

Mata'Utu, le 6 octobre 2016

Protocole de fin de conflit

ENTRE :

- l'État, représenté par le Préfet, administrateur supérieur, Monsieur Marcel RENOUF
 - la Mission catholique, représentée par le Président du Conseil d'administration, Monseigneur Ghislain DE RASILLY
- ET
- le syndicat Force Ouvrière Enseignement, représenté par son Secrétaire général, Madame Ana TUHIMUTU

Faisant suite au dépôt, le 1^{er} avril 2016, du cahier de revendications de tout le personnel enseignant et non enseignant du 1^{er} degré, et afin de mettre fin au mouvement de grève portant ces revendications, les parties signataires approuvent la mise en application, à la date de la signature du présent protocole, des dispositions suivantes :

- 1. Assurer la sécurité des enfants et des personnels enseignants et non-enseignants par le contrôle des infrastructures (plafond, électricité...), la mise aux normes des établissements avant chaque rentrée scolaire et la remise de rapports aux représentants du personnel**
 - a) Des visites de toutes les écoles seront effectuées chaque année en décembre par les équipes du vice-rectorat et de la DEC afin de distinguer et répartir, entre le service de l'EMOP du vice-rectorat et les agents de la DEC, les travaux à réaliser, avant la rentrée. Les représentants des parents d'élèves en seront informés.
 - b) La commission territoriale de sécurité dans les établissements recevant du public (ERP), instituée par l'arrêté n° 353/2001 du 9 août 2001, assure les visites régulières des établissements scolaires. Cette commission est animée par l'officier préventionniste récemment affecté sur le Territoire en qualité de conseiller auprès du Préfet, en charge de la sécurité civile.
 - c) Une analyse des besoins sera effectuée pour l'équipement de chaque école en extincteurs et sécurité incendie. La formation des personnels à leur utilisation sera organisée. Dans chaque école, un registre de sécurité incendie sera tenu, dans lequel seront consignés les vérifications périodiques (extincteur, électricité...) et les moyens humains à mettre en

œuvre. Ce registre est placé sous la responsabilité du directeur d'école. Un responsable en charge de la sécurité est désigné dans chaque école.

- d) Des visites de toutes les écoles seront effectuées avant les prochaines grandes vacances par une équipe dédiée aux visites de sécurité sous la responsabilité de l'officier préventionniste affecté auprès du Préfet, administrateur supérieur. Ce calendrier sera communiqué aux délégués du personnel du 1^{er} degré, à Wallis et à Futuna.
- e) L'article 12 de l'actuelle convention de concession attribuée à la commission consultative du travail et au comité technique consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, prévue à l'arrêté n° 2000-491 du 7 novembre 2000, des missions de contrôle et d'inspection qui ne relèvent pas de sa compétence. Celles-ci reviennent au CHSCT qui est évoqué au point 2 du présent protocole. La rédaction de cet article sera modifiée dans la prochaine convention.

2. La mise en place d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La mise en place de cette instance relève de la Mission catholique. Un CHSCT sera mis en place d'ici la fin de l'année, dans le cadre d'un accord à conclure entre la Mission catholique, employeur, et les représentants des salariés.

3. L'alignement du congé de maternité sur celui de la Métropole L'extension du CLD et du CLM au premier degré. L'extension du congé d'accompagnement

- a) La proposition du syndicat FO Enseignement consistant à étendre aux enseignants du premier degré l'octroi de congés de longue maladie et de longue durée bénéficie d'un accord de principe. Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des dispositifs de CLD et de CLM seront préparées par un groupe de travail paritaire. Un comité médical, chargé de valider l'accès aux CLM/CLD et d'en encadrer l'exécution, devra être mis en place. D'ici-là, l'état des lieux de la situation médicale des personnels sera établi à la suite de la visite avec le médecin du travail planifiée durant la semaine du 24 au 28 octobre 2016. Une fois ces préalables réunis, le CLM et le CLD seront inscrits dans la nouvelle convention de concession.
- b) Concernant la question d'une assurance-prévoyance (consistant en la souscription d'un dispositif de protection couvrant, notamment, les risques liés au décès, à l'incapacité, à l'invalidité, et à la dépendance, ou encore les frais médicaux générés lors d'une hospitalisation, de consultations, d'analyses en dehors de Wallis-et-Futuna), la Mission catholique, employeur, prendra contact avec un organisme d'assurance afin de déterminer les conditions de mise en place d'un tel dispositif. Le calcul du montant de la cotisation distinguera le coût pour les personnels enseignants du coût pour les personnels non-enseignants. Un groupe de travail sera mis en place, avec la participation de l'inspecteur du

travail. Ces informations seront communiquées au MENESR pour avis concernant les personnels enseignants.

- c) Concernant l'extension du congé d'accompagnement à 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement, FO Enseignement demande à ce que cette question soit examinée dans le cadre du dialogue social conduit par le Préfet. La convention de concession actera les éventuelles modifications.
- d) Concernant le congé maternité, l'alignement demandé, consistant à étendre au personnel enseignant les dispositions plus favorables issues du Code du travail métropolitain, à savoir :
- le bénéficiaire, à partir du 3^{ème} enfant, de 26 semaines à plein traitement, soit 8 semaines avant la date présumée d'accouchement et 18 semaines après
 - le bénéficiaire, en cas d'une grossesse gémellaire, de 34 semaines à plein traitement, soit 12 semaines avant la date présumée d'accouchement et 22 semaines après est pris en compte et sera inscrit dans la convention de concession.

4. L'intégration de la grille de rémunération du personnel non-enseignant ATOSS -arrêté 76- dans la convention de concession du 1^{er} degré

- a) Les personnels ATOSS école, recrutés et employés par la Mission catholique, sont des agents de droit privé. Il est à préciser que ces personnels ont été recrutés avec l'accord du ministère de tutelle (cf. courrier du 13 juillet 1999) à la suite de mouvements sociaux. Ces personnels ne relèvent pas juridiquement de l'arrêté 76.
- b) La grille actuelle en vigueur pour la rémunération de ces personnels est celle appliquée aux agents permanents du Territoire des îles Wallis et Futuna (arrêté 76).
- c) L'avancement prévu par cette grille doit être appliqué annuellement à ces personnels. Un réajustement a été effectué en 2015. À compter de 2016, l'avancement sera traité de façon régulière. La reconstitution de carrière de tous les personnels ATOSS doit être évaluée et doit figurer dans le budget prévisionnel 2017. Le rattrapage sera fait dans le courant de l'année 2017.
- Un moratoire de 2 ans, avec maintien de la subvention de fonctionnement attribuée à la Mission catholique pourra permettre à la DEC de procéder à la revalorisation des personnels non-enseignants. A l'issue des 2 ans, l'ajustement du montant de la subvention sera appliqué en fonction de l'évolution du nombre d'élèves prévue à l'article 15 du projet de convention. En tout état de cause, un point régulier sera fait sur la situation financière et sur les économies réalisées.
- d) FO Enseignement demande que les 29 personnes ATOSS actuellement à temps partiel soient engagées à temps plein. La satisfaction de cette demande est conditionnée à l'actualisation de l'état des lieux des besoins, exprimés en heures, pour l'entretien des locaux et des espaces verts des établissements scolaires. Celle-ci doit être faite à la fin de cette année pour évaluer le nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein) nécessaires. L'analyse des besoins sera menée par la DEC en lien avec les représentants du personnel de Wallis et de Futuna. Les

conclusions de l'analyse permettront de déterminer si le passage à temps plein des ATOSS est nécessaire.

Le nombre de personnes actuellement en poste (30 personnes pour 165h/jour) sera maintenu et actualisé en fonction des besoins précédemment identifiés et des départs à la retraite.

L'éventuelle augmentation de la rémunération de ces agents ne pourra pas donner lieu à une augmentation de la subvention de l'État à la Mission catholique.

- e) Une grille indiciaire, calquée sur celle des agents du Territoire relevant de l'arrêté 76, est appliquée, par la DEC, à son personnel non enseignant. Elle est arrêtée après consultation des représentants du personnel. La dotation, globale et forfaitaire, attribuée par l'Etat tient compte de la rémunération de ces personnels.
- f) Le coût des charges incombant à la Mission catholique fait l'objet d'un dialogue de gestion annuel entre la Mission catholique et le vice-rectorat dans la perspective de l'élaboration du budget prévisionnel. Ce dialogue de gestion se poursuit entre la DEC et le vice-rectorat, tout au long de l'année, dans le cadre du suivi trimestriel de l'utilisation de la subvention de fonctionnement.
- g) Une convention collective pour le personnel non enseignant de la DEC sera préparée à l'initiative de la Mission catholique, avec la participation des représentants du personnel de Wallis et de Futuna et le concours de l'inspecteur du travail. Une première réunion se tiendra dans les locaux de la DEC, la deuxième quinzaine de novembre, pour fixer le calendrier.
- h) Une annexe concernant les personnels non enseignants de la DEC pourra être jointe à la prochaine convention.

5. L'application du déplafonnement de la grille Hors Classe et la mise en place d'une grille supérieure

La proposition du déplafonnement de la grille Hors classe n'a pas été validée par le MENESR.

FO enseignement propose les modifications de la grille Hors-classe suivantes :

L'augmentation du temps de passage d'un échelon à l'autre à l'intérieur de la grille actuellement en vigueur (document joint), conditionnée par l'attribution de 20 points INM au passage au 3^{ème} ainsi qu'au 6^{ème} échelon et au bout de 3 ans dans le 6^{ème}, 20 points INM supplémentaires (portant alors à 40 le nombre de points INM attribués).

FOE demande l'étude de cette proposition dans le cadre des travaux de l'élaboration de la convention de concession.

L'Etat pour sa part n'est pas favorable à ces augmentations de points d'indice.

6. Une précision de l'avancement d'échelon des stagiaires dans la grille de la classe normale : INM 290 : 1^{ère} année, INM 293 : 2^{ème} et 3^{ème} année

Les élèves-maîtres de la 1^{ère} à la 3^{ème} année de formation sont rémunérés à l'indice 290.

Lorsqu'ils deviennent stagiaires, nommés sur un poste en vue de leur titularisation, ils sont alors à l'indice 293.

Ceci est en application depuis l'entrée en vigueur de l'actuelle convention de concession.

7. La formation diplômante : VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience), Licence et Master

La VAE sur le Territoire de Wallis et Futuna ne concerne que les diplômés Éducation nationale pour les niveaux IV et V. Il est possible d'accompagner des préparations pour le niveau BTS par des enseignants du second degré du Territoire, mais le passage devant le jury pour validation a alors lieu en métropole.

Le dispositif « Cadres des îles Wallis et Futuna », géré par le SITAS, est en mesure de répondre aux demandes concernant les Licence et Master. Celles-ci sont examinées au cas par cas par la commission spécifique.

8. La mise en place du corps des Professeurs des Ecoles (PE)

La mise en place du corps de professeurs des écoles est liée à l'organisation d'un concours de recrutement permettant la formation au niveau requis.

9. Pour la Convention Cadre de Coopération :

- **Maintien du concours de recrutement des instituteurs titulaires du BAC pour toute la durée de la convention 2017-2022.**
- **Concours de recrutement pour les instituteurs de Wallis et Futuna dans le corps des Professeurs des écoles.**

a) La réécriture de la convention cadre de coopération avec l'Institut de formation des maîtres (IFM) de Nouvelle-Calédonie a fixé l'ouverture du concours de recrutement aux titulaires du baccalauréat. Cette convention est en voie de signature.

b) La formation de professeur des écoles se fait à l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) de l'Université de Nouvelle-Calédonie (UNC). Pour de futurs enseignants recrutés pour enseigner sur le Territoire, cela dépend d'une étude concernant la possibilité d'une convention avec l'UNC prévoyant cette formation à l'ESPE, sous réserve de l'accord du MENESR.

Ce 2^{ème} point doit être examiné dans le cadre de l'accord particulier entre la Nouvelle-Calédonie, le Territoire des îles Wallis et Futuna et l'État.

10. L'ouverture des postes d'encadrement :

- **Personnels de direction**
- **Animateurs pédagogiques**
- **CAPA-SH différentes options**
- **Formation ASH 2016-2022 hors du territoire**
- **Accompagnement des élèves en situation de handicap**

- a) La désignation des membres de l'équipe de direction de l'enseignement catholique relève de la Mission catholique. Leur formation, initiale et continue, doit être prévue dans le plan de formation pour le 1^{er} degré.
- b) FO Enseignement demande le maintien du nombre d'animateurs pédagogiques pour Wallis et Futuna, compte tenu des spécificités des enseignements sur le territoire (langues maternelles, TICE, enseignement catéchétique, ...) et de leur implication dans la formation initiale et continue des enseignants. L'État en prend note.
- c) Le plan de formation 2017 pour le Territoire prévoit 4 actions de formation pour les enseignants du 1^{er} degré concernant la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers.
- d) La mise en place d'une formation au Certificat d'aptitude aux actions d'adaptation et de scolarisation des élèves en situation de handicap (CAAA-SH) est en préparation avec la venue de formateurs de l'Institut National Supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes Handicapés et les Enseignements Adaptés (INSHEA) sur le Territoire. Cela fait partie des choix de financements de formation pour 2017.
Les personnels qui le souhaitent peuvent présenter le Certificat d'aptitude professionnelle pour les aides spécialisées, les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap (CAPA-SH) en candidat libre. Ils bénéficient alors d'un accompagnement validé par l'IEN du 1^{er} degré ou le chargé de mission ASH.
- e) Dans le cadre de « formation-cadre pour Wallis et Futuna » à compter de l'année 2017, FO Enseignement demande l'envoi en formation à l'extérieur de personnels en poste (8) pour l'obtention du CAPASH option E (1), F (5) et D (2). L'État en prend bonne note.
- f) FO Enseignement demande la mise en place d'un personnel adapté pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap, ainsi que leur formation.

11. La dotation de matériel informatique de qualité pour les établissements scolaires du 1^{er} degré et des brasseurs d'air dans les classes

Ces financements ainsi que le renouvellement de l'équipement mobilier des classes doivent être chiffrés et priorisés, pour chaque école du Territoire, par la DEC et le vice-rectorat, d'ici la fin de l'année 2016. Ils ont vocation à être inscrits dans le futur Contrat de Développement.

12. Projet de statut des ASEM (Agent spécialisé des écoles maternelles) et intégration dans les annexes du projet de convention de concession 2017-2022

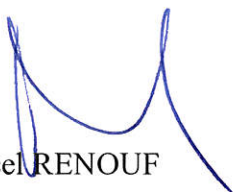
Ce point, qui ne figurait pas dans le cahier de revendications initial, nécessite un supplément d'instruction. La question des ASEM sera étudiée dans le cadre des travaux de rédaction de la prochaine convention de concession.

13. Comité de suivi du protocole

Un comité de suivi paritaire du présent protocole, coordonné par le vice-rectorat, se réunira tous les deux mois jusqu'à ce que l'ensemble des points ait été traité. La première réunion est fixée la première quinzaine de novembre. Des réunions *ad hoc* se tiendront en tant que de besoin.

Seront présents à ces réunions les représentants de l'État, de la Mission catholique, du vice-rectorat, de la DEC et du personnel de Wallis (3 enseignants, 1 non-enseignant) et de Futuna (2 enseignants, 1 non-enseignant), en présence de l'inspecteur du travail.

Le Préfet, administrateur
supérieur



Marcel RENOUF

Le Président du Conseil
d'administration de la
Mission catholique



Monseigneur Ghislain DE
RASILLY

La secrétaire générale de FO
Enseignement



Madame Anna TUHIMUTU



La Vice-rectrice des îles Wallis et Futuna



Madame Annick BAILLOU

La Directrice de l'enseignement catholique



Madame Pipiena TAUHAVILI