en situation de handicap (CAPA-SH)	1	4	1	120	720
Commissions par discipline (11)	101	2			1 590
Éducation aux médias	1	4		30	150
Formations diverses autour de l'audiovisuel	5	20			1 068
Formations diverses en informatique	24	64	2		990
Maintien et actualisation des acquis de formateur sauveteur secouriste du travail	1	16		21	357
Utilisation du tableau numérique		157			1 099
TOTAUX	147	541	10	Heures :	23 332
	Stagiaires : 698				

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
CNED (centre national d'enseignement à distance)	nd	1 stagiaire de la DDEC
IFAP (institut de formation à l'administration publique)	passport de compétences informatiques européen	20 stagiaires (3 de l'ASÉÉ et 17 de la DDEC)
UNC (université de la Nouvelle-Calédonie)	diplôme universitaire langues, civilisations et apprentissages	12 stagiaires (5 de l'ASÉÉ et 7 de la DDEC)