

Evolution du statut des enseignants du premier degré à Wallis et Futuna

INSPECTION GENERALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DE LA
RECHERCHE
N° 23-24 081A



INSPECTION GENERALE
DE L'ADMINISTRATION

N° 23096-R



INSPECTION GENERALE
DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DE
LA RECHERCHE
N° 23-24 081A

INSPECTION GENERALE
DE L'ADMINISTRATION
N° 23096-R

Evolution du statut des enseignants du premier degré à Wallis et Futuna

Établi par

Edouard LEROY
Inspecteur général de
l'éducation, des sports et de la
recherche

Frédérique WEIXLER
Inspectrice générale de
l'éducation, des sports et de la
recherche

Paul-Emmanuel GRIMONPREZ
Inspecteur général de
l'administration

SYNTHESE

Par lettre de mission du 3 octobre 2023, les ministres chargés de l'éducation nationale et des outre-mer ont confié à l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR) et à l'inspection générale de l'administration (IGA), une mission relative au statut des maîtres d'école de Wallis et Futuna. Ces derniers relèvent d'un statut de droit privé, principalement régi par une convention de concession, par laquelle l'État délègue sa compétence d'enseignement primaire au conseil d'administration de la mission catholique. Ce régime, élaboré pour la première fois en 1969, est, depuis lors, renouvelé de manière périodique.

A l'occasion d'une grève de deux mois et demi, au printemps 2023, les maîtres d'école ont revendiqué le passage sous statut d'agent contractuel de l'État. L'article 1^{er} du protocole de fin de ce conflit, daté du 20 juillet 2023, prévoit, en ce sens, que la présente mission d'inspection est chargée d'examiner « les prérequis législatifs et réglementaires permettant cette transformation ». Cette mission doit également examiner le maintien éventuel de « certains acquis sociaux et spécificités », ainsi que « les modalités de reclassement des maîtres d'école dans ce nouveau statut ». Le dernier alinéa de l'article 1^{er} du protocole précise en outre qu'à l'issue de la remise du rapport inter-inspections « le statut d'agent contractuel de l'État [...] impliquera la rémunération indexée à 2,05, la grille de professeur des écoles et les conditions statutaires des agents contractuels de l'État en résidence administrative dans les îles de Wallis et Futuna ».

Pour mener à bien cet examen des conditions possibles du passage des maîtres d'école de Wallis et Futuna à la qualité d'agent public de l'État, la mission a rencontré les administrations centrales concernées. Elle s'est également rendue à Wallis et Futuna au mois de novembre 2023 et a pu rencontrer l'ensemble des parties prenantes du Territoire. A l'issue de ses travaux, la mission fait le constat que le régime de la concession est devenu obsolète. Source d'insécurité juridique et de revendications inflationnistes permanentes, il est désormais profondément remis en cause (I). Son pilotage n'assure, en outre, une organisation ni efficiente ni efficace de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna (II). La mission préconise, dans ce contexte, l'intégration des personnels enseignants et non enseignants dans la fonction publique de l'État, dans le cadre de la création d'un service public de l'éducation (III).

1) Un régime de concession dont l'obsolescence est devenu manifeste

Le rapport montre que le régime de concession a longtemps contribué à l'équilibre des pouvoirs entre les composantes de l'identité locale : les institutions républicaines, les chefferies coutumières et l'Église catholique. En effet, ce régime a permis de concilier le principe de compétence exclusive de l'État en matière d'enseignement, reconnu par la loi du 29 juillet 1961 portant statut du territoire des îles de Wallis et Futuna, avec la réalité historique d'un enseignement primaire assuré intégralement par l'Église catholique. Ce régime a en outre permis le développement de cet enseignement, grâce à son financement par l'État. Le renouvellement régulier de la convention a enfin contribué à assurer une convergence relative de cet enseignement avec les standards nationaux.

Mais ce régime juridique apparaît juridiquement complexe et fragile. Le fondement de la convention de concession est régulièrement discuté. Notamment, son annexe II, relative au statut des maîtres d'école, apparaît manquer de base légale. En outre, l'articulation entre les dispositions de cette annexe et celles du code du travail sont incertaines. Par ailleurs, ce régime diffère des règles de gestion appliquées aux personnels non enseignants rémunérés au titre de la convention¹, alors que ces agents sont dans une situation juridique équivalente à celle des maîtres d'école². Enfin, la convention de concession actuellement en vigueur n'est pas conforme tant aux principes

¹ Les personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique de Wallis et Futuna relèvent de l'arrêté préfectoral n°76 du 23 septembre 1976, qui apparaît lui-même obsolète depuis de nombreuses années

² Les personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique sont en effet, comme les maîtres d'école, employés par une personne privée pour accomplir un service public administratif délégué.

constitutionnels qu'aux dispositions législatives qui organisent le respect du principe de laïcité de l'enseignement.

En outre, le régime de la concession est remis en cause par une contestation croissante. Celle-ci a des origines anciennes. Selon les représentants du personnel, elle remonte au début des années 1980, lorsqu'il a été demandé aux premiers instituteurs non religieux de renoncer au bénéfice de la majoration de leur rémunération au coefficient multiplicateur de 2,05³ et à la grille nationale des instituteurs. Elle a ensuite été entretenue par le maintien d'un différentiel important de rémunération des maîtres d'école (bénéficiant d'une majoration de traitement au coefficient de 1,7 à partir de 1995) avec les enseignants du secondaire, qui ont la qualité de fonctionnaires de l'État (et bénéficient, à ce titre, d'une indexation au taux de 2,05). Surtout, le conflit du printemps 2023 a conduit à remettre en cause profondément le régime de la concession. Le mouvement s'est progressivement durci, au point que la relation entre la direction de l'enseignement catholique et les enseignants semblait, au moment du déplacement de la mission, avoir atteint un point de rupture. Dans ce contexte, la mission a constaté l'émergence d'un consensus sur la nécessité d'offrir un statut pérenne aux maîtres d'écoles, en dehors du régime de la concession. L'hypothèse d'une intégration des personnels de la direction de l'enseignement catholique dans le régime de droit commun des écoles publiques est même apparue recevoir l'assentiment de la grande majorité des parties prenantes.

2) Une organisation inefficace et inefficace de l'enseignement primaire

Au-delà des revendications syndicales, la mission fait le constat qu'une révision en profondeur des modes de pilotage et d'organisation de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna est nécessaire. En effet, l'organisation actuelle apparaît inefficace et inefficace.

Si les effectifs dévolus au face-à-face pédagogique semblent adéquats, ceux consacrés à d'autres fonctions sont largement excédentaires. En effet, en octobre 2023, 141 maîtres d'école étaient rémunérés au titre du programme 139 « enseignement privé du premier et du second degré ». Parmi ceux-ci, 83 maîtres d'écoles étaient titulaires d'une classe (pour 1 412 élèves à la rentrée 2023). Mais 58 enseignants étaient affectés à d'autres fonctions, parfois sans rapport avec la mission d'enseignement⁴. En outre, la diminution prévisionnelle du nombre d'élèves nécessitera, dans les prochaines années, une adaptation du volume des enseignants. La mission estime qu'une classe sur quatre pourrait avoir vocation à fermer d'ici la fin de la décennie. Elle préconise, dans ce contexte, la définition d'un schéma d'emploi pluriannuel pour l'enseignement primaire.

Le rapport souligne en outre, que les maîtres d'école bénéficient de niveaux de rémunération nets très élevés. Avec une moyenne mensuelle de 4 655 €, les maîtres d'écoles avaient, avant même l'application du protocole de fin de conflit, une rémunération nette supérieure à celle de leurs homologues de l'enseignement privé non seulement de métropole (2 323 €) mais aussi de Nouvelle-Calédonie (4 038 €) et de Polynésie française (4 332 €). La situation plus favorable des maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues de l'Océan pacifique s'explique par deux raisons principales : 1) le fait que 75% des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna étaient classés dans les trois derniers échelons de la grille issue de la convention de concession, ce qui leur conférait déjà une rémunération indiciaire brute relativement élevée ; 2) la faiblesse des prélèvements sociaux à Wallis et Futuna. En outre, la signature du protocole de fin de conflit en juillet 2023 s'est traduite par la mise en œuvre immédiate de plusieurs mesures de revalorisation. En moyenne, les maîtres d'école ont obtenu une revalorisation nette mensuelle de 350 €, portant le niveau moyen de rémunération à 5 006 €.

³ En application du décret n°67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'État en service dans les outre-mer, ceux-ci bénéficient d'un traitement correspondant à l'échelon détenu dans leur grade « augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement qu'ils percevaient s'ils étaient en fonction à Paris, l'ensemble étant multiplié par un coefficient propre à chaque territoire ». Ce coefficient a été fixé pour les îles de Wallis et Futuna au taux de 2,05 par l'arrêté interministériel du 28 juillet 1967.

⁴ Vingt remplaçants, dix directeurs d'école (déchargés à plein temps sur cette fonction), six enseignants affectés au réseau d'aides spécialisées aux enfants en difficulté, huit « animateurs pédagogiques », quatre enseignants affectés sur des missions administratives, quatre déchargés syndicaux à temps plein, quatre aumôniers, un conseiller à l'assemblée territoriale, un chef coutumier.

Par contraste, les moyens dévolus au fonctionnement des écoles apparaissent modérés. Dans un contexte de réduction du nombre d'élèves et d'écoles, la dotation forfaitaire attribuée à ce titre par l'État à la mission catholique est restée identique de 2010 à 2022, avec un montant de 1,37 M€. Les 49 agents rémunérés au titre de cette convention ne bénéficiaient pas, jusqu'en 2022, du bénéfice d'une majoration de traitement. De ce fait, leur salaire net moyen mensuel était relativement bas (de l'ordre de 1 260 €). La revalorisation substantielle de la dotation forfaitaire en 2023 a permis d'appliquer un taux d'indexation de 1,5 à ces agents et de porter leur niveau de rémunération moyen mensuel à 1 894 €, correspondant à un gain moyen de 634 €. Compte tenu de l'importance croissante des crédits de rémunération dans la dotation forfaitaire (cette part atteignant 73% en 2023, contre 65% en 2011), les dépenses de fonctionnement apparaissent très contraintes, et même insuffisantes au regard des besoins. La mission estime que les moyens consacrés au fonctionnement des écoles devront être sensiblement relevés dans les prochaines années. Elle préconise qu'une stratégie conjointe de l'État et de l'assemblée territoriale soit définie pour améliorer les services « para-scolaires » et notamment la qualité de l'alimentation dans les cantines.

Surtout, l'organisation de l'enseignement primaire apparaît insuffisamment efficace. Les dix-huit rapports consacrés, sur les trois dernières décennies, à l'enseignement à Wallis et Futuna soulignent de manière convergente la nécessité de : poursuivre les efforts pour permettre l'apprentissage du français et des langues wallisienne et futunienne tout au long de la scolarité, établir un continuum école-collège, développer les évaluations, mettre en place un projet à l'échelle du Territoire. Les éléments transmis à la mission en amont de son déplacement ont confirmé l'actualité de ce diagnostic, et notamment l'insuffisante qualité de l'enseignement primaire. Les évaluations d'entrée en 6^e montrent qu'en français, 40% des élèves ont une maîtrise insuffisante ou fragile, contre 11% au niveau national. En mathématiques, 65% des élèves de Wallis et Futuna sont dans cette situation, contre 28% au niveau national. Les résultats des élèves de Wallis et Futuna à l'entrée en 6^e sont en outre moins bons que ceux de Polynésie française ou de Nouvelle-Calédonie. Le rapport souligne que ce manque de qualité est fortement lié au défaut de pilotage de la fonction pédagogique. Ce défaut est devenu aigu depuis la crise sanitaire et la grève de 2023, au point d'atteindre une situation de carence sur l'île de Wallis.

3) Revoir l'organisation et le pilotage de l'enseignement primaire pour améliorer sa qualité

Afin de mettre en œuvre le passage des maîtres d'école sous statut d'agent public de l'État, deux options principales sont envisageables. La première consisterait à créer un régime d'établissement privé sous contrat d'association, sur le modèle de la « loi Debré » à Wallis et Futuna. La seconde consiste à créer un service public de l'enseignement primaire par l'intégration dans les services du vice-rectorat des personnels de la direction de l'enseignement catholique affectés à cette mission. Si l'option d'une application de la « loi Debré » apparaît devoir être écartée, la mission estime possible et souhaitable la mise en œuvre de la seconde option.

Si l'option de l'application à Wallis et Futuna de la « loi Debré » présenterait en apparence l'avantage de conserver le « compromis historique » entre les composantes de l'identité locale⁵, elle comporterait de nombreux inconvénients. En maintenant la division actuelle entre la mission catholique et le vice-rectorat, cette option ne permettrait pas d'améliorer sensiblement la gouvernance actuelle⁶. De plus, elle impliquerait d'amender la loi du 29 juillet 1961. Elle nécessiterait donc que soit adoptée une loi organique en application de l'article 74 de la

⁵ En étant sous contrat d'association, la mission catholique continuerait d'assurer la mission d'enseignement et de gestion des écoles primaires. En outre, le cadre de la « loi Debré » permettrait de conférer aux maîtres d'école la qualité d'agent contractuel de l'État, ainsi que, par application du principe de parité, la grille nationale du corps des professeurs des écoles et l'indexation de leur traitement au taux de 2,05. Enfin, des dispositions législatives permettraient de maintenir une prise en charge par l'État des dépenses d'enseignement.

⁶ L'assimilation des maîtres d'école de Wallis et Futuna au corps des professeurs des écoles constituerait, en outre, un avantage excessif au profit de ces derniers. Dans l'hypothèse d'un reclassement à un indice équivalent ou immédiatement supérieur à celui détenu au titre de la convention de concession, la rémunération nette mensuelle des enseignants du premier degré serait en effet portée à 6 173 €, soit un gain de 1 167 €. En outre, cette assimilation créerait des dissymétries dans la structure et l'organisation des carrières entre les territoires de Wallis et Futuna et de Nouvelle-Calédonie, ce territoire disposant de deux corps d'enseignants du premier degré, l'un, des instituteurs et l'autre, des professeurs.

constitution, ce qui ne semble pas envisageable à court terme. Enfin, elle poserait la question de l'accès à un enseignement gratuit et laïc pour chaque enfant.

La mission estime que l'option de l'application de la « loi Debré » doit être écartée. Elle préconise de mettre un terme au régime de concession et de créer un service public de l'enseignement primaire, par l'intégration dans les services du vice-rectorat de Wallis et Futuna des personnels relevant actuellement de la convention de concession.

La mission recommande, à cet effet, de créer un corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna, sur le modèle de celui de Nouvelle-Calédonie. La création de ce corps permettrait de maintenir les avantages du partenariat actuel entre les territoires de Wallis et Futuna et de Nouvelle-Calédonie. Parallèlement, la mission recommande que soit rendu applicable, sur le Territoire de Wallis et Futuna, le décret n°90-980 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles. Ainsi, les enseignants du premier degré à Wallis et Futuna, bénéficieraient, à l'instar, de leurs homologues de Nouvelle-Calédonie, d'une carrière organisée en deux corps. Mais à la différence des enseignants de Nouvelle-Calédonie, ils rejoindraient des corps d'État, avec les avantages (et inconvénients) liés à ce statut. La mission préconise le reclassement des maîtres d'écoles dans ces deux corps, selon une grille de reclassement qui évite de creuser les écarts de rémunération déjà existants entre les maîtres d'école de Wallis et Futuna et leurs homologues du Pacifique. La grille proposée par la mission conduirait à une augmentation immédiate du traitement net mensuel moyen de 212 €, représentant un surcoût annuel pour l'État de l'ordre de 2,4 M€.

Par ailleurs, la mission préconise que les personnels non enseignants de la mission catholique, rémunérés au titre de la « dotation forfaitaire » pour le fonctionnement des écoles soient, à l'instar des maîtres d'école, intégrés dans les services du vice-rectorat, à compter de la résiliation de la convention de concession. La mission préconise d'intégrer, dans un premier temps, les personnels non enseignants concernés dans leur statut actuel, c'est-à-dire celui de l'arrêté n°76 du 23 septembre 1976. Cette intégration apporterait aux 49 agents concernés un gain moyen de 217 €. En effet, le vice-rectorat applique une grille salariale pour les agents relevant de cet arrêté plus intéressante que celle utilisée par la mission catholique. La mission recommande que soit, ensuite, ouvert, pendant une période de trois à quatre ans, un dispositif de concours exceptionnels réservés, pour intégrer les agents concernés dans la fonction publique de l'État.

La mission présente, enfin, dans le rapport les conditions qui doivent être réunies pour mettre en œuvre ce scénario. Elle formule des propositions de rédaction des dispositions législatives qui lui semblent nécessaires à sa mise en œuvre. Outre les dispositions relatives à l'intégration des personnels concernés dans les services de l'État, la mission préconise, à l'occasion de cette réforme, d'autoriser le financement par l'État des services d'aumônerie. Cette ouverture semble en effet nécessaire à l'acceptation sociale de la création du service public de l'enseignement. En outre, la mission recommande d'étendre et d'encadrer, à l'occasion de cette réforme, à l'ensemble des agents publics du Territoire, le droit à un congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire. Par ailleurs, la mission suggère, dans l'hypothèse où le scénario préconisé serait mis en œuvre, que soit définie avec la mission catholique une convention « relative à l'enseignement public et religieux des enfants des écoles primaires de Wallis et Futuna ». Elle appelle enfin de ses vœux que soit menée une concertation avec l'ensemble des parties prenantes sur les propositions formulées dans le rapport, ainsi que sur leurs conditions de leur mise en œuvre.

La mission estime que le scénario proposé constitue une voie d'équilibre. Celui-ci permet de donner suite aux revendications syndicales, en veillant à préserver une certaine homologie des carrières avec la Nouvelle-Calédonie. Il permet surtout de confier à un seul acteur, le vice-rectorat, la capacité de piloter l'ensemble du système scolaire de Wallis et Futuna, afin d'en améliorer l'efficacité et l'efficience. Le vice-rectorat serait en effet en mesure de développer la continuité pédagogique et les synergies permettant aux élèves scolarisés d'atteindre et de dépasser le socle commun de connaissances, de compétences et de culture. L'État disposerait ainsi des principaux leviers d'action pour assurer la nécessaire amélioration de l'enseignement à Wallis et Futuna.

TABLE DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

PRIORITES	DESTINATAIRES	RECOMMANDATIONS
1	Ministère de l'éducation nationale Ministère des outre-mer Ministère de la fonction publique Vice-rectorat de Wallis et Futuna	Mettre fin au régime de la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement primaire sur le territoire des îles de Wallis et Futuna, pour créer un service public de l'enseignement primaire.
2	Ministère de l'éducation nationale Ministère des outre-mer Ministère de la fonction publique Vice-rectorat de Wallis et Futuna	Préparer et organiser le transfert des maîtres d'école vers les services du vice-rectorat de Wallis et Futuna à compter du jour de résiliation de la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement du premier degré sur le territoire de Wallis et Futuna pour les années 2020-2025. Organiser dans le même mouvement le pilotage par le vice-rectorat du parcours de l'élève de la maternelle à terminale.
3	Ministère de l'éducation nationale Ministère des outre-mer Ministère de la fonction publique Vice-rectorat de Wallis et Futuna	Préparer et organiser le transfert vers les services du vice-rectorat de Wallis et Futuna des personnels non enseignants rémunérés au titre du « forfait État » (personnel ayant la charge de l'administration, de l'entretien et du fonctionnement des écoles primaires) prévu par la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement du premier degré sur le territoire de Wallis et Futuna pour les années 2020-2025, à compter du jour de résiliation de cette convention.

Liste des recommandations par ordre d'apparition dans le rapport

- Recommandation n°1 : Définir un schéma d'emploi pluriannuel ajustant l'évolution des effectifs de maîtres d'école aux besoins de rationalisation et d'anticipation de la baisse du nombre d'élèves, et tenant compte des prévisions de départs à la retraite. Ajuster, dans le cadre de ce schéma, le plafond d'emploi sur les effectifs prévisionnels réels. 35
- Recommandation n°2 : Accroître dans le prochaines années les crédits dévolus au fonctionnement des écoles, ainsi qu'aux services de transport et de restauration scolaires. De manière urgente, établir une stratégie conjointe à l'État et à l'assemblée territoriale, visant à améliorer la qualité de l'alimentation dans les cantines..... 46
- Recommandation n°3 : Mettre fin au régime de la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement primaire sur le territoire des îles de Wallis et Futuna, en vue de créer un service public de l'enseignement primaire. 61
- Recommandation n°4 : Créer un corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna. Rendre applicable à Wallis et Futuna le décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles. Intégrer les maîtres d'école dans ce corps ou dans le corps national des professeurs des écoles, en fonction de leur avancement dans la carrière. 62
- Recommandation n°5 : Mobiliser les institutions nationales et les institutions propres au territoire de Wallis et Futuna pour organiser l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État, notamment par une concertation locale sur les recommandations de la mission. 66
- Recommandation n°6 : Préparer les dispositions législatives organisant le transfert vers le vice-rectorat des personnels de la mission catholique relevant actuellement de la convention de concession. Prévoir dans le cadre de ce transfert, notamment : l'ouverture d'un droit d'option permettant aux agents de plus de 50 ans de rester affiliés au régime de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna, la généralisation et l'encadrement du congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire, le défraiement par l'État des frais d'aumônerie. 66
- Recommandation n°7 : Préparer les mesures réglementaires et les partenariats nécessaires à l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État. Revoir le partenariat avec la Nouvelle-Calédonie en matière de recrutement et de formation initiale et continue des enseignants du premier degré. Prévoir une convention avec la mission catholique relative à l'enseignement public et religieux des enfants des écoles primaires. 66
- Recommandation n°8 : Réorganiser les services du vice-rectorat pour accompagner le transfert des personnels et renforcer le pilotage de l'enseignement primaire. 66

- Recommandation n°9 : Dans la perspective de création du service public de l'enseignement primaire, préparer au niveau du vice-rectorat un projet éducatif pour l'enseignement primaire sur le territoire. Envisager dans le cadre de cette planification les voies d'action permettant d'améliorer durablement la qualité de l'enseignement primaire, et notamment, les moyens de résorber les retards d'entrées en classes maternelles et élémentaires, de développer l'évaluation des élèves du primaire, de moderniser les pratiques pédagogiques des enseignants, de développer le continuum entre les écoles et les collèges, de favoriser l'acquisition par les élèves de la langue française et des langues wallisienne et futunienne tout au long de la scolarité. 66
- Recommandation n°10 : Transférer les personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique, rémunérés au titre du « forfait État » de la convention de concession dans les conditions qui sont les leurs à la date de la résiliation de la convention de concession. 71
- Recommandation n°11 : Ouvrir un dispositif de concours exceptionnels réservés pour intégrer progressivement les agents sous statut de l'arrêté n°76 et résorber l'emploi précaire au sein des services du vice-rectorat de Wallis et Futuna. 71
- Recommandation n°12 : Prévoir une disposition législative pour conférer aux agents relevant de l'arrêté n°76 dont les fonctions ne correspondent pas à un corps de la fonction publique de l'État, la qualité d'agents public non titulaires de l'État à l'issue du processus ouvert aux « recrutements réservé », tout en conservant leurs droits à l'avancement au titre de l'arrêté n°76. 71
- Recommandation n°13 : Examiner la possibilité de recourir à la procédure d'ordonnance de l'article 74-1 pour l'adoption des mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre des préconisations de la mission. 71

SOMMAIRE

Synthèse	5
Table des recommandations prioritaires.....	9
Liste des recommandations par ordre d'apparition dans le rapport	11
1 Un régime de concession dont l'obsolescence est devenue manifeste.....	19
1.1 Un cadre juridique complexe et fragile, objet de fortes contestations	19
1.1.1 <i>Un régime de concession, héritage d'un arrangement historique entre piliers institutionnels</i>	19
1.1.2 <i>Un cadre juridique complexe et fragilisé</i>	21
1.2 Un régime de concession de plus en plus remis en cause	26
1.2.1 <i>Une contestation croissante qui s'inscrit dans un contexte historique de revendications</i>	26
1.2.2 <i>Un régime profondément remis en cause par le protocole de fin de conflit de juillet 2023..</i>	28
2 Une organisation inefficace et inefficace de l'enseignement primaire	31
2.1 Une organisation inefficace.....	31
2.1.1 <i>Des moyens humains manifestement en excès, qui devront être adaptés aux évolutions démographiques à venir</i>	31
2.1.2 <i>Des niveaux de rémunération nets très élevés avant même la signature du protocole de juillet 2023</i>	35
2.1.3 <i>Un protocole qui, par sa mise en place immédiate, a d'ores et déjà induit une revalorisation substantielle des maîtres d'écoles</i>	38
2.1.4 <i>Des maîtres d'écoles qui bénéficient d'avantages sociaux conséquents.....</i>	40
2.1.5 <i>Une charge de fonctionnement des écoles modérée et partagée entre l'État et les collectivités</i>	42
2.2 Une organisation inefficace	46
2.2.1 <i>Dix-huit rapports qui soulignent les évolutions à réussir pour améliorer le système éducatif</i>	46
2.2.2 <i>Des constats de la mission qui corroborent la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement et de son pilotage</i>	47
3 Revoir l'organisation et le pilotage de l'enseignement primaire pour améliorer sa qualité.....	51
3.1 L'option d'une application de la « loi Debré » à Wallis-et-Futuna semble devoir être écartée	51
3.1.1 <i>Si la mise en place d'un régime de contrat d'association présenterait certains avantages...</i>	51
3.1.2 <i>... Elle comporte de nombreux inconvénients, qui doivent conduire à l'écarter</i>	52
3.2 L'option d'une intégration des maîtres d'écoles et des non enseignants du primaire dans les services de l'État apparaît devoir être privilégiée	56
3.2.1 <i>L'option d'une intégration dans la fonction publique des maîtres d'école apparaît la plus à même de répondre aux enjeux de modernisation de l'enseignement primaire</i>	56
3.2.2 <i>Le scénario préconisé par la mission pose la question de l'avenir des personnels non enseignants de la DEC assurant le fonctionnement des écoles primaires</i>	66

Conclusion.....	73
Annexes	75
Annexe n° 1 : Lettre de mission	77
Annexe n° 2 : Liste des personnes rencontrées par la mission	81
Annexe n° 3 : Convention de concession 2020-2025	85
Annexe n° 4 : Courrier du syndicat Force ouvrière enseignant du 30 mai 2023 au ministre de l'éducation nationale	105
Annexe n° 5 : Protocole de fin de conflit du 20 juillet 2023	109
Annexe n° 6 : Un territoire marqué par un développement déséquilibré	115
Annexe n° 7 : Eléments d'évaluation des sureffectifs d'enseignants non titulaires d'une classe	119
Annexe n° 8 : Eléments de comparaison des droits à autorisations d'absence pour événements familiaux applicables aux maîtres d'école de Wallis et Futuna et aux enseignants du public dans l'hexagone	123
Annexe n° 9 : Eléments sur le niveau de rémunération des personnels de la DEC et du vice-rectorat relevant de l'arrêté n°76	125
Annexe n° 10 : Eléments sur la procédure de recrutement et de formation initiale des instituteurs et professeurs des écoles en Nouvelle-Calédonie	129
Annexe n° 11 : Eléments sur le partenariat entre la Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna pour le recrutement et la formation des maîtres d'écoles	131
Annexe n° 12 : Le « congé d'accompagnement » : un droit progressivement mais inégalement reconnu aux agents publics	133
Annexe n° 13 : La contractualisation des maîtres d'école : un scénario écarté par la mission.....	135
Annexe n° 14 : Une intégration et un recrutement dans le corps national des professeurs des écoles : un scénario écarté par la mission	137
Annexe n° 15 : La création d'un corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna, concomitamment à celui des instituteurs de Wallis et Futuna : une variante au scénario préconisé par la mission	141
Annexe n° 16 : Propositions de la mission visant à encadrer le droit à congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire	147
Annexe n° 17 : Propositions de la mission relatives aux droits à la retraite des maîtres d'écoles, dans l'hypothèse de leur intégration dans la fonction publique de l'État	149
Annexe n° 18 : Situation des effectifs sous statut de l'arrêté n°76 à la DEC et au vice-rectorat et évolutions recommandées par la mission	153

Annexe n° 19 : Proposition de rédaction des dispositions législatives pour la mise en place des préconisations de la mission	155
Annexe n° 20 : Méthodologie d'évaluation des coûts des différents scénarios par la mission	159
Annexe n° 21 : Synthèse des rapports d'inspection sur l'enseignement à Wallis et Futuna sur les trois dernières décennies	163
Annexe n° 22 : Eléments relatifs aux résultats scolaires des élèves de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna	177
Annexe n° 23 : Comparaison des taux de cotisations sociales entre Wallis et Futuna, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française.....	181

INTRODUCTION

La présente mission, consacrée à l'évolution du statut des maîtres du premier degré à Wallis-et-Futuna, a été menée conjointement par l'inspection générale de l'administration (IGA) et l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR). Elle fait suite à une saisine des ministres chargés des outre-mer et de l'éducation nationale en date du 3 octobre 2023.

Situées dans le Pacifique sud, en deux groupes distants de 230 kilomètres, les îles de Wallis et Futuna constituent le territoire de la République le plus éloigné de la métropole (16 000 kilomètres séparent Paris de Wallis). Il est situé à proximité des îles Fidji (à 280 km au sud-ouest de Futuna) et des îles Samoa à l'est (à 370 km de Wallis). L'île de Wallis est reliée par des vols réguliers avec la Nouvelle-Calédonie, distante de 2 100 km. L'île de Futuna est accessible par avion, uniquement depuis Wallis. Les caractéristiques de l'aérodrome de Pointe-Vele (Futuna) limitent fortement la capacité de transport des passagers. Futuna est, de ce fait, assez isolée. L'île de Wallis, d'une superficie de 77,9 km² est plus grande que celle de Futuna, d'une superficie de 46,3 km². Elle est aussi davantage peuplée que l'île de Futuna : lors du recensement 2023, la population de Wallis était de 8 423 habitants, tandis que celle de Futuna était de 3 063 habitants. Si l'émigration vers la Nouvelle-Calédonie est une constante démographique depuis la seconde guerre mondiale, la population a crû fortement jusqu'en 2003, sous l'effet d'une croissance naturelle élevée, pour atteindre 14 944 habitants. Elle a ensuite décliné rapidement. Avec 11 151 habitants recensés en 2023, contre 11 558 en 2018, la baisse de la population semble cependant ralentir.

Protectorat de la France à partir de 1888, les îles de Wallis et Futuna sont devenues un territoire d'outre-mer suite au référendum du 22 décembre 1959, par lequel les habitants ont approuvé à plus de 94% l'adhésion à la France. La loi n°61-814 du 28 juillet 1961 a conféré aux îles de Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer, en dotant ces îles d'une organisation institutionnelle unique, prenant en compte les équilibres entre les trois composantes de l'identité locale : les institutions républicaines, les chefferies coutumières et l'Église catholique. Le territoire des îles de Wallis et Futuna a acquis le statut de collectivité d'outre-mer relevant de l'article 74 de la constitution, suite à la révision constitutionnelle du 28 mars 2003. L'organisation institutionnelle issue de la loi de 1961 précitée n'a cependant pas été modifiée depuis ce changement de statut.

La situation est également singulière au sein du système éducatif dans le premier degré puisque, si la loi de 1961 confie la responsabilité de l'enseignement à l'État, ce dernier a concédé, depuis 1969, le premier degré à la mission catholique par une convention renouvelable tous les cinq ans. Dans le premier degré, le système éducatif était, à la rentrée de février 2023, composé de dix écoles : sept écoles primaires à Wallis ; trois écoles à Futuna (une école primaire, une école élémentaire et une école maternelle). A cette date, les écoles du Territoire accueillaient 1412 élèves. Les quelque 140 enseignants du primaire ont un statut de droit privé, régi notamment par le contrat de concession.

La mission fait suite à un mouvement social des maîtres du premier degré qui a pris la forme d'une grève de deux mois et demi au printemps 2023. Outre des revendications relatives à la revalorisation de leur carrière et à la reconnaissance de certains droits, ce conflit social a porté sur le statut des maîtres du premier degré. Suite à une réunion, qui s'est déroulée en visio-conférence le 17 juillet 2023 en présence du ministre délégué aux outre-mer et du directeur de cabinet du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse, et avant le remaniement ministériel qui s'annonçait immédiat, un protocole d'accord de fin de conflit a été signé le 20 juillet 2023 par le préfet, administrateur supérieur des îles Wallis-et-Futuna, la vice-rectrice, le secrétaire général du syndicat « Force ouvrière enseignement » (FOE), et l'évêque, représenté par le directeur de l'enseignement catholique (DEC).

Ce protocole accorde la plupart des demandes de revalorisation ou de reconnaissance de droits applicables dans le cadre du régime actuel de concession de service public. Mais il ne donne pas suite immédiatement à la revendication centrale, portée par le syndicat FOE, de changement de statut des maîtres d'école pour devenir agent non titulaire de l'État. En effet, l'article 1^{er} du

protocole de fin de conflit stipule que « le passage des enseignants du premier degré [...] vers le statut d'agent contractuel de droit public de l'État fera l'objet d'une instruction par une mission de l'inspection générale de l'administration et de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche [...] ». Cet article prévoit en outre que la mission sera chargée d'examiner « les prérequis législatifs et réglementaires permettant cette transformation », « le maintien éventuel de « certains acquis sociaux et spécificités », ainsi que « les modalités de reclassement des maîtres d'école dans ce nouveau statut ». Le dernier alinéa de l'article 1^{er} précise qu'à l'issue de la remise du rapport inter-inspections « le statut d'agent contractuel de l'État [...] impliquera la rémunération indexée à 2,05, la grille de professeur des écoles et les conditions statutaires des agents contractuels de l'État en résidence administrative dans les îles de Wallis et Futuna ».

Bien que les délais aient été très courts, les inspecteurs généraux ont préparé leur déplacement grâce à des échanges en amont avec le préfet, la vice-rectrice et les directions des ministères concernés. Ils ont également pris connaissance des différents rapports en relation avec leur sujet. Deux inspecteurs généraux (Frédérique Weixler et Paul-Emmanuel Grimonprez) se sont rendus sur place, un troisième (Edouard Leroy) étant en appui à distance. Lors de son déplacement à Wallis et à Futuna, en novembre 2023, la mission a pris le temps de rencontrer l'ensemble des parties prenantes (représentants du vice-rectorat, de l'administration supérieure, de la direction de l'enseignement catholique, des chefferies coutumières, du syndicat FOE, des personnels enseignants et des parents d'élèves), ce qui lui a permis d'appréhender non seulement la diversité des points de vue, mais aussi l'émergence d'un consensus pour une évolution en profondeur de l'organisation actuelle du système d'enseignement primaire à Wallis et Futuna.

Au terme de ses travaux, la mission fait le constat que le régime de la concession est devenu obsolète. Source d'insécurité juridique et de revendications inflationnistes permanentes, il est désormais profondément remis en cause (I). Son pilotage n'assure, en effet, pas une organisation efficiente et efficace de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna (II). Il convient, dans ce contexte, de revoir l'organisation et le pilotage de l'enseignement primaire sur le Territoire pour améliorer sa qualité (III).

1 UN REGIME DE CONCESSION DONT L'OBSOLESCENCE EST DEVENUE MANIFESTE

1.1 Un cadre juridique complexe et fragile, objet de fortes contestations

1.1.1 Un régime de concession, héritage d'un arrangement historique entre piliers institutionnels

Adoptée après le référendum de 1959, la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 a doté les îles de Wallis et Futuna d'une organisation institutionnelle unique. Elle proclame, dès son article 2 que « la République garantit aux populations du territoire des îles de Wallis et Futuna le libre exercice de leur religion, ainsi que le respect de leurs croyances et de leurs coutumes [...] ». Le préfet, administrateur supérieur du Territoire, dirige l'ensemble des services de l'État (y compris le vice-rectorat), à l'exception des juridictions. Il assure l'exécutif de l'assemblée territoriale, seule collectivité dont les membres (20) sont élus au suffrage universel direct. Il préside, à ce titre, le conseil du Territoire, qui l'assiste dans l'examen des projets soumis à l'assemblée territoriale. Il est également le chef des trois « circonscriptions », entités dotées d'un budget spécifique et dont les périmètres correspondent à ceux des royaumes de Wallis (Uvea) et de Futuna (Sigave et Alo)⁷. L'Église catholique n'est pas reconnue comme une institution du territoire par la loi de 1961. Le statut des Églises est cependant établi par le décret dit « Mandel » du 16 janvier 1939 instituant outre-mer des conseils d'administration des missions religieuses, la loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État n'étant pas applicable sur le Territoire⁸.

La répartition des compétences entre les institutions est également spécifique au territoire. Elle est déterminée par la loi de 1961 et par le décret n°57-811 du 22 juillet 1957 relatif aux attributions de l'assemblée territoriale, du conseil territorial et de l'administrateur supérieur. Ces textes comportent plusieurs dispositions remarquables. La loi de 1961 définit, en son article 4, les modalités de mise en œuvre du « principe de spécialité législative » applicable sur les îles de Wallis et Futuna⁹. Le décret du 22 juillet 1957 reconnaît implicitement que le droit foncier relève de la coutume¹⁰. De ce fait, la propriété foncière est réputée collective à Wallis et Futuna. Les droits d'usage sont attribués aux familles, selon une logique d'héritage, et régulés par les instances coutumières des villages, des districts et des circonscriptions. Par, ailleurs, l'article 46 du décret du 22 juillet 1957 confère à l'assemblée territoriale la compétence pour créer des impôts, taxes et cotisations sur le territoire. Le code général des impôts, comme le code de la sécurité sociale n'ont pas été étendus sur le Territoire. Seules sont levées les taxes locales (essentiellement les droits de douanes¹¹) et les cotisations sociales à la caisse des prestations sociales (CPSWF). Les compétences des circonscriptions résultent, quant à elles, de divers arrêtés du préfet¹², mais aussi de la pratique.

⁷ De manière significative du souci d'équilibre institutionnel, les trois chefs traditionnels sont représentés, à parité de trois membres chacun, avec des membres de l'assemblée territoriale au sein du conseil du Territoire. Les rois président également le conseil de leur circonscription. Ils sont assistés dans leurs fonctions par des ministres ainsi que par les chefs des villages. Les rois sont élus par les Alikis, c'est-à-dire les familles aristocratiques, qui peuvent démettre le roi à tout moment. Depuis 2005, il existe un « roi dissident » sur l'île de Wallis, qui dispose de relais significatifs au sein de l'assemblée territoriale.

⁸ Ce décret, préparé par le ministre des colonies Georges Mandel, crée, dans les colonies et territoires sous protectorat et non placés sous le régime de la séparation des églises et de l'État (cas de Wallis et Futuna), une catégorie spécifique de personne morale, les conseils d'administration des missions religieuses, investies de la personnalité civile.

⁹ L'article 4 indique que « le territoire des îles Wallis et Futuna est régi : a) par les lois de la République et par les décrets applicables, en raison de leur objet, à l'ensemble du territoire national et [...] par les lois, décrets et arrêtés ministériels déclarés expressément applicables [...] au territoire des îles de Wallis et Futuna ; b) par les règlements pris pour l'administration du territoire par [...] l'administrateur supérieur du territoire de Wallis et Futuna [...] ».

¹⁰ Le décret de 1957 prévoyait en outre la possibilité pour l'assemblée territoriale de codifier les règles coutumières existantes. La loi de 1961 prévoyait l'institution d'une juridiction compétente au premier degré pour les contestations portant sur les biens détenus suivant la commune. A la demande du Gouvernement, le champ de la compétence de codification de l'assemblée territoriale a été précisé par le conseil d'État dans son avis n°383 218 du 10 novembre 2009. Bien que précisée, cette compétence n'a pas été mise en œuvre. De même la juridiction prévue par la loi de 1961 n'a pas été instituée. Le droit foncier reste, ainsi, exclusivement organisé par la coutume.

¹¹ Les droits de douane représentent 70% des taxes et impôts prélevés sur le Territoire.

¹² Notamment, les arrêtés n°19 du 20 mai 1964 n°2020-00 78 du 14 février 2020, qui attribuent aux circonscriptions des compétences proches de celles des communes hexagonales (état civil, collecte des déchets, entretien des voiries etc.).

En matière d'éducation, la loi du 29 juillet 1961 et le décret du 22 juillet 1957 établissent une répartition également singulière des compétences. Le premier alinéa de l'article 7 de la loi de 1961 inscrit « l'enseignement » parmi les compétences dont « la République » est chargée, ce terme visant en l'occurrence l'État. Le troisième alinéa du même article dispose que pour les compétences exclusives citées au premier alinéa, « la République assume la charge des dépenses de fonctionnement et d'équipement » y afférents. L'article 40 du décret du 22 juillet 1957 prévoit, quant à lui, une compétence de l'assemblée en matière « d'œuvres [...] d'éducation ou d'instruction [...] ». Ainsi, la mission de l'enseignement appartient exclusivement à l'État. L'assemblée territoriale peut cependant apporter appui à cette mission. Elle a, sur cette base, pris des initiatives en la matière (cf. infra 2.1.5). Par ailleurs, la mission n'a pas identifié de base juridique pouvant servir de support à l'intervention des circonscriptions dans le champ de l'éducation. Toutefois, celles-ci assurent le recrutement et l'emploi des assistantes maternelles, sans doute par homologie avec la compétence dévolue aux communes en métropole et dans les départements d'outre-mer (DOM)¹³.

Dans ce contexte juridique, la mise en place d'un régime de concession pour l'enseignement primaire était apparue comme une solution d'équilibre entre les institutions locales. La première école a été ouverte à Wallis en 1843 par les missionnaires maristes. L'Église catholique a ensuite porté le développement de l'enseignement primaire sur les deux îles¹⁴. Avec le régime de la convention de concession, l'Église catholique a obtenu la reconnaissance de son monopole historique, ainsi que la garantie de son financement. Ce régime a, par ailleurs, permis à l'État de promouvoir ses objectifs de généralisation et de montée en compétences de l'enseignement primaire, sans avoir à en assurer la gestion en régie. La renégociation régulière de la convention de concession a en effet été un levier pour développer le niveau de recrutement et la formation des maîtres d'école (cf. annexe n°21), la diffusion des programmes nationaux ou encore le respect de la liberté de conscience des élèves non croyants. Enfin, le mécanisme de la convention a permis d'associer l'assemblée territoriale et les chefferies à l'élaboration de chaque nouvelle convention, ce qui a contribué à leur investissement dans les questions scolaires, par le développement notamment de services « para-scolaires » (cf. infra 2.1.5).

De manière concrète, la convention de concession 2020-2025 se présente comme une délégation de service public, qui comporte de nombreuses dispositions statutaires. La convention prévoit la concession de deux services :

- **Le premier est celui de l'enseignement maternel et élémentaire.** Ce service est confié au conseil d'administration de la mission catholique (CAMICA), dont l'article 4 de la convention prévoit qu'il « exerce ses responsabilités par l'entremise d'un établissement scolaire unique dénommé la direction de l'enseignement catholique (DEC) ». Pour l'exercice de cette mission d'enseignement, la DEC souscrit à de nombreux engagements¹⁵. En contrepartie, l'État assure la prise en charge de la rémunération des maîtres d'école¹⁶ et assure le contrôle pédagogique des enseignants. De manière opérationnelle, ce contrôle est effectué par l'inspectrice du premier degré du vice-rectorat. De manière originale, la convention de concession comprend, par ailleurs, des dispositions statutaires relatives aux maîtres d'école. L'annexe II comporte des

¹³ L'article R412-127 du code des communes qui fonde cette compétence pour les communes de métropole et des départements d'outre-mer ne semble pas avoir été expressément rendu applicable à Wallis-et-Futuna. Le code des communes ayant, pour l'essentiel été codifié dans le code général des collectivités territoriales, il est possible que la mention qui rendait cet article applicable à Wallis et Futuna ait été abrogée par erreur.

¹⁴ En 1933, le résident David a mis en place une école publique. Mais cette expérience aurait échoué face à la réticence des missionnaires (cf. Gerard Prinsen, Allison Lotti et Elisabeth Worliczek, « 'Wallis and Futuna Have Never Been a Colony': A Non-sovereign Island Territory Negotiating Primary Education with Metropolitan France », *Oceania*, vol. 92, no 1, mars 2022, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ocea.5332>).

¹⁵ L'article 2 prévoit ainsi que la mission catholique s'engage à « accueillir et éduquer [...] tous les enfants, sans aucune distinction. [...] Elle veille à la scolarisation inclusive de tous les enfants, sans aucune distinction ». L'article 6 stipule que « la scolarité est gratuite ». L'article 7 est relatif à l'enseignement de la catéchèse. L'article 9 prévoit que l'enseignement est délivré en français, à l'exception de l'école préélémentaire, pour laquelle la convention prévoit un usage croissant de la petite à la grande section.

¹⁶ De manière opérationnelle (et sans que cela ne soit précisé dans la convention), les maîtres d'école sont rémunérés au titre du programme 139 « enseignement privé du premier degré et du second degré ». Le vice-rectorat établit leurs fiches de paye et gère la masse salariale correspondante, quand bien même ces agents sont recrutés et employés par la mission catholique.

dispositions équivalentes à celles d'un statut particulier d'un corps de la fonction publique, ainsi que des droits et obligations directement transposés de l'actuel code de la fonction publique. La grille indiciaire est spécifique (cf. infra 2.1.2). L'article 6 de la convention stipule que le traitement des agents est affecté d'un coefficient de majoration de 1,7.

- **Le second service délégué est celui de l'entretien courant** des biens meubles et immeubles des écoles et de l'internat de l'école de Malaetoli. Les travaux d'aménagement, de construction et de mise en sécurité des locaux relèvent de l'État et sont conduits sous la maîtrise d'ouvrage de l'administrateur supérieur. Pour accomplir sa mission d'entretien, l'article 17 de la convention stipule que l'État verse à la DEC, chaque année, une « dotation unique et forfaitaire » dénommée communément « forfait État ». A la différence des maîtres d'école, la convention ne prévoit pas de dispositions statutaires pour les agents administratifs, techniques et spécialisés qui sont rémunérés par la DEC au titre de ce forfait.

Le régime de concession de Wallis et Futuna diffère très sensiblement de l'organisation de l'enseignement scolaire de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française :

- **En Nouvelle-Calédonie**, la compétence en matière d'enseignement primaire a été transférée, dès 2000, en application de l'article 22 de la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999. Les enseignants du secteur public du premier degré appartiennent à la fonction publique territoriale de Nouvelle-Calédonie¹⁷. Deux corps ont été créés par délibération du congrès : celui des professeurs des écoles, régi par la délibération modifiée n°105 du 9 août 2000 ; celui des instituteurs, régi par la délibération modifiée n°346 du 30 décembre 2002. La gestion administrative des instituteurs et professeurs des écoles relève de la compétence des trois provinces. L'élaboration des programmes, le contrôle pédagogique et la formation des enseignants du primaire public relèvent de la direction de l'enseignement du Gouvernement de Nouvelle-Calédonie. Il existe, parallèlement à cet enseignement public (accueillant 25 560 élèves en 2023), un enseignement privé sous contrat (accueillant 7 030 élèves). Il est régi par la loi du pays n°2009-09 du 28 décembre 2009 qui transpose, pour l'essentiel, les principes applicables aux établissements privés sous contrat métropolitains (régime dit de la « loi Debré »).
- **En Polynésie française**, le transfert de compétence pour l'enseignement primaire est intervenu dès 1957 et est repris par la loi organique n°2004-192 du 27 février 2004 portant statut d'autonomie de la Polynésie française. Cependant, les enseignants relèvent d'un corps d'État spécifique. En effet, la loi n°66-496 du 11 juillet 1966 modifiée relative à la création de corps de fonctionnaires de l'État pour l'administration de la Polynésie française¹⁸ a servi de base au décret n°2003-1260 du 23 décembre 2003 fixant les dispositions statutaires aux professeurs des écoles du corps d'État créé pour la Polynésie française. Les membres de ce corps sont recrutés localement et ont vocation à servir sur le territoire de la Polynésie française. Mais leur déroulement de carrière et leur grille de rémunération indiciaire est identique à celle des professeurs des écoles appartenant au corps national, régi par le décret n°90 680 du 1^{er} août 1990. Comme en Nouvelle-Calédonie, il existe, parallèlement à l'enseignement public (qui accueillait 26 649 élèves en 2022), un enseignement privé du primaire (5 518 élèves en 2022), dans un cadre normatif similaire à celui de la métropole.

1.1.2 Un cadre juridique complexe et fragilisé

Le régime de la convention s'inscrit dans un cadre institutionnel figé. Comme il a été indiqué en introduction, la révision constitutionnelle du 28 mars 2003 a conféré aux îles de Wallis et Futuna le statut de collectivité d'outre-mer. Cette révision aurait dû induire l'adoption d'une loi organique définissant le statut de la collectivité, après avis de l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna. Mais

¹⁷ Toutefois, les personnels en poste à la date du transfert de compétence demeurent rémunérés par l'État dans le cadre d'une mise à disposition globale (et gratuite pour la collectivité), le décret prévu par l'article 59-1 devant fixer la date du transfert définitif des agents concernés n'étant pas encore intervenu.

¹⁸ Cette loi a été complétée par le décret n°68-20 du 5 janvier 1968 modifié qui en a fixé les conditions d'application.

la loi du 29 juillet 1961 et le décret du 22 juillet 1957 sont restés en vigueur, faute de consensus entre les institutions du Territoire sur l'objet et la portée des réformes institutionnelles à engager¹⁹. En l'absence de loi organique, les sections administratives du conseil d'État considèrent que ces deux textes ont un caractère organique et qu'une loi ordinaire ne peut les modifier. De même, le conseil constitutionnel n'hésite pas à censurer pour incompétence législative les dispositions des lois prises dans le champ qui devraient relever de cette loi organique, au besoin en soulevant d'office ce moyen (cf. considérant n°9 de la décision CC 2009-593)²⁰.

Loin d'être un facteur de sécurité juridique, le cadre statutaire figé du territoire apparaît source de complexité et de fragilité pour la convention de concession. Cela se manifeste particulièrement pour ce qui concerne :

- **Les fondements de la convention de concession.**

La légalité de la convention est régulièrement remise en cause par les acteurs du territoire. De manière significative, le président de l'assemblée territoriale a adressé le 23 novembre 2017, un courrier au préfet, administrateur supérieur du Territoire, soulignant « qu'aucun texte ne [permet] à l'État de concéder et d'organiser le service public de l'enseignement primaire par convention ». Il estime que « ni la loi statutaire, ni le code de l'éducation, ni aucun autre texte législatif ou réglementaire connu de l'assemblée territoriale ne prévoit la possibilité de concéder ou d'organiser le service public de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna ». Dans ces conditions, il suggère que la possibilité de concession du service de l'enseignement primaire soit prévue par la loi.

L'étude juridique menée par le ministère de l'éducation nationale en réponse au président de l'assemblée territoriale souligne que la loi de 1961 fournit un fondement suffisant à l'État pour concéder sa mission d'enseignement. En effet, son article 4 dispose qu'« en l'absence de disposition législative ou réglementaire applicable au territoire de Wallis et Futuna, les compétences dévolues à l'État peuvent être organisées par des « règlements pris pour l'administration du Territoire par [...] l'administrateur supérieur [...] ». La convention de concession relèverait ainsi du pouvoir réglementaire d'organisation, par le préfet, de la compétence attribuée à l'État au titre de l'article 4 de la loi de 1961. La mission estime que l'article 4 de cette loi peut effectivement servir de fondement aux mesures relatives à l'organisation de la délégation de service. Mais il ne saurait servir de fondement aux règles statutaires relatives aux maîtres d'école définies par cette convention, celles-ci devant trouver leur source dans le droit du travail applicable à Wallis et Futuna (cf. infra). De même, il ne saurait justifier des dérogations au principe de laïcité de l'enseignement (cf. infra).

- **Le statut des maîtres d'école prévu par l'annexe II de la convention.**

L'article 20 de la convention stipule que « les maîtres d'école sont des agents « de droit privé [...]. Leur sont applicables les dispositions de droit commun relevant du droit du travail en vigueur dans le Territoire de Wallis et Futuna, sous réserve des aménagements prévus à l'annexe II de la présente convention ».

En posant le principe que les maîtres d'école sont des agents de droit privé, cet article ne fait, en réalité, que confirmer la jurisprudence du tribunal des conflits (TC). En effet, la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires et territoires associés

¹⁹ Le rapport de la cour des comptes intitulé « Le territoire des îles de Wallis et Futuna –exercice 2016-2021 » indique que, par délibération n°03/AT/2019 du 16 juillet 2015, l'assemblée territoriale a créé un groupe de travail dénommé « avenir institutionnel de l'assemblée territoriale » et que le sujet de l'évolution institutionnelle du territoire a été un des thèmes des assises des outre-mer lancées en 2017. Le rapport note également que plusieurs propositions d'évolution statutaires ont été faites en 2019 et 2020, concernant le transfert de l'exécutif à la collectivité. Si un consensus semble exister sur ce point, la cour des comptes souligne l'absence de consensus, d'une part, sur l'organisation territoriale et l'institution de plusieurs niveaux de collectivité, sur le modèle du droit commun et, d'autre part, sur les modalités et formes de transfert de l'exécutif aux autorités locales dans le respect du rôle des chefferies coutumières. Celles-ci restent en effet très attachées à la loi du 29 juillet 1961 et au statut foncier qui y est associé.

²⁰ <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2009/2009593DC.htm>

relevant des ministères de la France d'outre-mer (code toujours en vigueur à Wallis et Futuna) prévoit, en son article 1^{er}, son application à tous les travailleurs, sans qu'il soit tenu compte « ni du statut juridique de l'employeur, ni du celui du salarié ». Seules sont exclues de son champ d'application « les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique ». Or, de manière constante, le tribunal des conflits²¹ réserve cette exclusion aux seuls fonctionnaires²². C'est donc à bon droit que les maîtres d'école sont considérés comme des agents de droit privé, même si cela ne correspond pas au vécu des agents concernés (cf. infra 1.2.1).

En posant le principe que les dispositions du code du travail s'appliquent « *sous réserve des aménagements prévus par l'annexe II de la convention* », l'article 20 précité semble conférer à la convention la force d'une convention collective, dont les dispositions se substituent à celle du droit du travail local, dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés. Toutefois, n'étant pas signée par les organisations syndicales représentatives, la convention de concession ne peut être assimilée à une telle convention collective. Le statut de son annexe II demeure ainsi ambigu au regard des dispositions du droit du travail local²³. De fait, les acteurs locaux s'interrogent régulièrement sur la façon dont les droits issus du code du travail s'articulent avec les dispositions de l'annexe II. Notamment, la question de l'applicabilité aux maîtres d'école de l'accord interprofessionnel du travail (AIT)²⁴ et particulièrement de son article 65 relatif l'indemnité de départ à la retraite fait débat et n'est pas encore tranchée par la justice (cf. infra 2.1.4).

La mission constate que le caractère insuffisamment établi de la base juridique fondant les dispositions statutaires de la convention de concession, ainsi que le manque de clarté sur le droit applicable ont alimenté les revendications syndicales. Les représentants du personnel ont

²¹ Selon le tribunal des conflits, il résulte des dispositions de l'article 1^{er} de la loi n°52-1322 du 15 décembre 1952, combinée à celles de l'article 9 de l'ordonnance n°2005-57 du 26 janvier 2005 portant actualisation et adaptation du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle outre-mer, que « la loi du 15 décembre 1952 est applicable à tous les agents des collectivités publiques, qu'ils soient employés dans les conditions du droit privé ou soumis à un régime de droit public, à la seule exception des agents nommés dans un emploi permanent d'un cadre d'une administration publique, c'est-à-dire de ceux qui ont la qualité de fonctionnaire » (TC, 24 avril 2017, n°C4076).

A noter que le conseil constitutionnel a confirmé la lecture restrictive du tribunal des conflits, dans une question prioritaire de constitutionnalité (QPC n°2014-392 du 25 avril 2014), sur les exceptions possibles au champ d'application du code du travail de Nouvelle-Calédonie, lequel comporte des dispositions proches de celles applicables à Wallis et Futuna. Le conseil constitutionnel a en effet considéré que les agents contractuels recrutés par une personne publique en Nouvelle-Calédonie ne sont pas soumis à un statut de droit public.

²² Les maîtres d'école sont donc des agents de droit privé « par détermination de la loi », laquelle fait « écran » à l'application de la jurisprudence Berkani (TC, 25 mars 1996, n°03000). Il convient, à cet égard, de noter que, si la jurisprudence « Berkani », avait trouvé à s'appliquer, cela aurait conduit à la même conclusion sur le statut de droit privé des maîtres d'école. En effet, en application de cette jurisprudence, ont la qualité d'agent public les personnels non statutaires travaillant pour le compte des personnes morales de droit public et affectés à un service public administratif (SPA). Bien que rémunérés par le vice-rectorat et affectés au SPA de l'éducation, les maîtres d'école travaillent pour le compte d'une personne privée, le conseil d'administration de la mission catholique. Une des deux conditions de la jurisprudence Berkani n'est ainsi pas satisfaite, ce qui suffit à les qualifier d'agents de droit privé.

²³ En toute rigueur, il aurait fallu dissocier les dispositions « statutaires » du reste de la convention et adopter une convention collective leur reprenant. La direction de l'enseignement catholique a indiqué à la mission qu'un projet de convention collective aurait été préparé depuis plusieurs années.

²⁴ L'accord interprofessionnel du travail est une convention collective signée par les partenaires sociaux le 15 décembre 1995 et étendue par arrêté de l'administrateur supérieur n°96-031 du 29 janvier 1996. Il a été régulièrement actualisé. Son champ d'application vise à régler les rapports « entre les dirigeants des entreprises exerçant sur le Territoire de Wallis et Futuna et les salariés des professions industrielles, commerciales, artisanales, agricoles et libérales, des syndicats professionnels, associations, groupements de quelque nature que ce soit ainsi que les gens de maison au service de particuliers [...] ». Il ne concerne pas le personnel relevant de statuts législatifs particuliers, notamment : le personnel des services publics, le personnel naviguant des transports aériens et marins et gens de mer ». Le vice-rectorat a longtemps argué du fait que cet article exclut expressément « le personnel des services publics » pour considérer que l'AIT ne s'applique pas aux personnels de l'enseignement primaire. Toutefois, cette interprétation apparaît erronée. En effet, l'emploi de la locution « notamment » indique clairement que les dispositions qui suivent les termes « personnels de statut législatif » n'ont d'autre objet que d'illustrer cette règle. Seuls les agents des services publics ayant un « statut législatif » sont ainsi visés par cette exclusion. Les maîtres d'école ayant un statut de droit privé, la mission estime que cet argument ne permet pas d'écarter l'application de l'AIT aux maîtres d'école. Toutefois, d'autres moyens pourraient être avancés ayant le même effet juridique. Notamment, il pourrait être argumenté que le rapport entre les maîtres d'école et la mission catholique ne figure pas parmi les champs professionnels listés par l'article 1^{er} de l'AIT. Ces difficultés d'interprétation montrent la complexité du droit applicable aux maîtres d'école, ainsi que le doute permanent existant sur les dispositions devant leur être appliquées.

pu s'appuyer, tantôt sur les règles locales du droit du travail, tantôt sur les règles applicables dans la fonction publique pour faire inscrire dans l'annexe II de la convention de nouveaux droits au profit des maîtres d'école. Pour sa part, l'administration, ne pouvant opposer des règles nationales claires, dont le fondement juridique est établi avec certitude, s'est retrouvée, bien souvent, en difficulté pour écarter les demandes syndicales, sans s'exposer à la critique d'avoir une position discriminatoire.

- **Le statut des personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique rémunérés au titre du « forfait État » prévu à l'article 17 de la convention.**

Comme il a été indiqué ci-dessus, l'article 17 de la convention de concession ne prévoit pas de règles statutaires pour les personnels rémunérés par la mission catholique au titre de la dotation forfaitaire versée par l'État pour l'entretien des écoles. Ces agents étant en outre, de manière encore plus manifeste que les enseignants du premier degré, employés par une personne de droit privé (les fiches de paye étant établies par la DEC), le raisonnement ci-dessus, qui a conduit à considérer que les maîtres d'école relèvent du droit du travail local, aurait dû s'appliquer avec la même logique pour ces personnels²⁵.

Or sont appliquées à ces agents les dispositions de l'arrêté préfectoral n°76 du 23 septembre 1976 portant exécution d'une délibération de l'assemblée territoriale relative au statut des agents permanents de l'administration du territoire. Pourtant, le champ d'application de cet arrêté vise uniquement les agents non fonctionnaires «des services administratifs du Territoire»²⁶, c'est-à-dire, en toute rigueur, les agents appartenant aux services de l'assemblée territoriale. Il semble qu'au moment de son adoption le souci de définir un statut pour l'ensemble des agents des services publics administratifs du Territoire ait prévalu²⁷, au risque que l'assemblée territoriale ait outrepassé son champ de compétence²⁸.

Il convient de souligner que cet arrêté ne s'applique plus aux personnels qu'il visait au premier chef. En effet, depuis 2022, tant les agents de l'assemblée territoriale, que ceux des circonscriptions disposent d'un statut actualisé. Une fonction publique territoriale a été créée par délibération de l'assemblée territoriale n°21/AT/2022 du 13 janvier 2022. Elle a été approuvée et rendue exécutoire par l'arrêté préfectoral n°2022-61 du 2 février 2022. Ce « statut général » a ensuite été complété par des arrêtés de l'administrateur supérieur définissant les statuts particuliers des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna. Parallèlement, en application des articles 2 et 3 de l'ordonnance n°2013-81 du 25 janvier 2013, le décret n°2022-684 du 26 avril 2022 portant dispositions applicables aux agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna, a défini l'ensemble des règles statutaires applicables aux agents de ces collectivités.

²⁵ Ceux-ci sont, de manière manifeste, recrutés, employés et rémunérés par la direction de l'enseignement catholique, qui est une personne privée. Ils n'appartiennent pas à un cadre d'emploi permanent de l'administration.

²⁶ L'article 1^{er} de l'arrêté n°76 indique que « les dispositions du présent arrêté sont applicables aux agents employés et ouvriers non fonctionnaires, des services administratifs du Territoire, engagés sans limitation de durée et appartenant, de ce fait, au personnel permanent d'un service ».

²⁷ Les personnes rencontrées par la mission n'ont pu expliquer les raisons historiques qui ont conduit à appliquer ce statut non seulement aux agents de l'assemblée du territoire, mais aussi aux personnels administratifs, techniques, ouvriers et spécialisés (ATOS) de la DEC et du vice-rectorat. L'hypothèse communément avancée est qu'au moment de sa création, cet arrêté a été le moyen de conférer un statut à tous les agents assurant une mission de service public administratif sur les îles de Wallis et Futuna.

²⁸ Le décret n°57-811 du 22 juillet 1957 prévoit dans son article 40 que « l'assemblée territoriale prend des délibérations portant réglementation territoriale dans les matières ci-après : 1° Statut général des cadres territoriaux en application des décrets pris en application de l'article 3 de la loi du 23 juin 1956 ». L'article 49 prévoit en outre que l'assemblée territoriale est obligatoirement consultée sur les projets de statuts particuliers des cadres des agents des services publics territoriaux, les modalités et les taux de leur rémunération, leur régime de congés, leurs avantages sociaux et régimes de retraites. Ces dispositions fondent la compétence de l'assemblée territoriale pour fixer le statut de ses personnels. Elles ne lui confèrent pas la capacité de définir le statut de l'ensemble des agents des services publics du territoire de Wallis et Futuna.

Il importe également de noter que, si le statut de la fonction publique territoriale a pu être adopté par l'assemblée délibérante, il a été nécessaire de recourir à la loi (en l'occurrence une ordonnance) pour établir le statut des agents des circonscriptions. En effet, le conseil d'État a estimé, dans son avis n°356779 du 21 janvier 2013, que, si « la loi du 29 juillet 1961 conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer réserve à la collectivité territoriale la compétence à l'égard d'agents relevant d'elle [...], le législateur national est compétent à l'égard des agents des circonscriptions territoriales, [celles-ci] n'étant ni des collectivités territoriales, ni des établissements publics, mais constituant "une catégorie particulière de personnes publiques" »²⁹.

Les agents de la DEC et les agents non titulaires administratifs, techniques, ouvriers et de santé (ATOS) du vice-rectorat sont ainsi parmi les derniers agents des îles de Wallis et Futuna à continuer à relever de l'arrêté n°76 du 23 septembre 1976. Cela apparaît d'autant plus regrettable que les dispositions de cet arrêté apparaissent très datées et n'ont pris en compte que très partiellement les évolutions du droit de la fonction publique intervenues ces dernières décennies.

- **Le respect du principe de laïcité dans l'enseignement.**

L'article 7 du contrat de concession prévoit que « dans le cadre du volume annuel des cours obligatoires, un enseignement de l'instruction religieuse est dispensé aux élèves, sans que cela n'excède deux heures hebdomadaires. Cette activité s'effectue dans le strict respect de la liberté de conscience, intègre des objectifs, des contenus didactiques et disciplinaires dans le champ linguistique. Ce temps scolaire sera plus particulièrement suivi par les animateurs de la DEC et peut faire l'objet d'un accompagnement conseil et d'actions de formation à caractère pédagogique de la part de l'inspecteur de l'éducation nationale ».

Au vu des informations recueillies par la mission, il apparaît que la catéchèse est organisée de 8h00 à 8h30 chaque matin. Cette organisation permet aux familles qui souhaitent que leur enfant ne participe pas à cet enseignement religieux de les amener à l'école à 8h30. Lors du déplacement de la mission dans deux écoles de Wallis, il a été indiqué qu'habituellement, quelques enfants par école n'assistent pas à la catéchèse, essentiellement (mais pas exclusivement) des enfants de familles d'origine métropolitaine. En outre, il ressort des échanges de la mission avec les personnels que la catéchèse est assurée par les maîtres d'école selon une pédagogie propre à chacun d'entre eux. Contrairement à ce que le contrat de concession prévoit, cet enseignement ne fait pas l'objet d'accompagnement, de conseils ou d'actions de formation de la part de l'inspecteur de l'éducation nationale.

La mission tient à souligner que les dispositions de l'article 7 de la convention de concession et l'organisation pratique de la catéchèse ne sont pas pleinement conformes aux dispositions du code de l'éducation. L'article L.141-3 du code de l'éducation, dans sa version applicable à Wallis et Futuna en application de l'article L.161-1 du même code, dispose que : « Dans les écoles maternelles et élémentaires participant au service public de l'éducation, l'enseignement est donné dans le respect de la liberté de conscience. L'organisation de la semaine scolaire ne doit pas faire obstacle à la possibilité pour les parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants l'instruction religieuse, en dehors des édifices scolaires et en dehors des heures de classe. L'enseignement religieux est facultatif dans les écoles privées ». Si le souci de respecter la liberté de conscience des élèves et des familles est bien pris en compte, l'obligation d'assurer que l'enseignement religieux se déroule « en dehors des édifices scolaires et en dehors des heures de classe » ne l'est pas. En outre, cet enseignement se fait au détriment des heures d'enseignement qui doivent être dispensées aux élèves.

²⁹ cf. section de l'intérieur, 8 novembre 1994, assemblée générale, 10 novembre 1994, n° 356779, projet de loi organique modifiant la loi n° 88-1028 du 9 novembre 1988 et portant dispositions diverses relatives aux territoires d'outre-mer.

Par ailleurs et de manière plus fondamentale, la convention et l'organisation actuelle de la catéchèse n'apparaissent pas conformes à la constitution. En effet, le treizième alinéa du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (intégré dans le « bloc de constitutionnalité » de la constitution de la V^e République) dispose que : « L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ». Il très vraisemblable que, s'il était saisi, le juge estimerait que l'exigence constitutionnelle prévue par ce treizième alinéa n'est pas respectée par le fait que l'article 7 confie à la mission catholique le soin d'assurer sur le temps scolaire la catéchèse des enfants. Le juge pourrait aller au-delà et considérer que l'exigence que l'État assure un « enseignement public [...] laïc » est contredite par le fait même que l'enseignement soit concédé à la mission catholique, celle-ci n'étant pas, par nature, une entité « laïque ». Ce serait, dans ce cas, la totalité de la convention qui serait censurée par le juge.

1.2 Un régime de concession de plus en plus remis en cause

1.2.1 Une contestation croissante qui s'inscrit dans un contexte historique de revendications

La grève de 2023 s'inscrit dans le contexte de différence historique entre les droits des fonctionnaires de l'État avec les autres catégories d'agents sur le Territoire de Wallis et Futuna. En application du décret n°67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'État en service dans les outre-mer, ceux-ci bénéficient d'un traitement correspondant à l'échelon détenu dans leur grade « augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement qu'ils percevraient s'ils étaient en fonction à Paris, l'ensemble étant multiplié par un coefficient propre à chaque territoire ». Ce coefficient a été fixé pour les îles de Wallis et Futuna au taux de 2,05 par l'arrêté interministériel du 28 juillet 1967. Outre ces dispositions avantageuses, les fonctionnaires de l'État issus de métropole bénéficient d'une prime d'éloignement conséquente³⁰. Enfin, l'ensemble des droits et obligations issus du statut général, désormais codifiés dans le code de la fonction publique, leur sont applicables. Les enseignants du second degré étant à Wallis et Futuna des fonctionnaires de l'État, l'existence d'un statut « conventionnel » n'accordant pas les mêmes droits (et obligations) aux maîtres d'école est perçue par les intéressés comme une injustice flagrante, voire comme « un héritage colonial ».

La grève du printemps 2023 s'inscrit en outre dans un contexte historique de revendications des maîtres d'école. Comme le montre l'annexe n°21, le développement de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna a été émaillé de nombreux conflits, souvent à l'occasion de la renégociation de la convention de concession. Le nœud gordien des revendications s'est formé au tournant des années 1980. Selon le syndicat « Force ouvrière enseignement » (FOE) de Wallis et Futuna, la première autochtone titulaire du certificat d'aptitude pédagogique a été recrutée en 1978, avec indexation de sa rémunération au taux de 2,05 (applicable aux fonctionnaires de l'État). Mais en 1985, il a été demandé aux trois personnes recrutées sous ce statut de renoncer au bénéfice de cette indexation³¹. Depuis, les mouvements sociaux sont récurrents. Une grève, menée en 1994, a conduit l'année suivante à appliquer aux maîtres d'école la grille nationale des instituteurs et à inscrire dans la convention le principe d'une majoration de leur traitement au taux de 1,7. Comme le montre la chronologie, établie par le syndicat FOE dans son courrier au ministre de l'éducation nationale le 30 mai 2023, les grèves suivantes ont porté sur de nombreux sujets (cf. annexe n°4). Toutefois, le « retour au coefficient de 2,05 » et « l'accès à la grille des professeurs des écoles » sont, depuis les années 1990, des revendications permanentes.

³⁰ En application du décret n°96-1028 du 27 novembre 1996 relatif à l'attribution de l'indemnité d'éloignement aux fonctionnaires de l'État en service, notamment, à Wallis et Futuna, le montant de cette indemnité est égal à neuf mois de traitement brut par période de douze mois de présence.

³¹ Selon le syndicat FOE, deux de ces agents ont été affectés, suite à cette demande de renonciation dans l'enseignement secondaire. La troisième est restée dans l'enseignement primaire. Elle aurait gardé, à titre personnel, le bénéfice du coefficient de majoration au taux de 2,05.

La grève de 2023 s'inscrit enfin dans le contexte d'une inflation forte des niveaux de rémunération des différentes catégories d'agents publics sur le Territoire. L'attractivité du statut de fonctionnaire de l'État a occasionné ces dernières années plusieurs grèves catégorielles en vue d'obtenir des niveaux de revenus équivalents. Entre 2017 et 2021, diverses mesures (opérations de « décroisement » au sein du service de l'assemblée territoriale et de la préfecture, actions de résorption de l'emploi précaire, sur le fondement de la loi « Sauvadet »³²), ont conduit à intégrer dans la fonction publique de l'État 134 agent territoriaux³³. En 2021, les quelque 350 agents des services de l'assemblée territoriale, qui n'ont pu bénéficier de ces mesures ont fait grève, en bloquant les institutions. Ils ont obtenu l'application d'un coefficient de majoration de leur traitement de 1,5 dans le cadre de l'adoption du statut de la fonction publique territoriale, en 2022. Cette hausse a été appliquée parallèlement aux agents des circonscriptions. Elle a ensuite conduit les agents de l'agence de santé de Wallis et Futuna³⁴ à revendiquer une modification de leur convention collective, pour porter leur taux de majoration de 1,5 à 1,7. Par ailleurs, les agents sous statut de l'arrêté n°76 du vice-rectorat ont obtenu en 2022 le taux d'indexation de 1,5 (alors qu'il ne bénéficiaient précédemment d'aucune majoration de traitement). Cette réforme a été appliquée en 2023 aux agents sous statut de l'arrêté n°76 du vice-rectorat relevant du « forfait État ». Il est vrai que la rémunération de ces agents était relativement faible avant cette revalorisation (cf. infra 2.1.5).

La mission appelle l'attention sur le fait que ces hausses de rémunération risquent d'entretenir les déséquilibres qui caractérisent le Territoire de Wallis et Futuna. Ces deux îles sont marquées par des inégalités sociales très élevées³⁵, une hypertrophie du secteur public³⁶ (seul réel moteur du développement économique et social) ainsi que par des investissements insuffisants dans les infrastructures et les équipements publics et privés (cf. annexe n°6). La dynamique engagée d'alignement vers le haut des niveaux de rémunération des agents publics devrait accentuer les symptômes de ce « mal développement ». La tendance à l'accroissement des inégalités, constatée par l'enquête « budget des familles » de 2019-2020, devrait en effet être confortée par la hausse des salaires des agents publics³⁷. En outre, le risque est grand que l'attractivité renforcée du secteur public ne dissuade les jeunes wallisiens et futuniens de s'investir dans le secteur privé ou encourage ceux qui n'ont pas accès aux emplois publics à émigrer du Territoire. Enfin, l'argent public employé à la hausse des rémunérations serait sans doute mieux employé en l'affectant au développement des équipements publics ou même à des prestations sociales pour les plus pauvres. Le tableau ci-dessous montre que les dernières revalorisations ont un impact budgétaire loin d'être négligeable³⁸.

Tableau n°1 : Évolution de la masse salariale du secteur public à Wallis et Futuna entre 2020 et 2022 (en millions d'euros)

	2020	2021	2022	Variation 2022/2021
Agents administratifs du Territoire	22,8	23,9	28,5	19,2%
dont agents de l'assemblée territoriale et des services publics territoriaux	17,1	18,3	21,5	16,9%
dont agents des circonscriptions	5,8	5,6	7,0	26,6%
Fonctionnaires de l'État	99,0	100,7	104,0	3,2%
Total traitements et salaires	121,9	124,6	132,5	6,3%

Source : Institut d'émission d'outre-mer (IEDOM), délégation de Wallis et Futuna – Rapport annuel économique 2022.

³² La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative notamment à l'accès à l'emploi titulaire a été prolongée, pour ce qui concerne le territoire de Wallis et Futuna par la loi n°2015-1268 du 14 octobre 2015 d'actualisation du droit des outre-mer. La possibilité d'organiser des concours réservés a été repoussée à la date limite du 16 mars 2019 (au lieu du 13 mars 2016).

³³ Donnée issue du rapport de la cour des comptes sur le territoire de Wallis et Futuna – Exercices 2016-2021, n°S2022-2223. Ce même rapport indique qu'au 30 septembre 2021, la fonction publique territoriale comptait 351 agents.

³⁴ Cet établissement public assure les soins pour l'ensemble de la population des deux îles, à titre gratuit.

³⁵ L'enquête « budget des familles » du service territorial de la statistique et des études économique (STSEE) de Wallis et Futuna, menée en 2019-2020, montre que l'indice de Gini est plus élevé à sur ces deux îles (0,48) qu'en Nouvelle-Calédonie (0,42) et beaucoup plus élevé qu'en métropole (0,30).

³⁶ Le secteur non marchand représente les deux tiers de la totalité des emplois (de salariés et de fonctionnaires) du Territoire.

³⁷ En effet, ces agents sont d'ores et déjà les mieux payés du Territoire (cf. annexe n°6).

³⁸ L'État financera, de manière dégressive (de 70% à 0%) sur huit ans (2022-2030), le surcoût de l'indexation des agents de l'assemblée territoriale et des circonscriptions, dans la limite d'un coefficient de 1,4.

1.2.2 Un régime profondément remis en cause par le protocole de fin de conflit de juillet 2023

Les revendications à l'origine du conflit social en 2023 étaient, au départ, orientées vers des revalorisations de carrière dans le cadre de la convention de concession. Les premières revendications de la grève commencée en mai 2023, suite au préavis d'avril 2023, semblaient porter d'abord sur la mise en œuvre incomplète, d'après les syndicats, du protocole de novembre 2022 et relever d'aspects essentiellement catégoriels et financiers. Elles incluaient également plusieurs points mettant en cause directement la qualité de l'enseignement du premier degré. La mission relève par exemple la revendication concernant le matériel pédagogique ou celle portant sur le retrait des aumôniers et personnels déchargés du calcul des postes.

Mais le conflit s'est progressivement durci et la relation entre la DEC et les personnels enseignants a, manifestement, atteint un point de rupture. Pendant la grève de 2023, les tensions entre les maîtres d'école et le pilotage du DEC n'ont cessé de s'accroître. Le directeur de l'enseignement catholique pensait bénéficier du soutien des chefferies. Mais celles-ci ont choisi de rester à l'écart du conflit, tout en s'informant régulièrement des événements et en recommandant le dialogue³⁹. De fait, les relations entre le DEC et les personnels enseignants ont été interrompues pendant le conflit, au point qu'au moment de la sortie de crise, le syndicat FOE a d'abord refusé que la DEC signe le protocole. Il n'a donné son accord sur ce point qu'au dernier instant. Lors de la venue de la mission début novembre 2023, la rupture des relations entre les personnels du premier degré et le DEC était encore totale, à l'exception d'un directeur sur les dix écoles. Le DEC ne s'était plus rendu dans aucune école depuis la fin du conflit social et selon ses propres termes : « *Depuis la grève, les écoles fonctionnent en totale autonomie* ». La mission a cependant constaté qu'à Futuna, le représentant de la DEC avait su renouer le contact avec les directeurs d'écoles et les enseignants.

Dans ce contexte de tensions sociales fortes, le conflit s'est progressivement noué sur la revendication d'acquérir le statut d'agent public de l'État. Au cours de la réunion de travail entre la mission et les organisations syndicales, ces dernières ont précisé qu'au début du mouvement en mai 2023, il n'était pas envisagé de quitter le régime de la convention de concession. Mais, à partir d'une prise de conscience de l'état des lieux, d'un souhait profond de stabilité, de perspectives de carrière plus ouvertes, d'un meilleur accès à la formation, leur position a évolué. Progressivement, la question d'un passage sous statut public, est devenue centrale. Elle a été perçue comme le moyen non seulement d'obtenir l'indexation des rémunérations au taux de 2,05 mais aussi de sortir d'une instabilité permanente et d'une dépendance à l'égard de la DEC.

La revendication du statut d'agent public a ensuite été relayée au niveau national et a été prise en compte dans le protocole de fin de conflit. Cette revendication a été reprise par le sénateur des îles de Wallis et Futuna, qui s'est engagé de façon explicite dans les discussions sur les évolutions, en posant le 7 juin 2023 une question au ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse : « Monsieur le ministre, vous en conviendrez, la demande des grévistes que leur soit reconnu le statut d'agent public de l'État dès la rentrée 2024, avec tous les avantages liés, est parfaitement légitime. Les enseignants, à Wallis-et-Futuna, sont des citoyens français. Nos enfants sont des enfants de la République et doivent retourner en classe ». Dans sa réponse le ministre, M. Pap Ndiaye ouvrait la porte au statut d'agent public de l'État : « J'ai également donné mon accord pour que des groupes de travail se mettent en place afin de comparer la situation des maîtres et maîtresses de Wallis-et-Futuna avec leurs collègues de Nouvelle-Calédonie et d'étudier la possibilité de leur permettre d'accéder au statut d'agent public de l'État ». La question du passage au statut d'agent public a ensuite fait l'objet de l'article 1^{er} du protocole de fin de conflit signé en juillet 2023, dans les conditions évoquées en introduction du présent rapport.

La mission a constaté, lors de son déplacement, un souhait généralisé d'une solution « durable », garantissant l'amélioration de l'enseignement et offrant un statut pérenne aux maîtres d'école. Lors de ses échanges avec les différentes parties prenantes, la mission a pu relever des convergences concernant le souhait de mise en cohérence des évolutions sur le territoire pour

³⁹ Il est vrai que le contexte de division de la chefferie à Wallis (avec un roi « officiel » et un roi « dissident ») a affaibli la capacité de régulation sociale de la coutume sur cette île.

éviter les conflits catégoriels récurrents et pouvoir porter les efforts sur l'amélioration de la qualité de l'éducation. Tous les interlocuteurs de la mission notent que les temps et les mentalités ont changé et qu'il est nécessaire d'offrir des perspectives à la jeunesse et de placer la qualité de l'éducation au centre des préoccupations et des décisions à prendre. L'évêque souligne que l'école est un « bien commun », que les enseignants doivent retrouver le sens de leurs missions et que ni les aspects financiers, ni les questions de droits fonciers ne doivent constituer des obstacles dirimants aux nécessaires évolutions. De même, les représentants présents ont fait part de leur souci que les questions statutaires trouvent un cadre durable, pour pouvoir concentrer leur énergie et leur réflexion sur les sujets de fond, afin de contribuer à la construction de la stratégie académique et territoriale en faveur de la jeunesse. Ils précisent également vouloir éviter les grèves récurrentes qui épuisent les équipes éducatives, fragilisent leur lien avec les parents et mettent en difficulté les élèves.

L'option d'une fin du régime de convention de concession apparaît désormais envisageable pour la plupart des acteurs du territoire. Lors de ses travaux préparatoires, la mission avait envisagé trois pistes à propos du statut des personnels permettant la mise en œuvre du protocole de 2023, telle que définie dans sa lettre de mission : le *statu quo* aménagé, le statut privé sous contrat selon un régime proche de celui applicable dans l'hexagone (régime communément dénommé « loi Debré »), le statut de fonctionnaire public de l'État. Lors de son déplacement sur le Territoire, la mission a testé d'emblée les trois hypothèses avec l'ensemble de ses interlocuteurs. Au premier abord, la troisième hypothèse paraissait improbable, compte tenu des représentations portant sur la place de la religion catholique en général et du CAMICA en particulier⁴⁰. La plupart des interlocuteurs interrogés par la mission, après un éventuel mouvement de surprise, se sont révélés favorables au basculement vers la fonction publique d'État, y compris le préfet et l'évêque, sur la base de deux arguments : la qualité de l'éducation et les perspectives ouvertes pour la jeunesse, les personnels du premier degré pouvant ainsi envisager des évolutions de carrière et des allers-retours avec l'ensemble du territoire français ultra-marin et métropolitain.

Le déplacement de la mission a même mis en évidence l'émergence d'un consensus social pour une évolution majeure du système (intégration dans le régime de droit commun des écoles publiques). Les parents d'élèves l'envisagent comme un levier de la nécessaire amélioration du niveau des élèves et des méthodes pédagogiques. Les mentalités évoluent également sur la place de la catéchèse dans l'enseignement. Ainsi l'évêque, les enseignants et des parents sont favorables à ce qu'elle se déroule hors temps scolaire, même si la position est plus réservée chez certains (chefferie de Sigave à Futuna, représentants des parents d'élèves à Wallis). L'Église catholique est ouverte à une évolution notamment sur le foncier qui pourrait être mis à disposition de l'État (vice-rectorat). Lors de la rencontre avec la mission, le sénateur suggère d'harmoniser les statuts au sein de la Région française Pacifique, en installant un cadre clair. Plusieurs interlocuteurs de la mission indiquent que, si la coutume reste prégnante et, à ce titre, soutiennent par exemple la mise en place de « classes patrimoines », l'enseignement de la catéchèse pendant le temps scolaire n'est plus une priorité⁴¹. Les échanges de la mission avec les différents interlocuteurs ont, en outre, permis de clarifier certains points, notamment le fait que l'option d'une intégration dans la fonction publique de l'État entraînerait des obligations liées à ce statut.

⁴⁰ Avant l'arrivée de la mission, seule une élue du Territoire avait explicitement envisagé cette évolution à la fin du mouvement de grève, peu relayée par les personnels et écartée au départ par l'ancien préfet et la vice-rectrice. Cependant, des élus du Territoire s'étaient déjà exprimés en ce sens auparavant, comme des vidéos circulant sur les réseaux sociaux en témoignent.

⁴¹ Certains parents d'élèves ont notamment souligné que les confinements successifs, puis la grève de 2023, ont montré qu'il était possible d'assurer la catéchèse et la préparation aux communions et confirmation en dehors du temps scolaire.

2 UNE ORGANISATION INEFFICIENTE ET INEFFICACE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

2.1 Une organisation inefficace

2.1.1 Des moyens humains manifestement en excès, qui devront être adaptés aux évolutions démographiques à venir

Les moyens consacrés à Wallis et Futuna au face-à-face pédagogique dans l'enseignement primaire apparaissent nettement supérieurs à la moyenne nationale. En mars 2023, ces territoires comptaient : 498 élèves scolarisés dans 27 classes maternelles, 914 élèves scolarisés dans 53 classes élémentaires et 15 élèves scolarisés dans trois unités localisées pour l'insertion scolaire (classes « Uli »). Le nombre d'élèves par classes était ainsi de 18,4 en classes maternelles et de 17,5 en classes élémentaires. En outre, plus du quart des classes (26,2% exactement), hors classes Uli, avait un effectif inférieur ou égal à 15 élèves. Cette situation était nettement plus favorable que la moyenne nationale. En effet, le nombre moyen d'élèves par classe s'établissait, au niveau national, en 2022, à 22,4 en maternelle et à 21,6 au niveau élémentaire⁴². Si le nombre de classes ouvertes, en 2023, à Wallis et Futuna, avait été calculé sur la base de ces ratios nationaux moyens, 15 classes auraient eu vocation à être fermées (5 en maternelle et 10 au niveau élémentaire).

Tableau n°2 : Nombre d'élèves et moyennes d'élèves par classe dans les écoles préélémentaires de Wallis et Futuna

Écoles (localisation)	Petite section (PS)	Moyenne section (MS)	Grande section (GS)	Total classes maternelles
Fatima	22	21	23	66
Liku	24	22	22	68
Mata-Utu	13	16	16	45
Ninive	25	9	24	58
Tepa	16	12	15	43
Malaefoou	7	20	13	40
Malaetoli	21	26	22	69
Total Wallis	128	126	135	389
Kolopelu (école maternelle)	23	18	33	74
Sausau	12	17	6	35
Total Futuna	35	35	39	109
Total Wallis et Futuna	163	161	174	498
Nombre de classes*	8,41	9,25	9,34	27
Nombre d'élèves par classe	19,4	17,4	18,6	18,4

Source : Direction de l'enseignement catholique – document établi en mars 2023. * en cas de classes de double niveau, le nombre de classes a été calculé en divisant le nombre d'élèves du niveau considéré par les effectifs de la classe.

Tableau n°3 : Nombre d'élèves et moyennes d'élèves par classe dans les écoles élémentaires de Wallis et Futuna

Écoles (localisation)	classe préparatoire (CP)	classe élémentaire 1 (CE1)	classe élémentaire 2 (CE2)	cours moyen 1 (CM1)	Cours moyen 2 (CM2)	Uli	Total classes élémentaires
Fatima	29	24	18	21	20		112
Liku	32	32	25	19	23		131
Mata-Utu	14	18	22	15	22		91
Ninive	20	11	12	13	21		77
Tepa	14	19	19	19	15		86
Malaefoou	10	17	11	13	14		65
Malaetoli	28	20	23	31	30	8	140
Total Wallis	147	141	130	131	145	8	702
Kolopelu (école élémentaire)	25	24	33	19	33	3	137
Sausau	17	16	20	13	20	4	90
Total Futuna	42	40	53	32	53	7	227
Total Wallis et Futuna	189	181	183	163	198	15	929
Nombre de classes*	12	10	10,15	9,85	11	3	56
Nombre d'élèves par classe**	15,8	18,1	18,0	16,5	18,0	5,0	17,5

Source : Direction de l'enseignement catholique – document établi en mars 2023. * en cas de classes de double niveau, le nombre de classes a été calculé en divisant le nombre d'élèves du niveau considéré par les effectifs de la classe. ** Comme établi au niveau national, les élèves des Uli sont pris en compte au numérateur du ratio, mais les classes Uli ne sont pas comptabilisées au dénominateur de ce celui-ci.

⁴² Source : ministère de l'éducation nationale - <https://www.education.gouv.fr/l-État-de-l-école-2023-379707>.

Toutefois, les moyens consacrés au face-à-face pédagogique à Wallis et Futuna sont de niveau exactement comparable à celui qui serait dévolu au territoire s'il était en zone d'éducation prioritaire (EP). Le tableau ci-dessous montre que l'application, aux effectifs d'élèves de Wallis et Futuna, des taux d'élèves par classe constatés dans les écoles primaires des zones d'EP, aurait conduit à ouvrir, sur le territoire, 83,4 classes, ce qui correspond au nombre de classes actuelles (83)⁴³. Compte tenu de la situation sociale du territoire, la mission considère qu'il est justifié et pertinent que les taux d'encadrement, à Wallis et Futuna, soient équivalents à ceux des zones d'éducation prioritaire. Elle regrette cependant qu'aucune réflexion approfondie n'ait été, jusqu'à présent, menée pour évaluer l'opportunité pour le territoire d'entrer dans la démarche nationale d'éducation prioritaire et, d'envisager, notamment, l'opportunité du doublement systématique des classes de CP et de CE1⁴⁴.

Tableau n°4 : Evaluation des écarts entre le nombre de classes de primaire à Wallis et Futuna et le nombre (théorique) de classes correspondant au taux d'encadrement moyen constaté en 2022 en zone d'éducation prioritaire

	PS	MS	GS	CP	CE1	CE2	CM1	CM2	Ulis	Nombre de classes (réel et théorique)
Nombre de classes à Wallis et Futuna (1)	8,4	9,2	9,3	12	10	10,1	9,8	11	3	83
Nombre d'élèves par classe	19,4	17,4	18,6	15,8	18,1	18,0	16,5	18,0	5,0	
Effectifs moyens d'élèves par classe en éducation prioritaire en 2022*	19,3	19,3	19,3	12,6	12,8	21	21,6	21,6		
Evaluation du nombre théorique de classes (application des ratios constatés au niveau national en zone d'éducation prioritaire aux effectifs de niveau de classe de Wallis et Futuna)- (2)	8,4	8,3	9,0	15,0	14,1	8,7	7,5	9,2	3	83,4
Ecart entre le nombre de classes théoriques (2) et le nombre réel de classes	0	-0,9	-0,3	3	4,1	-1,4	-2,3	-1,8	0	

Source : Direction de l'enseignement catholique – document établi en mars 2023 sur les effectifs par école et par classe. * Les ratios utilisés ici sont issus de la fiche 18 des statistiques en open data, publiée par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), relatives à « l'état de l'école 2023 » sur le site education.gouv.fr.

Si les moyens humains dévolus aux face-à-face pédagogiques apparaissent actuellement adéquats, les effectifs d'enseignants consacrés à d'autres fonctions sont, eux, largement excédentaires. En octobre 2023, outre les 83 maîtres d'école titulaires d'une classe⁴⁵, 61 autres emplois étaient pris en charge au titre du programme 139 « enseignement privé du premier et du second degré »⁴⁶. Parmi ceux-ci, quatre emplois correspondaient à des fonctions d'aumôniers⁴⁷. Les 57 autres correspondaient à des emplois de maîtres d'école affectés dans des situations très diverses : dix directeurs d'écoles, 20 remplaçants, six enseignants affectés au réseau d'aides spécialisées aux enfants en difficulté (RASED), huit « animateurs pédagogiques », quatre enseignants affectés sur des missions administratives, quatre déchargés syndicaux à temps plein, un conseiller à l'assemblée territoriale, un chef coutumier, trois personnes en disponibilité. Les comparaisons avec le niveau national suggèrent que des économies d'emplois, de l'ordre de 16 ETP, devraient ou pourraient être réalisées sur les missions de directeur d'école, de remplaçants. Surtout, il convient de régulariser ou

⁴³ Si ces taux étaient appliqués strictement pour chacun des niveaux, une classe de maternelle aurait eu vocation à être fermée, tandis qu'une classe élémentaire aurait eu vocation à être ouverte. Surtout, trois classes de CP et quatre classes de CE1 auraient, potentiellement, dû être ouvertes, avec la fermeture concomitante classes de CE2, CM1 et CM2.

⁴⁴ L'absence d'évaluation du niveau des élèves avant l'entrée en 6^e (cf. 2.2.2) a pu constituer un obstacle majeur à l'engagement d'une telle démarche. Il est vrai également que la présence d'une grande majorité d'enfants allophones en maternelle est de nature à justifier de consacrer à ce niveau un effort particulier en termes de nombre d'enfants par classe. L'engagement éventuel dans la politique nationale d'éducation prioritaire nécessiterait, ainsi, que celle-ci soit adaptée pour tenir compte du contexte spécifique du territoire.

⁴⁵ Parmi ces 83 maîtres d'écoles, deux ne relevaient pas du statut établi par le contrat de concession mais du statut défini par « l'arrêté n°76 ».

⁴⁶ Pour rappel, seul l'enseignement primaire est concédé au secteur privé à Wallis et Futuna, l'ensemble de l'enseignement secondaire étant assuré en régie par l'État.

⁴⁷ Les frais d'aumônerie sont calculés en fonction du nombre d'aumôniers. Ces frais représentaient, en 2019, 70 101 €, soit 17 525 € par aumônier.

de mettre fin à l'affectation des deux maîtres d'école affectés sur des fonctions coutumières et électives. Enfin, le nombre de déchargés syndicaux a vocation à être réduit (cf. annexe n°7).

Par ailleurs, la mission appelle l'attention sur le fait que la diminution prévisionnelle du nombre d'élèves dans l'enseignement primaire nécessitera, dans les prochaines années, une adaptation du volume des enseignants. Depuis le recensement de 2003, la population de Wallis et de Futuna diminue constamment. Elle est passée de 14 944 habitants en 2003 à 11 151 lors du recensement de 2023, soit une baisse de 26,7%. Les effectifs de l'enseignement primaire ont diminué parallèlement et, même de manière accélérée, du fait de la baisse de la natalité. Alors qu'en 2010, les écoles accueillaient 2 186 élèves, elles n'en recevaient plus, en 2023 (comme en 2022), que 1 412, soit une chute de 35%. Les premières données, issues du recensement démographique 2023⁴⁸, montrent que les effectifs du primaire devraient diminuer d'environ 174 élèves sur la période 2024-2026. Etant liée à l'arrivée en âge de scolarisation de générations moins nombreuses, cette baisse correspondrait aux effectifs d'environ sept classes préélémentaires et 2,6 classes élémentaires. Dans l'hypothèse d'une stabilisation des naissances sur le territoire autour de 125 par an, au-delà de 2026, les effectifs d'élèves du primaire continueraient à baisser jusqu'à la fin de la décennie, pour atteindre un total d'environ 380 élèves, correspondant aux effectifs d'environ sept classes préélémentaires et 15 classes élémentaires. Ainsi, d'ici la fin de la décennie, plus de 20 classes, soit environ une classe sur quatre pourraient avoir vocation à fermer.

Tableau n°5 : Evaluation des écarts entre nombre de classes de primaire à Wallis et Futuna et le nombre (théorique) de classes correspondant au taux d'encadrement moyen constaté en 2022 en zone d'éducation prioritaire

Effectifs d'élèves	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total baisse 2024-2030
Petite section (PS)	163	116	141	113	125	125	125	125	
Moyenne section (MS)	161	163	116	141	113	125	125	125	
Grande section (GS)	174	161	163	116	141	113	125	125	
Total classes maternelles	498	440	420	370	379	363	375	375	
Evolution des effectifs des classes maternelles		-58	-20	-50	9	-16	12	0	-123
Classe préparatoire (CP)	189	174	161	163	116	141	113	125	
Classe élémentaire 1 ^{ère} année (CE1)	181	189	174	161	163	116	141	113	
Classe élémentaire 2 ^e année (CE2)	183	181	189	174	161	163	116	141	
Cours moyen 1 ^{ère} année (CM1)	163	183	181	189	174	161	163	116	
Cours moyen 2 ^e année (CM2)	198	163	183	181	189	174	161	163	
Total classes élémentaires	914	890	888	868	803	755	694	658	
Evolution des effectifs des classes élémentaires		-24	-2	-20	-65	-48	-61	-36	-256
Total classes maternelles et élémentaires	1412	1330	1308	1238	1182	1118	1069	1033	
Evolution des effectifs des classes maternelles et élémentaires		-82	-22	-70	-56	-64	-49	-36	-379

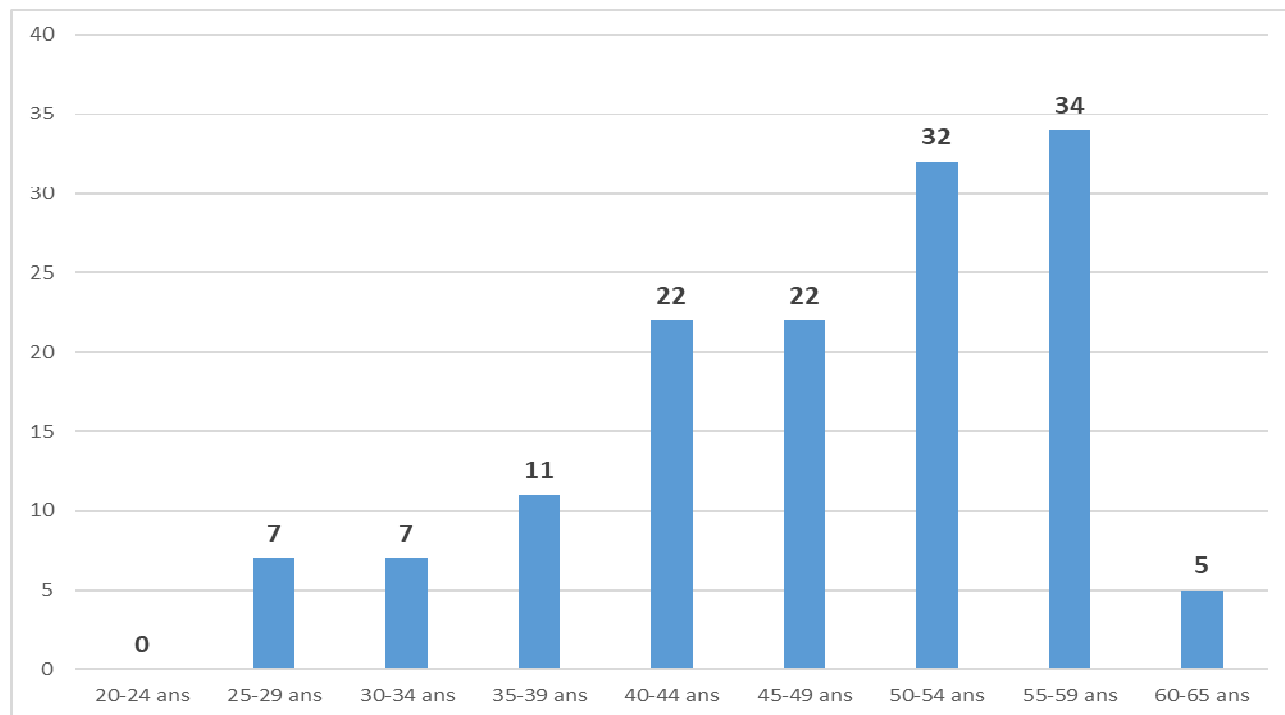
Source : Données 2023 fournies par la direction de l'enseignement catholique – document établi en mars 2023.
 Projection 2024-2026 des arrivées en petite section fournie par le service territorial de la statistique et des études de Wallis et Futuna, établies sur la base des premières données (non encore publiées) du recensement 2023.
 Projection après 2026, établie par la mission sur l'hypothèse d'une arrivée de nouvelles générations en petite section stabilisées autour de 125 élèves.

Dans ces conditions, la mission préconise la définition d'un schéma d'emploi pluriannuel des emplois dévolus à l'enseignement primaire. Ce schéma d'emploi devra traduire le besoin ci-dessus évoqué d'amélioration de l'efficacité de l'organisation de l'enseignement primaire, ainsi que de la perspective d'une diminution du nombre d'élèves. Il devra également tenir compte des perspectives de départs des maîtres d'école actuellement en poste. A cet égard, la pyramide des âges des maîtres d'école (cf. graphique ci-dessous) révèle qu'une fenêtre d'opportunité est ouverte

⁴⁸ Ces projections ont été communiquées à la mission, avant la publication officielle par le service territorial de la statistique et des études de Wallis et Futuna de l'ensemble des données relative au recensement 2023.

dans les prochaines années pour procéder aux ajustements d'effectifs au gré des départs à la retraite. En effet, 39 enseignants ont actuellement 55 ans ou plus. La mission estime qu'une règle consistant à remplacer un départ à la retraite sur trois pourrait être examinée dans la définition du schéma d'emploi. Cela permettrait de continuer à recruter (et assurerait un renouvellement régulier des générations partantes), tout en procédant aux ajustements nécessaires.

Graphique n°1 : Répartition par classes d'âge des maîtres d'école de Wallis et Futuna



Source : Données fournies par la direction de l'enseignement catholique - effectifs présents en mars 2023. NB : l'âge de quatre agents n'a pas été indiqué dans la liste fournie à la mission.

En outre, la mission recommande d'ajuster, dans le cadre de la définition du schéma d'emploi pluriannuel préconisé, les emplois budgétaires d'enseignants du premier degré à leur nombre réel. Le vice-rectorat a bénéficié, au titre de l'année 2023, d'une dotation au titre du programme 139 « enseignement privé du premier degré » de 210,5 équivalent temps plein. Hors, comme en témoigne, le tableau ci-dessous, établi lors du dialogue de gestion pour 2023, les effectifs prévisionnels avoisinaient 141 « équivalents temps plein » (ETP) sur les premiers mois de l'année. Le différentiel entre ces effectifs réels et le plafond d'emploi devaient ainsi représenter au moins 69,5 ETP, soit plus de 33% des effectifs théoriques. Les données recueillies par la mission lors de son déplacement en novembre 2023 ont confirmé que les effectifs réels rémunérés au titre du programme 139 ont été conformes à cette prévision. Afin d'assurer une meilleure sincérité budgétaire, la mission recommande de supprimer cette marge sous plafond d'emploi budgétaire et de caler ce plafond au plus près des ETP prévisionnels.

Tableau n°6 : Marge sous plafond d'emploi des effectifs du programme 139 à Wallis et Futuna

Programme 139	Plafond d'emploi	Equivalents temps plein (ETP)	Marge (en ETP) sous plafond d'emploi	Taux de marge sous plafond d'emploi
ETP en janvier 2023	210,5	141	69,5	33,0%
ETP en février 2023	210,5	137,5	73	34,7%
ETP en mars 2023	210,5	140,5	70	33,3%

Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna - extrait du dossier relatif au « dialogue stratégique de gestion et de performance » 2023.

Recommandation n°1 : Définir un schéma d'emploi pluriannuel ajustant l'évolution des effectifs de maîtres d'école aux besoins de rationalisation et d'anticipation de la baisse du nombre d'élèves, et tenant compte des prévisions de départs à la retraite. Ajuster, dans le cadre de ce schéma, le plafond d'emploi sur les effectifs prévisionnels réels.

2.1.2 Des niveaux de rémunération nets très élevés avant même la signature du protocole de juillet 2023

Avant la signature du protocole de fin de conflit de juillet 2023, les maîtres d'école de Wallis et Futuna disposaient d'une grille de rémunération pouvant apparaître relativement peu avantageuse. Cette grille était composée de deux grades : une « classe normale » s'échelonnant des indices majorés (IM) 290 à 515 ; une « hors classe », dotée des IM 418 à 658. Elle était plus favorable que celle du corps des instituteurs de la Nouvelle-Calédonie, dont le seul grade comporte un échelonnement indiciaire proche de celui de la classe normale des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna⁴⁹.

Tableau n°7 : Comparaison des grilles indiciaires applicables aux maîtres d'école de Wallis et Futuna, aux instituteurs et professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie et au corps des professeurs des écoles

	Maîtres d'école de Wallis et Futuna	Corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie		Corps des professeurs d'école de Nouvelle-Calédonie		Corps des professeurs d'école (grille applicable au niveau national ainsi qu'en Polynésie française)
	IM « de droit commun »*	IM applicables à la FPT de Nouvelle-Calédonie*	Équivalents IM « de droit commun »*	IM applicables à la FPT de Nouvelle-Calédonie*	Équivalents IM « de droit commun »*	IM « de droit commun »*
Échelons	Classe normale			Classe normale		Classe normale
11 ^e échelon	515	555	534	658	633	673
10 ^e échelon	469	532	511	612	588	629
9 ^e échelon	441	509	489	567	545	590
8 ^e échelon	420	486	467	531	511	557
7 ^e échelon	399	464	446	495	476	519
6 ^e échelon	390	443	426	467	449	492
5 ^e échelon	383	420	404	439	422	476
4 ^e échelon	373	398	383	416	400	461
3 ^e échelon	366	377	362	395	380	448
2 ^e échelon	357	359	345	376	361	441
1 ^{er} échelon	341	341	328	349	336	390
Stagiaires	293	245	236			
Elèves	290					
	Hors classe			Hors classe		Hors classe
7 ^e (ou, pour Wallis, 6 ^e échelon + bonification de 40 points)	658			783	753	821
6 ^e échelon	618			741	712	806
5 ^e échelon	578			695	668	763
4 ^e échelon	538			642	617	715
3 ^e échelon	498			601	578	668
2 ^e échelon	458			560	538	624
1 ^{er} échelon	418			495	476	590
						Classe exceptionnelle
						972
						925
						890
						830
						775
Echelon spécial						
4 ^e échelon						
3 ^e échelon						

⁴⁹ Cette grille était également beaucoup plus avantageuse que celle du corps en extinction des instituteurs dont le statut particulier est régi par le décret 61-1012 du 7 septembre 1961, dont l'échelonnement se distribue de l'IM 368 à l'IM 533.

2 ^e échelon	735
1 ^{er} échelon	695

Source : Tableau établi par la mission. * En Nouvelle-Calédonie, la valeur du point d'indice des agents de la fonction publique territoriale (dont relèvent les corps d'instituteurs et de professeurs des écoles) diffère de celle des agents de la fonction publique de l'État. L'arrêté n°2023-1725/GNC du 12 juillet 2023 a porté la valeur correspondant à l'IM 100 à 5 679,46 à compter du 1^{er} juillet 2023. La valeur de « droit commun » de cet IM 100 ayant été fixée par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1984 à 5 907,34 € à compter de la même date, la mission a établi une « table de correspondance » entre les IM « territoriaux » de Nouvelle-Calédonie et les IM « de droit commun ». La grille des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna doit ainsi être comparée aux colonnes titrées « Équivalents IM de droit commun ».

Mais cette grille était moins avantageuse que celle du corps des professeurs de Nouvelle-Calédonie, dont les deux grades, également dénommés « classe normale » et « hors classe », bénéficient d'indices terminaux supérieurs aux grades homonymes de Wallis et Futuna. Surtout, la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna était nettement moins intéressante que celle du corps national de professeurs des écoles, laquelle est également en vigueur pour le corps d'État de professeurs des écoles de Polynésie française. En effet, les deux premiers grades du corps national de professeurs des écoles sont dotés d'indices terminaux plus élevés. De plus, ce corps dispose d'un troisième grade (la « classe exceptionnelle »), qui n'a d'équivalent ni à Wallis et Futuna ni en Nouvelle-Calédonie (cf. comparaison ci-dessus des différentes grilles).

Toutefois, le niveau moyen de rémunération nette des maîtres d'école de Wallis et Futuna était, avant même la signature du protocole, supérieur à celui de leurs homologues non seulement de la métropole, mais aussi de la Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie⁵⁰. En effet, la direction des affaires financières (DAF) du ministère de l'éducation nationale a effectué une étude comparée des rémunérations nettes mensuelles des enseignants du premier degré du secteur privé de ces territoires (cf. tableau ci-dessous). Celle-ci a révélé que le niveau de rémunérations des maîtres d'école de Wallis et Futuna était le double de celui des enseignants métropolitains. Il était également supérieur, à hauteur de 7%, au niveau polynésien et à hauteur de 15% au niveau de la Nouvelle-Calédonie⁵¹.

Tableau n°8 : Comparaison entre le niveau de rémunération nette mensuelle des maîtres d'école de Wallis et Futuna avec ceux des enseignants du premier degré du privé en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et en métropole

Territoire	ETP	Rémunération nette mensuelle
Wallis et Futuna	141	4 655 €
Polynésie française	259	4 332 €
Nouvelle Calédonie	372	4 038 €
Métropole	36 570	2 323 €

Source : Vice-rectorats de Wallis et Futuna, de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie, traitement par la mission pour Wallis et Futuna et par la direction des affaires financières du ministère de l'éducation nationale pour la Polynésie française et la Nouvelle-Calédonie.

La situation plus favorable des maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues du Pacifique tenait d'abord au niveau indiciaire relativement élevé atteint par ces agents. Avant même la mise en place du protocole de fin de conflit, seuls 16,7% des maîtres d'école de Wallis et Futuna relevaient de la « classe normale » (cf. graphique ci-dessous). Cette situation s'expliquait non seulement par l'importance des classes d'âges élevés (cf. supra 2.1.1), mais aussi par le fait que

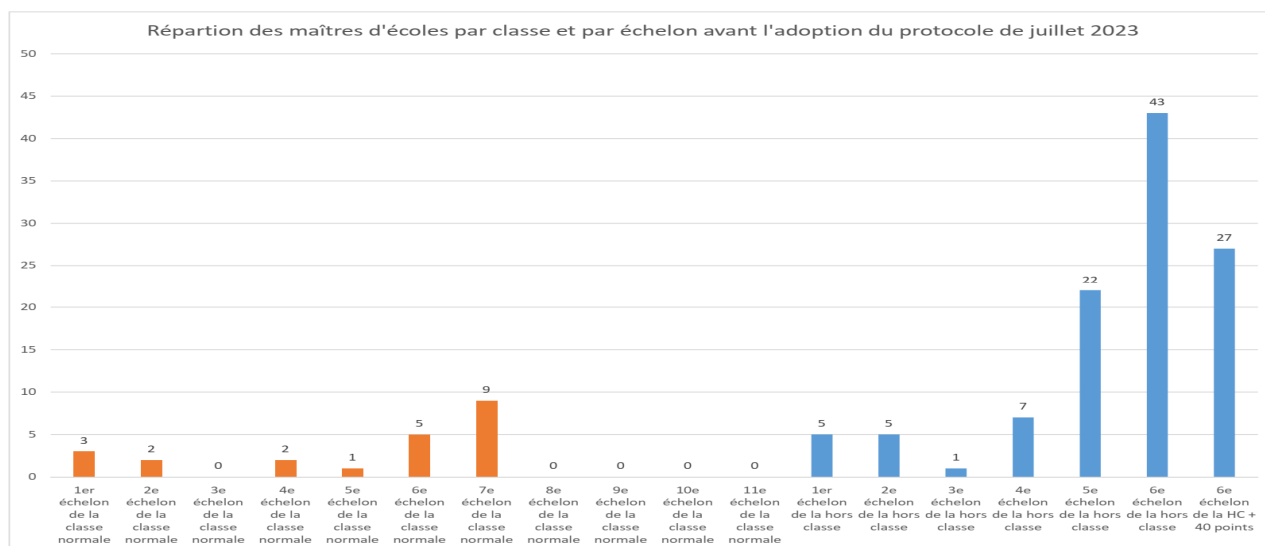
⁵⁰ Ce constat est évident compte tenu de l'absence de majoration de traitement en métropole. Il l'est moins par rapport à la Nouvelle-Calédonie et à la Polynésie, étant donné que les maîtres d'écoles de ces territoires bénéficient de coefficient d'indexation plus élevés que les enseignants wallisiens et futuniens : 1,73 à Nouméa, Mont-Doré, Dubéa et Paita, 1,94 sur le reste du territoire de Nouvelle-Calédonie ; 1,84 pour les îles du vent et sous le vent ; 2,08 pour les autres subdivisions de Polynésie française.

⁵¹ L'étude montre également que la rémunération nette moyenne des maîtres des écoles du secteur privé est également très en-deçà du niveau constaté à Wallis et Futuna. Elle était de 3 433 € à La Réunion, 3 236 € en Guyane, 3 208 € en Martinique et 2 962 € en Guadeloupe. Le niveau de rémunération plus important à La Réunion est l'effet d'un taux de majoration de traitement supérieur (53%) à celui des autres départements d'outre-mer (40%).

les maîtres d'école de Wallis et Futuna ont eu accès assez rapidement au grade d'avancement⁵². Les données nominatives communiquées à la mission montrent en effet que tous les agents ayant plus de 12 ans d'ancienneté appartenaient, avant l'adoption du protocole, à la « hors classe ». La progression au sein de la « hors classe » étant elle-même assez rapide, 75% de maîtres d'école à Wallis et Futuna étaient classés aux trois derniers échelons de la « hors classe » (70% sur les deux derniers et 53% sur le dernier échelon⁵³). Ces maîtres d'écoles détenaient des indices majorés, entre les IM 538 et 658, qui se situaient :

- Au-delà de l'indice terminal du corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie ;
- Entre le 2^e et le 5^e échelon du grade de « hors classe » du corps de professeurs de Nouvelle-Calédonie. Or, ce grade d'avancement (le plus élevé du corps) ne comporte que deux échelons supplémentaires et culmine, en INM « équivalent FPE » à l'indice 753. L'essentiel des maîtres d'école de Wallis et Futuna avaient, ainsi, un indice situé dans le haut de la grille des professeurs de Nouvelle-Calédonie ;
- Entre le 7^e et le 11^e échelon de la classe normale du corps national de professeurs des écoles ou entre le 1^{er} et le 3^e échelon de la « hors classe » de ce corps⁵⁴.

Graphique n°2 : Répartition des maîtres d'école par classe et par échelon, avant l'adoption du protocole de juillet 2023



Source : Données fournies par le vice-rectorat de Wallis et Futuna.

La rémunération nette mensuelle plus élevée des maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues tenait en outre, à la faiblesse des prélèvements sociaux sur le territoire. En effet, le traitement des maîtres d'école sur territoire de Wallis et Futuna n'est assujéti qu'à une seule contribution « salariale » : la cotisation pour la retraite versée à la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna (CPSWF). Son taux était fixé en 2023 à 7% et son montant est plafonné à 324,54 € par mois⁵⁵. Le tableau en annexe n°23 montre que cette situation est sans équivalent. Les

⁵² Les conditions d'ancienneté requises pour l'accès à la « hors classes » sont en effet réduites. Il suffit d'avoir atteint le 7^e échelon de la classe normale, ce qui requiert, *a minima*, une ancienneté d'un peu plus de six ans. Les modalités d'inscription au tableau d'avancement assurent ensuite la promotion régulière des « promouvables ».

⁵³ Il convient de noter qu'en application de l'article 20 du contrat de concession, les maîtres d'école qui ont atteint depuis au moins cinq ans le dernier échelon de la « hors classe » (c'est-à-dire le 6^e) se voient attribuer une majoration de 40 points d'IM. De fait, cette majoration a un effet similaire à celle qu'aurait un 7^e échelon doté de l'indice majoré 658.

⁵⁴ Le salaire net moyen métropolitain de 2 323 €, ci-dessus mentionné, correspond à la situation d'un professeur des écoles se situant environ au 8^e échelon de la classe normale. Il convient de noter, qu'en 2021 : 77,3% des professeurs des écoles relevaient de la « classe normale », 16,6% de la « hors classe » et 6,2% seulement de la « classe exceptionnelle » (DEPP, panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022).

⁵⁵ Par délibération en date du 26 octobre 2023, le conseil d'administration de la CPSWF a cependant porté le taux de cotisation salariale à 8% à compter du 1^{er} janvier 2024 et à 9% à compter du 1^{er} janvier 2025. La part patronale, fixée à 14% en 2023 sera portée aux mêmes échéances, respectivement à 15% et 16%.

traitements des enseignants du premier degré de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et, surtout de l'hexagone, sont soumis à cotisations sociales et fiscales, non seulement pour la retraite, mais aussi pour les autres risques sociaux et selon des montants nettement plus élevés⁵⁶. Cette faiblesse des prélèvements sociaux contribue à compenser, voire à annihiler, le désavantage d'un coefficient de majoration de traitement apparemment moins favorable que dans les autres territoires du Pacifique, avantage qui doit d'ailleurs être relativisé⁵⁷.

2.1.3 Un protocole qui, par sa mise en place immédiate, a d'ores et déjà induit une revalorisation substantielle des maîtres d'écoles

Le protocole de fin de conflit de juillet 2023 a acté la revalorisation de la carrière des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna à compter du 1^{er} août 2023, avec : augmentation de 20 points d'indice à chaque échelon ; entrée des enseignants directement au 2^e échelon de la classe normale ; réduction des durées d'échelon dans les grades de classe normale et de hors classe ; création d'un troisième grade composé d'une classe exceptionnelle et d'un échelon spécial (indice 650 à 821) ; avancement de tous les enseignants « au grand choix jusqu'à l'application du nouveau statut ». En obtenant cette nouvelle grille, les maîtres d'écoles de Wallis et Futuna ont acquis une accélération de leur carrière significative (voir en annexe n°3 les réductions des durées d'ancienneté obtenues).

Tableau n°9 : Grille indiciaires applicables aux maîtres d'école de Wallis et Futuna avant et après la signature du protocole de fin de conflit, comparée aux grilles des instituteurs et professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie et au corps national des professeurs des écoles

	Maîtres d'école de Wallis et Futuna	Maîtres d'école de Wallis et Futuna	Corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie	Corps des professeurs d'école de Nouvelle-Calédonie	Corps des professeurs d'école (grille applicable au niveau national ainsi qu'en Polynésie française)
	Grille avant protocole	Grille après protocole			
	IM « de droit commun »*	IM « de droit commun »	Équivalents IM « de droit commun »*	Équivalents IM « de droit commun »*	IM « de droit commun »*
Échelon	Classe normale				
11 ^e échelon	515		534	633	673
10 ^e échelon	469	535	511	588	629
9 ^e échelon	441	489	489	545	590
8 ^e échelon	420	461	467	511	557
7 ^e échelon	399	440	446	476	519
6 ^e échelon	390	419	426	449	492
5 ^e échelon	383	410	404	422	476
4 ^e échelon	373	403	383	400	461
3 ^e échelon	366	393	362	380	448
2 ^e échelon	357	386	345	361	441
1 ^{er} échelon	341	377	328	336	390
Stagiaires	293	341	236		
Elèves	290	313			
	Hors classe				
7 ^e (ou, pour Wallis, 6 ^e échelon + bonification de 40 points)	658			753	821

⁵⁶ A titre de comparaison, en Nouvelle-Calédonie, le taux de la part salariale de cotisation à la caisse locale de retraite (CLR) était en 2023 de 10,8% (11,10% depuis le 1^{er} janvier 2024). Celui de cotisation salariale au régime unifié d'assurance maladie, maternité (RUAMM) était de 3,85% jusqu'à un montant d'assiette fixé à 4 495 €, et 1,25% au-delà de ce plafond. En outre, une « contribution calédonienne de solidarité » est prélevée sur les revenus d'activité au taux de 2% depuis le 1^{er} juillet 2022.

⁵⁷ Il convient, à cet effet, de souligner que 48% de la population communale en Nouvelle-Calédonie habite les trois communes où le coefficient de majoration de traitement est fixé à 1,73 (Nouméa, Mont-Doré, Dubéa et Paita) et non à 1,94 comme sur le reste du territoire. Dans la mesure où la carte scolaire reflète généralement la répartition de la population communale, il est raisonnable de considérer que près de la moitié des enseignants du premier degré en Nouvelle-Calédonie bénéficie d'un coefficient de majoration de traitement de 1,73, très proche de celui appliqué, jusqu'à présent aux maîtres d'école de Wallis et Futuna (1,7). De même, il importe de noter que 88% de la population habite les îles-du-vent et les îles-sous-le-vent, pour lesquelles le coefficient de majoration est de 1,84 (contre 2,08 pour les autres subdivisions). Ainsi, l'essentiel des professeurs des écoles de Polynésie française bénéficient d'un coefficient de majoration de 1,84, qui n'est pas très éloigné du coefficient de 1,7 dont bénéficient les enseignants de Wallis et Futuna.

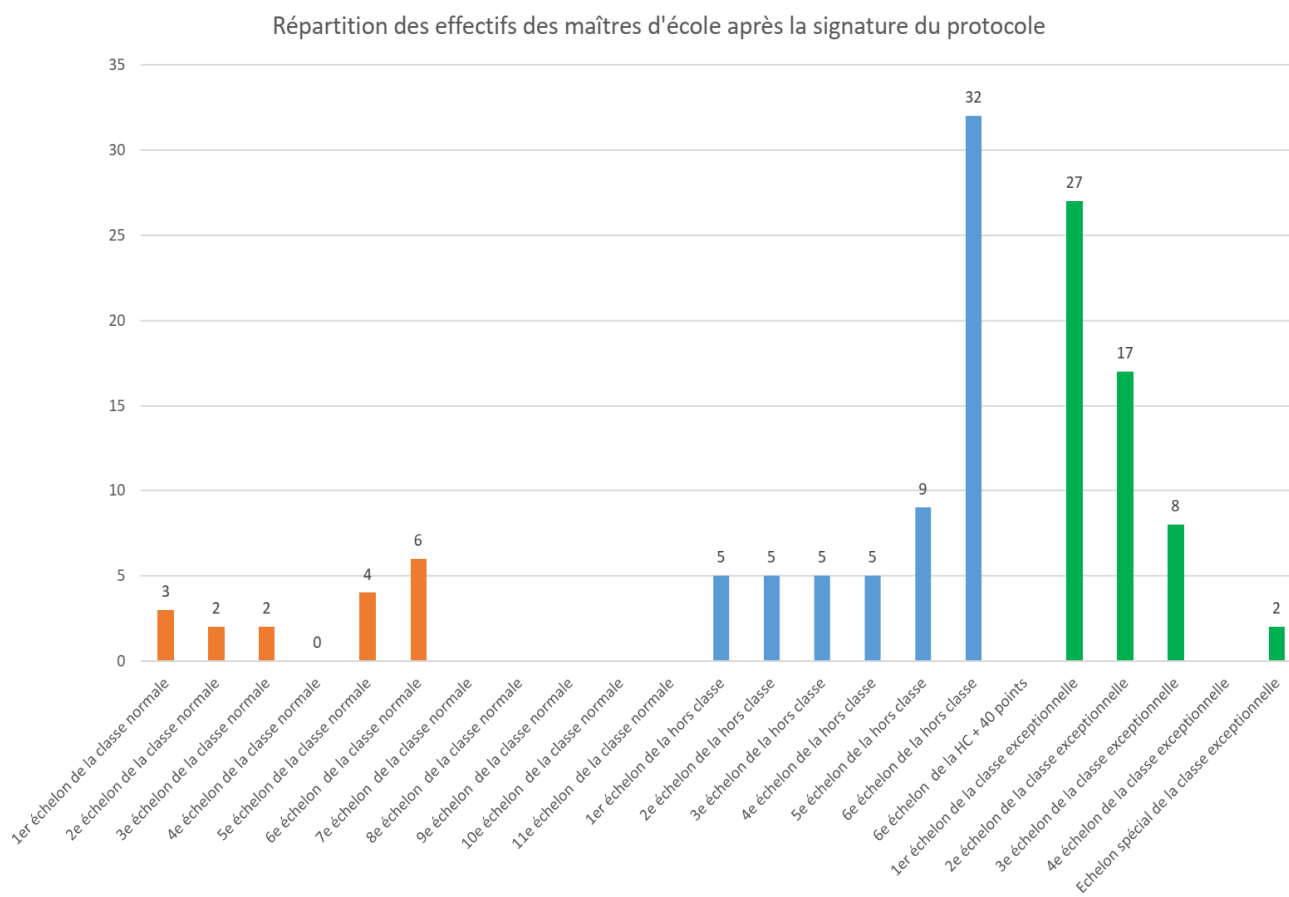
6 ^e échelon	618	638	712	806
5 ^e échelon	578	598	668	763
4 ^e échelon	538	558	617	715
3 ^e échelon	498	518	578	668
2 ^e échelon	458	478	538	624
1 ^{er} échelon	418	438	476	590
Classe exceptionnelle				
Echelon spécial		821		972
				925
				890
4 ^e échelon		763		830
3 ^e échelon		715		775
2 ^e échelon		690		735
1 ^{er} échelon		650		695

Source : Tableau établi par la mission.

La mise en œuvre du protocole s'est traduite non seulement par des gains d'échelons et indiciaires mais aussi par des promotions de grade immédiates. Suite à la signature du protocole, le vice-rectorat a procédé au reclassement des maîtres d'école dans la nouvelle grille. Alors que le protocole de fin de conflit ne comprenait aucune disposition sur les modalités d'accès à la classe exceptionnelle, ce qui laissait penser que de nouvelles négociations devaient avoir lieu⁵⁸, des reclassements ont été effectués dans ce grade. Comme le montre le graphique ci-dessous, 41% des maîtres d'écoles ont été reclassés directement à la classe exceptionnelle, dont deux directement à l'échelon spécial. Désormais, 78,8% des maîtres d'école sont désormais classés au moins au niveau du 5^e échelon de la « hors classe », c'est-à-dire à un indice majoré relevant du grade de hors classe du corps national de professeur des écoles. Cette situation est particulièrement avantageuse : près des quatre cinquièmes des maîtres d'école de Wallis et Futuna sont en capacité d'atteindre rapidement l'IM 821, correspondant à l'indice sommital de la hors classe du corps national de professeurs des écoles.

⁵⁸ Le protocole de fin de conflit du 20 juillet 2023 a été signé par les parties prenantes de la convention de concession pour les années 2020-2025, ainsi que par le syndicat Force ouvrière enseignement de Wallis et Futuna. Eu égard à la nature de ses signataires, le protocole peut être considéré, soit comme un avenant au contrat de concession, soit comme une convention collective, prise en application du droit du travail en vigueur à Wallis et Futuna et complétant l'accord interprofessionnel territorial (AIT). Il est donc possible de considérer qu'il est directement applicable pour ses clauses suffisamment claires et explicites. Il en va ainsi, par exemple, de la majoration de 20 points des IM attachés à chaque échelon. Il en va cependant autrement pour le reclassement des agents à la « classe exceptionnelle ». En effet, l'annexe II de la convention de concession fixe des règles précises pour l'avancement à la « hors classe » (conditions d'ancienneté dans la « classe normale », modalités d'établissement du tableau d'avancement, règles fixant le nombre de promouvables chaque année, modalités de reclassement etc.). De telles règles n'ont pas été prévues par le protocole de fin de conflit de juillet 2023 pour l'accès à la « classe exceptionnelle ». La mission considère qu'en l'absence de telles dispositions, il était nécessaire de poursuivre la négociation sur les modalités d'accès à la « classe exceptionnelle » avant de pouvoir procéder au reclassement de maîtres d'école à ce niveau.

Graphique n°3 : Répartition des maîtres d'écoles par classe et par échelon, après l'adoption du protocole de juillet 2023



Source : Données fournies par le vice-rectorat de Wallis et Futuna.

La mise en place de la nouvelle grille a porté la rémunération nette moyenne des maîtres d'école de Wallis et Futuna à 5 006 €, ⁵⁹ soit un gain net moyen mensuel par maître d'école de l'ordre de 350 €, représentant une hausse de 7,5%. Le coût mensuel de rémunération des maîtres d'école (sous statut du protocole) est passé de 734 006 € à 778 268 €, soit une hausse de 44 261 € (+6%). Le coût annuel pour le budget de l'État de l'application immédiate du protocole est évalué par la mission à 531 136 €. La mise en œuvre du protocole a ainsi creusé le différentiel entre les rémunérations nettes mensuelles des maîtres d'école de Wallis et Futuna avec leurs homologues de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie et de métropole, avec des écarts respectivement de 16%, 24% et 115%.

2.1.4 Des maîtres d'écoles qui bénéficient d'avantages sociaux conséquents

Outre leurs avantages en termes de rémunération, les maîtres d'écoles de Wallis et Futuna bénéficient d'avantages sociaux substantiels, parfois plus favorables que ceux reconnus dans la fonction publique de l'État. Il en va ainsi :

- **Des droits à la retraite.** Etant affiliés à la CPSWF, les maîtres d'école de Wallis et Futuna bénéficient des conditions très favorables offertes par ce régime⁶⁰. Jusqu'à la fin 2023, ce

⁵⁹ Cette rémunération nette mensuelle a été calculée par la mission au vu des effectifs d'enseignants en fonction au mois d'octobre 2023.

⁶⁰ Ce régime est spécifique au territoire de Wallis et Futuna. Les statuts de la CPSWF ont été fixés par arrêté du haut-représentant n°2011-377 du 12 octobre 2011 approuvant et rendant exécutoire la délibération n°32/AT/2011 du 6 octobre 2011. Le conseil d'administration est composé de 13 membres ayant voix délibérative, dont quatre représentants des employeurs, quatre représentants des salariés, de conseillers de l'assemblée territoriale. Les services de l'État y sont également représentés. La CPSWF est pleinement autonome et n'a pas conclu de convention de coordination avec d'autres régimes de protection sociale.

régime permettait aux salariés ayant cotisé plus de 15 ans, d'obtenir une retraite à taux plein dès 35 annuités de cotisation. La liquidation de la pension pouvait intervenir dès l'âge de 57 ans, avec un taux de remplacement égal à 65% de la rémunération moyenne des 15 meilleures années de la carrière. L'âge de « départ légal » était en outre fixé à 60 ans. Une délibération du conseil d'administration de la CPSWF du 26 octobre a cependant prévu de rendre progressivement ces conditions moins favorables. Si le taux de remplacement de 65% a vocation à être conservé, la délibération dispose qu'il ne pourra être atteint, à l'horizon 2027, qu'à la condition d'avoir cotisé 37 annuités. La délibération prévoit également le décalage à 59 ans de l'âge de départ minimum et à 62 ans l'âge de départ « légal ». Même modifiées par cette délibération, les conditions de pension des maîtres d'école de Wallis et Futuna apparaissent très avantageuses par rapport à celles des fonctionnaires de l'État⁶¹.

- **Du droit à une indemnité de départ à la retraite.** L'article 65 de l'accord interprofessionnel du travail (AIT) stipule que « tout salarié qui prend l'initiative de quitter [son] entreprise pour faire liquider sa pension de retraite auprès de la CPSWF [a] droit à une indemnité de départ en retraite (IDR) ». Le montant de cette indemnité est fonction de l'ancienneté acquise par le salarié dans l'entreprise, allant d'un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté à deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté. Dans le contexte ci-dessus évoqué d'incertitude sur l'articulation des droits issus de l'AIT avec ceux issus du protocole (cf. supra 1.1.2), le vice-rectorat a refusé, jusqu'à la signature de la convention de concession 2020-2025, d'attribuer l'IDR aux enseignants liquidant leur pension. Un collectif de 112 personnels, partis avant le 4 juin 2020, date de signature de la convention 2020-2025, a contesté ce refus devant la justice⁶². A rebours de ce refus « historique », le protocole de fin de conflit de juillet 2023 a porté l'IDR « provisoirement de deux à six mois pour les départs volontaires effectués du 1^{er} janvier 2023 jusqu'à la date de mise en œuvre du statut d'agent contractuel de l'État et au plus tard le 31 décembre 2024 ». L'IDR n'ayant pas d'équivalent dans le droit de la fonction publique de l'État, elle aurait vocation à ne plus être attribuée aux enseignants du premier degré, dans l'hypothèse où les maîtres d'école deviendraient agents publics de l'État.
- **De certains congés de maladie.** La convention de concession confère aux maîtres d'écoles des droits, pour l'essentiel, calqués sur ceux de la fonction publique nationale. Toutefois, la procédure d'octroi des congés de longue maladie et longue durée est simplifiée⁶³. Par ailleurs, le jour de carence n'est pas applicable aux maîtres d'école, alors que les fonctionnaires de l'État travaillant à Wallis et Futuna y sont soumis.
- **Des droits en cas d'évacuation sanitaire.** Les maîtres d'école bénéficient, aux termes de la convention de concession, par transposition du droit applicable aux agents sous le statut de l'arrêté n°76, d'un congé d'accompagnement en cas d'évacuation sanitaire de leurs ascendants (parents), de leurs descendants (enfants) ou de leur conjoint. Ce congé de six mois (trois mois à plein traitement et trois mois à demi traitement) peut être fractionné. La convention 2020-2025 a, de plus, organisé un dispositif garantissant aux maîtres d'école au moins le maintien de la majoration de leur traitement (au taux de 1,7) pendant le temps du congé. Ces dispositions n'ont pas d'équivalent dans la fonction publique de l'État. Elles sont aussi plus avantageuses que celles applicables aux fonctionnaires territoriaux et aux agents des circonscriptions de Wallis et Futuna (cf. annexe n°12). La mission considère que ce droit est légitime dans le

⁶¹ Pour rappel, la loi n°2023-470 du 14 avril 2023 a prévu que l'âge minimal de liquidation de la pension de retraite passera progressivement de 62 à 64 ans et l'augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite sans décote sera accélérée pour atteindre 43 annuités dès la génération 1965. Toutefois, il convient de noter que le régime spécial des fonctionnaires de l'État prévoit la possibilité d'un taux maximal de remplacement (calculé sur la base, hors régime indemnitaire, du traitement indiciaire obtenu six mois avant le départ à la retraite) de 75%. En outre, le coefficient de majoration de 1,05 est applicable aux pensions civiles de l'État.

⁶² Le contentieux est encore ouvert devant le tribunal de première instance de Wallis et Futuna. L'enjeu financier estimé par le vice-rectorat entre 0,8 et 0,9 M€.

⁶³ Elle repose sur un avis du médecin de l'agence de santé de Wallis et Futuna, qui lie l'administration dans sa décision d'attribution. Même si la convention de concession prévoit que le médecin de l'agence de santé « sollicite l'avis d'un spécialiste de l'affection en cause », il dispose d'un pouvoir d'opportunité, qui n'est pas régulé, à la différence du droit applicable aux fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires territoriaux de Wallis et Futuna, par l'existence d'une instance collégiale, le conseil médical, chargé d'examiner l'ensemble des demandes.

contexte de l'offre sanitaire limitée à Wallis et Futuna. Dans la perspective, envisagée par le protocole, de l'acquisition par les maîtres d'école de la qualité d'agents publics de l'État, ce congé devrait ainsi être mieux encadré et, logiquement, étendu à tous les agents publics (cf. infra 3.2.1.2).

Par contre, les maîtres d'école de Wallis et Futuna ne disposent pas de droits à congés ou autorisations d'absence supérieurs à ceux applicables aux fonctionnaires. La convention de concession liste dans ses annexes II.2 et II.3 plusieurs autorisations d'absence ajoutant des droits par rapport à ceux prévus par l'accord interprofessionnel du travail (AIT), en s'inspirant du droit de la fonction publique. Elle comprend également plusieurs autorisations ayant un caractère spécifique au territoire, dont la rédaction est reprise, principalement, de l'AIT⁶⁴. Mais, pour l'essentiel, la liste fixée par la convention de concession, du fait de son caractère limitatif et figé à la date de signature, exclut de nombreux droits à congés et autorisations d'absence ouverts par le droit national⁶⁵. De manière significative, le tableau en annexe n°8, relatif aux seules les autorisations d'absence pour événements familiaux, montre que les droits susceptibles d'être octroyés aux enseignants métropolitains sont parfois plus importants que ceux pouvant être accordés aux maîtres d'écoles de Wallis et Futuna, soit (selon qu'elles sont plus avantageuses) au titre de l'AIT, soit au titre du contrat de concession⁶⁶.

2.1.5 Une charge de fonctionnement des écoles modérée et partagée entre l'État et les collectivités

Les dispositions statutaires relatives au territoire de Wallis et Futuna et la convention de concession ont posé le principe d'une prise en charge par l'État des dépenses d'équipement et de fonctionnement des écoles. Comme il a été indiqué ci-dessus (cf. supra 1.1.1), l'article 7 de la loi du 29 juillet 1961 a posé le principe que « la République assume les dépenses de fonctionnement et d'équipement des services » afférents à sa mission d'enseignement. La mise en œuvre de ce principe est organisée par l'article 17 de la convention, complété par l'annexe I, qui prévoit que l'État attribue à la DEC, chaque année une « dotation unique et forfaitaire », communément dénommée « forfait État ». Cette subvention est destinée à l'entretien et au fonctionnement des écoles et de l'internat des élèves du premier degré (rattaché à l'école de Malaetoli), « y compris la rémunération des personnels de droit privé non enseignants de la DEC affectés à leur entretien ». Elle couvre également l'acquisition d'outils et de matériels pédagogiques et le fonctionnement de la DEC au titre des missions exercées par elle dans le cadre de la convention⁶⁷.

⁶⁴ La convention de concession prévoit ainsi la possibilité d'absences pour convenances personnelles, limitées à cinq jours, à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier ou culturel, sans rémunération et sous réserve de l'accord de l'employeur. Des autorisations d'absence peuvent également être accordées, à plein traitement, pour participer aux séances de l'assemblée territoriale et des conseils de chefferie ou au conseil d'administration d'un organisme « des îles de Wallis et Futuna ». Ces droits sont également prévus par l'AIT, dans des rédactions proches mais pas parfaitement identiques.

⁶⁵ La circulaire n°2017-050 du 15 mars 2017 du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche établit un *vade mecum* des autorisations d'absence applicables aux enseignants. Ce document témoigne du fait que de nombreux cas (absence pour fonctions publiques électives, pour mandat syndical, pour raison de santé, pour études, concours, examens professionnels, vie scolaire, pour « devoir de citoyenneté » ou pour raisons personnelles) sont prévus et organisés par des textes nationaux, qui pourraient utilement être appliqués, au besoin en les adaptant, au territoire de Wallis et Futuna. En effet, ceux-ci présentent l'avantage de couvrir davantage de cas d'absence. Ils offrent des cadres juridiques plus précis et régulièrement actualisés. L'application du droit national est donc plus aisée que les dispositions, souvent succinctes et susceptibles d'interprétations très variables, prévues par la convention de concession, d'autant que celles-ci doivent être comparées avec celles de l'AIT.

⁶⁶ D'autres droits à congés pour raisons familiales s'appliquent de manière restreinte à Wallis et Futuna du fait du caractère limitatif et daté de la convention de concession et, a fortiori de l'AIT. Ainsi, les droits nouveaux apportés par le décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État n'ont pas leur équivalent pour les maîtres d'école de Wallis et Futuna. Ce décret a, notamment, porté la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 25 jours pour une naissance (hors congé de naissance), alors que celle fixée par la convention de concession est limitée à 11 jours ouvrables.

⁶⁷ L'article 14 attribue en outre à l'État la charge des travaux d'investissement. Cet article stipule que « les travaux d'aménagement, d'agrandissement, de construction, de reconstruction et de sécurité des locaux, ainsi que la mise en conformité de ceux-ci relèvent de l'État et ne peuvent être engagés qu'à son initiative, dans la limite des crédits inscrits dans le contrat de convergence et de transformation. Ils sont conduits, en concertation avec le directeur de l'enseignement catholique, sous la maîtrise d'ouvrage de l'administrateur supérieur et sous la maîtrise d'œuvre désignée par celui-ci ».

La « dotation forfaitaire de l'État » attribuée à la direction de l'enseignement catholique a longtemps été stable. Entre les années 2010 à 2022, cette dotation a été de 1 369 000 €. Les conventions de concession successives prévoyaient une évolution de son montant pour tenir compte de l'évolution du nombre d'élèves et du coefficient d'évolution de la dotation globale de décentralisation. Mais elles n'ont jamais été appliquées. En effet, les déficits enregistrés par la DEC au titre du forfait de l'État à partir de 2009 ont conduit à l'accumulation de dettes, doublée de pratiques consistant à payer une partie des factures de l'année précédente avec la dotation de l'année suivante. L'abondement exceptionnel de la dotation en 2015 à hauteur de 245 608 € et le maintien du forfait malgré la baisse des effectifs d'élèves ont permis, dans la deuxième moitié de la décennie d'enrayer l'accumulation de dettes.

Toutefois, le budget de la DEC, sur le périmètre du « forfait État » est à nouveau devenu déficitaire depuis la fin de la crise sanitaire.

- Comme le montre le tableau ci-dessous, des efforts ont été réalisés sur la période 2011-2022 pour réduire le nombre d'agents (-11%) et maîtriser la masse salariale (+12%). Mais ces efforts n'ont pas été proportionnels à la baisse du nombre d'élèves (-31%). Cela a été particulièrement le cas pour le personnel d'entretien Futuna, dont les effectifs ont été réduits d'une personne, alors que le nombre de classes diminuait de presque de moitié. Surtout, ces ajustements n'ont pas été suffisants pour éviter que la part des charges de personnel dans le montant de la subvention de l'État ne s'accroisse significativement. Cette part a atteint 73% en 2022, alors qu'elle était de 65% en 2011⁶⁸.
- Dans un contexte de réduction du nombre d'élèves et d'école, les charges de fonctionnement ont, quant à elles, pu être réduites en valeur absolue (-16% entre 2011 et 2022), tout en améliorant la dépense par élève (+22%). Mais, avec un ratio de 337 € par élève, les crédits de fonctionnement apparaissent très contraints et même difficilement compressibles, sans détériorer le service ou remettre en question la gratuité de certains services⁶⁹.

Tableau n°10 : Evolution du budget et de l'activité de la DEC sur le périmètre du « forfait État »

Budget correspondant au périmètre du « forfait État »	2011	2022	Evolution 2011/2022
Forfait État	1 369 000 €	1 369 000 €	0%
Subvention de l'assemblée territoriale	8 380 €	12 570 €	50%
Autres recettes	85 020 €	3 603 €	-96%
Total des recettes	1 462 400 €	1 385 173 €	-5%
Dépenses de personnel	895 650 €	1 001 672 €	12%
Charges de fonctionnement (hors dépenses de personnels)	575 320 €	483 020 €	-16%
Total des dépenses	1 470 970 €	1 484 692 €	1%
Résultat net (périmètre « forfait État »)	- 8 570 €	- 99 519 €	1061%
Données relatives aux effectifs et élèves, ratios budgétaires	2011	2022	Evolution 2011/2022
Nombre de personnels de la DEC financés par le forfait (effectif physique)	57	51	- 11%
Nombre d'élèves	2 086	1 435	-31%
Subvention de l'État ("forfait État") par élève	656 €	954 €	45%
Taux de dépenses de personnel dans le « forfait État »	65%	73%	
Dépenses de personnel par élèves	429 €	698 €	63%
Dépenses de fonctionnement par élève	276 €	337 €	22%

⁶⁸ Ce taux était de 48% en 2006 selon le rapport l'IGAENR n°2010-003 (cf. annexe n°).

⁶⁹ Il convient à cet égard de noter que la DEC offre, dans le cadre du « forfait État », les prestations de demi-pension et de pension de l'école de Malaetoli à titre gratuit. Cela concernait en 2022, 150 demi-pensionnaires et 27 internes. L'évocation en 2019, d'un projet éventuel visant à remettre en cause cette gratuité a immédiatement conduit à une mobilisation collective des parents d'élèves concernés.

Données relatives au nombre d'écoles et de classes	2012	2023	Evolution 2012/2023
Nombre d'écoles	15	10	-33%
Nombre de classes	121	83	-31%

Source : Bilan financier de la direction de l'enseignement catholique 2022 – rapport de l'IGÉSR relatif à la situation des personnels d'entretien des écoles de Wallis et Futuna de septembre 2022.

Tableau n°11 : Répartition et évolution des effectifs physiques, employés par la DEC, au titre du « forfait État »

	Effectifs physiques en 2022				Effectifs physiques en 2011			
	DEC et écoles de Wallis et Futuna	Internat et école de Malaetoli (Wallis)	DEC et écoles de Futuna	Total 2022	DEC et écoles de Wallis et Futuna	Internat et école de Malaetoli (Wallis)	DEC et écoles de Futuna	Total 2011
Personnel administratif	6		1	7	9		1	10
Personnel technique	3	1	2	6	4	1		5
Personnel d'entretien	17	1	11	29	21	1	12	34
Surveillants		4		4		4		4
Cuisiniers et plongeur		3		3		4		4
Total personnels rémunérés au titre du "forfait État"	26	9	14	49	34	10	13	57

Nombre de classes (2020 et 2012)	63		20	83	82		39	121
Nombre de classes par personnels d'entretien	3,7		1,8	2,9	3,9		3,3	3,6
Nombre de demi-pensionnaires		150						
Nombre d'interne		27						

Source : Bilan financier de la direction de l'enseignement catholique 2022 – rapport de l'IGÉSR relatif à la situation des personnels d'entretien des écoles de Wallis et Futuna de septembre 2022.

Le forfait « État » a été significativement augmenté en 2023 pour assurer la nécessaire revalorisation des personnels non enseignants. En octobre 2023, la DEC rémunérait 49 agents au titre de ce forfait (cf. tableau n°12). L'ensemble de ces agents relevaient de l'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976. Neuf agents relevaient de « l'échelle lettre » (dont les sept agents administratifs) et 40 de « l'échelle chiffre » de ce statut. Jusqu'en 2023, leur rémunération était très basse, au regard des standards du Territoire. Ils ne bénéficiaient d'aucune majoration de leur rémunération. En outre, la grille « chiffre » était très défavorable, la DEC appliquant une grille encore moins intéressante que celle du vice-rectorat (cf. annexe n°9). L'abondement du forfait à hauteur de 566 312 € en 2023 par rapport 2022, a permis d'indexer la rémunération des agents relevant du forfait à hauteur de 1,5⁷⁰. Malgré cette revalorisation substantielle, le niveau moyen de rémunération des agents relevant de l'échelle « chiffre » reste modéré, notamment du fait que près de la moitié des agents sont à temps partiel ou à temps non complet (cf. tableau n°12 et annexe n°9)⁷¹.

⁷⁰ Ces agents ont ainsi bénéficié de la même revalorisation que celle appliquée par le vice-rectorat aux agents sous statut de l'arrêté n°76 qu'il emploie.

⁷¹ Selon les calculs de la mission, la revalorisation du forfait devait également permettre de dégager une petite marge (de l'ordre de 40 000 à 90 000 €) pour accroître les dépenses de fonctionnement.

Tableau n°12 : Evaluation de l'impact de l'indexation sur les agents employés par la DEC au titre du « forfait État »

	Nombre d'agents*	Salaires nets moyens mensuels <u>sans</u> indexation au taux de 1,5	Salaires nets moyens octobre 2023 <u>avec</u> indexation au taux de 1,5	Gains moyens nets mensuel par agents
Personnels administratifs	7	2 456 €	3 707 €	1 251 €
Personnels techniques, d'entretien et de cuisine	38	1 051 €	1 576 €	525 €
Surveillants	4	1 157 €	1 736 €	579 €
Ensemble	49	1 260 €	1 894 €	634 €

Source : Livre de paye d'octobre 2023 de la direction de l'enseignement catholique - Calculs établis par la mission

Le forfait « État » ne couvre cependant pas l'ensemble des dépenses connexes à la mission d'enseignement. L'assemblée territoriale participe activement aux dépenses « para-scolaires ». Comme il a été évoqué ci-dessus (cf. tableau n°10), elle subventionne le forfait « État ». Elle participe également au financement de l'association qui gère la cantine des collèges et écoles à Futuna⁷². Elle subventionne à Wallis l'entreprise de transport scolaire et à Futuna l'association qui s'en charge, afin d'assurer la gratuité de ce service⁷³. Pour exercer ces missions, l'assemblée peut s'appuyer, comme il a été indiqué plus haut (cf. supra 1.1.1), sur le 22° de l'article 40 du décret du 22 juillet 1957 qui prévoit une compétence de l'assemblée en matière « d'œuvres sanitaires, d'éducation ou d'instruction [...] ». Les circonscriptions assurent, quant à elles, comme il a été indiqué (cf. 1.1.1) le recrutement et l'emploi des assistantes maternelles.

La mission considère que l'amélioration de l'entretien des bâtiments et l'équipement des écoles doit être une priorité pour les prochaines années. Bien que la mission n'ait pas procédé à un examen systématique des dépenses de fonctionnement des écoles, l'analyse ci-dessus de la composition et du montant du « forfait État », les visites d'écoles effectuées par la mission⁷⁴, les témoignages concordants recueillis⁷⁵ et les précédents rapports de mission d'inspection (cf. annexe n°21) montrent que des efforts devront être réalisés pour améliorer l'équipement matériel et pédagogique, ainsi que l'entretien des écoles.

Surtout, un effort conséquent devra être réalisé pour améliorer les services « para-scolaires », en matière de transports collectifs et de restauration scolaire. A Wallis, une nouvelle impulsion pourrait utilement être donnée au projet de cantine centrale, approvisionnant ou accueillant d'autres écoles⁷⁶. A Futuna, la mission a pu constater l'ancienneté du bus scolaire, qui semble, selon les témoignages des parents d'élèves, subir des pannes récurrentes. En outre, les moyens de l'association qui gère la cantine pourraient être renforcés pour assurer, comme pour l'école de Malaetoli, la gratuité de la demi-pension pour les enfants du primaire.

Plus particulièrement, il ressort des témoignages concordants recueillis par la mission que l'amélioration de la qualité de l'alimentation constitue un enjeu crucial. Dans un Territoire marqué par l'importance de l'obésité⁷⁷, il est urgent de développer dans les cantines le goût des produits frais et non transformés industriellement. La mission estime que l'État et l'assemblée territoriale doivent s'associer pour développer une filière de production agricole fournissant les cantines en

⁷² Contrairement à la situation de l'école de Malaetoli, la demi-pension est payante à Futuna (450 francs pacifiques, soit 3,77 € par repas et par enfant).

⁷³ Pour le second degré, l'assemblée finance également la demi-pension et les internats de Lano (réservé aux lycéens) et de Sofala (réservé aux lycéennes), gérés par la mission catholique. En 2022, 40 demi-pensionnaires et 92 internes étaient accueillis dans ces structures, qui employaient 17 agents relevant de l'arrêté n°76. La subvention de l'assemblée territoriale représentait 754 200 €.

⁷⁴ La mission a ainsi constaté, dans les écoles visitées, que la climatisation n'était pas utilisée dans les salles de cours, malgré la chaleur, faute d'isolation thermique des bâtiments et par souci d'économie.

⁷⁵ Il a ainsi été fait état à la mission du mauvais état de l'internat de Malaetoli, dont le premier étage serait inutilisable, le plancher en bois étant rongé par les termites, conduisant les élèves à vivre et étudier dans des conditions peu satisfaisantes.

⁷⁶ Le service de demi-pension est actuellement proposé uniquement à l'école de Malaetoli, situé dans le sud de l'île.

⁷⁷ Selon une enquête du « réseau d'insuffisance rénale », 41% des enfants à Wallis et Futuna étaient, en 2018, obèses. Ils étaient 22% en 2015. En 2020, 70% des adultes étaient obèses, contre 30% en 1980.

produits locaux. Elle appelle également l'attention sur la nécessité d'offrir des emplois attractifs⁷⁸ et de former les personnels des cantines pour assurer cette évolution. Enfin, l'éducation aux enjeux de qualité de l'alimentation, notamment par la création de jardins potagers et par des cours de cuisine dans les écoles, doit être une priorité.

La mission estime, dans ces conditions, que les moyens de fonctionnement dévolus aux écoles primaires devront être accrus dans les prochaines années, malgré la baisse prévisible du nombre d'élèves. Plutôt que d'envisager la réduction des personnels techniques et spécialisés de l'enseignement primaire, pour tenir compte de la baisse prévisible du nombre d'élèves, il conviendrait de prévoir la reconversion d'une partie d'entre eux, sur des fonctions liées au transport et à la restauration scolaires ou d'autres activités permettant d'assurer le bon fonctionnement des écoles. Le cas échéant, l'association qui gère la cantine scolaire à Futuna pourrait être transformée en groupement d'intérêt public pour accueillir ces agents.

Recommandation n°2 : Accroître dans les prochaines années les crédits dévolus au fonctionnement des écoles, ainsi qu'aux services de transport et de restauration scolaires. De manière urgente, établir une stratégie conjointe à l'État et à l'assemblée territoriale, visant à améliorer la qualité de l'alimentation dans les cantines.

2.2 Une organisation inefficace

2.2.1 Dix-huit rapports qui soulignent les évolutions à réussir pour améliorer le système éducatif

Les dix-huit rapports d'inspection réalisés durant les trois dernières décennies permettent d'avoir une vision élargie des évolutions de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna. La fréquence des rapports réalisés par les inspections générales sur le système éducatif de ce territoire permet de disposer d'une expertise précise de la situation, enrichie par le fait que les constats et solutions sont généralement suivies d'effet. La mission estime nécessaire d'en présenter une synthèse en annexe du présent rapport (cf. annexe n°21). Il convient toutefois de noter que les missions sont généralement intervenues dans un climat de tension, voire de crises, liées à des situations de grèves ou aux travaux de renouvellement de la convention de concessions. Cet état de fait a jusqu'à présent conduit les rédacteurs à prendre une posture très respectueuse des particularismes locaux, ce qui est essentiel, mais également à exclure toute possibilité d'évolution systémique.

Trois éléments marquants ressortent de l'examen des 18 rapports d'inspection. En premier lieu, le dynamisme du territoire et les progrès accomplis au cours des 30 dernières années pour la scolarisation obligatoire des élèves du territoire. Deuxièmement la succession de périodes de tensions et de crises avec des blocages qui n'ont pas pu, par le passé, être totalement dépassés. Troisièmement, des invariants dans les constats qui n'ont pas pu évoluer suffisamment, alors qu'ils apparaissent comme des nécessités toujours plus importantes pour le système éducatif.

Parmi ces invariants et défis restant à relever pour améliorer le système éducatif de Wallis et Futuna, les rapports soulignent la nécessité de réussir plusieurs évolutions :

- Poursuivre les efforts pour permettre l'acquisition des langues vernaculaires et du français tout au long de la scolarité obligatoire en s'appuyant sur l'écrit, le livre et le développement des ressources en ligne ;

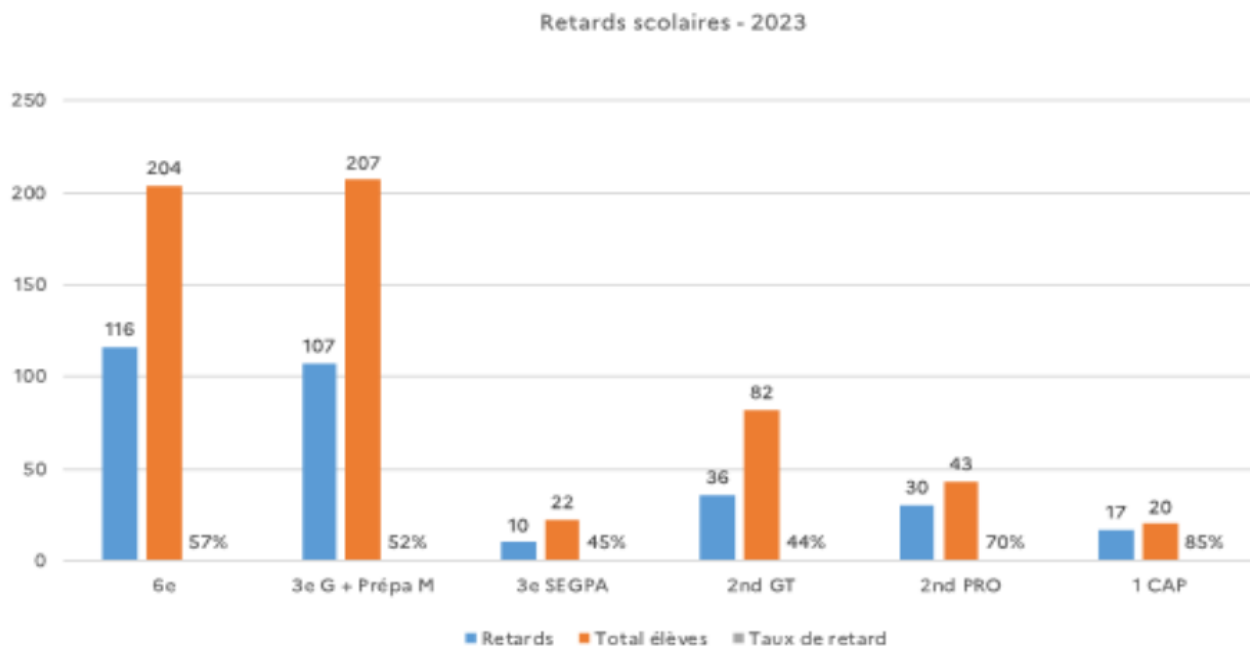
⁷⁸ L'association qui gère les cantines à Wallis et Futuna emploie plusieurs agents en « chantiers de développement ». Cette politique de recrutement contribue à l'insertion des personnes sans emploi sur le territoire. Mais elle doit pouvoir déboucher sur des emplois pérennes, qualifiés et rémunérés en conséquence. En effet, les personnes employées au titre du « chantier de développement » sont payées l'équivalent de 327 € par mois. Comme l'a souligné un interlocuteur de la mission : « à ce prix-là, il est difficile de demander à ces personnes de cultiver des produits frais, de les éplucher et de les cuisiner, d'autant plus que les personnes recrutées dans les chantiers savent que les agents publics ont des rémunérations très élevées. Il est plus facile de leur demander d'ouvrir des boîtes de conserve ou de sortir les produits du congélateur que de les former à la cuisine ».

- Renforcer le pilotage de la politique d'enseignement du premier degré avec l'unification du pilotage (vice-rectorat/DEC) pour l'inscription des élèves à l'école maternelle dès l'âge de trois ans, la définition de la carte scolaire, la politique en faveur du remplacement des absences, l'animation pédagogique par les directeurs d'écoles, les conseillers pédagogiques et les personnels d'inspection du vice-rectorat ;
- Etablir un continuum école-collège avec une attention au cycle III et au cycle IV pour permettre de viser l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture en s'adaptant au besoin des élèves et du territoire ;
- Mettre en place l'ensemble des outils administratifs et pédagogiques, à commencer par l'identifiant national élève, pour permettre le suivi des élèves et la passation, tout au long de la scolarité, des évaluations afin de mesurer la performance du système éducatif à Wallis et Futuna et donner aux enseignants les outils de diagnostic nécessaires à leur mission ;
- Maintenir active une politique de programmation et de planification d'un projet éducatif pour le territoire qui implique l'ensemble des acteurs du territoire : institutionnels, coutumiers, religieux ;
- Renforcer les exigences de professionnalisme et d'engagement envers l'ensemble des personnels œuvrant au service public d'éducation qu'ils soient originaires du territoire ou de métropole. S'assurer des mécanismes de transition et de passation d'information lors des arrivées et départs du territoire des personnels enseignants, de direction et d'inspection.

2.2.2 Des constats de la mission qui corroborent la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement et de son pilotage

Les éléments transmis à la mission en amont de son déplacement, ainsi que les constats faits sur place, confirment la nécessité d'améliorer la qualité de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna. Bien que l'obligation de scolarisation dès trois ans soit rappelée dans les directives ministérielles, elle n'est pas acquise sur le territoire. Seulement deux-tiers des enfants sont admis à l'école maternelle dès cet âge. La direction de l'enseignement catholique a en effet défini une règle singulière d'inscription : à la rentrée de février 2023, les enfants scolarisés en petite section étaient ceux nés entre le 1^{er} août 2019 et le 31 juillet 2020. Près d'un tiers des élèves sont scolarisés avec retard en petite section. Ce retard se retrouve ensuite à l'entrée en classe préparatoire (CP) puis en 6^e et en 2nde.

Graphique n°4 : Nombre et pourcentage d'élèves « en retard » à l'entrée en 6^e, en 3^e, en seconde ou en CAP

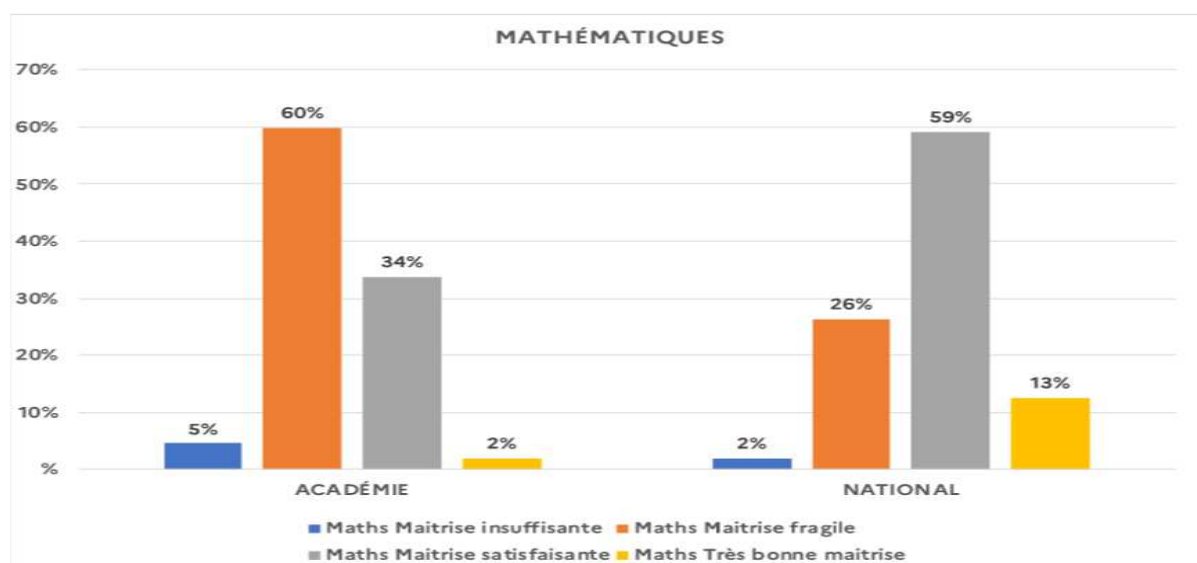


Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

Par ailleurs, les évaluations d'entrée en 6^e montrent un niveau de maîtrise nettement plus faible qu'au niveau national : en français, 40% des élèves ont une maîtrise insuffisante ou fragile, contre 11% au niveau national ; surtout, en mathématiques, 65% des élèves de Wallis et Futuna sont dans cette situation, contre 28% au niveau national.

Les résultats des élèves apparaissent également moins favorables à Wallis et Futuna qu'en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie. Les taux cumulés de maîtrise satisfaisante et très satisfaisante en mathématiques se situent à 45% en Polynésie française, à 42% en Nouvelle-Calédonie et à 36% à Wallis et Futuna. En Français, ces taux sont respectivement de 69% en Polynésie française, de 76% en Nouvelle-Calédonie et de 61% à Wallis et Futuna (cf. annexe n°22).

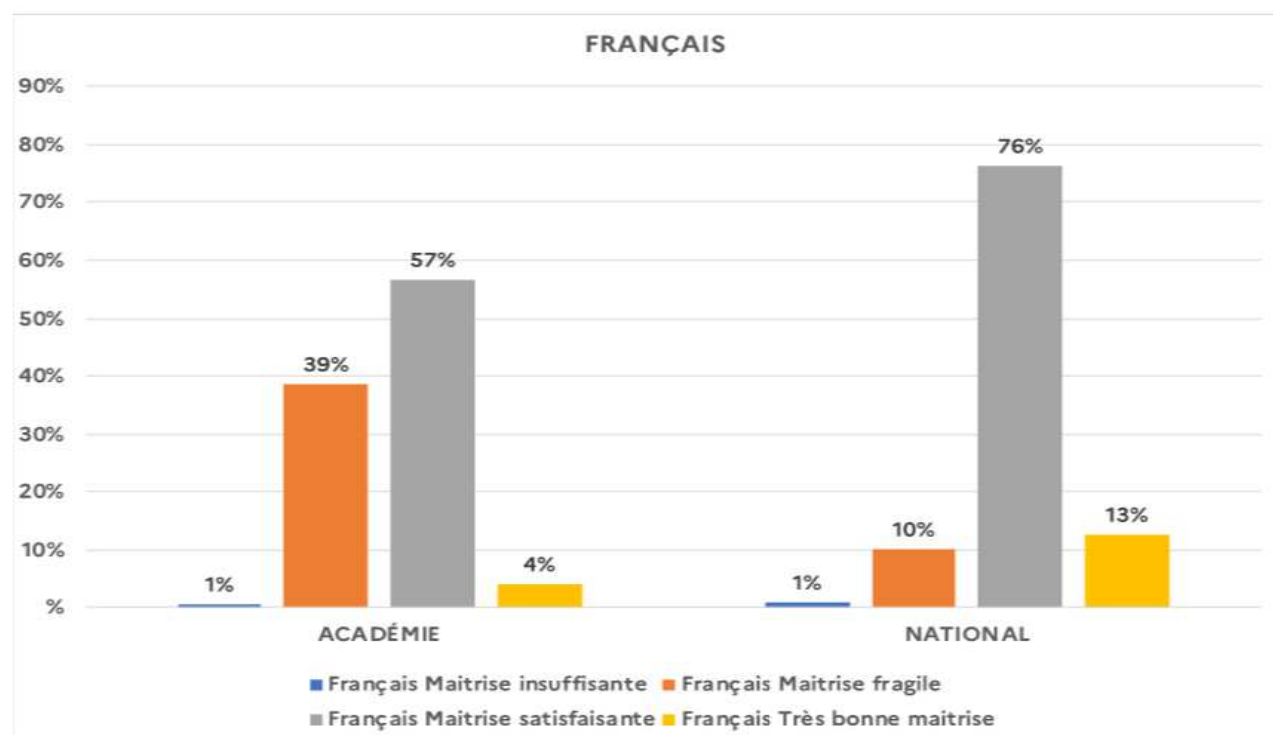
Graphique n°5 : Evaluation à l'entrée en 6^e en mathématiques – comparaison entre les résultats des élèves de l'académie de Wallis et Futuna et les résultats nationaux



Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

Les visites sur place, les échanges avec les enseignants et les parents d'élèves ont par ailleurs confirmé l'insuffisante actualisation des pratiques pédagogiques. Les modes d'apprentissage de certains enseignants sont « traditionnels » et « descendants » et favorisent très peu la prise de parole des élèves, l'esprit critique et l'usage de l'argumentation.

Graphique n°6 : Evaluation à l'entrée en 6^e en français – comparaison entre les résultats des élèves de l'académie de Wallis et Futuna et les résultats nationaux



Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

Le manque de qualité apparaît très fortement lié à un défaut structurel de pilotage de la fonction pédagogique. Cette fonction est partagée entre la DEC et la directrice du premier degré. La DEC dispose d'une équipe de huit animatrices pédagogiques (cinq à Wallis et trois à Futuna), chargées de mettre en œuvre la formation continue des personnels et la mise en œuvre des pratiques pédagogiques recommandées. Toutefois, le directeur de l'enseignement catholique (DEC) dit avoir confié, avant même la grève de 2023, la charge du pilotage pédagogique aux animatrices éponymes. De même, il ne semble pas s'appuyer sur le réseau des directeurs d'école (qui assurent tous cette fonction à temps plein) pour promouvoir une démarche pédagogique harmonisée et de formation⁷⁹. Le vice-rectorat est d'ailleurs conduit à rappeler de façon récurrente à la DEC la nécessité de formaliser un plan d'action (projet éducatif au-delà du projet pastoral) à son niveau et en coordination avec le vice-rectorat. Le rôle de l'inspectrice du premier degré est, pour sa part, restreint essentiellement à l'inspection des maîtres d'école. Elle travaille directement, de manière plus ou moins informelle, avec les animatrices pédagogiques, sur lesquelles elle n'a pas d'autorité hiérarchique.

Le manque de pilotage pédagogique s'est accru durant la crise sanitaire et est devenu aigu depuis la grève de 2023. L'absence de visites du corps d'inspection durant deux années, liée notamment à la situation sanitaire, dans un contexte scolaire marqué par la rotation continue des enseignants et des inspecteurs, a accentué la faiblesse du lien entre DEC et vice-rectorat. Cette grève a notamment interrompu une démarche de liaison CM2/6^e (cycle 3) qui avait été initiée, avec des formations déployées par secteur de collège pour les instituteurs et professeurs de 6^e. L'objectif

⁷⁹ De manière symptomatique, le DEC a indiqué à la mission n'avoir reçu le « projet d'école » que d'un seul directeur, alors que d'autres directeurs, rencontrés par la mission ont indiqué avoir également élaboré un tel projet.

était de les accompagner à la gestion inclusive d'une classe en s'appuyant sur des pratiques d'évaluation permettant de réguler leur enseignement. Le vice-rectorat portait par ailleurs un travail conjoint d'analyse des résultats des évaluations nationales en cycle 3. Cette démarche a également été interrompue depuis la grève, ce qui est fortement préjudiciable en termes d'accompagnement des transitions et des parcours des élèves. Enfin, comme il a été indiqué ci-dessus (cf. supra 1.2.2.), la grève a conduit à une rupture du dialogue entre le DEC et les équipes enseignantes. Lors de son déplacement, aucun plan visant à rattraper l'absence d'enseignement pendant le printemps 2023 n'avait été élaboré⁸⁰.

Dans ce contexte, le vice-rectorat apparaît en difficulté pour faire avancer les axes de réforme qu'il souhaite voir portés. Les vice-recteurs successifs ont fait du respect et de la mise en œuvre des politiques nationales une priorité pour l'enseignement primaire en général et la maternelle en particulier. Le vice-rectorat a ainsi mis en place un groupe de travail pour tenter d'engager la réflexion et l'action sur la question de l'âge de scolarisation en maternelle mais n'a pas la main en termes de pilotage. De même, le vice-rectorat entend que soient mis en œuvre les évaluations nationales pour le 1^{er} degré. Mais, il se heurte au fait qu'il ne dispose pas du pilotage pédagogique d'une part, ni de l'accès à l'applicatif national Onde⁸¹ d'autre part. Depuis la rentrée de février 2023, le vice-rectorat a cependant obtenu les livrets d'évaluation de CP et de CE1 mis en place par la DEC et celle-ci semble désormais disposée à déployer le dispositif national, sur la base du volontariat. Malgré les difficultés de liaison avec la DEC, le vice-rectorat s'attache à faire avancer quatre priorités :

- Assurer une scolarisation au CP à tous les élèves l'année de leur six ans (contre 56% actuellement) ;
- Privilégier l'organisation des classes en groupes de compétences ;
- Favoriser les situations de communication (plutôt que les activités sur table) dès la petite section ;
- Former les maîtres d'école en situation d'enseigner le français aux enfants parlant le wallisien ou le futunien dans leur famille, en développant le partenariat avec la Nouvelle-Calédonie⁸².

⁸⁰ La situation semble toutefois plus favorable à Futuna où l'adjoint de la DEC travaille à nouveau avec les enseignants et animatrices pédagogique dans des conditions sereines.

⁸¹ L'application Outil numérique pour la direction de l'école (Onde) est l'outil quotidien des directeurs pour la gestion administrative et pédagogique des élèves de la maternelle au CM2. Les informations saisies sont partagées entre les mairies, les écoles, les inspections de circonscription et les directions des services académiques de l'éducation nationale.

⁸² La didactique de l'enseignement des langues et cultures régionales (LCR) est soutenue dans le cadre du déploiement d'un diplôme d'université spécifique langues et cultures océaniques, porté par l'université de Nouvelle-Calédonie.

3 REVOIR L'ORGANISATION ET LE PILOTAGE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE POUR AMELIORER SA QUALITE

La mise en œuvre du protocole de fin de conflits de juillet 2023 doit répondre à l'enjeu premier de proposer des modalités opérationnelles d'organisation du passage à un statut d'agent public des enseignants du premier degré, actuellement salariés du premier degré de la direction de l'enseignement catholique. Il ressort en effet de l'article 1^{er} du protocole⁸³, malgré ses termes parfois ambigus⁸⁴, que l'enjeu premier de la mise en œuvre du protocole est de proposer un scénario conférant aux maîtres d'école un statut d'agent public de l'État, leur donnant accès au coefficient de majoration de traitement applicable aux fonctionnaires de l'État, ainsi qu'à une carrière de professeur des écoles.

Mais, au-delà des questions statutaires, la mission considère que la mise en œuvre du protocole doit être l'occasion d'une modernisation profonde de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna. Comme l'a montré la première partie du rapport, il est primordial, à Wallis et Futuna, d'améliorer la qualité de son pilotage, tant au niveau pédagogique qu'au niveau de la gestion des ressources (humaines et de fonctionnement). Le passage au statut d'agent public doit aussi offrir un cadre juridique clair et stabilisé, qui favorise l'ouverture et la mobilité entre Wallis et Futuna d'une part, et la Nouvelle-Calédonie, la métropole et la Polynésie française d'autre part. Enfin, ce passage doit être organisé en tenant compte des spécificités de son histoire, de ses caractéristiques institutionnelles et géographiques.

Afin de mettre en œuvre le passage des maîtres d'école sous statut d'agent public de l'État, deux options principales sont envisageables. La première consiste à créer un régime d'établissement privé sous contrat, sur le modèle de la « loi Debré » à Wallis et Futuna. La seconde consiste à intégrer les maîtres d'école et personnels de soutien de la direction de l'enseignement catholique dans les services de l'État. Ces deux options doivent être évaluées au regard de leur capacité à répondre aux enjeux ci-dessus évoqués. La mission considère que la première option doit être écartée (2.1), tandis que la seconde apparaît pouvoir être retenue (2.2).

3.1 L'option d'une application de la « loi Debré » à Wallis-et-Futuna semble devoir être écartée

3.1.1 Si la mise en place d'un régime de contrat d'association présenterait certains avantages...

L'option de la création d'établissements privés sous contrat présenterait l'avantage de pouvoir conserver, dans un cadre juridique renouvelé, le « compromis historique » entre les composantes institutionnelles du Territoire :

- En étant sous contrat d'association avec l'État, le conseil d'administration de la mission catholique, continuerait d'assurer la mission d'enseignement et de gestion des écoles primaires et de l'internat actuellement listés à l'annexe I de la convention de concession.

⁸³ Pour rappel, l'article 1^{er} du protocole de fin de conflit stipule que la présente mission d'inspection est chargée d'examiner « les prérequis législatif et réglementaire permettant cette transformation ». Cette mission doit également examiner le maintien éventuel de « certains acquis sociaux et spécificités », ainsi que « les modalités de reclassement des maîtres d'école dans ce nouveau statut ». Le dernier alinéa de l'article 1^{er} dispose qu'à l'issue de la remise du rapport inter-inspections « le statut d'agent contractuel de l'État [...] impliquera la rémunération indexée à 2,05, la grille de professeur des écoles et les conditions statutaires des agents contractuels de l'État en résidence administrative dans les îles de Wallis et Futuna ».

⁸⁴ Le protocole évoque le passage au statut « d'agent contractuel de l'État ». Dans l'esprit des rédacteurs du protocole cette mention faisait référence, de manière implicite, à l'application d'un régime similaire à celui de la « loi Debré » à Wallis et Futuna. Elle ne traduisait pas le souhait de transférer les agents dans les services du vice-rectorat en leur conférant la qualité d'agents non titulaires relevant du décret n°86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Lors de son déplacement, la mission a présenté les conséquences du passage sous un tel régime aux parties prenantes, qui ont unanimement souligné qu'il ne s'agissait pas d'une option envisageable ni souhaitable. Ce scénario est toutefois présenté en annexe n°13, afin que chacune des parties prenantes puissent examiner pleinement ses conséquences.

- Par ailleurs, le cadre de la loi Debré permettrait de conférer aux maîtres d'école des établissements sous contrat, conformément à la revendication syndicale, la qualité d'agent contractuel de l'État. Ceux-ci bénéficieraient, en application du principe de parité posé par l'article L914-1 du code de l'éducation, des mêmes règles de recrutement, de formation initiale et de carrière que celles des maîtres de l'enseignement public. Les maîtres d'école auraient accès à la « grille du corps national des professeurs des écoles ». De plus, l'application du principe de parité devrait conduire à leur attribuer le coefficient de majoration de traitement de 2,05. Avantage supplémentaire, les maîtres d'écoles continueraient à cotiser au régime de retraite de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna et non au régime spécial des fonctionnaires (les maîtres d'école de l'enseignement privé étant, en métropole, affiliés au régime de retraite de la sécurité sociale)⁸⁵.
- Enfin, en adaptant les dispositions législatives applicables dans l'hexagone, l'État pourrait continuer à assurer le financement non seulement des dépenses de rémunération des enseignants (ce qui est prévu dans le régime « loi Debré ») mais aussi des dépenses de fonctionnement (essentiellement financées par les communes en métropole⁸⁶) et d'investissement (prises en charge, en métropole, par les établissements privés, grâce aux « frais de scolarité » payés par les familles et au soutien, strictement plafonné, dans le régime issu de la « loi Falloux », par les collectivités locales⁸⁷).

3.1.2 ... Elle comporte de nombreux inconvénients, qui doivent conduire à l'écartier

Toutefois, il convient de souligner que, contrairement à ce que pensent généralement les tenants de cette option, l'application du régime de contrat d'association ne permettrait pas de maintenir la pratique d'un enseignement de la catéchèse sur le temps scolaire. Comme il a été montré ci-dessus (cf. supra 1.1.2.), la disposition de l'article 7 de la convention de concession, qui prévoit que deux heures hebdomadaires sur le volume des cours obligatoires sont consacrées à l'enseignement religieux, est d'ores et déjà illégale. Le passage sous contrat d'association aurait pour effet de mettre fin au régime de convention et, partant, de supprimer cet article 7. Or, les dispositions issues de la loi Debré, notamment les articles L.141-2, L.41-3 L.151-1, L.442-1 du code de l'éducation, sont aussi exigeantes que celles actuellement applicables à Wallis et Futuna (article L.161 du même code) sur le fait que la catéchèse ne doit pas empiéter sur le volume horaire consacré aux apprentissages scolaires. Le passage sous contrat d'association nécessiterait, ainsi, de la même façon que l'option préconisée par la mission d'intégration des personnels dans la fonction publique de l'État (cf. infra 3.2.1), d'organiser la catéchèse en dehors des 24 heures hebdomadaires consacrées à l'enseignement scolaire.

En outre, l'assimilation des instituteurs au corps national des professeurs des écoles constituerait un avantage excessif au profit de ces derniers. La mission a calculé que dans l'hypothèse d'un reclassement des enseignants à un indice équivalent ou immédiatement supérieur à celui détenu en qualité de maître d'école⁸⁸, leur rémunération nette moyenne serait portée à 5 993 €, au lieu de 5 006 € en octobre 2023. Ce gain de 987 € s'ajouterait à celui de 320 € déjà acquis lors de la mise en œuvre des mesures de revalorisation immédiates du protocole. Le gain total lié à la mise en œuvre du protocole équivaldrait à une hausse de salaire de 28%. Une telle augmentation serait déraisonnable. La mission considère en effet qu'aucune spécificité locale n'est de nature à justifier d'accentuer l'avantage de rémunération dont bénéficient d'ores et déjà les enseignants du premier

⁸⁵ Le cas échéant, il conviendrait d'étudier l'opportunité de rendre applicable aux maîtres des écoles sous contrat d'association à Wallis et Futuna le régime additionnel de retraite créé pour ces personnels par la loi du 5 janvier 2005.

⁸⁶ Cf. article L442-5 du code de l'éducation qui dispose que : « Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat sont prises en charge dans les mêmes conditions que les classes correspondantes de l'enseignement public ».

⁸⁷ La règle de contribution des collectivités à l'investissement des écoles privées figure désormais à l'article L.151-4 du code de l'éducation.

⁸⁸ La conclusion d'un contrat d'association entre l'État et le CAMICA n'aurait pas pour effet d'interrompre le contrat de travail qui lie les maîtres d'école de Wallis et Futuna avec la direction de l'enseignement catholique. Sauf disposition législative contraire, ils seraient repris avec la garantie de conservation des conditions d'emploi et de rémunération qui sont les leurs au moment de la signature du contrat d'association. Ils seraient ainsi « reclassés » dans la grille des professeurs des écoles à l'indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu en qualité de maître d'école.

degré de Wallis et Futuna avec leurs homologues de métropole et de l'Océan pacifique⁸⁹ et, particulièrement, avec les instituteurs de Nouvelle-Calédonie⁹⁰. La mise en place d'un régime de contrat d'association aurait en outre un coût très élevé pour les finances publiques, de l'ordre de 4,2 M€ par an, ce qui est excessif au regard du nombre maximal d'agent concernés (140 agents)⁹¹ (cf. tableau ci-dessous).

Tableau n°13 : Evaluation du traitement net moyen mensuel des enseignants du premier degré dans l'hypothèse d'une assimilation des maîtres d'école au corps de professeur des écoles avec reclassement à l'échelon égal ou immédiatement supérieur, en cas de signature d'un contrat d'association entre l'État et le CAMICA

	Traitement net moyen mensuel (hors SFT)	Coût total mensuel pour l'État (hors SFT)	Surcoût annuel / situation après protocole
Situation avant mise en œuvre du protocole de fin de conflit	4 686 €	774 642 €	
Situation après la mise en œuvre du protocole de fin de conflit	5 006 €	813 357 €	
Hypothèse d'une assimilation au corps national de professeurs des écoles à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur	5 993 €	1 165 657 €	4 268 316 €

Source : Tableau établi par la mission à partir de la liste nominative des maîtres d'écoles établie par le vice-rectorat de Wallis et Futuna.

De plus, l'assimilation de tous les maîtres d'école à des professeurs du corps national créerait des dissymétries dans la structure et l'organisation des carrières entre les territoires de Wallis et Futuna et de Nouvelle-Calédonie. Mettre en place à Wallis et Futuna un recrutement exclusivement au niveau master 2, offrant en outre une carrière plus avantageuse que celle des professeurs de Nouvelle-Calédonie ne manquerait pas de remettre en cause les équilibres entre ces territoires, tant ceux-ci sont liés l'un à l'autre. De manière significative, selon le recensement de 2019, 22 520 personnes originaires de Wallis et Futuna vivaient en Nouvelle-Calédonie, soit environ le double des habitants vivant à Wallis et Futuna. Les échanges sont constants entre les îles, tant pour la formation, que pour les parcours professionnels ou les relations familiales. Mettre en œuvre un statut particulièrement favorable à Wallis et Futuna ne manquerait pas de susciter des demandes reconventionnelles en Nouvelle-Calédonie.

⁸⁹ La mission estime, à cet égard, que l'avantage actuel d'écart de rémunération dont bénéficient les maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues de Polynésie française (+16%) et de Nouvelle-Calédonie (+24%) témoigne du fait que ceux-ci ne subissent pas de préjudices au regard de la prise en compte des spécificités géographiques ou économiques du Territoire. En effet, selon les informations communiquées par le service territorial de la statistique et des études économiques, à partir de données encore provisoires d'une étude en cours, cet écart correspondrait sensiblement à celui constaté entre le niveau des prix constaté en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie d'une part, et à Wallis et Futuna d'autre part. Comparé à la métropole, le niveau général des prix serait de l'ordre de 37% en Polynésie française, 39% en Nouvelle-Calédonie et proche mais inférieur à 50% à Wallis et Futuna. En outre, il convient de rappeler que le niveau de recrutement des maîtres d'école de Wallis et Futuna (bac+2) est moins exigeant que celui des corps de professeurs des écoles de Polynésie française, de Nouvelle-Calédonie et de métropole (master). Enfin, une revalorisation forte des rémunérations apparaît antinomique avec le constat d'une faible performance de l'enseignement primaire. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il serait injustifié de creuser l'écart de rémunération entre les enseignants du premier degré de Wallis et Futuna, avec leurs homologues des territoires du Pacifique et de l'hexagone.

⁹⁰ Comme cela a été présenté (cf. annexe n°10 et n°11), ceux-ci ont été recrutés au même niveau et ont suivi la même formation initiale que les maîtres d'école de Wallis et Futuna mais bénéficient actuellement de conditions d'avancement moins favorables que ces derniers. Leur grille indiciaire plafonne à l'indice terminal de la classe normale des maîtres d'école (IM 534) et, pour bénéficier d'une continuation de carrière dans le corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie, ces agents doivent passer un concours interne. A l'inverse, comme il a été souligné plus haut (cf. supra 2.1.2), les maîtres d'école de Wallis et Futuna ont bénéficié, dans le cadre de la convention de concession, d'une carrière assez dynamique, qui a en outre été revalorisée par le protocole, au point que la très grande majorité d'entre eux peut espérer atteindre la nouvelle classe exceptionnelle, voire l'indice majoré 821 (indice terminal du grade de hors classe du corps national des professeurs des écoles) avant leur retraite (cf. supra 2.1.3). Assimiler les maîtres d'école au corps national des professeurs des écoles constituerait un avantage supplémentaire, particulièrement exorbitant au regard de la carrière des instituteurs de Nouvelle-Calédonie.

⁹¹ Ce nombre correspond à celui des maîtres d'école en fonction ou en disponibilité au mois d'octobre 2023, qui ont été pris en compte dans l'étude. Naturellement, les effectifs d'enseignants ont vocation à évoluer en fonction des arrivées et départs.

En outre, la suppression du partenariat pour le recrutement et la formation initiale des enseignants du premier degré avec la Nouvelle-Calédonie, qu'implique ce scénario, apparaît inopportune. En effet, le partenariat actuel est organisé pour sélectionner les futurs enseignants du premier degré et les former après le baccalauréat (cf. annexe n°10). Cette organisation présente de nombreux avantages : un vivier de recrutement plus large que celui du master, une formation de trois ans centrée sur la préparation au métier et dispensée par un institut spécialisé (l'IFM), la possibilité de promouvoir des parcours d'excellence pour des jeunes wallisiens et futuniens d'origine modeste grâce à la rémunération de la formation etc. De fait, loin d'être en extinction, le corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie reste la voie majoritaire sur ce territoire de recrutement des enseignants du premier degré (cf. tableau ci-dessous). Cette voie de recrutement apparaît, en réalité, complémentaire à celle de professeurs des écoles, la possibilité de recruter à deux niveaux permettant de recruter des profils différents et complémentaires⁹².

Tableau n°14 : Recrutements dans les corps des instituteurs et professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie entre 2020 et 2024 (évalués par le nombre de personnes figurant sur les listes d'aptitude aux concours)

Année	Total concours d'instituteurs	Total concours de professeurs des écoles	Total concours externes de professeurs des écoles	Concours interne professeurs des écoles
2023	60	43	40	3
2022	41	48	39	9
2021	21	23	18	5
2020	49	38	24	14
Total	171	152	121	31

Source : Tableau établi par la mission à partir des listes d'aptitude publiées sur le site de la direction des ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie (DRHFPNC) du gouvernement de Nouvelle-Calédonie.

Par ailleurs, l'option de la mise en place d'un régime type « loi Debré » ne répondrait pas aux enjeux de réforme de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna. Le passage sous contrat d'association du CAMICA n'offrirait pas un cadre de gouvernance sensiblement amélioré par rapport à la situation actuelle. Il n'apporterait, en tant que tel, pas de réponse au défaut structurel de pilotage de la fonction pédagogique par la direction de l'enseignement catholique évoqué ci-dessus (cf. supra 2.2.2). Il ne permettrait pas d'engager rapidement les évolutions nécessaires pour réussir l'amélioration qualitative du système d'enseignement primaire de Wallis et Futuna (évoquée, de manière récurrente dans les rapports d'inspection – cf. supra 2.2.1). L'expérience passée a, en effet, montré que la DEC n'est pas force motrice ou en position pour mettre en place des outils d'évaluation des élèves, moderniser les pratiques pédagogiques, développer le continuum entre les écoles et les collèges, définir des projets d'écoles, renforcer la formation continue des enseignants, mettre en place une politique de planification d'un projet éducatif pour le territoire etc. En outre, le secrétariat général de l'enseignement catholique (au niveau national) a indiqué à la mission que ses relations avec le CAMICA étaient quasiment inexistantes et n'avaient en aucun cas la forme d'un appui au pilotage.

⁹² Il pourrait être envisagé, pour éviter les inconvénients liés à la dissymétrie des carrières entre Wallis et Futuna et la Nouvelle-Calédonie, d'envisager une variante à ce scénario d'application de la « loi Debré » à Wallis et Futuna. Il s'agirait de créer un corps d'État d'instituteurs similaire à celui Nouvelle-Calédonie (comme cela est proposé au point 3.2.1). Ce corps, ainsi que le corps national des professeurs des écoles, seraient pris comme référence pour appliquer le principe de parité aux maîtres d'école de Wallis et Futuna. La création d'un corps des instituteurs de l'État spécifique au Territoire signifierait cependant, dans le cadre de l'application de la « loi Debré » à Wallis et Futuna, que ce corps serait créé non pas pour accueillir des fonctionnaires mais uniquement pour servir de référence pour l'application du principe de parité. La mission doute de la possibilité juridique de créer un corps qui n'aurait pas vocation à accueillir des fonctionnaires. En outre, dans ce scénario (et dans la mesure où le passage sous contrat de concession n'aurait pas pour effet de modifier les clauses substantielles de leur contrat de travail), les maîtres d'écoles seraient « reclassés » à l'échelon immédiatement supérieur des corps d'assimilation. La mission a calculé que le traitement net mensuel moyen des maîtres d'école ainsi « reclassés » serait de l'ordre de 5 976 €, soit un gain de 970 € par rapport à la situation constatée au mois d'octobre 2023. Comme pour le scénario principal d'application de la loi Debré, ce gain apparaît excessif. Il en va de même pour ce qui concerne le surcoût annuel pour le budget de l'État d'une telle mesure (évalué par la mission à 4,22 M€). En outre, ce scénario ne résoudrait pas les inconvénients évoqués ci-après (absence d'amélioration du pilotage de l'enseignement et difficultés juridiques en cas de mise en place de la « loi Debré » à Wallis et Futuna).

Enfin, la mise en place d'un régime de contrats d'association poserait des difficultés juridiques majeures, qui semblent, à court terme, dirimantes :

- **Elle nécessiterait, outre des dispositions législatives ordinaires, de modifier la loi organique de 1961 relative au statut du territoire.**

En effet, les articles du code de l'éducation qui régissent l'organisation des classes sous contrat d'association (principalement les articles L442-5 à L442-21 du code de l'éducation) n'ont pas été rendues applicables dans les îles Wallis et Futuna. De même, l'article L914-1, relatif au principe de parité des carrières prévu par l'article L914-1 du code de l'éducation n'est pas actuellement applicable dans les îles de Wallis et Futuna⁹³.

Outre la nécessité de rendre ces articles applicables à Wallis et Futuna, une modification de l'article 7 de la loi du 29 juillet 1961 semble incontournable. En effet, comme il a été indiqué ci-dessus (cf. supra 1.1.1), cet article confère une compétence exclusive à l'État en matière d'enseignement, ce qui apparaît incompatible avec la reconnaissance de la liberté d'organiser un enseignement privé sur le Territoire. De manière moins impérative, il pourrait être envisagé de modifier le décret n°57-811 du 22 juillet 1957 (ayant également le statut de loi organique) pour accroître ou préciser la compétence de l'assemblée territoriale en matière de financement du fonctionnement des écoles, ainsi que des activités « para-scolaires ». Enfin, une modification de la loi statutaire du territoire pourrait utilement être l'occasion de donner une base légale à l'emploi par les circonscriptions des assistantes maternelles.

L'adoption de telles dispositions nécessiterait toutefois que soit adopté par le Parlement, la loi organique requise par l'article 74 de la constitution, depuis la révision de cette dernière de 2003. Or, comme cela a été évoqué, les conditions ne semblent pas encore remplies pour qu'un tel projet de loi soit même présenté par le Gouvernement au pouvoir législatif. Ainsi, la procédure nécessaire à l'instruction d'un tel projet conduirait à reporter à un horizon incertain et sans doute lointain l'évolution souhaitée par le protocole du 18 juillet 2023.

- **La mise en place d'un contrat d'association avec le CAMICA poserait la question de la nécessité pour l'État d'organiser, parallèlement, un accès à l'enseignement public dans le premier degré.**

Comme il a déjà été évoqué, le treizième alinéa du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 dispose que : « L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État ». Or, dans l'hypothèse envisagée de contrat d'association entre l'État et le CAMICA, celui-ci continuerait à avoir le monopole de fait de l'enseignement primaire sur les îles de Wallis et Futuna, ce qui pourrait être considéré comme contraire à la constitution.

Si des écoles publiques devaient être créées pour répondre à l'exigence constitutionnelle précitée, la mission recommande que les préconisations ci-dessous relatives, notamment, à la création d'un corps d'État des instituteurs spécifique au territoire de Wallis et Futuna, soit suivies. La structuration d'un enseignement public en deux corps, permettrait en effet, y compris pour l'enseignement privé (par application du principe de parité) d'éviter de créer des dyssymétries dans l'organisation des carrières des enseignants du premier degré entre Wallis et Futuna, d'une part et la Nouvelle-Calédonie d'autre-part. De même, elle suggère que les préconisations relatives à l'adaptation des dispositions relative au recrutement des professeurs des écoles (organisation d'un concours interne réservé aux instituteurs, possibilité d'épreuve en wallisien et futunien) soient suivies.

⁹³ Plus généralement, une revue systématique des dispositions législatives (et réglementaires) du code de l'éducation devrait être réalisée pour s'assurer que soient rendues applicables au Territoire de Wallis et Futuna, éventuellement en les adaptant, l'ensemble des dispositions qui organisent la liberté de l'enseignement.

3.2 L'option d'une intégration des maîtres d'écoles et des non enseignants du primaire dans les services de l'État apparaît devoir être privilégiée

3.2.1 L'option d'une intégration dans la fonction publique des maîtres d'école apparaît la plus à même de répondre aux enjeux de modernisation de l'enseignement primaire

L'option d'une intégration des maîtres d'école dans les services de l'État présente des avantages manifestes. D'une part, elle est de nature à conférer aux personnels concernés le statut revendiqué d'agent public de l'État. D'autre part, elle assurerait une unité de pilotage par le vice-rectorat de la mission d'enseignement. Cette unité de pilotage constituerait un levier pour améliorer la qualité et l'efficacité du système éducatif à Wallis et Futuna. Elle serait en outre pleinement conforme à la loi du 29 juillet 1961, qui attribue à l'État la mission de l'enseignement. A l'inverse, cette option présente l'inconvénient de remettre en question les équilibres institutionnels du territoire, en mettant fin au régime de concession de l'enseignement primaire à la mission catholique.

Trois scénarios d'intégration des maîtres d'école dans les services de l'État sont envisageables : 1) celui d'une « CDI-sation » des maîtres d'école, c'est-à-dire d'une intégration dans les services du rectorat en qualité d'agent contractuel de l'État ; 2) celui d'une intégration directe de ces personnels dans le corps national des professeurs des écoles ; 3) Celui d'une intégration directe dans deux corps d'État, l'un d'instituteurs, l'autre de professeurs des écoles. La mission préconise la mise en œuvre du troisième, les deux premiers présentant des inconvénients substantiels. Les scénarios écartés sont présentés en annexe du rapport (cf. annexe n°13 et n°14). Seul celui préconisé par la mission est présenté ci-après.

3.2.1.1 L'option d'une intégration directe dans deux corps d'État apparaît devoir être privilégiée

La mission recommande le scénario d'une intégration directe dans deux corps d'État : un corps (à créer) d'instituteurs, spécifique au territoire de Wallis et Futuna, et le corps national des professeurs des écoles, régi par le décret n°90-680 du 1^{er} août 1990.

La création d'un corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna, comparable à celui du corps territorial des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, apparaît nécessaire. Elle permettrait de maintenir, et même d'approfondir, les avantages du partenariat actuel entre les territoires de Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna. En effet, comme il a été évoqué au point précédent, l'organisation d'une filière, fondée sur le « pré-recrutement » au niveau baccalauréat, suivi d'une formation de trois ans dispensée par l'institut de formation des maîtres de Nouvelle-Calédonie, apparaît particulièrement adaptée aux besoins de ces territoires. Cette filière pourrait être le levier d'une politique active de promotion républicaine des jeunes wallisiens et futuniens d'origine modeste. Concrètement, le recrutement et la formation initiale dans ce corps seraient organisés, soit à partir du niveau baccalauréat, soit à partir du niveau « bac +2 ». Le déroulement de la carrière dans ce corps pourrait, en outre, être construit par homothétie avec celui des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, sous réserve de plusieurs adaptations (cf. encadré n°1 ci-dessous).

Encadré n°1 : Éléments sur les modalités envisageables d'organisation du recrutement, de la formation initiale et de la carrière au sein d'un éventuel corps des instituteurs de Wallis et Futuna

Le corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna aurait vocation à recruter des enseignants ayant vocation à exercer leurs missions sur ce territoire. Le recrutement et la formation initiale des instituteurs de ce corps pourrait être organisés au niveau baccalauréat (niveau IV) :

- Comme pour le corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, pourraient être créé, parallèlement au concours externe, un concours externe option « culture et langue wallisienne et futunienne », afin de garantir le recrutement d'enseignants parlant ces langues dans les écoles maternelles.
- Suite à leur réussite aux concours, les lauréats seraient amenés à suivre une formation initiale de trois ans, correspondant à la licence mention « métier de l'enseignement du premier degré », dispensée par l'institut de formation des maîtres (IFM) de Nouvelle-Calédonie.

- Pendant les deux premières années, les lauréats du concours auraient la qualité d'élève fonctionnaire de l'IFM et, la troisième année, celle d'élève stagiaire instituteur.
- La titularisation dans le corps n'interviendrait qu'à l'issue de la troisième année de formation. Elle serait conditionnée, comme pour les instituteurs de Nouvelle-Calédonie, par l'obtention du diplôme professionnel d'instituteur, ainsi que par la validation des stages effectués en troisième année de formation.

Cette option aurait l'avantage d'organiser la sélection sur un vivier large et de rendre le métier très attractif. En effet, les élèves de l'IFM seraient rémunérés durant les deux premières années de formation, à l'indice minimal de traitement dans la fonction publique de l'État (IM 366). Cette situation pourrait cependant paraître excessivement avantageuse, au regard des élèves de l'IFM préparant les concours néo-calédoniens, qui ne sont pas rémunérés durant les deux premières années.

De manière alternative, il pourrait être prévu une organisation des recrutements davantage calquée sur celle du corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie :

- Dans ce cas, le recrutement dans le corps ne serait pas réalisé au niveau baccalauréat, mais au niveau « bac+2 ». Les deux concours précités seraient ouverts, à l'instar de ceux du corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, aux candidats qui justifient *a minima* d'une inscription en deuxième année en vue de l'obtention d'une licence ou d'un diplôme reconnu équivalent.
- Les lauréats de ces concours seraient nommés en qualité d'instituteur stagiaire et auraient l'obligation de suivre la troisième année de la licence option « métier de l'enseignement du premier degré » de l'IFM de Nouvelle-Calédonie.
- La titularisation interviendrait au terme de cette troisième année dans les conditions ci-dessus évoquées, lesquelles correspondent à celles exigées pour le corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie.

Cette option alternative conduirait à ne pas rémunérer les étudiants pendant les deux premières années de formation à l'IFM, ce qui les placerait dans la même situation que les instituteurs de Nouvelle-Calédonie. Toutefois, pour inciter les wallisiens et futuniens issus de milieu peu favorisé à s'engager dans la carrière d'instituteur, il pourrait être envisagé de leur verser une bourse pendant ces deux premières années. Cette bourse pourrait être financée soit par le vice-rectorat, soit par l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna au titre de sa compétence en matière d'œuvre éducative.

Le déroulement de carrière dans le corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna pourrait être construit de manière homothétique à celui du corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie. La grille indiciaire des instituteurs de Nouvelle-Calédonie pourrait s'établir selon le tableau ci-après.

Pour assurer la similarité des carrières, le corps des instituteurs de Wallis et Futuna comporterait un seul grade, composé de neuf échelons. Les modalités d'avancement d'échelon seraient identiques à celles des instituteurs de Nouvelle-Calédonie. Toutefois, la grille indiciaire ne pourrait être transposée à l'identique. En effet :

- Comme il a été indiqué plus haut, la valeur du point d'indice dans la fonction publique territoriale de Nouvelle-Calédonie est inférieure à celle de la fonction publique de l'État (FPE). La construction d'une grille pour le corps des instituteurs de Wallis et Futuna assurant, pour chacun des échelons, un traitement brut égal à celui des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, nécessite de retenir un indice majoré « État » correspondant à celui de la fonction publique territoriale Néo-calédonienne.
- En outre, l'indice minimum de traitement dans la fonction publique de l'État ne pouvant être inférieur à l'IM 366 (correspondant à un traitement brut égal à temps plein mensuel rémunéré au SMIC hexagonal)⁹⁴, les premiers échelons devraient être dotés d'indices supérieurs pour le corps des instituteurs de Wallis et Futuna que pour celui des instituteurs de Nouvelle-Calédonie.

Enfin, suivant le choix d'organiser le recrutement dans le corps des instituteurs au niveau baccalauréat ou au niveau « bac+2 » et, en conséquence, de rémunérer ou non les élèves de l'IFM aspirant à devenir instituteurs à Wallis et Futuna, il conviendra ou non de prévoir dans le statut particulier du corps un indice correspondant à cette qualité d'élève fonctionnaire.

⁹⁴ Cf. article 8 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Tableau n°15 : Proposition de grille indiciaire dans l'hypothèse de la création d'un corps d'instituteurs de Wallis et Futuna, adaptant celle applicable au corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie

	Grille instituteurs de Nouvelle-Calédonie - IM de la fonction publique du territoire	Grille instituteurs de Nouvelle-Calédonie - Equivalent IM hexagone	Proposition de grille pour le corps des instituteurs de Wallis et Futuna	Avancement (modalités applicables au corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie, qui pourraient être transposées au corps des instituteurs de Wallis et Futuna)		
				Grand choix 30%	Petit choix 50%	Ancienneté 50%
11 ^e échelon	555	534	534			
10 ^e échelon	532	511	511	3 ans	4 ans	4 ans et 6 mois
9 ^e échelon	509	489	489	2 ans et 6 mois	4 ans	4 ans et 6 mois
8 ^e échelon	486	467	467	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
7 ^e échelon	464	446	446	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	2 ans et 6 mois
6 ^e échelon	443	426	426	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
5 ^e échelon	420	404	404	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
4 ^e échelon	398	383	383	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
3 ^e échelon	377	362	378	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
2 ^e échelon	359	345	375	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
1 ^{er} échelon	341	328	370	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
Stagiaires	245	236	366	1 an		
Elève de l'IFM (création de l'indice dans l'hypothèse d'un recrutement dans le corps des instituteurs de Wallis et Futuna au niveau baccalauréat.			366	2 ans		

Source : Tableau établi par la mission.

Parallèlement à la création d'un corps spécifique des instituteurs de Wallis et Futuna, la mission propose le déploiement du corps national des professeurs des écoles sur le Territoire. Les dispositions du décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles, ainsi que l'ensemble des arrêtés pris pour son application, seraient rendus applicables à Wallis et Futuna⁹⁵. Le corps national des professeurs des écoles constituerait le «corps d'avancement» des instituteurs de Wallis et Futuna. Il permettrait que soit systématiquement appliquées à Wallis et Futuna les évolutions du droit statutaire applicable aux membres du corps national de professeurs des écoles. Surtout, ce scénario permettrait aux professeurs des écoles en poste à Wallis et Futuna d'accéder à l'ensemble des emplois du corps national de professeur des écoles par la voie de la mutation et de pouvoir prétendre, dans les conditions du droit commun, à accéder à la classe exceptionnelle de ce corps. Il répondrait ainsi à la revendication profonde des maîtres d'école de pouvoir accéder à la même carrière que les professeurs des écoles de l'hexagone.

Le déploiement du corps national des professeurs des écoles sur les îles de Wallis et Futuna nécessiterait toutefois d'intégrer dans le droit commun plusieurs dispositions spécifiques à ce territoire. Ainsi,

- Il conviendrait de modifier le décret statutaire n°90-680 du 1^{er} août 1990 pour prévoir la création d'un concours interne réservé aux membres du corps des instituteurs de Wallis et Futuna, ainsi qu'éventuellement d'une procédure d'accès au choix, après établissement d'un tableau d'avancement. Il importe en effet d'ouvrir des voies d'accès spécifiques aux membres de ce corps, afin de leur permettre de poursuivre leur carrière au niveau supérieur, sans avoir à passer les concours externes académiques prévus par le droit commun statutaire.

⁹⁵ La mission rappelle à cet égard que l'article 4 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles de Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer prévoit que seuls les décrets et arrêtés ministériels déclarés expressément applicables à Wallis et Futuna sont applicables sur ce territoire.

- De plus, le décret statutaire n°90-680 du 1^{er} août 1990 pourrait être amendé pour prévoir que l'ensemble des lauréats des concours et instituteurs promus par la procédure éventuelle d'accès au choix au corps des professeurs des écoles (organisés par le vice-rectorat de Wallis et Futuna) soient amenés à réaliser une année de formation au sein de l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de Nouvelle-Calédonie. Cela garantirait la mise en place d'un partenariat entre le vice-rectorat de Wallis et Futuna avec cet institut, auxquels l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna et le gouvernement de Nouvelle-Calédonie pourraient être associés.
- En outre, il serait nécessaire de modifier l'article 9 de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant les modalités d'organisation des concours externes spéciaux pour ajouter le Wallisien et le Futunien parmi les langues régionales pouvant faire l'objet d'une épreuve dans le cadre du recrutement des professeurs des écoles chargés d'un enseignement de et en langue régionale.

Par ailleurs, la mission recommande d'intégrer directement les maîtres d'école dans ces deux corps d'État selon des conditions de reclassement qui confèrent aux agents concernés un gain réel mais modéré de leur rémunération. En effet, comme il a été souligné plus haut, le reclassement des maîtres d'école ne doit pas conduire à accentuer fortement l'avantage dont ils bénéficient déjà par rapport à leurs homologues de l'hexagone et de l'Océan pacifique. Comme le montre le tableau ci-dessous, la grille de reclassement établie par la mission (cf. encadré n°2), apporterait un gain moyen mensuel du traitement net par agent concerné, à 4,2%, soit en moyenne à 212 € par agent, par rapport à la situation postérieure à la mise en œuvre du protocole de fin de conflit⁹⁶. Le surcoût annuel pour le budget de l'État serait de l'ordre de 2,4 M€. La revalorisation proposée serait ainsi conséquente, sans être excessive.

Tableau n°16 : Evaluation du coût des personnels enseignants du premier degré dans l'hypothèse de mise en œuvre du tableau de reclassement recommandé par la mission en cas de création d'un corps des instituteurs de Wallis et Futuna, couplée au déploiement sur le territoire du corps national des professeurs des écoles

	Traitement net moyen mensuel (hors SFT)	Coût total mensuel pour l'État (hors SFT)	Coût mensuel charges patronales	Coût mensuel charges salariales	Surcoût annuel / situation après protocole
Situation après la mise en œuvre du protocole de fin de conflit	5 006 €	813 357 €	116 518 €	41 025 €	
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps des instituteurs et de professeurs des écoles de Wallis et Futuna (grilles semblables à celles de Nouvelle-Calédonie)	5 218 €	1 015 773 €	282 579 €	49 541 €	2 428 992 €

Source : Evaluation établie par la mission à partir des données fournies par la direction de l'enseignement catholique et le vice-rectorat de Wallis et Futuna relatives aux maîtres d'école en fonction en octobre 2023.

Encadré n°2 : Éléments sur les modalités envisageables de reclassement des maîtres d'école dans l'hypothèse de création d'un corps d'instituteur de Wallis et Futuna, couplée au déploiement, à Wallis et Futuna, du corps national des professeurs des écoles

Le tableau de reclassement ci-dessous a été établi selon la méthodologie suivante :

a) La mission propose de reclasser :

- les maîtres d'école de la « classe normale » dans le corps des instituteurs de Wallis et Futuna ;
- les maîtres d'école de la « hors classe » dans la « classe normale » du corps national des professeurs des écoles (régé par le décret n°90-980 du 1^{er} août 1990) ;
- les maîtres d'écoles de la « classe exceptionnelle » dans la « hors classe » du corps national des professeurs des écoles (régé par le décret n°90-980 du 1^{er} août 1990).

⁹⁶ Il convient de rappeler que ce gain s'ajouterait à celui de 320 € net mensuel moyen déjà acquis par la mise en œuvre immédiate du protocole de fin de conflit (cf. supra 2.1.3).

b) Pour déterminer l'échelon de reclassement, la mission a tout d'abord calculé, pour chaque échelon de la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna, l'indice majoré qui aurait pour effet de maintenir (sans gain ni perte) le niveau de rémunération actuel en cas de reclassement dans la fonction publique de l'État (calcul effectué hors supplément familial de traitement). Cet indice figure en bleu clair dans le tableau ci-dessous. La mission a ensuite attribué comme échelon de reclassement celui du grade de reclassement doté d'un indice immédiatement supérieur à « l'IM de neutralisation ». Lorsque cette méthode conduit à attribuer le même échelon à plusieurs échelons de la grille des maîtres d'école, la mission propose de conserver une différence de traitement des agents concernés en prévoyant la conservation de tout ou partie de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Tableau n°17 : Proposition de grille de reclassement des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna dans l'hypothèse de création d'un corps d'instituteurs spécifique au Territoire et de déploiement concomitant du corps national des professeurs des écoles (régi par le décret du n°90-980 du 1^{er} août 1990)

Situation dans la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna (version de la grille résultant du protocole de fin de conflit)			Situation après reclassement dans la grille du corps des instituteurs de Wallis et Futuna ou celle du corps national des professeurs des écoles (décret n°90-980 du 1 ^{er} août 1990)			IM garantissant le maintien de la rémunération lors l'intégration dans la FPE
Grade	Echelon	IM	Corps et grade	Echelon	IM	
Classe normale	10 ^e échelon	535	Corps des instituteurs de Wallis et Futuna	8 ^e échelon sans ancienneté conservée	467	451
	9 ^e échelon	489		6 ^e échelon avec ancienneté conservée	426	410
	8 ^e échelon	461		5 ^e échelon avec l'ancienneté conservée	404	386
	7 ^e échelon	440		5 ^e échelon avec un demi de l'ancienneté conservée	404	368
	6 ^e échelon	419		5 ^e échelon sans ancienneté conservée	404	350
	5 ^e échelon	410		4 ^e échelon ancienneté conservée	383	342
	4 ^e échelon	403		4 ^e échelon sans ancienneté conservée	383	336
	3 ^e échelon	393		3 ^e échelon sans ancienneté conservée	378	328
	2 ^e échelon	386		2 ^e échelon sans ancienneté conservée	375	322
	1 ^{er} échelon	377		1 ^{er} échelon sans ancienneté conservée	370	277
	Stagiaire	341		Stagiaire	366	247
	Elèves maître à l'IFM	313		Elève instituteur de l'IFM	366	223
Hors classe	6 ^e échelon	638	Professeurs des écoles de classe normale	8 ^e échelon sans ancienneté conservée	557	545
	5 ^e échelon	598		7 ^e échelon sans ancienneté conservée	519	508
	4 ^e échelon	558		5 ^e échelon sans ancienneté conservée	476	472
	3 ^e échelon	518		3 ^e échelon sans ancienneté conservée	448	435
	2 ^e échelon	478		2 ^e échelon sans ancienneté conservée	441	400
	1 ^{er} échelon	438		1 ^{er} échelon sans ancienneté conservée	390	370
Classe exceptionnelle	Echelon spécial	821	professeurs des écoles de hors classe	4 ^e échelon sans ancienneté conservée	715	713
	4 ^e échelon	763		3 ^e échelon sans ancienneté conservée	668	660
	3 ^e échelon	715		2 ^e échelon avec ancienneté conservée	624	616
	2 ^e échelon	690		2 ^e échelon sans ancienneté conservée	624	593
	1 ^{er} échelon	650		1 ^{er} échelon sans ancienneté conservée		556

Source : Tableau établi par la mission.

La mission a conscience qu'il existe d'autres choix possibles que ceux préconisés. Sans être exclusive d'autres possibilités, deux variantes au scénario préconisé sont plus particulièrement envisageables :

- La mission a ainsi examiné en annexe n°15 du rapport, l'hypothèse de la création d'un corps spécifique des professeurs des écoles de Wallis et Futuna, similaire à celui en vigueur en Nouvelle-Calédonie, concomitamment à celle d'un corps des instituteurs du Territoire. La création de ce corps serait une option alternative au déploiement du corps national des

professeurs des écoles sur le territoire de Wallis et Futuna. Cette variante présenterait l'avantage de pouvoir organiser la carrière des professeurs des écoles de ce territoire par homologie parfaite avec celle en vigueur en Nouvelle-Calédonie. Elle aurait en outre un coût inférieur au scénario ci-dessus. Elle permettrait l'accès au corps national des professeurs des écoles par la voie du détachement et, partant aux mêmes possibilités d'évolution de carrière que le scénario préconisé par la mission. Mais cette option serait moins avantageuse pour les personnels concernés. Ceux-ci n'auraient, en effet, pas accès à la « grille nationale » des professeurs des écoles mais à celle, moins favorable, des professeurs de Nouvelle-Calédonie. Cette variante s'éloignerait ainsi de l'objectif de fournir un statut stable et pérenne aux maîtres d'école de Wallis et Futuna. Pour cette raison, elle n'est pas retenue par la mission.

- **Une autre variante pourrait consister en la création d'un corps unique d'État des enseignants du premier degré de Wallis et Futuna.** Il s'agirait de créer un corps d'État des instituteurs et des professeurs des écoles du Territoire. Il pourrait être composé de trois grades : le premier correspondrait à la grille ci-dessus préconisée pour le corps des instituteurs de Wallis et Futuna (cf. encadré n°1) ; le second et le troisième pourraient correspondre à la grille des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie. Le choix d'un corps unique nécessiterait de substituer au concours interne pour l'accès au corps de professeurs des écoles, une procédure d'avancement de grade réalisée, soit au choix après établissement d'un tableau d'avancement, soit à l'issue d'un examen professionnel. Ces dernières procédures étant, contrairement à celles des concours, rarement associées, en droit statutaire, à des obligations de formation, l'objectif d'accroître significativement les compétences des enseignants en serait affecté. En outre, pour que ce « corps unique » puisse être ouvert à la mobilité avec le corps national des professeurs des écoles, il serait nécessaire de conserver un recrutement externe au premier grade d'avancement⁹⁷. Enfin, cette variante s'éloignerait de la revendication des maîtres d'école de Wallis et Futuna d'accéder au corps national des professeurs des écoles⁹⁸. La mission ne le retient pas car il éloignerait le droit applicable à Wallis et Futuna du droit commun.

La mission estime que le scénario recommandé constituerait une voie d'équilibre. Celui-ci apparaît à la mission le mieux à même de mettre en œuvre les engagements pris par l'État lors de la signature du protocole. Il garantirait en effet aux maîtres d'école l'accès à la fonction publique de l'État et, partant au bénéfice de l'application du coefficient de surrémunération au taux de 2,05. Il assurerait en outre leur accès au statut de professeurs des écoles avec la possibilité d'effectuer une carrière sur l'ensemble du territoire national. Parallèlement, les modalités envisagées de reclassement permettraient aux agents de bénéficier d'un gain réel. Mais celui-ci serait raisonnable, en évitant de creuser excessivement l'avantage de rémunération dont bénéficient d'ores et déjà les maîtres d'école de Wallis et Futuna. Il serait également respectueux des intérêts financiers des contribuables nationaux. Surtout, le scénario proposé, avec le cursus de formation initiale recommandé, devrait contribuer à accroître les compétences des enseignants du premier degré à Wallis et Futuna et, partant, la qualité de l'enseignement dispensée.

Recommandation n°3 : Mettre fin au régime de la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement primaire sur le territoire des îles de Wallis et Futuna, en vue de créer un service public de l'enseignement primaire.

⁹⁷ L'article L513-8 du code de la fonction publique dispose en effet dans son deuxième alinéa que sont ouverts aux détachements des corps non comparables en termes de niveau de nature des missions et de niveau de recrutement, dès lors qu'un des deux corps concerné est également accessible par la voie d'un concours de recrutement par la voie du détachement.

⁹⁸ Il convient à cet égard de souligner que la création de deux corps, l'un d'instituteurs, l'autre de professeurs des écoles offre la possibilité, de développer progressivement, voire de prévoir à moyen terme exclusivement, des recrutements au niveau du corps des professeurs des écoles. L'existence de deux corps est ainsi de nature à faciliter la convergence avec le droit commun national, si cette évolution apparaît répondre aux besoins du Territoire.

Recommandation n°4 : Créer un corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna. Rendre applicable à Wallis et Futuna le décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles. Intégrer les maîtres d'école dans ce corps ou dans le corps national des professeurs des écoles, en fonction de leur avancement dans la carrière.

3.2.1.2 La mise en œuvre du scénario recommandé par la mission nécessitera une mobilisation des institutions à la fois nationales et locales

Il apparaît nécessaire de passer par la loi pour organiser l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État.

- **Seule une disposition de nature législative permettrait l'intégration directe dans la fonction publique de l'État des maîtres d'école de Wallis et Futuna.** Bien qu'agents chargés d'une mission de service public administratif par délégation d'une compétence de l'État, ces personnels sont sous statut de droit privé. Or, comme il a été souligné plus haut, l'article L.320-1 du code de la fonction publique pose le principe selon lequel la qualité de fonctionnaire s'acquiert par la voie du concours, procédure à laquelle il ne peut être dérogé que par la loi. Dans la mesure où aucune disposition législative applicable à Wallis et Futuna n'ouvre la possibilité d'intégrer directement dans la fonction publique de l'État des agents de droit privé à l'occasion de la fin de concession d'un service public administratif, il est nécessaire de prévoir une disposition législative l'organisant. Celle-ci pourrait utilement prévoir le renvoi à un décret pour en préciser les modalités d'application.
- **De même, il conviendrait de prévoir une disposition de niveau législatif autorisant la création de corps de l'État spécifiques aux îles de Wallis et Futuna.** L'article L.411-1 du code de la fonction publique définit en effet les corps comme « regroup[ant] les fonctionnaires soumis au même statut particulier à caractère national et ayant vocation aux mêmes grades ». Une dérogation au caractère national des corps de l'État est prévue à l'article L.462-2 pour la Polynésie française. Issu de la loi n°66-496 du 11 juillet 1966, cet article dispose que des corps de fonctionnaires de l'État peuvent être créés pour l'administration de la Polynésie française. Comme cela a été évoqué plus haut (cf. supra 1.1.1), c'est sur cette base qu'a été adopté le décret n°2003-1260 du 23 décembre 2003, qui a créé un corps d'État de professeurs des écoles, spécifique à la Polynésie française. La dérogation au caractère national des corps d'État prévue par l'article L.462-2 n'a cependant pas son équivalent pour Wallis et Futuna. Ainsi, la création des corps d'État d'instituteurs et, éventuellement, de professeurs des écoles, de Wallis et Futuna, préconisée par la mission, nécessiterait l'introduction dans le code de la fonction publique (chapitre II du livre IV), d'une disposition ouvrant la possibilité de créer des corps d'État dont les membres ont vocation à exercer leurs fonctions sur le territoire de Wallis et Futuna et non sur l'ensemble du territoire national.

En outre, la mission recommande l'adoption de plusieurs dispositions législatives relatives aux droits à la retraite des agents concernés par l'intégration dans la fonction publique. La mission préconise d'ouvrir un « droit d'option » pour les agents de plus de 50 ans, leur permettant, soit de rester affiliés à la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna, soit d'intégrer le régime spécial des pensions civiles de l'État. Dans la première hypothèse, ils seraient dans l'obligation de liquider leurs droits au plus tard à l'âge légal fixé par ce régime. La mission recommande par ailleurs que, pour les maîtres d'école ayant moins de 15 ans de cotisations retraite à la CPSWF au moment de leur intégration dans la fonction publique de l'État, les années de cotisation dans ce régime soient assimilées à des années de cotisation au titre du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. La mission préconise enfin que soient définies, pour les maîtres d'école intégrés dans la fonction publique de l'État, des règles en matière de cumul des revenus d'activité en qualité de fonctionnaire de l'État et de droit à pension au titre du régime de la CPSWF. Ces propositions sont explicitées et détaillées dans l'annexe n°17.

De plus, la mission recommande de pérenniser, par une disposition législative, en l'étendant à l'ensemble des agents public de Wallis et Futuna, le droit à un congé d'accompagnement pour

évacuation sanitaire. En effet, la mission considère que ce droit est légitime, compte tenu des limites des infrastructures médicales et hospitalières à Wallis et Futuna. Mais, comme il a été souligné ci-dessus, les fonctionnaires de l'État n'en bénéficient pas. De plus, il est appliqué de manière diverse selon les catégories d'agents des services publics qui en bénéficient (cf. supra 2.1.4). Il est, de ce fait, source d'inégalités entre les agents et de revendications permanentes, chacune des catégories de personnels réclamant l'alignement sur la position la plus avantageuse. Dans ces conditions, la mission estime que le droit à un congé d'accompagnement pourrait utilement être défini pour l'ensemble des agents chargés d'une mission de service public, en fixant des conditions d'octroi et de suivi du congé identiques pour tous. La mission préconise notamment d'introduire dans le livre VI, titre V du code de la fonction publique, le principe de l'existence d'un tel congé à Wallis et Futuna et de renvoyer à un décret la définition de ses modalités d'attribution et de suivi. Il convient en effet de réguler strictement ce droit, pour éviter les abus qui tendent à le délégitimer (cf. annexe n°12).

Enfin, la mission recommande l'adoption de dispositions législatives permettant la catéchèse et la présence d'aumôniers, rémunérés par l'État, dans les écoles primaires, en dehors des temps d'obligation scolaire.

- Comme il a été souligné ci-dessus (cf. supra 1.1.2), l'article L141-3 du code de l'éducation, dans sa version applicable à Wallis et Futuna, définie à l'article L165-1 du même code, prévoit que « l'organisation de la semaine scolaire ne doit pas faire obstacle à la possibilité pour les parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants l'instruction religieuse, en dehors des édifices scolaires et en dehors des heures de classe ». La mission estime que si le principe d'une interdiction de dispense de l'instruction religieuse pendant les heures de classe doit être maintenu et devrait devenir réalité, cette instruction religieuse pourrait, sans contrevenir au principe de laïcité de l'enseignement, être organisée dans les locaux scolaires. Cette autorisation serait non seulement cohérente avec le fait que le foncier de la grande majorité des écoles appartient à la mission catholique mais aussi avec le fait que le droit national l'autorise dans certaines conditions⁹⁹. Elle propose ainsi que les termes « en dehors des édifices scolaires » soient abrogés.
- En outre, la mission propose que soient reconnus par la loi la présence et le financement d'aumôniers intervenant auprès des enfants des écoles primaires de Wallis et Futuna¹⁰⁰. En effet, si la présence d'aumôniers dans les écoles primaires n'est pas illégale, elle n'est pas non plus reconnue par un texte de nature législative ou réglementaire. Surtout, leur financement par l'État n'est, en l'état actuel du droit, pas régulier, faute de disposition légale qui la prévoit¹⁰¹. La mission recommande d'autoriser cette présence et ce financement en modifiant l'article L.165-1 précité. Il convient, à cet égard, de souligner qu'un tel financement ne remettrait pas en cause le principe de laïcité de l'enseignement. Il ne ferait en effet qu'étendre à Wallis et Futuna, pour l'enseignement primaire, les principes de la loi du 9 décembre 1905¹⁰². La mission estime que la reconnaissance légale du rôle des aumôniers, à l'occasion de la reprise par l'État de sa compétence en matière d'enseignement primaire, serait un gage important du respect par

⁹⁹ L'article R141-4 du code de l'éducation permet aux recteurs d'académie, après l'avis des chefs d'établissements, d'autoriser les aumôniers à donner des enseignements religieux à l'intérieur des établissements, pour l'enseignement secondaire.

¹⁰⁰ Pour rappel, actuellement quatre aumôniers sont rémunérés au titre du programme n°139 « enseignement privé du premier et du second degré ».

¹⁰¹ L'article R141-1 du code de l'éducation qui prévoit que « dans les écoles élémentaires publiques, il n'est pas prévu d'aumônerie » n'a en effet pas été rendu applicable à Wallis et Futuna par l'article R165-1 du même code. A défaut d'interdiction explicite, aucun principe constitutionnel ou principe général du droit ne semble s'opposer à la présence d'aumônerie dans les écoles de Wallis et Futuna.

¹⁰² En effet, si l'article 2 de la loi du 9 décembre 1905 prévoit, à son 1^{er} alinéa que « la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte », elle prévoit, à son deuxième alinéa, que « pourront toutefois être inscrites auxdits budgets les dépenses relatives à des services d'aumônerie et destinées à assurer le libre exercice des cultes dans les établissements publics tels que lycées, collèges, écoles [...] ».

l'État de l'article 3 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961¹⁰³. Par continuité avec la pratique actuelle, la mission propose de mettre à la charge de l'État le financement des frais d'aumônerie.

Encadré n°3 : Dispositions réglementaires et révision des partenariats existants à prévoir pour l'application du scénario préconisé par la mission

Outre les modifications législatives précitées, pour lesquelles la mission propose une rédaction en annexe n°19, des dispositions réglementaires devraient être prises. Celles-ci concerneraient tout d'abord le statut des enseignants. La mission recommande l'adoption d'un statut particulier du corps d'État des instituteurs de Wallis et Futuna organisant leur carrière selon les modalités présentées dans l'encadré n°1. En outre, si l'option d'une extension au territoire de Wallis et Futuna des dispositions du décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles était retenue, il conviendrait, comme cela a été indiqué ci-dessus (cf. supra 3.2.1.1), d'introduire dans ce décret une voie spécifique de recrutement des instituteurs de Wallis et Futuna¹⁰⁴, ainsi que des obligations de formation initiale à l'INSPE Nouvelle-Calédonie. En outre, un décret, pris sur le fondement de la disposition législative autorisant l'intégration directe dans la fonction publique de l'État, viendrait organiser notamment le reclassement des agents concernés dans les corps précités. Pour cela, la mission recommande de retenir la méthode ci-dessus évoquée (cf. encadré n°2). De manière opérationnelle, il pourrait être envisagé l'adoption d'un décret unique regroupant l'ensemble de ces modifications statutaires.

Il conviendrait ensuite d'adopter les arrêtés pour l'application de ces dispositions statutaires et de mettre en place des partenariats qui en assurent la mise en œuvre. Des arrêtés interministériels devraient définir la nature des épreuves des concours ouverts par ces nouvelles dispositions statutaires. Notamment, si l'option d'une extension à Wallis et Futuna était retenue, il serait nécessaire de modifier l'article 9 de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant les modalités d'organisation des concours externes spéciaux pour ajouter le wallisien et le futunien parmi les langues régionales pouvant faire l'objet d'une épreuve dans le cadre du recrutement des professeurs des écoles chargés d'un enseignement de et en langue régionale. Par ailleurs, la convention de partenariat avec l'institut de formation des maîtres (IFM) de Nouvelle-Calédonie pourrait être renouvelée en tenant compte, éventuellement, des modifications suggérées dans l'encadré n°1 sur les modalités de recrutement des instituteurs de Wallis et Futuna. Parallèlement, une convention de partenariat avec l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de Nouvelle-Calédonie devrait être mise en place pour la formation initiale des professeurs des écoles recrutés pour pouvoir les postes ouverts à Wallis et Futuna.

Parallèlement, la mission recommande que soit élaborée avec la mission catholique une « convention relative à l'enseignement public et religieux des enfants des écoles primaires de Wallis et Futuna ». Cette convention se substituerait à la convention de concession actuelle. Elle serait l'occasion de contractualiser la mise à disposition par la mission catholique, au profit de l'État, des locaux des écoles dont elle est propriétaire pour l'exercice de la mission d'enseignement. Elle aurait également pour objet de définir les modalités de mise en œuvre pratiques de la disposition de l'article L165-1 du code de l'éducation qui prévoit que « l'organisation de la semaine scolaire ne doit pas faire obstacle à la possibilité pour les parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants l'instruction religieuse ». Notamment, des aménagements du calendrier scolaire pourraient être prévus pour permettre la préparation des cérémonies de la communion et de la confirmation, qui sont particulièrement importantes dans l'organisation sociale du territoire. Enfin, cette convention pourrait organiser le financement par l'État des frais d'aumônerie. La mission recommande que ces frais soient pris en charge par le programme 139 « enseignement privé du premier et du second degré », dans la continuité de la pratique actuelle¹⁰⁵.

Par ailleurs, la mission recommande que l'État substitue sa signature à celle de la mission catholique dans le cadre des « conventions foncières » que celle-ci a conclues. En effet, la mission catholique n'étant pas propriétaire des écoles de Liku, de Ninive et de Sausau, elle a conclu avec les villages des conventions organisant la mise à disposition des terrains par les villages concernés, en contrepartie de l'emploi d'une ou plusieurs personnes choisies par le chef de village. Lors du déplacement de la mission, cela concernait, selon la direction de l'enseignement catholique, cinq

¹⁰³ Pour rappel, cet article dispose que : « La République garantit aux populations du territoire des îles Wallis et Futuna le libre exercice de leur religion, ainsi que le respect de leurs croyances et de leurs coutumes en tant qu'elles ne sont pas contraires aux principes généraux du droit [...] »

¹⁰⁴ Par la voie d'un concours interne et éventuellement par une procédure au choix, après établissement d'un tableau d'avancement).

¹⁰⁵ La mission estime qu'un budget maximum de 100 000 €, correspondant aux frais d'emploi de cinq aumôniers, pourrait y être consacré.

personnes qui occupaient des fonctions d'agents de service. La mission considère que la reprise par l'État des contrats fonciers conclus par la direction de l'enseignement catholique est une condition d'acceptation sociale de la réforme préconisée par la mission. Elle serait un gage du respect par l'État des engagements historiquement contractés avec les villages pour la mise à disposition du foncier des écoles.

La mission estime qu'une concertation locale devrait être organisée sur les propositions de la mission, avant leur mise en œuvre. Si le déplacement de la mission a permis de constater l'émergence d'un certain consensus sur l'hypothèse d'une intégration des maîtres d'école au sein des services du vice-rectorat de Wallis et Futuna, les conditions de faisabilité et modalités possibles de mise en pratique nécessitaient d'être précisées et confrontées à d'autres scénarios envisageables. Le présent rapport ayant pour objet d'examiner ces hypothèses, il est opportun que la mission présente son diagnostic et ses conclusions aux acteurs du territoire, afin que ceux-ci puissent se les approprier et officialiser leur position sur le scénario central recommandé par la mission. De nombreux acteurs du territoire ont, à cet égard, formulé auprès de la mission le souhait qu'il leur soit fait un retour sur le présent rapport, modalité prévue par la lettre de mission des inspections générales.

Dans l'hypothèse de l'émergence d'un consensus, le Gouvernement pourrait utilement examiner la possibilité de recourir à la procédure d'ordonnance l'article 74-1 de la constitution. Cet article confère en effet au Gouvernement une habilitation permanente à prendre des mesures relevant du domaine de la loi notamment pour adapter les dispositions de nature législative en vigueur au niveau national à l'organisation particulière de la collectivité concernée. L'adoption des ordonnances prises sur le fondement de l'article 74-1 ne nécessitent pas, contrairement à celles prévues par l'article 38 de la constitution, de loi d'habilitation. Par contre, elles nécessitent un avis de l'assemblée délibérante du Territoire concerné avant leur adoption en conseil des ministres, ainsi qu'une ratification par le Parlement dans le délai de dix-huit mois suivant leur publication¹⁰⁶.

Enfin, la mise en œuvre du scénario recommandé nécessitera pour le vice-rectorat de réorganiser ses services pour consolider le pilotage de l'enseignement primaire. Dans cette perspective, les animateurs pédagogiques, de même que l'ensemble des directeurs d'école, devraient être placés sous l'autorité hiérarchique directe de la directrice du premier degré. La mission recommande que dans cette direction soit identifiée une cellule « évaluation et prospective », chargée de développer les évaluations des élèves, de préparer des scénarios d'adaptation de l'organisation des écoles aux évolutions démographiques et d'identifier les leviers d'actions pour améliorer l'enseignement primaire. Le pilotage du réseau des enseignants et de la formation devrait également être davantage structuré, à travers des réunions régulières des directeurs d'école, la formalisation d'un plan de formation et le développement des partenariats avec la Nouvelle-Calédonie (vice-rectorat, gouvernement, IFM et institut national supérieur du professorat et de l'éducation - INSPE). De même, le pôle expertise, moyens, immobilier du vice-rectorat devrait accueillir en son sein les personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique et mettre en place des outils de pilotage, qui pourraient utilement être partagés avec la direction de l'enseignement primaire.

En outre, le vice-rectorat devra mettre en place une politique de planification d'un projet éducatif pour le territoire visant à améliorer durablement la qualité de l'enseignement primaire. Dans la perspective de la création du service public de l'enseignement primaire, il importe que le vice-rectorat prépare la définition d'une stratégie pour relever les défis évoqués au point 2.2. du présent rapport. La mission recommande que le vice-rectorat travaille à l'élaboration d'un projet éducatif

¹⁰⁶ L'article 74-1 de la constitution dispose que « dans les collectivités d'outre-mer visées à l'article 74 et en Nouvelle-Calédonie, le Gouvernement peut, par ordonnances, dans les matières qui demeurent de la compétence de l'État, étendre, avec les adaptations nécessaires, les dispositions de nature législative en vigueur en métropole ou adapter les dispositions de nature législative en vigueur à l'organisation particulière de la collectivité concernée, sous réserve que la loi n'ait pas expressément exclu, pour les dispositions en cause, le recours à cette procédure. Les ordonnances sont prises en conseil des ministres après avis des assemblées délibérantes intéressées et du Conseil d'État. Elles entrent en vigueur dès leur publication. Elles deviennent caduques en l'absence de ratification par le Parlement dans le délai de dix-huit mois suivant cette publication.

pour le Territoire, en associant l'ensemble des parties prenantes : parents d'élèves, instituteurs et directeurs d'école, représentants de l'assemblée territoriale, représentants des chefferies coutumières et de l'Église catholique.

Recommandation n°5 : Mobiliser les institutions nationales et les institutions propres au territoire de Wallis et Futuna pour organiser l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État, notamment par une concertation locale sur les recommandations de la mission.

Recommandation n°6 : Préparer les dispositions législatives organisant le transfert vers le vice-rectorat des personnels de la mission catholique relevant actuellement de la convention de concession. Prévoir dans le cadre de ce transfert, notamment : l'ouverture d'un droit d'option permettant aux agents de plus de 50 ans de rester affiliés au régime de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna, la généralisation et l'encadrement du congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire, le défraiement par l'État des frais d'aumônerie.

Recommandation n°7 : Préparer les mesures réglementaires et les partenariats nécessaires à l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État. Revoir le partenariat avec la Nouvelle-Calédonie en matière de recrutement et de formation initiale et continue des enseignants du premier degré. Prévoir une convention avec la mission catholique relative à l'enseignement public et religieux des enfants des écoles primaires.

Recommandation n°8 : Réorganiser les services du vice-rectorat pour accompagner le transfert des personnels et renforcer le pilotage de l'enseignement primaire.

Recommandation n°9 : Dans la perspective de création du service public de l'enseignement primaire, préparer au niveau du vice-rectorat un projet éducatif pour l'enseignement primaire sur le territoire. Envisager dans le cadre de cette planification les voies d'action permettant d'améliorer durablement la qualité de l'enseignement primaire, et notamment, les moyens de résorber les retards d'entrées en classes maternelles et élémentaires, de développer l'évaluation des élèves du primaire, de moderniser les pratiques pédagogiques des enseignants, de développer le continuum entre les écoles et les collèges, de favoriser l'acquisition par les élèves de la langue française et des langues wallisienne et futunienne tout au long de la scolarité.

3.2.2 Le scénario préconisé par la mission pose la question de l'avenir des personnels non enseignants de la DEC assurant le fonctionnement des écoles primaires

La convention de concession a délégué à la mission catholique non seulement la mission d'enseignement mais aussi la charge d'assurer le fonctionnement des écoles primaires. Comme il a été évoqué ci-dessus (cf. supra 1.1.1), cette délégation est organisée par l'article 17 de la convention qui prévoit l'attribution par l'État à la DEC d'une dotation forfaitaire annuelle, couvrant notamment la rémunération des agents affectés à la gestion et à l'entretien des écoles primaires. La résiliation de la convention, que suppose le scénario préconisé par la mission, pose la question de l'avenir de ce « forfait » et des 49 agents rémunérés au titre de ce forfait. La mission a envisagé deux options : l'intégration de ces personnels dans la fonction publique territoriale ; l'intégration de ces personnels dans les services du vice-rectorat. Si la première hypothèse semble devoir être écartée, la seconde option présenterait de nombreux avantages.

La mission n'a pas approfondi une troisième option, qui consisterait pour l'État à déléguer uniquement le fonctionnement et la gestion des écoles primaires. Elle estime en effet qu'il n'est pas

dans la vocation de la mission catholique de devenir « prestataire de l'État » pour assurer les charges d'entretien et de fonctionnement des écoles, dès lors qu'elle n'assurerait plus concomitamment la mission d'enseignement¹⁰⁷. Surtout, le scénario d'une reprise en régie par l'État de cette mission lui semble préférable en raison de l'unité de pilotage qu'il impliquerait.

3.2.2.1 L'hypothèse d'une intégration dans la fonction publique territoriale apparaît devoir être écartée

L'hypothèse d'une intégration des agents rémunérés au titre du « forfait État » au sein des services de l'assemblée territoriale présenterait plusieurs avantages. Elle permettrait à ces agents d'intégrer un corps de la nouvelle fonction publique du Territoire et quitter ainsi le statut, peu avantageux et en voie d'extinction, de l'arrêté n°76 (cf. supra 1.1.2). Elle permettrait à l'assemblée territoriale d'investir davantage l'enjeu de la qualité des services « para-scolaires », en ayant la compétence pleine et entière en matière de restauration scolaire, d'entretien et d'équipement des écoles. Enfin, cette évolution rapprocherait la situation de Wallis et Futuna du droit commun national, où les collectivités locales assurent ces missions, en liaison avec les services de l'éducation nationale.

Toutefois, les bases juridiques permettant à l'assemblée territoriale d'intervenir dans le fonctionnement et l'équipement des écoles sont actuellement très limitées. Comme il a été évoqué plus haut, l'intervention actuelle de l'assemblée territoriale dans les domaines connexes à l'éducation (restauration, transport scolaires etc.) s'appuie sur le 22° de l'article 40 du décret du 22 juillet 1957 qui évoque une compétence de l'assemblée en matière « d'œuvres sanitaires, d'éducation ou d'instruction [...] ». Les dispositions du code de l'éducation qui donnent aux collectivités la charge de la construction, de l'entretien, du fonctionnement (articles L.214-4 pour les communes, L.213-2 pour les départements, L.214-6 pour les régions) ne sont pas applicables à Wallis et Futuna. De même, les bases législatives attribuant une compétence aux départements et aux régions en matière de recrutement et de gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (articles L.213-2-1 et L.214-6-1) n'ont pas été étendues à l'assemblée territoriale de Wallis-et-Futuna.

L'adoption de dispositions législatives fondant une compétence de l'assemblée territoriale équivalente à celle des collectivités métropolitaines nécessiterait vraisemblablement une loi organique. Rendre applicables à Wallis et Futuna les articles précités du code de l'éducation poserait la question de leur conformité par rapport aux dispositions de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 et au décret du 22 juillet 1954, qui ont, comme cela a été souligné (cf. supra 1.1.2), valeur de loi organique pour le territoire. Surtout et quand bien même les dispositions envisagées seraient conformes à ces textes, il est hautement probable que le juge considère qu'attribuer des compétences (même « supplétives » ou « complémentaires ») à l'assemblée territoriale relève matériellement du champ de la loi organique prévue par l'article 74 de la constitution. Le Gouvernement ne saurait risquer, dans ces conditions, d'user d'une loi ordinaire pour attribuer une compétence plus étendue à l'assemblée territoriale pour concourir au fonctionnement de l'enseignement primaire. Les conditions ne semblant pas remplies sur le Territoire pour réviser la loi de 1961, un tel scénario est donc hautement improbable¹⁰⁸.

Par ailleurs, ce scénario poserait la délicate question de l'intégration au sein de la fonction publique du Territoire des personnels non enseignants de l'enseignement secondaire. En effet, dans l'hypothèse où la compétence d'entretien et d'équipement des écoles primaires serait décentralisée, celle des collèges et des lycées devrait logiquement (mais pas obligatoirement) suivre. Se poserait alors la question du transfert vers l'assemblée territoriale non seulement des 70

¹⁰⁷ Cette option ne peut cependant pas être totalement exclue. D'une certaine manière, un précédent existe. Le financement par l'assemblée territoriale, via une dotation annuelle versée à la DEC, pour le fonctionnement de la demi-pension et des internats de Lano et Sofala, qui accueillent des lycéens, s'apparente en effet à une prestation de service déléguée par la collectivité à la mission catholique (sans que des missions d'enseignement ne lui soient parallèlement confiées).

¹⁰⁸ Il l'est d'autant moins qu'outre l'adoption d'une loi organique, la compensation des transferts de charges de l'État vers l'assemblée territoriale devrait, parallèlement, être organisée en loi de finances. Le transfert des personnels vers la fonction publique territoriale devrait enfin être organisé par une loi ordinaire.

agents sous statut de l'arrêté n°76 mais aussi des 99 fonctionnaires de l'État administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) gérés par le vice-rectorat. Il semble peu opportun d'envisager une telle décentralisation. En effet, les 99 fonctionnaires de l'État bénéficient du coefficient de majoration de traitement de 2,05, alors que le taux applicable dans la fonction publique territoriale est de 1,5. En cas de décentralisation, il faudrait prévoir des garanties de maintien à titre individuel du bénéfice du taux de 2,05, ce qui ne devrait pas manquer de susciter des demandes reconventionnelles au sein de la fonction publique territoriale.

3.2.2.2 Une intégration dans la fonction publique de l'État qui pourrait être réalisée en deux temps

Vu les difficultés d'un transfert des personnels de la DEC vers la fonction publique territoriale, une alternative, qui semble devoir être privilégiée, serait de les intégrer dans les effectifs du vice-rectorat. Cette option éviterait de prendre le risque d'attribuer par une loi non organique une compétence à l'assemblée territoriale. Elle aurait surtout le mérite de permettre une unité d'action de l'État. Celui-ci serait en position de pouvoir gérer l'adaptation des moyens en fonction des besoins, tant du premier que du second degré. Cette unité d'action serait en outre conforme à la loi de 1961, qui confie à l'État et à la République la compétence en matière d'enseignement et la responsabilité du fonctionnement et de l'équipement des établissements scolaires.

La mission préconise d'intégrer, dans un premier temps, les agents de la DEC dans leur statut actuel, c'est-à-dire, celui de l'arrêté n°76. En effet, comme il a été indiqué ci-dessus, le vice-rectorat emploie actuellement 70 agents sous statut de l'arrêté n°76. Ces agents assurent des fonctions principalement administratives, techniques ou de surveillance. Leurs conditions de statut et d'emploi sont similaires à celle des 49 agents de la DEC relevant du « forfait État », à une différence près : la grille « chiffre » utilisée par le vice-rectorat est plus avantageuse que celle utilisée par la DEC (cf. annexe n°10). De ce fait, l'intégration des 49 agents de la DEC dans les effectifs du vice-rectorat « dans les conditions de statut et d'emploi de l'arrêté n°76 » apporterait un **gain moyen par agent de l'ordre de 217 €**. Ce gain bénéficierait aux agents techniques et de surveillance ayant les salaires les plus bas, ce qui constituerait une mesure de justice sociale bienvenue¹⁰⁹. Le surcoût annuel pour l'État de cette intégration serait de l'ordre de 166 000 € (cf. tableau n°18).

Tableau n°18 : Evaluation de l'impact de l'application des grilles « chiffre » et « lettre » utilisées par le vice-rectorat de Wallis et Futuna dans l'hypothèse d'une intégration à ce service des agents de la DEC relevant du « forfait État »

		Situation en octobre 2023			Hypothèse d'une intégration dans les services du vice-rectorat (application des grilles « chiffre » et « lettre » appliquées par ce service)			
Catégorie de personnels	Rappel : Gains moyens nets mensuel obtenus par l'indexation au taux de 1,5	Nombre d'agents	Salaires nets moyens	Coût total mensuel actuel	Salaires nets moyens	Gains moyens en salaires nets mensuels	Coût total mensuel en cas d'intégration au vice-rectorat	Surcoût annuel de l'intégration au vice-rectorat
administratifs	1 251 €	7	3 707 €	32 873 €	3 707 €	0 €	32 873 €	0 €
techniques	525 €	38	1 576 €	77 610 €	1 813 €	237 €	89 252 €	139 704 €
surveillants	579 €	4	1 736 €	8 999 €	2 158 €	422 €	11 185 €	26 232 €
Ensemble	634 €	49	1 894 €	119 482 €	2 111 €	217 €	133 310 €	165 936 €

Source : Evaluation établie par la mission à partir des données fournies par la direction de l'enseignement catholique (livre de paye d'octobre 2023) et le vice-rectorat de Wallis et Futuna (grilles « lettre » et « chiffre » appliquée aux agents sous statut de l'arrêté n°76).

La mission ne retient pas l'option d'une intégration directe des agents relevant de l'arrêté n°76 dans la fonction publique de l'État. En effet, les agents relevant de cet arrêté (aussi bien les 49 agents rémunérés par la DEC que les 70 agents employés par le vice-rectorat) viennent de

¹⁰⁹ Ayant en moyenne, une rémunération brute plus élevée que les personnels techniques et de surveillance, les sept agents en « échelle lettre » de la DEC ont bénéficié de gains beaucoup plus importants (+1 251 € nets mensuels) que les agents techniques (+525 € nets mensuels) et les agents de surveillance (+579 €) suite à la décision d'indexer au taux de 1,5 les rémunérations brutes. La grille « lettre » étant identique entre le vice-rectorat et la DEC, l'intégration des personnels administratifs de la DEC dans les services du vice-rectorat n'aurait pas de conséquence financière pour ces agents.

bénéficier de l'indexation de leur rémunération au taux de 1,5. Une intégration directe dans la fonction publique de l'État aurait pour effet de porter ce taux à 2,05. Les tableaux n°19 et n°20 montrent que, dans l'hypothèse très favorable d'un reclassement des agents à un indice conservant leur montant de salaire brut actuel, les gains nets mensuels seraient de l'ordre de 700 € pour les agents relevant actuellement du « forfait État » de la DEC et de 870 € pour les agents relevant du vice-rectorat. Le (sur)coût immédiat de cette revalorisation serait, pour le budget de l'État de l'ordre de 2,5 M€, ce qui doit être rapporté au nombre d'agents concernés (119). Par ailleurs et surtout, il convient de souligner qu'il n'existe pas de corps de surveillants dans la fonction publique de l'État susceptibles d'accueillir les 35 surveillants actuellement sous statut de l'arrêté n°76. En effet, les assistants d'éducation sont, en métropole et dans les DOM, des agents habituellement recrutés en contrat à durée déterminée (mais pouvant bénéficier au-delà de six ans d'exercice d'un contrat à durée indéterminée) L'intégration des agents dans la fonction publique de l'État n'est donc pas immédiatement envisageable.

Tableau n°19 : Evaluation de l'impact d'une éventuelle intégration des agents de la DEC relevant du « forfait État » dans la fonction publique de l'État (hypothèse d'un reclassement à un indice majoré assurant le maintien de leur salaire brut)

		Situation en octobre 2023			Hypothèse d'une intégration directe dans la fonction publique de l'État (reclassement à un indice conservant le salaire brut actuel)			
	Rappel : Gains moyens nets mensuel obtenus par l'indexation au taux de 1,5	Nombre d'agents	Salaires nets moyens	Coût total mensuel actuel	Salaires nets moyens	Gains nets moyens	Coût total mensuel	Surcoût annuel
administratifs	1 251 €	7	3 707 €	32 873 €	4 426 €	719 €	46 984 €	169 332 €
Techniques	525 €	38	1 576 €	77 610 €	2 247 €	671 €	126 502 €	586 704 €
surveillants	579 €	4	1 736 €	8 999 €	2 642 €	906 €	15 232 €	74 796 €
Ensemble	634 €	49	1 894 €	119 482 €	2 591 €	697 €	188 748	831 192 €

Source : Evaluation établie par la mission à partir des données fournies par la direction de l'enseignement catholique (livre de paye d'octobre 2023) et le vice-rectorat de Wallis et Futuna (grilles « lettre » et « chiffre » appliquée aux agents sous statut de l'arrêté n°76).

Tableau n°20 : Evaluation de l'impact d'une éventuelle intégration des agents du vice-rectorat dans la fonction publique de l'État (hypothèse d'un reclassement à un indice majoré assurant le maintien de leur salaire brut)

	Situation en novembre 2023			Hypothèse d'une intégration directe dans la fonction publique de l'Etat (reclassement à un indice conservant le salaire brut actuel)			
	Nombre d'agents	Salaires net moyens actuels	Coût total mensuel actuel	Salaires nets moyens	Gains nets moyens	Coût total mensuel	Surcoût annuel
administratifs	6	2 397 €	18 632 €	3 162 €	765 €	28 898 €	123 192 €
Techniques	28	2 267 €	82 244 €	2 972 €	705 €	127 558 €	543 768 €
surveillants	31	3 276 €	131 112 €	4 285 €	1 009 €	204 015 €	874 836 €
hors catégorie	2	4 610 €	11 795 €	6 082 €	1 472 €	18 521 €	80 712 €
AVS (arrêté 76)	3	2 358 €	9 166 €	3 113 €	755 €	14 216 €	60 600 €
Ensemble	70	2 796 €	252 949 €	3 664 €	868 €	393 208 €	1 683 108 €

Source : Evaluation établie par la mission à partir des données fournies par le vice-rectorat (situation des agents au mois de novembre 2023). Calculs des coûts moyens et des projections de coûts établis par la mission.

La mission recommande que soit ouvert un dispositif de concours exceptionnels réservés pour intégrer progressivement les agents sous statut de l'arrêté n°76, dès lors qu'il existe des corps correspondant à leurs missions dans la fonction publique de l'État. Pour les autres catégories d'agents, la mission préconise de mettre un terme, sans délai, au recrutement sous statut de

l'arrêté n°76 et de recruter dorénavant selon les procédures de droit commun. En effet, comme cela a été évoqué (cf. supra 1.1.2), cet arrêté est devenu résiduel et obsolète¹¹⁰. Pour ces mêmes raisons, la mission recommande qu'au terme du processus ouvert aux « recrutements réservés », les agents restant sous statut de l'arrêté n°76, soient soumis aux règles de droit commun des agents non titulaires de l'État, à l'exception de celles relatives à leur rémunération et à leurs droits à la carrière (qui resteraient régies par les grilles « chiffres » et « lettres ») et de leurs droits à la retraite (qui resteraient définis par le statut de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna). Tout en rentrant dans « le droit commun », les agents concernés continueraient ainsi à bénéficier de leurs droits à la carrière et à la retraite, tels qu'ils sont définis dans le cadre de l'arrêté n°76.

Le scénario préconisé par la mission nécessite l'adoption de plusieurs dispositions législatives.

- Il n'existe pas, dans le droit applicable à Wallis et Futuna, de dispositions qui règlent, à l'instar de l'article L1224-3 du code du travail national, la situation des personnels concernés par une fin de délégation d'un service public administratif. Il convient donc de prévoir une disposition législative qui organise le transfert vers le vice-rectorat des agents recrutés par la DEC au titre de l'article 17 de la convention de concession. La mission préconise que la loi précise que les agents concernés sont transférés « dans les conditions d'emploi et de statut qui sont les leurs à la date du transfert ».
- De même, il est nécessaire d'introduire une disposition législative pour prévoir l'organisation de concours réservés. Ceux-ci ne seraient ouverts qu'aux agents du vice-rectorat ayant la qualité d'agents contractuels ou relevant du statut de l'arrêté n°76 à la date d'ouverture des concours. Ce dispositif pourrait être ouvert pour une période maximale de trois à quatre ans à compter de la publication de la loi. La mission propose que ces dispositions législatives soient complétées par un arrêté ministériel précisant les corps ouverts et la nature des épreuves organisés à ce titre. Des ouvertures de concours interviendront ensuite chaque année.
- La mission recommande en outre que la disposition législative prévoit que les lauréats des concours pourront bénéficier, à compter de leur nomination en qualité de fonctionnaire, des droits d'option et autres dispositions relatives à la retraite ouvertes aux maîtres d'école évoquées ci-dessus (cf. supra 3.2.1.2). Il apparaît en effet équitable que les lauréats des concours réservés disposent des mêmes garanties en matière de droits à la retraite que les maîtres d'école intégrés directement dans la fonction publique de l'État.
- Enfin, il apparaît nécessaire de prévoir une disposition législative pour mettre en œuvre la proposition de la mission de conférer aux agents relevant de l'arrêté n°76 la qualité d'agents publics non titulaires de l'État à l'issue du processus ouvert aux « recrutements réservés », tout en conservant leurs droits à l'avancement au titre de l'arrêté n°76. Même si le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970 portant création de l'Ircantec (régime de retraite notamment des agents publics non titulaires de l'État) n'est pas applicable à Wallis et Futuna, la mission propose de préciser que les agents concernés continueront à cotiser à la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna et à bénéficier des droits fixés par ses statuts.

Par ailleurs, la mission recommande d'examiner la possibilité de recourir à l'article 74-1 de la constitution pour adopter les propositions d'adaptation législative ci-dessus Elles pourraient être intégrées au projet d'ordonnance suggéré ci-dessus relative à l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État. Une formulation de l'ensemble des modifications législatives préconisées par la mission est proposée en annexe n°19.

Enfin, la mission appelle l'attention sur la nécessité d'accompagner et d'anticiper la mise en œuvre du scénario préconisé. A l'instar des préconisations formulées à propos du scénario d'intégration des maîtres d'école, la mission estime qu'une concertation locale devrait être organisée sur les

¹¹⁰ Pour rappel, depuis la création de la fonction publique territoriale et la création du statut des agents des circonscriptions ce statut est devenu résiduel. Il est également obsolète, sa rédaction n'ayant que très partiellement pris en compte les évolutions de droit de la fonction publique intervenues ces dernières décennies.

propositions formulées pour les personnels non enseignants, avant leur mise en œuvre. De même, quel que soit le scénario retenu par le Gouvernement, il conviendra d'accompagner sa mise en place par un dialogue avec les personnels concernés et l'ensemble des acteurs du territoire. Enfin, il conviendra, pour le vice-rectorat de revoir son organisation pour intégrer les agents transférés et renforcer leur pilotage. Un projet de service pourrait, dans cette perspective, utilement être construit.

Recommandation n°10 : Transférer les personnels non enseignants de la direction de l'enseignement catholique, rémunérés au titre du « forfait État » de la convention de concession dans les conditions qui sont les leurs à la date de la résiliation de la convention de concession.

Recommandation n°11 : Ouvrir un dispositif de concours exceptionnels réservés pour intégrer progressivement les agents sous statut de l'arrêté n°76 et résorber l'emploi précaire au sein des services du vice-rectorat de Wallis et Futuna.

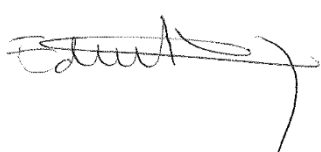
Recommandation n°12 : Prévoir une disposition législative pour conférer aux agents relevant de l'arrêté n°76 dont les fonctions ne correspondent pas à un corps de la fonction publique de l'État, la qualité d'agents public non titulaires de l'État à l'issue du processus ouvert aux « recrutements réservés », tout en conservant leurs droits à l'avancement au titre de l'arrêté n°76.

Recommandation n°13 : Examiner la possibilité de recourir à la procédure d'ordonnance de l'article 74-1 pour l'adoption des mesures législatives nécessaires à la mise en œuvre des préconisations de la mission.

CONCLUSION

En proposant un scénario d'intégration des agents de direction de l'enseignement catholique dans les services du vice-rectorat de Wallis et Futuna, la mission a conscience de l'ampleur de la réforme ainsi envisagée. L'évolution préconisée remet en effet en question un dispositif de convention de concession mis en œuvre depuis plus de cinquante ans. La mission estime cependant cette évolution nécessaire. D'une part, comme le rapport l'a souligné, le dispositif de la convention de concession est devenu obsolète. Source d'insécurité juridique et de revendications inflationnistes permanentes, il ne permet pas un pilotage efficient et efficace de l'éducation. D'autre part, le compromis qui l'a fondé est désormais profondément remis en cause. La mission considère qu'un nouveau consensus est possible au sein des sociétés wallisienne et futunienne. Elle a en effet constaté, lors de son déplacement un souhait généralisé d'une sortie « par le haut » du conflit, c'est-à-dire, d'une évolution offrant un statut pérenne aux maîtres d'école et garantissant une amélioration durable de la qualité de l'enseignement primaire. La mission estime que les options qu'elle préconise sont de nature à répondre à ces demandes et qu'elles permettent d'envisager une amélioration de la performance scolaire des enfants qui y sont scolarisés.

Le scénario d'intégration dans la fonction publique de l'État proposé par la mission répond à l'engagement pris par le Gouvernement, dans le protocole de fin de conflit, d'organiser le passage des maîtres d'école vers un statut d'agent public de l'État, impliquant la rémunération indexée à 2,05 et la grille de professeur des écoles. Les conditions de reclassement préconisées par la mission visent cependant à éviter que l'avantage de rémunération dont disposent les maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française et, *a fortiori* de la métropole, ne s'accroisse fortement. La mission estime en outre important de ne pas entretenir, par un accroissement des inégalités, la dynamique d'un développement déséquilibré qui caractérise les îles de Wallis et Futuna. Elle considère, à cet égard, urgent d'envisager la mise en place d'une imposition sur le revenu et sur les sociétés, associée à une réflexion globale du dispositif de majoration de traitement pour éviter les inégalités entre secteurs. Elle suggère, plus fondamentalement, au Gouvernement et aux acteurs du territoire de se saisir ouvertement de la question du modèle de développement et du modèle institutionnel à promouvoir pour l'avenir de ce Territoire de la République.



Edouard LEROY
Inspecteur général de
l'éducation, du sport et de la
recherche



Frédérique WEIXLER
Inspectrice générale de
l'éducation, du sport et de la
recherche



Paul-Emmanuel GRIMONPREZ
Inspecteur général de
l'administration

ANNEXES

Annexe n° 1 : Lettre de mission



Paris, le - 3 OCT. 2023

Ref. : 23-016922-0

Madame Caroline PASCAL

*Cheffe de l'inspection générale de l'éducation, du sport
et de la recherche*

Monsieur Michel ROUZEAU

*Chef du service de l'inspection générale de
l'administration*

Objet : lettre de mission relative à une mission d'expertise sur l'évolution du statut des maîtres
du premier degré de Wallis-et-Futuna

L'enseignement du premier degré sur les îles de Wallis et Futuna est concédé par l'État à la mission catholique aux termes d'une convention de concession. Dans ce cadre, les enseignants concernés sont des agents de droit privé, dont l'État n'est pas l'employeur, mais ils sont rémunérés par le programme 139.

Les enseignants du premier degré conduits par le syndicat FO éducation ont débuté une grève le 2 mai 2023 afin de revendiquer un statut d'agent de l'État et par voie de conséquence une indexation de leur rémunération identique à celle dont bénéficient les agents de l'État en poste sur le territoire.

Ce mouvement social a pris fin le 20 juillet 2023 après une réunion organisée en visio-conférence le 17 juillet 2023 sous la présidence du ministre délégué chargé des outre-mer et du directeur du cabinet du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse.

Participaient à cette réunion les acteurs locaux de l'État (préfet et vice-rectrice), la direction de l'enseignement catholique du diocèse de Wallis et Futuna ainsi que le syndicat FO éducation à l'origine du conflit. Cette réunion a permis la signature le 20 juillet d'un protocole d'accord de fin de conflit et la reprise des enseignements.

Le protocole prévoit notamment :

- l'instruction par une mission de l'inspection générale de l'administration et de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche, du passage des enseignants du 1^{er} degré vers le statut d'agent contractuel de droit public de l'État, la rémunération indexée à 2,05, la grille de professeur des écoles et les conditions statutaires des agents contractuels de l'État en résidence administrative dans les îles Wallis et Futuna ;

- la revalorisation au 1^{er} août 2023 de la grille indiciaire et du déroulé de carrière des enseignants du 1^{er} degré et leur reclassement dans cette nouvelle grille ;
- la majoration temporaire de l'indemnité de départ en retraite des enseignants du 1^{er} degré jusqu'à l'effectivité du nouveau statut et au plus tard le 31 décembre 2024;
- un « travail d'objectivation de la charge de travail » « pour déterminer les évolutions du nombre de contractuels dans le cadre du remplacement ».

La mission des inspections générales devra permettre de rappeler les règles qui s'appliquent actuellement à cette population enseignante, de les comparer à celles qui sont mises en œuvre pour les enseignants en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et plus largement en métropole.

Des cas types de rémunération à différents moments de la carrière seront construits pour comparer les rémunérations actuelles à Wallis et Futuna et dans les autres situations comparables (autres territoires d'outre-mer et métropole).

La mission devra examiner les prérequis administratifs, réglementaires et légaux permettant la transformation du statut actuel, et préciser les modalités et le calendrier de leur mise en œuvre.

La mission devra en particulier expertiser et proposer dans quel cadre juridique et selon quel véhicule (législatif et/ou réglementaire) une évolution du statut des maîtres du premier degré pourra être envisagée. La situation actuelle en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française pourra servir d'exemple, mais une solution adaptée aux spécificités du territoire peut également être envisagée.

La mission étudiera également les modalités de reclassement des enseignants du premier degré dans la grille provisoire et d'intégration et de reclassement dans ce nouveau statut.

Vous mettrez par ailleurs en lumière les implications (nouveaux droits, nouvelles obligations, perte des droits spécifiques liés à la qualité de salariés de droit privé) d'un accès des maîtres du premier degré de Wallis-et-Futuna au statut d'agents contractuels de droit public de l'Etat.

Dans ce cadre, vous identifierez les dispositifs de formation à mettre en œuvre pour accompagner la montée en compétences nécessaire au recrutement des maîtres à un niveau de qualification plus élevé.

Les évolutions à envisager s'agissant des droits sociaux (retraite, maladie, etc.) devront être abordées dans le cadre de cette mission, en traitant notamment d'une part les spécificités du territoire et d'autre part celles relatives aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat (retraite par exemple).

La mission devra préciser les modalités d'un passage d'un agent de statut privé sous statut d'agent de droit public, si cette option devait être retenue.

Votre mission s'attachera également à présenter la position de l'ensemble des acteurs concernés et en particulier des représentants locaux du réseau d'enseignement catholique mais également des élus locaux ainsi que des chefs coutumiers sur l'évolution statutaire envisagée pour les maîtres du premier degré du territoire.

La mission évaluera par ailleurs l'impact sur le plan pédagogique (application des programmes de l'enseignement public, modalités d'inspection des établissements et d'évaluation des enseignants, etc.) de la mise en place sur le territoire des dispositions du code de l'éducation relatives aux personnels exerçant dans des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Plus largement, les travaux de la mission et ses propositions devront tenir compte des spécificités fortes du territoire des îles de Wallis et Futuna. Le conflit des enseignants du 1^{er} degré, inscrit dans un temps long et parfois violent, a en effet été influencé, au-delà des revendications statutaires et financières, par un contexte local marqué par la concession de l'enseignement du 1^{er} degré.

La mission pourra également formuler des propositions sur d'éventuelles évolutions du fonctionnement de l'enseignement privé et de ses liens avec l'État en tenant compte notamment de l'expérience d'autres collectivités d'outre-mer (Saint Pierre et Miquelon, Nouvelle Calédonie et Polynésie française en particulier).

Compte tenu des enjeux pour le territoire, et afin que vos préconisations puissent être suivies d'actions avant la fin de l'actuelle convention de concession en 2025, je souhaite que vos inspections nous remettent leur rapport en début 2024.

La mission présentera ses propositions et conclusions aux différents acteurs locaux concernés (syndicat FO Enseignement, vice-rectrice, Préfet, etc.) pour leur permettre de déterminer les travaux à engager au cours de l'année 2024.

Pour mener à bien cette mission, vous pourrez vous appuyer sur les directions d'administration centrale du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, notamment DGESCO, DGRH, DAF et DAJ, et sur les directions d'administration centrale du ministère de l'intérieur et des Outre-mer, notamment DGOM. Le préfet, administrateur supérieur et la vice-rectrice des îles Wallis et Futuna sont à la disposition des inspecteurs que vous désignerez.



Gabriel ATTAL
Ministre de l'éducation nationale
et de la jeunesse



Philippe VIGIER
Ministre délégué chargé des outre-mer



Annexe n° 2 : Liste des personnes rencontrées par la mission

Prénom	Nom	Fonctions
--------	-----	-----------

Administrations centrales

Service de la Première ministre

Luc	PHAM	Conseiller de la Première ministre
-----	------	------------------------------------

Ministère de l'éducation nationale

Olivier	BRANDOUY	Directeur adjoint du cabinet du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse
Céline	KERENFLEC'H	Adjointe au secrétaire général
Marine	CAMIADE	Directrice des affaires financières
Emmanuelle	WALLRAET	Adjointe à la directrice des affaires financières
Frédéric	BONNOT	Expert de haut niveau auprès de la directrice des affaires financières
Pierra	MERY	Adjointe à la sous-directrice de l'expertise statutaire, de la masse salariale, des emplois et des rémunérations
François	CORGET	Chef du bureau du dialogue de gestion et de la performance (direction des affaires financières, sous-direction de l'enseignement privé)
Frédérique	CHARBONNIERAS	Chargée de la mission des politiques éducatives outre-mer (direction générale de l'enseignement scolaire, sous-direction de la performance et des politiques éducatives territoriales)
Christophe	GEHIN	Chef du service du budget et des politiques éducatives territoriales (direction des affaires financières)
Valérie	LABSY	
Valérie	SAIGNE	Sous-directrice des études de gestion prévisionnelles et statutaires (direction générale des ressources humaines)
Guillaume	ODINET	Directeur des affaires juridiques
Victor	LESPINARD	Sous-directeur des affaires juridiques de l'enseignement scolaire, de la jeunesse et des sports
Lionel	LEYCURAS	Sous-directeur de l'enseignement privé
Sylvie	THIRARD	Cheffe du service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire (direction générale des ressources humaines)
Rachel-Marie	PRADEILLES DUVAL	Cheffe du service de l'instruction publique et de l'action pédagogique

Ministère délégué aux Outre-mer

Lionel	BEFFRE	Directeur de cabinet du ministre délégué
Karine	DELAMARCHE	Adjointe au directeur général des outre-mer
Arnaud	LAUZIER	Adjoint au sous-directeur des affaires juridiques et institutionnelles
Pierre-Emmanuel	BARTIER	Chef du bureau de la cohésion sociale, de la santé et de l'enseignement

Ministère chargé de la fonction publique

Clément	PETIBON	Chargé d'études - département des carrières et rémunérations - DGAFP
---------	---------	--

Mohamed	HRIRD	Chargé d'études - département des carrières et rémunérations - DGAFP
Hugo	FENANDEZ	Chargé d'études - département des carrières et rémunérations - DGAFP
Yacine	SECK	Cheffe du département politiques de recrutement, d'égalité et de diversité
Jérémie	VENCATACHELLUM	Adjoint à la sous-directrice de la politique salariale et des parcours de carrière
Delphine	GILBERT	cheffe du département des carrières et des rémunérations
Fanny	CHAUVIRE-MAUBERT	Adjointe à la cheffe du département carrières et rémunérations

Wallis

Administration supérieure

Blaise	GOURTRAY	Préfet, administrateur supérieur de Wallis et Futuna
Marc	COUDEL	Secrétaire général des îles de Wallis et Futuna

Vice rectorat

Régine	VIGIER	Vice-rectrice de Wallis et Futuna
Napole	POLUTELE	Secrétaire général
Adeline	ROULEAU	Directrice du premier degré
Loetizia	FAYOLLE	Directrice du second degré
Denise	LIKAFIA	Cheffe du service des ressources humaines
Sesilia	SAVEA	Adjointe à la cheffe de service des ressources humaines
Oliva	PAKAINA	Chargée de la gestion de maîtres d'école au sein du service des ressources humaines

Chefferie d'Uvea

Patalione	KANIMOA	Roi coutumier d'Uvea (Levalua Kanimoa Ptalione Aisake Takumasiva)
Mikaele	HALAGAHU	Premier ministre (Kalae Kivalu) du Lavelua

Elus

Mikaele	KULIMOETOKE	Sénateur de Wallis et Futuna
Mikaele	SEO	Député de Wallis et Futuna
Paino	VANAI	Vice-président de l'assemblée territoriale
Rony	TAUHAVILI	Président de la commission de l'enseignement de l'assemblée territoriale

Direction de l'enseignement catholique

Susitino	SIONEPE	Evêque de Wallis et Futuna
Erménégilde	SIMETE	Directeur de l'enseignement catholique
Safoka	MANUOHALALO	Adjoint au directeur de l'enseignement catholique

Ecole de Fatima

Yannick Taofinu'u	MANUOFIUA	Directeur de l'école Fatima
-------------------	-----------	-----------------------------

École de Liku

Josiane	HALAKILIKILI	Directrice de l'école de Liku
Peato	FULUHEA	Maître d'école (CE2) - école de Liku
Sesilia	LIUFAU	Maîtresse d'école (CP) - école de Liku
Charlotte	LELEIVAI	Maîtresse d'école (CE2) - école de Liku

Parents d'élèves

Sefo	TOA	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (école de Fatima)
Thierry	SIULI	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (école de Malaetoli)
Sapeta	SUMUTOGA	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (école de Mata-Utu)
Siolesio	VAN-DAC	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (école de Liku)
Manaia	LOGOLOGOFOLAU	Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (école de Ninive)

Service territorial de la statistique et des études économiques

Jean-Paul	GOEPFERT	Chef du service territorial de la statistique et des études économiques (STSEE)
Jean-Paul	MAILAGUI	Responsable des études sociales du STSEE

Services de l'État

Jean-Louis	BERNARD	Directeur des finances publiques de Wallis et Futuna
Stéphane	HUREL	Directeur de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna
Christian	MOUR	Président du tribunal de première instance
Véronique	DE RAULIN	Directrice de l'agence de l'institut d'émission d'outre-mer de Wallis et Futuna
Hyacinthe	ANDRE	Chargé d'études économiques à l'institut d'émission d'outre-mer de Wallis et Futuna

FOE

Malekalita	SIONE	Déchargée syndicale
Fidel	KAVAHHEAGA	Maître d'école (CE1) - Ninive
Simona	HENSEN	Animatrice pédagogique (DEC)
Siole Otepe	FIAHAU	Maître d'école (CM1) - Mata-Utu
Setefano	VANAI	Déchargé syndical
Tiziana	MATIUKU	Maîtresse d'école (CP) - Kolopelu
Sione	MALEKALITA	Déchargée syndicale

Futuna

Chefferie d'Alo

Kasipale	LEMO	Premier ministre (Tiafoi) du roi d'Alo
Aselo	LEMO	Ministre de l'éducation (Tuisaavaka)
Afalaato	FANENE	Ministre (Saatula)
Lolesio	MASEI	Chef de village (Fainuvele)
Ipasio	MASEI	Chef de village (Saagogo)
Siliako	VIKENA	Chef de village (Fainumaumau)

Chefferie de Sigave

Fenio	TAKALA	Roi de Sigave (Keletaona)
Soane Manuka	VAKAMUA	Ministre (Saatula)
Selemi	MOELIKU	Ministre (manafa)
Lolesio	LAMATA	Ministre (Safeitoga)
Mikaele	KELETOLONA	Ministre (Tuitoloke)
Sosefo	POOI	Chef de village (Tuisaavaka)
Melito	TAUGAMOA	Chef de village (Safesau)
Vesilio	TANIFA	Chef de village (Sealeu)
Titako	TUFUI	Chef de village (Sakafu)

Service de l'État

Francis	IZQUIERDO	Délégué du préfet
Frédéric	BAUDRY	Représentant de la vice-rectrice

Direction de l'enseignement catholique

Edmond	FANENE	Représentant de la direction de l'enseignement catholique
--------	--------	---

Parents d'élèves

Myrenda	SOKO	Présidente de l'association des parents d'élèves de l'enseignement libre
Malia	FAKAILO	Vice-présidente de l'association des parents d'élèves de l'enseignement libre
Takasi	IKENASIO	Président de l'association des partents d'élèves de l'enseignement libre

Directeurs d'école et enseignants

Malia Savialo	TAKALA	Directrice de l'école primaire de Sausau
Paolomeo	IVA	Directeur de l'école élémentaire de Kolopelu
Nivaleta	LELEIVAI	Directrice de l'école maternelle de Kolopelu
Savea	MALEKALITA	Enseignante spécialisée (RASED) - école de Sausau
Salafina	MAITUKU	Maîtresse d'école (CE2) - école de Kolopelu

Annexe n° 3 : Convention de concession 2020-2025



**CONVENTION
PORTANT CONCESSION A LA MISSION CATHOLIQUE
DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE
SUR LE TERRITOIRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA
POUR LES ANNEES 2020-2025**

ADMINISTRATION SUPÉRIEURE
DES ILES WALLIS ET FUTUNA

Enregistré sous le N° 191-2020

à MATA-UTU, le 05 JUIN 2020



Table des matières

Article 1 :	5
Article 2 :	5
Article 3 :	5
SECTION I : DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE SUR LE TERRITOIRE.	5
Article 4 :	5
Article 5 :	6
Article 6 :	6
Article 7 :	6
Article 8 :	6
Article 9 :	6
Article 10 :	7
Article 11 :	7
Article 12 :	7
Article 13 :	7
Article 14 :	7
Article 15 :	7
SECTION II : DE LA PARTICIPATION DE L'ETAT AUX CHARGES ASSUMÉES PAR LA MISSION CATHOLIQUE	8
Article 16 :	8
Article 17 :	8
Article 18 :	8
Article 19 :	8
SECTION III : DE LA GESTION DES MAÎTRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA	9
Article 20 :	9
Article 21 :	9
SECTION IV : DISPOSITIONS FINALES	9
Article 22 :	9
Article 23 :	9

ANNEXE I : LISTE DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DE LA RESPONSABILITE DE LA DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE	10
Article 1 :	10
Article 2 :	10
 ANNEXE II : GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE	11
Article 1 :	11
Article 2 :	11
Article 3 :	11
Article 4 :	11
Article 5 :	11
Article 6 :	11
Article 7 :	12
Article 8 :	12
Article 9 :	12
Article 10 :	12
Article 11 :	12
Article 12 :	13
Article 13 :	13
Article 14 :	13
Article 15 :	13
Article 16 :	13
Article 17 :	14
Article 18 :	14
Article 19 :	14
Article 20 :	14
Article 21 :	14
Article 22 :	14
 ANNEXE II.I : MODALITES D'AVANCEMENT DE CARRIERE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE	15
Classe normale et hors classe	15
I – Conditions requises pour accéder à la hors classe des maîtres	15
II – Etablissement du tableau d'avancement	15
III - Classement	16
IV – Échelonnement	16
Avancement d'échelon dans la classe normale	17

ANNEXE II.2 DROITS A CONGES DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE	19
Congé de maladie ordinaire :	19
Congé de longue maladie :	19
Congé de longue durée :	19
Procédure d'octroi du congé longue maladie et longue durée :	19
Evacuation sanitaire :	19
Prime individuelle d'accompagnement sanitaire :	19
Congé de maternité :	20
Couches pathologiques :	20
Congé de paternité :	20
Congé de naissance :	20
Congé d'adoption :	20
Congé parental :	20
Congé d'accompagnement :	20
Congé individuel de formation :	20
ANNEXE II.3 AUTORISATIONS D'ABSENCE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE	21
Autorisation d'absence pour enfant malade :	21
Autorisation d'absence pour proche malade :	21
Décès d'un proche :	21
Autorisation d'absence pour mariage d'un enfant :	21
Autorisation d'absence pour convocation :	21
Autorisation d'absence pour participation à des élections :	21
Autorisation d'absence pour affaires coutumières, fête religieuse ou convenance personnelle :	21
ANNEXE III : CONVENTION CADRE DE COOPERATION POUR LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA	22

ANNEXE IV : DELIBERATION DE LA COMMISSION PERMANENTE DU 27 MAI PORTANT AVIS SUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE CONCESSION A LA MISSION CATHOLIQUE DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE SUR LE TERRITOIRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA POUR LES ANNEES 2020 - 2025	22
--	-----------

Visas

Vu le statut du CAMICA, en dates des 26 juin et 9 juillet 2015 ;

Vu la délibération de la Commission permanente de l'Assemblée Territoriale des îles Wallis et Futuna, n° 122/CP/2020 du 27 Mai 2020 ;

Vu le code de l'éducation et notamment les dispositions applicables à Wallis et Futuna ;

Vu la loi N° 61-814 du 29 juillet 1961 modifiée conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d'Outre-mer.

La présente convention est conclue entre :

L'Etat, représenté par le Préfet, Administrateur supérieur du territoire, d'une part,

Et

La Mission catholique des îles Wallis et Futuna, représentée par l'Evêque du diocèse des îles Wallis et Futuna, d'autre part.

Préambule

La présente convention a pour objet :

- De définir les conditions dans lesquelles, compte tenu du contexte linguistique, culturel, historique et social à Wallis et Futuna, du caractère propre de l'enseignement catholique, la Mission catholique devra s'acquitter de la mission d'éducation dans le premier degré qui lui est concédée par l'Etat pour les cinq années à venir ;
- De prévoir les conditions de la mise en œuvre de la concession dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur applicables sur le Territoire des îles Wallis et Futuna.

Article 1 :

L'Etat concède à la Mission Catholique des îles Wallis et Futuna la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement du premier degré dans les écoles des îles Wallis et Futuna et l'internat dont la liste est jointe en annexe.

L'Etat, garant du bon fonctionnement du service public de l'Education, prend à sa charge les dépenses supportées par la Mission catholique au titre des responsabilités qui lui sont conférées par la présente convention. Il assure notamment, le contrôle pédagogique des maîtres du 1^{er} degré et celui des enseignements dispensés, dans les écoles relevant de la responsabilité de la Mission catholique. Il conseille cette dernière pour l'exercice de ses missions. La direction de l'enseignement catholique (DEC) est responsable de l'organisation et du fonctionnement de l'enseignement du premier degré.

Article 2 :

La Mission catholique s'engage à accueillir et éduquer dans les écoles mentionnées à l'annexe 1, tout enfant soumis à l'obligation scolaire fixée par la loi. Elle veille à la scolarisation inclusive de tous les enfants, sans aucune distinction.

Article 3 :

L'école primaire prépare à l'entrée au collège et conduit les élèves à la maîtrise du socle commun de connaissances pour la part qui lui est dévolue. La Mission catholique s'engage à donner aux élèves l'ensemble des compétences requises à cette fin, particulièrement s'agissant de la maîtrise de la langue française.

SECTION I : DE L'ORGANISATION ET DU FONCTIONNEMENT DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE SUR LE TERRITOIRE

Article 4 :

La Mission catholique des îles Wallis et Futuna exerce ses responsabilités par l'entremise d'un établissement scolaire unique dénommé la Direction de l'enseignement catholique. Les écoles maternelles, élémentaires et primaires dont elle a la charge font l'objet de liste jointe en annexe 1.

Ces écoles et l'internat de MALAETOLI sont placés sous la responsabilité de la Direction de l'enseignement catholique.

Article 5 :

Le vice-recteur assure le contrôle de l'obligation scolaire conformément aux dispositions du code de l'éducation applicables sur le territoire des îles Wallis et Futuna.

A cet effet, un état nominatif des élèves inscrits, établi pour chacune des classes fonctionnant dans les écoles relevant de la responsabilité de la DEC, sera dressé au début de chaque année scolaire et transmis au vice-recteur. Cet état fera l'objet des modifications nécessaires au début de chaque trimestre dans les mêmes conditions. Tout manquement par un élève à l'obligation scolaire est signalé sans délai au vice-recteur.

Article 6 :

La scolarité est gratuite. Aucun droit ou contribution spécifique ne peut être demandé par la Direction de l'enseignement catholique aux parents ou représentants légaux d'un élève régulièrement inscrit dans une école maternelle, élémentaire ou primaire dont elle a la charge.

Article 7 :

La mission catholique s'engage à mettre en œuvre les objectifs de la loi portant sur l'organisation et le déroulement de la scolarité des élèves visés à l'article 2.

Il peut être prévu par accord entre le vice-recteur et le directeur de l'enseignement catholique l'organisation d'activités complémentaires, obligatoires ou facultatives pour les élèves, tenant compte des coutumes ou des demandes des parents d'élèves.

A ce titre dans le cadre du volume annuel des cours obligatoires, un enseignement de l'instruction religieuse est dispensé aux élèves, sans que cela n'excède 2 heures hebdomadaires. Cette activité qui s'effectue dans le strict respect de la liberté de conscience, intègre des objectifs, des contenus didactiques et disciplinaires dans le champ linguistique. Ce temps scolaire sera plus particulièrement suivi par les animateurs de la DEC et peut faire l'objet d'un accompagnement conseil et d'actions de formations à caractère pédagogique de la part de l'inspecteur de l'éducation nationale.

Article 8 :

Dans chaque école, l'équipe enseignante élabore un projet d'école prévu aux articles L. 401-1 et D. 411-8 du code de l'éducation et définit les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs et des programmes nationaux en tenant compte des spécificités du territoire.

Le projet d'école précise, pour chaque cycle, les actions pédagogiques qui y concourent ainsi que les voies et moyens mis en œuvre, pour favoriser la continuité pédagogique et éducative entre les cycles et assurer la réussite de tous les élèves.

Le projet d'école peut inclure la mise en œuvre d'expérimentations en matière d'activités physique et sportives. Il peut également définir un plan d'éducation à l'hygiène alimentaire permettant la sensibilisation des élèves à des pratiques alimentaires équilibrées.

Ce projet est présenté chaque année lors du premier conseil d'école et fait l'objet d'une évaluation interne.

Article 9 :

L'enseignement scolaire est délivré en français selon les horaires et les programmes applicables en métropole. Des adaptations décidées conjointement par le vice-recteur et le directeur de l'enseignement catholique sont prévues pour tenir compte des spécificités linguistiques et culturelles du territoire.

Sur la base du volontariat des enseignants et avec l'accord des familles, l'enseignement préélémentaire pourra être dispensé en langue wallisienne dans les écoles implantées sur l'île de Wallis, en langue futunienne dans celles fonctionnant sur l'île de Futuna, avec un enseignement intégrant une part d'enseignement du et en français, d'abord à parité puis progressivement de plus en plus importante pour aboutir au terme des trois années, à une maîtrise de la langue française permettant de suivre une scolarité majoritairement en français.

L'enseignement élémentaire peut comporter des cours ou activités dispensés ou organisés en langue wallisienne ou futunienne dans des conditions décidées conjointement par le directeur de l'enseignement catholique et le vice-recteur. Il est ainsi possible d'assurer un enseignement inscrit à l'emploi du temps des élèves en langue vernaculaire.

La polyvalence des maîtres continue à être progressivement développée aussi bien pour l'enseignement des, et dans les langues wallisienne et futunienne que pour l'anglais.

Une commission consultative des langues, présidée par le vice-recteur ou son représentant, composée des parties prenantes et de personnalités qualifiées est mise en place à la signature de la présente convention. Elle sera chargée d'évaluer la situation actuelle et de proposer de nouvelles recommandations.

Article 10 :

La mission catholique prend en compte dans la définition de la pédagogie mise en œuvre dans les écoles relevant de sa compétence, les objectifs fixés par la loi en vigueur dans l'attente de l'adoption de l'ordonnance rendant applicable la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance à Wallis et Futuna. Elle détermine, le cas échéant les moyens rendus nécessaires par les particularités de l'enseignement du premier degré des îles Wallis et Futuna pour atteindre les objectifs retenus par la loi précitée.

Le vice-recteur donne son accord à la mise en œuvre des moyens adaptés à la situation locale.

Article 11 :

La Direction de l'enseignement catholique met en œuvre dans les écoles relevant de son autorité, les dispositions relatives à la vie scolaire définie dans le code de l'éducation applicables dans les îles Wallis et Futuna, notamment celles concernant les conditions d'accueil des élèves dans les écoles et le fonctionnement pédagogique des classes au service du parcours et de la réussite de tous les élèves.

Article 12 :

Le Préfet, Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna arrête chaque année sur proposition du vice-recteur le calendrier scolaire particulier à Wallis et Futuna, en application des dispositions de l'article R 561-8 du code de l'éducation. Le Préfet, Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna recueille l'avis du vice-recteur et du directeur de l'enseignement catholique sur le projet d'arrêté fixant ce calendrier. Ce dernier peut faire toute proposition d'aménagement des horaires de nature à permettre le déroulement normal des activités complémentaires visées à l'article 7 ci-dessus sans que l'aménagement de la durée des périodes d'ouverture et de fonctionnement des écoles puisse porter atteinte au bon déroulement de la scolarité des élèves.

Article 13 :

Le directeur de l'enseignement catholique est responsable de la sécurité des élèves pendant le temps scolaire. Il est également responsable de la sécurité des personnes et des biens utilisés par les écoles du premier degré et de l'internat qui lui est rattaché, sous réserve des responsabilités de l'Etat en matière de construction des locaux.

En application des dispositions des arrêtés préfectoraux en vigueur, la commission d'hygiène et de sécurité procédera aux visites de contrôle et aux préconisations concernant l'utilisation et l'exploitation des établissements relevant de l'article 2 de la présente convention.

Article 14 :

Le directeur de l'enseignement catholique est responsable de la gestion et de l'entretien courant des biens meubles et immeubles utilisés par les écoles du premier degré et de l'internat implantés sur le Territoire.

Il veille à la bonne utilisation des locaux pendant et hors du fonctionnement des classes.

Les travaux d'aménagement, d'agrandissement, de construction, de reconstruction et de sécurité des locaux ainsi que la mise en conformité de ceux-ci relèvent de l'Etat et ne peuvent être engagés qu'à son initiative dans la limite des crédits inscrits dans le contrat de convergence et de transformation. Ils sont conduits, en concertation avec le directeur de l'enseignement catholique, sous la maîtrise d'ouvrage de l'Administrateur supérieur et sous la maîtrise d'œuvre désignée par celui-ci.

En cas de nouvelle construction de locaux d'enseignement, l'Etat fournit le premier équipement mobilier. Il sera attribué dans la limite de 25 places et comprendra les bureaux, les chaises des élèves et de l'enseignant, le tableau et une armoire.

Article 15 :

Dans le cadre de l'enveloppe de moyens de rémunération des personnels fixés annuellement par le Ministre chargé de l'éducation nationale et dans la limite du plafond d'emplois arrêté par l'Administration centrale, le vice-recteur prend les mesures de carte scolaire après concertation avec le directeur de l'enseignement

catholique qui s'engage à lui transmettre en temps utile toute information statistique concernant l'évolution des effectifs d'élèves.

Durant toute la durée de la présente convention, le taux d'encadrement de référence de 10,30 sera conservé. La création et l'ouverture des écoles maternelles et primaires ne figurant pas sur la liste jointe en annexe I ainsi que la fermeture d'une ou de plusieurs écoles portées sur cette même annexe sont décidées par le Ministre chargé de l'éducation nationale, sur proposition du vice-recteur, après avis du directeur de l'enseignement catholique.

SECTION II : DE LA PARTICIPATION DE L'ETAT AUX CHARGES ASSUMÉES PAR LA MISSION CATHOLIQUE

Article 16 :

L'Etat prend à sa charge et assure la rémunération des maîtres de l'enseignement du premier degré selon leur déroulement de carrière.

Article 17 :

L'Etat apporte son concours aux charges résultant pour la mission catholique des responsabilités qui sont les siennes en application de la section I ci-dessus. En sont exclues toutes les charges liées aux activités de la Mission et de la Direction de l'enseignement catholique qui ne sont pas en rapport avec sa mission d'enseignement. L'Etat attribue ainsi chaque année à la Direction de l'enseignement catholique une dotation unique et forfaitaire destinée :

- à l'entretien et au fonctionnement des écoles et de l'internat dont elle a la charge, y compris la rémunération des personnels de droit privé non enseignants de la DEC affectés à leur entretien ;
- à l'acquisition d'outils et matériels pédagogiques ;
- au fonctionnement de la DEC au titre des missions exercées par elle dans le cadre de la présente convention.

Le montant de cette dotation est identique à celui de la dotation servie à la DEC au titre de l'année précédente, actualisé par l'application du coefficient d'évolution de la dotation générale de décentralisation (DGD) des communes, pondéré par l'évolution annuelle des effectifs d'élèves scolarisés dans les écoles relevant de la DEC. L'Etat se montre attentif à la situation du territoire et la dotation fait l'objet d'un point spécifique inscrit à l'ordre du jour de la réunion de travail annuelle, menée entre le vice-recteur et les services centraux.

La part de la subvention annuelle servie par l'Etat consacrée à l'acquisition d'outils et de matériels pédagogiques s'élèvera à un montant minimal de 5 % du montant total de la subvention annuelle.

La subvention annuelle de fonctionnement versée par l'Etat prend en compte la formation continue, la formation initiale et le recrutement des maîtres du premier degré.

Le montant prévisionnel de la subvention affectée à la formation continue, à la formation initiale et au recrutement des maîtres du premier degré est proposé au ministère d'un commun accord entre le vice rectorat et la DEC.

La Direction de l'enseignement catholique produira chaque année un bilan de l'utilisation des subventions servies par l'Etat.

Article 18 :

Dans les six mois suivant la fin de l'exercice budgétaire pour lequel la subvention mentionnée à l'article 17 ci-dessus a été versée, la DEC fera parvenir au vice-recteur un document retraçant l'utilisation faite par elle-même et ses services des crédits qui lui ont été délégués par l'Etat, conformément aux dispositions du décret n° 2001-495 du 6 juin 2001 pris pour l'application de l'article 10 de la loi n° 2000-231 du 12 avril 2000 et relatif à la transparence financière des aides octroyées par les personnes publiques.

Article 19 :

Il est créé un comité consultatif présidé par le Préfet, Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna. Il comprend :

- un représentant de l'Etat désigné par le Préfet, Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna ;
- les parlementaires ou leurs représentants ;
- un représentant de la Mission catholique ;

- deux représentants du vice-recteur ;
- trois représentants de la Chefferie ;
- un représentant de l'Assemblée Territoriale ;
- deux représentants de la Direction de l'enseignement catholique ;
- deux représentants des parents d'élèves ;
- deux représentants des maîtres de l'enseignement du premier degré, élus de la commission consultative mixte territoriale (CCMT).

Ce comité se réunit au moins une fois par an. Sur la base du bilan visé à l'article 17 ci-dessus, il analyse l'évolution de l'utilisation faite par la DEC de la subvention versée par l'Etat. Un rapport annuel est adressé au Préfet, Administrateur supérieur des Iles Wallis et Futuna et à l'Evêque du diocèse.

SECTION III : DE LA GESTION DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA

Article 20 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré sont des agents de droit privé employés par la Direction de l'enseignement catholique. Leur sont, à ce titre, applicables les dispositions de droit commun relevant du droit du travail en vigueur dans le Territoire des Iles Wallis et Futuna, sous réserve des aménagements prévus à l'annexe II de la présente convention.

Article 21 :

L'Etat garantit aux maîtres l'exercice de leurs droits individuels et collectifs ouverts par la réglementation applicable et notamment ceux résultant des dispositions faisant l'objet de l'annexe II ci-après qui s'imposent à la Mission catholique concessionnaire.

SECTION IV : DISPOSITIONS FINALES

Article 22 :

La présente convention annule et remplace la convention du 9 février 2012.

Conclue pour une durée de cinq ans, elle est, à l'issue de cette période, renouvelable d'année en année par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une des parties, notifiée à l'autre un an avant la date d'expiration de la convention en cours.

Le renouvellement tacite de la présente convention ne pourra excéder une période de trois ans.

Elle-même et ses annexes peuvent être modifiées par avenant à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires.

Article 23 :

Figurent en annexes à la présente convention :

- La liste des écoles maternelles élémentaires et primaires relevant de la responsabilité de la Direction de l'enseignement catholique ainsi que l'internat qui y est rattaché (annexe I)
- Les règles relatives à la gestion administrative et financière des maîtres de l'enseignement du premier degré de Wallis et Futuna en ce qu'elles s'écartent du droit du travail applicable localement (annexe II)
- La convention cadre de coopération pour le recrutement et la formation initiale des enseignants du 1er degré, signée le 30 juillet 2011, renouvelée par délibération n°52/AT/2019 du 30 septembre 2019
- La délibération de la Commission permanente n° 122/CP/ 2020 du 27 Mai 2020 portant avis sur le renouvellement de la convention de concession pour les années 2020-2025.

Mata'Utu le 4 juin 2020

LE PREFET ADMINISTRATEUR SUPERIEUR DU TERRITOIRE

L'EVEQUE DU DIOCESE DES ILES WALLIS ET FUTUNA



ANNEXES DE LA CONVENTION DE CONCESSION 2020-2025

ANNEXE I : LISTE DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DE LA RESPONSABILITE DE LA DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Article 1 :

Les écoles maternelles, élémentaires et primaires, ainsi que l'internat qui leur est rattaché, relevant de la responsabilité de la Direction de l'enseignement catholique à la date du 1^{er} février 2020 sont les suivantes :

1) Ecoles implantées sur l'île de Wallis :

- Ecole primaire de MALAEFOU
- Ecole primaire de MATA UTU
- Ecole primaire d'AOHA
- Ecole primaire de NINIVE
- Ecole primaire de LIKU
- Ecole primaire de MALAETOLI
- Ecole primaire de TEPA
- Ecole élémentaire de VAITUPU
- Ecole primaire de FATIMA

2) Ecoles implantées sur l'île de Futuna (Alo et Sigave) :

- Ecole maternelle de KOLOPELU (Alo)
- Ecole élémentaire de KOLOPELU (Alo)
- Ecole maternelle de FIUA (Sigave)
- Ecole élémentaire de SAUSAU (Sigave)

3) Un internat pour les élèves du premier degré est implanté sur l'île de Wallis.

Il est rattaché à l'école de MALAETOLI.

Article 2 :

Par convention entre les parties, certaines des classes fonctionnant dans les écoles visées à l'article 1er ci-dessus pourront être choisies comme classes d'application par la DEC en concertation avec le vice-recteur.

ANNEXE II : GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE

Article 1 :

Les modalités concernant la gestion administrative et financière des maîtres de l'enseignement du premier degré sont définies dans la présente annexe.

Article 2 :

La rémunération, et les charges afférentes, des maîtres du premier degré qui exercent dans les écoles maternelles, élémentaires et primaires relevant de la Direction de l'enseignement catholique sont prises en charge par l'Etat. Cette prise en charge s'effectue selon les règles de la comptabilité publique et suivant les modalités décrites aux articles ci-dessous.

La gestion administrative et financière de ces agents est assurée par le vice-rectorat ou par l'Administration Supérieure des Îles Wallis et Futuna.

Article 3 :

La prise en charge par l'Etat des rémunérations des maîtres est subordonnée à l'agrément par l'Administrateur supérieur des Îles Wallis et Futuna de chacun de ces agents sur proposition conjointe du vice-recteur et du directeur de l'enseignement catholique.

Le nombre des emplois est fixé par le ministère chargé de l'éducation nationale (cf. article 15 de la convention). Restent bénéficiaires d'un agrément définitif les maîtres en fonction à la date du 1^{er} février 2012, à l'exception des suppléants.

Les maîtres recrutés en application de l'article 4 ci-dessous bénéficient d'un tel agrément dès la validation de leur formation initiale organisée selon le texte en vigueur.

Si l'un des maîtres ainsi agréé cesse d'exercer ses fonctions, le directeur de l'enseignement catholique en avise sans délai le Préfet, Administrateur supérieur des Îles Wallis et Futuna et le vice-recteur. Le maître cesse alors de percevoir la rémunération qui lui était reconnue à ce titre par l'Etat.

Le maître de l'enseignement du premier degré titulaire d'un agrément définitif bénéficie d'une réaffectation par la Direction de l'enseignement catholique en cas de suppression d'une classe à l'initiative de celle-ci, sous réserve de l'existence d'un emploi vacant.

Article 4 :

L'Etat assure le recrutement des élèves maîtres du premier degré, employés par la Direction de l'enseignement catholique, par un concours organisé par le vice-recteur, dans le respect de la convention pour le recrutement et la formation des maîtres du premier degré en date du 30 juillet 2011 passée entre le Préfet, Administrateur supérieur des Îles Wallis et Futuna et le Président du gouvernement de la Nouvelle Calédonie annexée à la présente convention.

L'Etat prend à sa charge la rémunération de ces élèves maîtres. Les maîtres du 1^{er} degré de Wallis et Futuna sont recrutés parmi les titulaires du diplôme d'instituteur et du diplôme « enseigner dans le premier degré » de l'Université de Nouvelle-Calédonie, conférant aux titulaires le grade de licence.

Article 5 :

Les conditions d'avancement et de rémunération des maîtres de l'enseignement du premier degré sont prévues par la grille figurant dans l'annexe II-1.

La promotion d'échelon est prononcée par l'Administrateur supérieur des Îles Wallis et Futuna sur proposition du vice-recteur après avis du directeur de l'enseignement catholique et de la commission consultative mixte territoriale (CCMT).

Article 6 :

Les rémunérations versées aux maîtres de l'enseignement du premier degré sont calculées par rapport au point d'indice servant de base pour le calcul du montant des traitements des agents de la fonction publique de l'Etat selon les grilles figurant à l'annexe II-1. Elles sont affectées du coefficient de majoration de 1,70.

Article 7 :

Une commission consultative mixte territoriale (CCMT) se réunit sous la présidence de l'Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna ou de son représentant pour donner son avis sur l'ensemble des questions relatives à la gestion administrative et financière des maîtres du premier degré régis par la présente convention. Cette commission est composée, outre l'Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna :

- Au titre de l'Etat : par le vice-recteur, ou son représentant, et par un agent titulaire du ministère de l'Education nationale désigné par le vice-recteur ;
- Au titre de la Mission catholique : par le directeur de l'enseignement ou son représentant et par deux directeurs d'écoles désignés par le directeur de l'enseignement catholique ;
- Au titre des maîtres du premier degré : par six représentants élus par ces maîtres selon des modalités définies par arrêté de l'Administrateur supérieur.

Le président peut faire procéder à une seconde délibération. Les délibérations de la commission sont couvertes par la discrétion professionnelle.

Article 8 :

Les élections aux instances représentatives des maîtres de l'enseignement du premier degré sont organisées selon des modalités arrêtées par l'Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna. Celles-ci prévoient notamment la périodicité des scrutins, le mode de désignation des représentants des maîtres à la commission consultative mixte territoriale et la durée de leur mandat.

Article 9 :

La formation continue des maîtres du premier degré est assurée par la Direction de l'enseignement catholique et fait l'objet d'un plan annuel élaboré par le directeur de l'enseignement catholique avec l'appui technique du vice-rectorat. Elle est prise en charge par l'Etat dans les conditions prévues à l'article 16 de la présente convention.

Ce plan est soumis à l'avis de la commission consultative mixte territoriale. Cette dernière rend également son avis sur les candidatures aux stages.

Le directeur de l'enseignement catholique s'engage à donner toutes les facilités nécessaires aux maîtres du premier degré pour leur permettre de participer aux opérations de formation continue mises en place à leur intention. Ils pourront ainsi participer à ces dernières dans la mesure où le service pourra être assuré normalement.

Article 10 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré bénéficient d'un régime de congés défini dans l'annexe II.2 de la présente convention. Ces congés sont attribués à chacun des maîtres par le vice-recteur.

Pendant la période de congés scolaires des élèves, les maîtres ne peuvent se voir imposer des tâches différentes de celles confiées dans les mêmes conditions aux maîtres de métropole.

En sus de ces droits à congés, les maîtres peuvent bénéficier de congés spécifiques accordés par l'Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna sur proposition du vice-recteur, après avis du directeur de l'enseignement catholique, à l'occasion d'événements de caractère local ou en raison de coutumes propres au Territoire, sous condition de continuité du service. Ces derniers congés ne peuvent donner lieu à remplacement des agents absents.

Article 11 :

Des sanctions peuvent être prises à l'encontre des maîtres de l'enseignement du premier degré pour manquement à leurs obligations constaté pendant l'exercice de leurs fonctions.

Ces sanctions se répartissent en 4 groupes :

1° groupe : avertissement, blâme.

2° groupe : radiation du tableau d'avancement, abaissement d'échelon, exclusion temporaire de fonction pour une durée maximale de 15 jours, déplacement d'office.

3° groupe : exclusion temporaire de fonction pour une durée allant de 6 mois à 2 ans.

4° groupe : retrait de l'agrément, mise à la retraite d'office.

Elles sont prononcées par l'Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna sur proposition du vice-recteur ou du directeur de l'enseignement catholique selon le cas, après avis de la commission consultative mixte territoriale visée à l'article 7 ci-dessus.

Article 12 :

Le directeur de l'enseignement catholique peut mettre fin au contrat de travail liant le maître et la Direction de l'enseignement catholique dans les conditions prévues par les dispositions du droit du travail en vigueur dans le territoire des îles Wallis et Futuna.

La dissolution, dans ces conditions, du contrat de travail conclu entre les deux parties intervient après que le maître concerné a présenté ses observations à la commission consultative mixte visée à l'article 7 ci-dessus, dans les trente jours suivant la notification à celui-ci de la décision de résiliation du contrat de travail par le Directeur de l'enseignement catholique.

Article 13 :

Dans le cadre de la procédure de mutation définie ci-dessous, les maîtres de l'enseignement du premier degré ont vocation à occuper l'ensemble des emplois d'enseignants ouverts dans l'ensemble des écoles relevant de la responsabilité de la Direction de l'enseignement catholique.

Le mouvement des maîtres est ainsi organisé annuellement à partir d'une liste des emplois vacants établie par le directeur de l'enseignement catholique et validée par le vice-recteur, à l'issue des opérations de carte scolaire. Les maîtres sont affectés par décision du directeur de l'enseignement catholique après avis des organisations syndicales représentatives des personnels. La nomination du maître sur l'emploi prend effet à la date de la rentrée scolaire suivante.

Les maîtres qui sont mutés ou en remplacement entre les 2 îles bénéficient d'une indemnité d'installation et/ou de remplacement prise en charge par l'Etat conformément aux dispositions de l'article 2 de la présente annexe :

a) d'installation :

- somme forfaitaire de 100 000 XFP
- prise en charge du transport

b) de remplacement :

- ½ du salaire du maître pour 1 an maximum et au prorata de la durée du séjour.
- prise en charge du transport aller-retour.

Article 14 :

Le directeur de l'école dans laquelle le maître exerce ses fonctions rend compte annuellement au directeur de l'enseignement catholique de la manière de servir de l'intéressé.

Article 15 :

Les directeurs d'écoles sont choisis parmi les maîtres figurant sur une liste établie conjointement par le directeur de l'enseignement catholique et le vice-recteur. La liste est présentée en commission consultative mixte territoriale, le vice-recteur transmet au Préfet, Administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna, les noms des maîtres de l'enseignement du premier degré retenus afin de permettre l'ouverture des droits de ces agents à l'indemnité de direction forfaitaire et mensuelle que chaque directeur d'école perçoit en sus de son salaire.

Le montant de cette dernière indemnité est fixé comme suit :

- Directeur d'une école à une classe unique : 3 points INM,
- Directeur d'une école comprenant moins de 5 classes : 16 points INM
- Directeur d'une école comprenant de 5 à 9 classes : 30 points INM
- Directeur d'une école comprenant 10 classes et plus : 40 points INM.

Les directeurs d'écoles de 10 classes et plus bénéficient d'une décharge de cours. En deçà, ils assurent le remplacement autant que de besoin dans l'établissement auquel ils sont rattachés.

Article 16 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré, perçoivent pendant la durée de leur formation continue une indemnité spéciale mensuelle couvrant leurs frais de déplacement et de séjour sur l'île de Wallis ou de Futuna lorsqu'ils n'y sont pas domiciliés. Les modalités sont les mêmes que celles de l'alinéa b) de l'article 13 ci-dessus, au prorata de la durée de séjour.

Article 17 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré titulaires du certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées de l'adaptation et de l'intégration scolaires (CAPSAIS ou CAPA-SH), ou du certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive (CAPPEI), ou de l'une de ses équivalences en cas d'entrée en vigueur de ce dispositif sur le territoire, exerçant dans une classe spécialisée bénéficient d'une bonification de 15 points INM, affecté du coefficient de majoration.

Article 18 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré titulaires du certificat d'aptitude à la formation des maîtres (CAFM) qui exercent des fonctions dans des classes d'application bénéficient d'une bonification, de 15 points INM affectée du coefficient de majoration.

Les animateurs pédagogiques titulaires du CAFM en fonction dans l'enseignement du premier degré relevant de la responsabilité de la DEC bénéficient d'une bonification indiciaire de 41 points INM affectée du coefficient de majoration.

Article 19 :

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, les maîtres de l'enseignement du premier degré perçoivent une indemnité de Sulvi et d'Accompagnement des Elèves (ISAE) dont ils ont la charge dans les conditions fixées par le décret n°2013-790 du 30 août 2013 modifié.

L'attribution de cette indemnité est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes et de direction y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation pédagogique des élèves, au travail en équipe et au dialogue avec les familles.

Son taux annuel est fixé par l'arrêté du 30 août 2013 modifié.

Article 20 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré qui ont atteint depuis au moins cinq ans le dernier échelon de la hors classe se voient attribuer une indemnité mensuelle de 40 points INM affectée du coefficient de majoration, à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 21 :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré ayant commencé l'année scolaire souhaitant liquider leur retraite sont tenus, sauf exceptions limitativement prévues, de continuer à exercer jusqu'à la fin de cette année scolaire.

Les maîtres de l'enseignement du premier degré qui demandent la liquidation de leur pension de retraite ont droit au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 65 de l'AIT sous réserve qu'ils remplissent les conditions.

Article 22 :

En cas de décès d'un maître de l'enseignement du premier degré exerçant ses fonctions dans les écoles relevant de la responsabilité de la DEC, ses ayant-droits perçoivent une indemnité dont le montant est égal à 12 fois le dernier salaire mensuel brut du défunt.

ANNEXE II.I : MODALITES D'AVANCEMENT DE CARRIERE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE

Classe normale et hors classe

Sur le territoire de Wallis et Futuna les maîtres de l'enseignement du premier degré sont placés sur une échelle de rémunération comprenant une classe normale de 11 échelons et une hors classe de 5 échelons.

L'avancement à la hors classe des maîtres de l'enseignement du premier degré est prononcé, en application de la présente convention, après établissement au niveau des îles Wallis et Futuna d'un tableau d'avancement. Le nombre de promotions de grade effectuées au titre d'une rentrée scolaire résulte du nombre d'emplois de maîtres de l'enseignement du premier degré hors classe vacants au 1er février de la dite rentrée, à la suite des sorties définitives du grade (admission à la retraite, décès, démission, autres sorties). La présente annexe a pour objet de préciser les conditions d'établissement du tableau d'avancement.

I – Conditions requises pour accéder à la hors classe des maîtres

Tous les maîtres de l'enseignement du premier degré ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale avant le 1er février de l'année en cours sont promouvables. Un tiers au maximum des promouvables peut être promu par an. Les intéressés doivent se trouver en position d'activité (y compris en congé de longue maladie ou de longue durée ou en congé de formation professionnelle). Cette condition doit être remplie lors de l'établissement du tableau d'avancement et au 1er février de l'année en cours.

Quelle que soit l'affectation de chaque promouvable, son dossier est examiné au niveau des îles Wallis et Futuna. Aucune condition d'âge n'est posée pour l'accès à la hors classe. Les personnels remplissant les conditions pour cette promotion n'ont pas à déposer un dossier de candidature. S'agissant d'un avancement au choix, la situation de chaque promouvable doit être automatiquement examinée.

II – Etablissement du tableau d'avancement

Le tableau d'avancement est établi à partir de critères de choix et après avis de la commission consultative mixte territoriale

A - Critères de choix

Pour permettre un traitement identique de l'ensemble des promouvables, les critères de choix pour l'établissement du barème sont les suivants :

- Valeur professionnelle exprimée par la notation ;
- Diplômes professionnels et/ou universitaires (CAFM, CAEI, CAPSAIS, CAPA-SH... et/ou licence) ;
- Ancienneté

B - Préparation du tableau d'avancement

Les critères de choix pris en compte dans les conditions mentionnées ci-dessus permettent de préparer le tableau d'avancement à la hors classe des maîtres de l'enseignement du premier degré en classant les promouvables par ordre décroissant. Les maîtres de l'enseignement du premier degré sont éventuellement départagés en fonction de leur ancienneté générale de services.

Celle-ci correspond à l'ancienneté générale des services prise en compte dans la constitution du droit à une pension. Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein et le service national doit être comptabilisé dans l'ancienneté générale des services.

C - Consultation de la commission consultative mixte territoriale et établissement du tableau d'avancement

Le tableau d'avancement est soumis pour avis à la commission consultative mixte territoriale. Les pièces et documents nécessaires sont communiqués aux membres de la commission huit jours au moins avant la date de la séance.

Le vice-recteur a la possibilité d'écarter du tableau d'avancement un maître de l'enseignement dont la manière de servir, après avis de l'inspecteur de l'éducation nationale, ne paraît pas justifier actuellement une promotion à la hors classe. Dans un tel cas, après avis de la commission consultative mixte territoriale pris lors de l'examen des promotions, l'intéressé en est informé.

Après la consultation de la commission consultative mixte territoriale le vice-recteur arrête le tableau d'avancement en fonction du nombre possible de promotions. Dans la limite de 50 % de ce nombre, une liste complémentaire à la liste principale peut être établie.

185 TL

Si, après la date à laquelle le tableau d'avancement a été arrêté, d'autres vacances d'emplois de maîtres de l'enseignement du premier degré hors classe prenant effet au 1er février de l'année en cours interviennent de manière définitive, un tableau d'avancement complémentaire peut être établi.
Le tableau d'avancement fait l'objet d'une publication sous la forme d'un affichage dans les locaux du vice-rectorat, de la Direction de l'enseignement catholique et d'une diffusion par la voie d'une note de service.

III - Classement

Les maîtres de l'enseignement du premier degré qui accèdent à la hors classe sont classés à un échelon comportant un indice égal ou immédiatement supérieur à celui perçu dans la classe normale compte non tenu des bonifications indiciaires.

IV – Échelonnement

L'échelonnement indiciaire comporte, outre l'échelon de stagiaire, 11 échelons à la classe normale et 6 échelons dans la hors classe.

A - Echelonnement indiciaire hors classe

Échelons	Indice brut	Indice majoré (*)	Ancienneté
6 ^e échelon	748	618	
5 ^e échelon	696	578	4 ans et 6 mois
4 ^e échelon	643	538	4 ans et 6 mois
3 ^e échelon	590	498	3 ans et 6 mois
2 ^e échelon	539	458	3 ans et 6 mois
1 ^e échelon	483	418	2 ans et 6 mois

(*) affecté du coefficient de majoration 1,7

B - Echelonnement indiciaire classe normale

Échelons	Indice brut	Indice majoré (*)	Ancienneté
11 ^e échelon	613	515	
10 ^e échelon	553	469	4 ans 6 mois
9 ^e échelon	513	441	4 ans 6 mois
8 ^e échelon	486	420	4 ans 6 mois
7 ^e échelon	456	399	2 ans 6 mois
6 ^e échelon	443	390	1 ans 6 mois
5 ^e échelon	434	383	1 an 6 mois
4 ^e échelon	420	373	1 an
3 ^e échelon	405	366	9 mois
2 ^e échelon	390	357	9 mois

1 ^{er} échelon	368	341	9 mois
stagiaire	298	293	9 mois
Elèves maîtres à l'IFM UNC		290	

(*) affecté du coefficient de majoration 1,7

C - Avancement d'échelon dans la hors classe

L'avancement d'échelon dans la hors classe s'effectue selon les durées de service et les proportions de l'effectif ci-dessous :

Échelon	INM (*)	Grand choix : 30% de l'effectif	Choix : 50% de l'effectif	Ancienneté : 20% de l'effectif
6	618	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
5	578	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
4	538	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
3	498	1 an et 6 mois	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois
2	458	1 an et 3 mois	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois
1	418	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	2 ans et 6 mois

Les promotions sont arrêtées par année civile. Les promotions d'échelon prennent effet le premier jour du mois de la date à laquelle les conditions sont réunies.

Critères d'avancement : Sont retenus comme critères d'avancement :

- 1) La note pédagogique,
- 2) L'ancienneté générale de service,
- 3) L'âge.

D - Avancement d'échelon dans la classe normale

L'avancement d'échelon dans la classe normale s'effectue selon les durées de service et les proportions de l'effectif ci-dessous :

Échelon	INM (*)	Grand choix : 30% de l'effectif	Choix : 50% de l'effectif	Ancienneté : 20% de l'effectif
11	515	3 ans	4 ans	4 ans et 6 mois
10	469	2 ans et 6 mois	4 ans	4 ans et 6 mois
9	441	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
8	420	2 ans et 6 mois	3 ans et 6 mois	4 ans et 6 mois
7	399	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	2 ans et 6 mois
6	390	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
5	383	1 an et 3 mois	1 an et 6 mois	1 an et 6 mois
4	373	1 an	1 an	1 an
3	366	1 an	9 mois	9 mois
2	357	9 mois	9 mois	9 mois

Convention 2020-2025 Page 17 sur 21

1	341	9 mois	9 mois	9 mois
Stagiaire	293			
Elève maître à l'IFM - UNC	290			

ANNEXE II.2 DROITS A CONGES DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE

Congé de maladie ordinaire :

3 mois à plein traitement, 9 mois à demi-traitement (application du principe de l'année médicale).

Congé de longue maladie :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré peuvent bénéficier des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée. Le maître conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; son traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Le maître qui a obtenu un congé de longue maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature, s'il n'a pas auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Congé de longue durée :

Les maîtres de l'enseignement du premier degré peuvent bénéficier d'un congé de longue durée, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement.

Sauf dans le cas où le maître ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. Cette période est réputée être une période de congé de longue durée accordée pour la même affection. Tout congé attribué par la suite pour cette affection est un congé de longue durée. Il en découle, de ce fait, que le maître concerné n'est plus titulaire de son poste, qui devient vacant.

Procédure d'octroi du congé longue maladie et longue durée :

L'octroi et la durée du congé de longue maladie et du congé de longue durée font l'objet d'une décision écrite à la direction diocésaine prise sur avis conforme du vice-rectorat et sur avis du médecin de l'Agence de Santé de Wallis et Futuna.

Les maîtres en fonction doivent adresser au directeur de l'enseignement catholique et au vice-recteur une demande, appuyée d'un certificat de leur médecin traitant, spécifiant qu'ils sont susceptibles de bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée tels qu'ils sont définis précédemment.

Le médecin traitant adresse directement au médecin de l'Agence de Santé de Wallis et Futuna, un résumé de ses observations et toutes pièces justificatives qu'il jugera utiles.

Au vu de ces pièces, le médecin de l'Agence de Santé de Wallis et Futuna sollicite l'avis d'un spécialiste de l'affection en cause. Une fois, qu'il a pris connaissance de cet avis, le médecin de l'Agence de Santé de Wallis et Futuna rend son avis sur l'octroi du congé.

Cet avis est adressé au vice-recteur et au directeur de l'enseignement catholique sous couvert du directeur de l'école. Dans les 48 heures à compter de la réception de l'avis, le directeur de l'enseignement catholique transmet sa décision au vice-recteur pour avis.

Le vice-recteur notifie la décision après avoir rendu un avis conforme à l'intéressé avec prise d'effet immédiat.

Evacuation sanitaire :

En cas d'urgence d'un acte médical à réaliser et de l'impossibilité de sa réalisation sur le territoire, une décision d'évacuation sanitaire est prise par la commission des évacuations sanitaires. Cette décision d'évacuation sanitaire est transmise sans délai au secrétariat général du vice-rectorat qui en informe la DEC.

Prime individuelle d'accompagnement sanitaire :

Le personnel qui fait l'objet d'une évacuation sanitaire est désindexé pour toute la durée de son évacuation. Pendant cette même période, ce personnel perçoit une prime individuelle d'accompagnement sanitaire spécifique d'un montant équivalent à la désindexation appliquée.

A titre exceptionnel, les personnels évacués sanitaire qui ont été désindexés depuis 2017 en application des règles de la comptabilité publique, percevront cette prime rétroactivement.

Congé de maternité :

16 semaines à plein traitement, soit 6 semaines avant la date présumée d'accouchement et 10 semaines après.
A partir du 3ème enfant, 26 semaines à plein traitement, soit 8 semaines avant la date présumée d'accouchement et 18 semaines après.
Dans le cas d'une grossesse gémellaire, 34 semaines à plein traitement, soit 12 semaines avant la date présumée d'accouchement et 22 semaines après.

Couches pathologiques :

En cas de maladie attestée par certificat médical, le congé maternité peut être allongé, à plein traitement dans la limite de 2 semaines avant la date d'accouchement et de 4 semaines après.

Congé de paternité :

11 jours ouvrables à plein traitement, non fractionnables et consécutifs, pour le père à prendre dans les quatre mois consécutifs à la naissance.

Congé de naissance :

3 jours ouvrables à plein traitement dans les 15 jours suivant la naissance.

Congé d'adoption :

Il peut être accordé à la mère ou au père. Il est de 10 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer. Le traitement est maintenu pendant ce congé.

Congé parental :

D'une durée initiale d'un an maximum, il peut être prolongé 2 fois sans excéder la date du 3ème anniversaire de l'enfant. Il s'agit d'un congé sans traitement.

Congé d'accompagnement

Un congé d'accompagnement est accordé dans les conditions et selon les modalités prévues par l'arrêté préfectoral n° 2019 – 463 du 27 juin 2019.

Congé individuel de formation :

Durée : 1 an maximum pendant la durée de la carrière. Il peut éventuellement être scindé en plusieurs périodes.
Salaire : 85 % du salaire avec désindexation en fonction du lieu de formation.
Procédure : Demande sous couvert de la DEC, avis de la DEC, avis de la CCMT, décision du vice-recteur.
L'avis de la DEC tient compte de la faisabilité en termes de ressources humaines, le remplacement est assuré par la DEC sans embauche. La CCMT est informée de la décision prise.

Position de disponibilité

Confère note de service n° 14/VR/95 du 30 juin 1995.

ANNEXE II.3 AUTORISATIONS D'ABSENCE DES MAITRES DE L'ENSEIGNEMENT DU PREMIER DEGRE

Autorisation d'absence pour enfant malade :

15 jours ouvrables à plein traitement (application du principe de l'année médicale).

Autorisation d'absence pour proche malade :

Maladie grave d'un père, mère, conjoint, fils ou fille : 3 jours ouvrés à traitement complet, au-delà, sans traitement.

Autres liens de parenté : absence accordée sans traitement.

Décès d'un proche :

- Conjoint ou enfant : 5 jours à plein traitement
- Père, mère : 3 jours à plein traitement
- Frère, sœur : 2 jours à plein traitement
- Beaux-parents, beau-frère, belle-sœur : 2 jours à plein traitement
- Grands-parents : 2 jours à plein traitement.

Autorisation d'absence pour mariage d'un enfant :

2 jours ouvrables à plein traitement.

Autorisation d'absence pour convocation :

Autorisation accordée à plein traitement le temps nécessaire pour se rendre à l'Assemblée Territoriale (mandat électif), conseil des chefferies, aux assises du tribunal (juré), au conseil d'administration d'un organisme des îles Wallis et Futuna, à un conseil de classe, à une commission consultative mixte.

Autorisation d'absence pour participation à des élections :

20 jours ouvrables pour participer à la campagne électorale, sans traitement.

Autorisation d'absence pour affaires coutumières, fête religieuse ou convenance personnelle :

Des absences, dans la limite de 5 jours, à l'occasion d'événements à caractère familial, coutumier, culturel, pour convenance personnelle ou dues à des cas de force majeure pourront être autorisées, sans rémunération, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Annexe n° 4 : Courrier du syndicat Force ouvrière enseignant du 30 mai 2023 au ministre de l'éducation nationale



Syndicat Force Ouvrière Enseignement des îles Wallis et Futuna

Le 30/05/2023,
Cinquième semaine de grève
des enseignants du premier
degré de Wallis et Futuna

LETTRE OUVERTE AU MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE

Monsieur le Ministre,

Contrairement à ce que l'Administration tente de faire croire à l'opinion publique, ce n'est pas de la concupiscence qu'est né le mouvement actuel mais du sentiment d'injustice. En effet l'enseignement du premier degré de Wallis et Futuna est l'opprobre du ministère de l'éducation nationale et de la République.

Comment en 2023, justifier le maintien d'un tel imbroglio pernicieux hérité des mentalités post coloniales, en total décalage avec les principes républicains qu'est censé nous garantir notre statut de citoyen français ?

Ce sont pourtant les conceptions liées au colorisme d'antan, qui sous le joug de l'administration, permettent d'entretenir le système dérogatoire, qui a été mis en place à Wallis-Futuna dont le corolaire est la succession de mouvements de grève revendiquant l'égalité de traitement liée à la profession d'enseignant, conférée par notre droit français.

En effet, il n'y a pas d'école publique sur ce territoire éloigné de la Métropole, l'enseignement primaire étant exclusivement privé et catholique, une convention de concession très proche du contrat d'association de la loi Debré de 1959 faisant foi. Ainsi, le personnel concerné se retrouve chargé des mêmes devoirs que leurs homologues métropolitains et ultramarins sans avoir les mêmes droits pourtant prévus dans le code de l'éducation et appliqués partout ailleurs :

■ Chapitre IV : Dispositions propres aux personnels des établissements d'enseignement privés. (Articles L914-1 à L914-6)

» Article L914-1

Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019 - art. 2

Les règles générales qui déterminent les conditions de service et de cessation d'activité des maîtres titulaires de l'enseignement public, ainsi que les mesures sociales et les possibilités de formation dont ils bénéficient, sont applicables également et simultanément aux maîtres justifiant du même niveau de qualification, habilités par agrément ou par contrat à exercer leur fonction dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat. Ces maîtres bénéficient également des mesures de promotion et d'avancement prises en faveur des maîtres de l'enseignement public.

Il convient donc de rappeler les mentalités de l'époque pour en comprendre les effets directs et résidus actuels :

- 1837 : Installation de la Mission catholique à Wallis et Futuna.
- 1887 : Généralisation du code de l'indigénat aux colonies.
- 1887 / 1888 : Protectorat français de W&F motivé par la Mission. (Protection de la mission vis-à-vis de l'influence protestante)
- 1934 : première école publique (Jean Joseph David/Brochard)

Syndicat Force Ouvrière Enseignement des îles Wallis et Futuna

- 1939 : Décret Mandel, officialisant le rôle de la mission catholique à travers le CAMICA (Mandel alors ministre des Colonies)
- 1959 : Loi Debré
- 1960 : Ruby Bridges, première fille de couleur accédant à une école blanche.
- 1961 : Accès au statut de TOM de W&F.
- 1969 : le 24 septembre : 1^{ère} convention de concession de l'enseignement primaire à la mission catholique.
- 1974 : Avenant 74 portant concession de l'enseignement primaire art.2 point B- alinéa c portant sur l'assimilation aux instituteurs du cadre métropolitain et instituteur local ayant obtenu le Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP)
- 1978 : Recrutement au niveau CAP de la 1^{ère} autochtone assimilée instituteur du cadre métropolitain avec indexation à 2.05
- 1985 : Renonciation à son statut d'instituteur assimilé du cadre métropolitain sous les menaces (lettre de renonciation dictée par le VR) - Retrait de l'indexation
- 1987 : Mouvement de grève (1 jour) pour le congé de maternité à partir du premier enfant
- 1990 : 1^{er} août portant sur le remplacement des Instituteurs par les Professeurs des Ecoles
- 1990 : Mouvement de grève (30 jours) pour l'obtention des grilles salariales modifiant les grilles de l'arrêté 76 en fonction des diplômes
- 1994 : Mouvement de grève pour le rétablissement du 2.05, obtention du coefficient de majoration à 1,70
- 1995 : Suite à ce mouvement de grève, résurrection de la grille des Instituteurs métropolitains affectée au coefficient de majoration 1.7
- 1997 : Débrayage de 55 min pendant 3 semaines d'affilé pour la mise en place des indemnités des Directeurs-Directrices d'écoles
- 1999 : Mouvement de grève (46 jours) pour le rétablissement du coefficient de majoration 2.05, obtention du congé d'accompagnement à 4 mois et mise en place du corps du personnel ATOS suite au mécontentement des parents
- 2005 : Loi Censi
- 2007 : Négociation pour la mise en place de la grille Hors classe locale
- 2016 : Mouvement de grève (17 jours) : enveloppe financière pour la réhabilitation des écoles, mise en place des visites de sécurité des écoles – entretien des grands travaux à la charge de l'Etat. Extension du CAPPEI à Wallis et Futuna.
- 2018 : Mouvement de grève (5 jours) pour l'obtention du CLM CLD, congé maternité à partir du 3^{ème} enfant et grossesse gémellaire.
- 2019 : Mouvement de grève (3 jours) pour la prime d'évacuation sanitaire liée à la désindexation. Extension du congé d'accompagnement à 6 mois. Obtention de l'ISAE, et des Indemnités de Départ à la Retraite (art.65 de l'AIT).
- 2023 : Mouvement de grève en cours...
 - *application de l'échelle de rémunération du professorat des écoles ainsi que l'indexation en vigueur sur le territoire (2.05), et les accessoires de traitement (primes et indemnités liées à la profession).
 - *revalorisation de l'indemnité de départ à la retraite

Syndicat Force Ouvrière Enseignement des îles Wallis et Futuna

*mise en place d'une convention collective régissant l'enseignant de Wallis & Futuna.

La sagacité des représentants du syndicat FOE a permis de démontrer et de dénoncer la situation dérogatoire pratiquée localement, mettant en évidence une discrimination systémique qu'il faut faire cesser impérativement. Ce que nous demandons c'est de la mansuétude de la part de l'Etat en mettant en place une action positive synonyme de reconnaissance, de réparation et de régularisation des droits garantis aux enseignants.

Nous répondre que ces droits sont l'exclusivité du fonctionnaire est fallacieux. Nous faire croire que ce serait une gabegie de nous accorder l'égalité de traitement est une ineptie, compte tenu des avantages tirés par l'état de par la convention de concession (terrains et locaux) et au regard des cotisations sociales avantageuses pour tout employeur sur le territoire.

Au risque de paraître outrancier, nous considérons qu'avec moins de misanthropie et de duplicité de l'administration, le clivage entre enseignants du premier degré et du second degré de Wallis et Futuna aurait été une vieille histoire à l'heure actuelle. Avons-nous été écartés ou oubliés car 100 % des enseignants du premier degré de nos îles sont des autochtones tandis que dans le second degré, les indigènes sont minoritaires ?

Les enseignants du privé et du public de nos îles remplissent la même mission régaliennne, exclusive au privé dans le premier degré et exclusive au public dans le second degré. Comment qualifier l'inégalité si ce n'est du néocolonialisme ? Comment accepter que ces enseignants, anciens sujets français ayant accédé à la citoyenneté depuis 1961, n'aient pas les mêmes droits que leurs homologues ultra marins (Nouvelle Calédonie et Polynésie Française) ?

Pourtant ces derniers sont en émancipation vis à vis de la France avec notamment des transferts de compétences dans le premier degré de ces collectivités tout en maintenant le bénéfice des droits nationaux en la matière. Est-ce là, la considération de l'état vis à vis de wallis et Futuna, seul C.O.M. de l'océan Pacifique encore profondément attaché à son appartenance nationale ?

Enfin, même l'enseignement français à l'étranger garantit le droit républicain aux agents exerçant hors du territoire national. Oui ! Ce qui se pratique à l'étranger au niveau de l'éducation nationale est aligné sur le territoire national ! En somme, l'enseignant du premier degré de Wallis et Futuna n'est ni l'égal de l'enseignant exerçant au niveau national, ni de celui exerçant à l'étranger, alors se pose la question de la référence comparative, si elle n'est ni dans la nation, ni dans l'humanité, d'où tire t- elle son essence ?

Pour rester laconique et éviter de tomber dans le paroxysme patriotique, la seule question qui demeure et qui nous semble essentielle pour avancer, est celle de savoir si votre gouvernement sera celui qui brisera nos chaînes par l'abolition des dernières hérésies de l'impérialisme d'une époque révolue mais qui demeure encore aujourd'hui en France ultramarine ?

Syndicat Force Ouvrière Enseignement des îles Wallis et Futuna

En tout état de cause, pour nous grévistes, nous refusons de cautionner davantage ce système inégalitaire qui est une atteinte à notre dignité. Ainsi, il est hors de question de reprendre le chemin des classes tant que la situation n'évolue pas une bonne fois pour toute.

**LES ENSEIGNANTS GREVISTES
DU PREMIER DEGRE
DE FORCE OUVRIERE
DE WALLIS ET FUTUNA**

Force Ouvrière Enseignement
B.P. 325 MATA-UTU 98600 WALLIS
TEL : (681) 72 17 32 - Fax : (681) 72 13 73
BWF : 11408-06960 - 03924300117

Annexe n° 5 : Protocole de fin de conflit du 20 juillet 2023



PRÉFET

ADMINISTRATEUR SUPÉRIEUR
CHEF DU TERRITOIRE
DES ÎLES WALLIS ET FUTUNA

Mata'Utu, le 17 novembre 2022

Protocole de fin de conflit

ENTRE :

- L'Etat, représenté par le Préfet, Administrateur Supérieur, Monsieur Hervé JONATHAN
 - L'enseignement Catholique des îles Wallis et Futuna représenté par son directeur, Monsieur Emeni SIMETE
 - L'Assemblée Territoriale, représentée par son Président, Monsieur Munipoese MULIAKAAKA et par le Président de la Commission de l'Enseignement Monsieur Ronny TAUHAVILI
- ET
- Le syndicat Force Ouvrière Enseignement, représenté par son Secrétaire général, M. Thierry SIULI.

Faisant suite au dépôt, le 09 juin 2022, du cahier de revendications de FOE

Faisant suite au dépôt du préavis de grève illimitée des écoles du premier degré des Iles Wallis et Futuna le jeudi 03 novembre 2022 déposé par FOE

Afin de mettre fin au préavis de grève portant sur ces revendications, les parties signataires approuvent la mise en application, des dispositions suivantes par la signature du présent protocole :

1. L'application du titre IV chapitre 1^{er} article 19 de la loi 2005-102 sur le handicap dans le 1^{er} degré :

Le recrutement et la formation de personnels AESH

Le ministère de l'Education nationale et de la jeunesse par ses services de la DGESCO et de la DAF, a donné un accord de principe sur la création de 11 ETP. Cet accord a été confirmé par le ministre de l'Education nationale lors de l'entrevue avec la délégation des élus du territoire le 10 octobre 2022.

La mise en œuvre concrète est prévue au plus tard pour Aout 2023. Tous les accompagnants d'élèves relevant du champ du handicap et notifiés comme tels, qu'ils soient en accompagnement individuel ou collectif (ULIS) seront sous statut d'AESH.

L'achat de matériel pédagogique adapté

Toute notification de la CTHD sera suivie d'effet dès cette année scolaire 2022.

La construction d'un bâtiment adapté pour l'accueil des enfants en situation de handicap en ULIS

Depuis la loi du 11 février 2005, les ULIS sont des dispositifs inclusifs qui permettent aux élèves de bénéficier d'une scolarisation adaptée dans leur classe d'origine.

Le recrutement de personnel médical pour le suivi de ces enfants (orthophoniste, pédopsychiatre...).

Les élus, le vice rectorat et la DEC appuieront le besoin de recrutement de personnels médicaux qualifiés pour le suivi des enfants (orthophoniste, pédopsychiatre,) et répondront en collaboration avec les services concernés aux appels à manifestation d'intérêt (AMI).

2. La mise en place du label REP+ pour le territoire des îles Wallis et Futuna

Les contrats locaux d'accompagnement (rénovation de l'éducation prioritaire) peuvent être mis en place sur Wallis et Futuna. Le vice rectorat est d'accord pour travailler en ce sens et dans le respect des textes. Les CLA permettent, en accordant des moyens sur la base de projets précis de développer des actions spécifiques au bénéfice des élèves.

3. La signature de la convention CAPPEI et la modification de la convention sur la formation initiale avec la Nouvelle-Calédonie.

Le CAPPEI est une certification professionnelle qui relève de la formation continue des personnels enseignants. Il est acté que la convention CAPPEI est une convention d'application qui sera signée entre la DEC, le vice rectorat, l'IFM NC permettant ainsi le départ de 2 stagiaires issus du 1^{er} degré.

La convention relative à la formation initiale

Il est convenu de remettre en place le parcours de formation initié en 2011 organisé de la manière suivante :

- Concours réservé sur le territoire de WF : niveau baccalauréat (deux épreuves : écrites et orales)
- Formation de 3 ans à IFM NC pour les lauréats en tant qu'élèves maîtres

Le sujet de la formation initiale relevant des accords particuliers entre le territoire et La Nouvelle Calédonie est porté par les élus de l'Assemblée Territoriale. La mise en œuvre de cette nouvelle mouture nécessite l'adhésion du gouvernement calédonien.

A l'heure actuelle, les personnes ayant été sélectionnées pour les tests d'entrée en DU « enseigner dans le premier degré » partent en formation sous statut d'étudiant.

Le principe d'une rencontre avec un représentant de l' IFM-UNC est acté de manière à aborder la situation de 3 personnels.

4. Le maintien du CAFMF et de ses modalités d'évaluations

Le CAFMF est maintenu, la formation organisée et les modalités d'évaluation définies. La présidence revient à la vice-rectrice. L'organisation de la certification revient au service des examens et concours du vice rectorat.

5. Le recrutement

La redéfinition du mode de calcul du taux d'encadrement pour déterminer les besoins en recrutement et la non prise en compte des personnes déchargées et des aumôniers, mais ne tenir compte que des bénéficiaires de l'ISAE qui sont devant élèves.

Le P/E est une norme nationale fixée par le ministère : 1 poste pour 100 élèves et aucun vice rectorat ou rectorat n'est autorisé à changer la règle de calcul national. Actuellement le P/E est de 10,3 postes pour 100 élèves (P/E très bénéfique) (en comparaison le P/E de Mayotte est de 6,6 et celui de la Creuse est à 7). Le P/E appliqué aux écoles du premier degré à Wallis et Futuna est parmi les plus favorables de la métropole et des Outre-Mer.

Les besoins en recrutement sont identifiés et abordés en CCMT. Ces besoins sont calculés en fonction en effet du taux de référence 10,3 (inscrit dans la convention de concession). Sont anticipés, les départs à la retraite et les retours de formation (formation initiale de 3 ans). La DEC annonce une perte de 80 élèves lors de la CCMT du 26/10/22 pour la rentrée de février ce qui n'engendre pas de fermeture de poste et qui préserve l'équilibre malgré une baisse notoire des effectifs.

Remarque : FOE soutient une approche qualitative plutôt que quantitative et demande la prise en compte des spécificités du territoire (déchargés et aumôniers) et la réalité du terrain (problèmes de remplacement, personnel malade).

6. L'application en intégralité de l'article 65 de l'AIT portant sur l'indemnité de départ à la retraite.

L'article 65 de l'AIT s'applique intégralement, comme signifié formellement dans l'actuelle concession signée le 5 juin 2020

Remarque : FOE demande une réponse écrite du MEN par rapport à l'analyse juridique envoyé le 17 juin 2022 par le cabinet DESWARTE & CALMET.

7. L'application du coefficient de majoration en vigueur sur le territoire 2.05, dans le calcul du traitement des maîtres du 1^{er} degré :

L'Etat ne prévoit pas à ce stade de modifier le régime actuel.

8. La mise en place d'une grille exceptionnelle

Le vice rectorat reconnaît l'intérêt de la question et la possibilité d'actualiser les grilles en vigueur. La réflexion intégrera la grille des Professeurs des écoles du premier degré public.

Le calendrier de travail est défini comme suit : Février à Avril 2023 pour une application la plus rapide possible

Participants : DEC, RH du vice rectorat, SG du vice rectorat, IEN, bureau paie du vice rectorat, FOE

Remarque : FOE demande un alignement des grilles actuelles à celle des PE.

9. La mise en place du Supplément Familial de Traitement

Le sujet sera porté conjointement par le Préfet, administrateur supérieur des îles de Wallis et Futuna et par la vice-rectrice afin de solliciter les ministères concernés.

Il pourra s'agir d'un complément familial de rémunération dont le mode de calcul sera identique au SFT des fonctionnaires. Un calendrier de travail est défini de la manière suivante :

Février à Juin 2023 pour élaborer le chiffrage et permettre aux ministères d'intégrer les données en loi de finances. La mise en application demandée au plus tard en février 2024.

Remarque : FOE : demande l'application au 1^{er} janvier de l'année budgétaire (rétroactivité)

10. La mise en place de la prime d'entrée dans le métier pour les nouveaux instituteurs

11. La mise en place de la prime d'attractivité pour les enseignants évoluant dans la grille normale

12. La mise en place de la prime de résidence

13. La mise en place de la prime de matériel informatique

Ces primes étant attachées au statut de la fonction publique, l'Etat ne prévoit pas à ce stade leur mise en place.

Remarque : FOE rappelle que les enseignants du 1^{er} degré exercent une mission de service public vu le manque d'établissement public et au même titre que l'ISAE, ces primes leur reviennent de droit.

Les points 7 et 8 entraînent la rédaction d'un avenant à la convention de concession

A Mata'Utu le 17 novembre 2022

Le Directeur de l'Enseignement Catholique M Emeni SIMETE	
Le Secrétaire général du syndicat FOE Thierry SIULI	
Le président de l'Assemblée Territoriale, Munipoese MULIAKAAKA	P/O 
Le Président de la Commission de l'Enseignement de l'Assemblée Territoriale Rony TAUHAVILI	
La Vice-Rectrice des îles Wallis et Futuna Régine VIGIER	
Le Préfet, Administrateur Supérieur Hervé JONATHAN	

Pour le Préfet, Administrateur Supérieur
et par délégation
le Secrétaire Général

Marc C. TEL

Annexe n° 6 : Un territoire marqué par un développement déséquilibré

Les îles de Wallis et Futuna sont marquées par une dynamique de « mal développement ». En effet, le territoire est caractérisé par :

- **Des inégalités sociales très importantes.** Selon l'enquête « budget des familles de Wallis et Futuna » menée en 2019-2020¹¹¹ par service territorial de la statistique et des études économique (STSEE), les montants perçus par les 20% des ménages les plus aisés y est 11,6 fois supérieur à celui perçu par les 20% les plus modestes, alors que ce ratio s'élève à 8,4 en Nouvelle-Calédonie (2019) et à 4,4 dans l'hexagone (2018). Le niveau de vie médian mensuel est de 1 044 € pour une personne seule. Il est de 2 194 € pour un couple avec deux enfants. Près de 3 000 personnes, représentant 25,2% de la population ont un revenu inférieur de moitié à ce niveau médian.

La prise en compte du taux des ressources non monétaires (autoconsommation, cadeaux, aides et allocations) ramène ce taux de pauvreté à 21%. Surtout, ces apports permettent de réduire l'intensité de la pauvreté très significativement¹¹². Mais, cette enquête montre que, contrairement au discours dominant des personnes rencontrées par la mission, l'effet redistributif de la coutume, des cadeaux et des allocations n'a ni l'efficacité ni l'ampleur des règles fiscales et de protection sociale hexagonales.

A l'inverse de la situation constatée en métropole, les salaires versés dans la fonction publique accroissent les inégalités. Ceux-ci sont, en effet, très supérieurs au niveau de revenu médian. Comme il peut être constaté dans le tableau ci-dessous, la rémunération nette mensuelle moyenne d'un fonctionnaire de catégorie C de la fonction publique territoriale (situation la moins favorable parmi l'ensemble des fonctionnaires en poste à Wallis et Futuna) est 38% plus élevée que le revenu médian d'un couple avec deux enfants. Celle d'un fonctionnaire de l'État de catégorie A est 3,6 fois supérieure à ce niveau.

Les hausses de la rémunération des agents publics ci-dessus évoquées (cf. supra 1.2.1) ont, sans nul doute, accru les inégalités au sein de la population wallisienne. En effet, elles bénéficient à ceux déjà dotés d'un emploi mieux rémunéré que le salarié médian. Il est ainsi probable que la dynamique constatée par l'enquête « budget des familles » de 2019-2020 d'un accroissement des inégalités depuis 2006, se soit accélérée avec les augmentations des coefficients de majoration de traitement appliqués aux fonctionnaires évoquées au point 1.2.1.

Tableau n°1 : Rémunération nette des fonctionnaires du Territoire de Wallis et Futuna et de l'État en octobre 2023

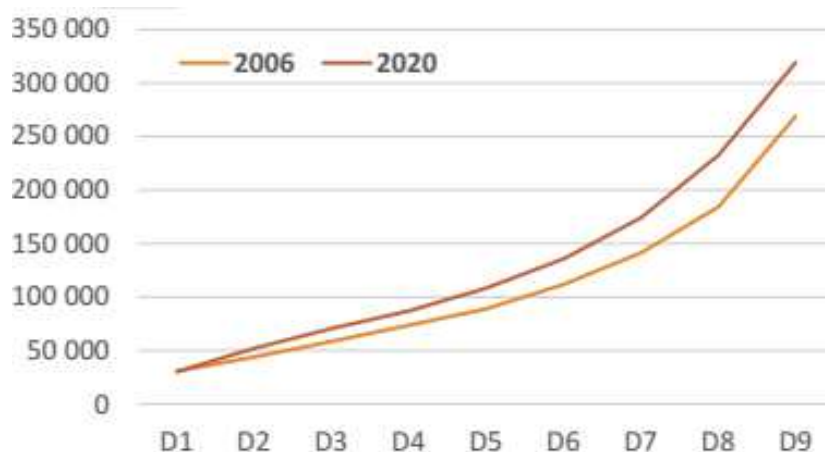
Rémunération nette des agents publics à Wallis et Futuna	catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Fonction publique de l'État	3 884 €	5 765 €	7 973 €
Fonction publique territoriale	3 028 €	3 748 €	5 365 €

Source : Direction des finances publiques de Wallis et Futuna

¹¹¹ <https://www.statistique.wf/2022/11/09/resultats-de-lenquete-budget-des-familles-2019-2020/>

¹¹² L'intensité de la pauvreté, qui est de 59% est ramené à 41% lorsque les ressources non monétaires sont prises en compte. L'indice d'intensité de la pauvreté, exprimé en pourcentage est calculé de la façon suivante : [(seuil de pauvreté – niveau de vie médian de la population pauvre) / seuil de pauvreté] * 100.

Graphique n°1 : Déciles de niveau de vie mensuel à Wallis et Futuna en Fcp constants 2006, en 2006 et 2019



Source : Service territorial de la statistique et des études économiques (STEE) – enquête budget des familles 2019-2020.

▪ **Une hypertrophie du secteur public, seul réel moteur du développement économique et social.**

Comme le montre le rapport annuel économique 2022 de l'institut d'émission d'outre-mer (IEOM), le secteur public et non marchand représente environ les deux tiers de l'emploi à Wallis et Futuna (cf. tableau ci-dessous). Le rapport met également en évidence que le développement du secteur privé est principalement tiré par les revenus distribués dans le secteur public. De manière significative, l'agriculture, la pêche, l'industrie, l'artisanat ou le tourisme ne comptent que très peu d'emplois. Même les services bancaires sont insuffisamment développés. La direction des finances publiques est contrainte de suppléer à cette défaillance en gérant de nombreux comptes de particuliers. A l'inverse, les secteurs du commerce, des bâtiments et travaux publics, tirés par la croissance des revenus et de la commande publique, montrent un certain dynamisme. Mais les entreprises de ces secteurs sont souvent en situation de faible concurrence, ce qui se traduit par des taux de marges fréquemment importants et des prix très élevés. Si l'absence d'impôt à Wallis et Futuna sur les sociétés ne permet cependant pas de connaître l'ampleur des marges, la cour des comptes estime dans son rapport de 2022, que ces taux sont « de l'ordre de 100%, appliqués aux prix importés, frais de douane compris ».

Tableau n°2 : Répartition des emplois salariés et des fonctions publiques à Wallis et Futuna, en 2021, par secteurs d'activité

	2021	Part dans l'emploi en 2021
Agriculture et pêche*	4	0,1%
Industrie et énergie*	101	3,7%
Bâtiment travaux public (BTP)*	79	2,9%
Commerce*	393	14,2%
Autres services marchands*	363	13,1%
Services non marchands*	1 327	48,0%
Fonctionnaires de l'État**	500	18,1%
Total	2 767	

Source : Rapport annuel économique 2022 de l'institut d'émission d'outre-mer (IEOM). * Chiffres communiqués par la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna - ** chiffres communiqués par les administrations employant des fonctionnaires de l'État (ceux-ci n'étant pas affiliés à la CPSWF).

▪ **Des investissements insuffisants dans les infrastructures et équipements publics et privés.**

Le visiteur qui découvre Futuna ne peut manquer d'être marqué par l'enclavement du territoire, la très mauvaise qualité du réseau routier¹¹³ et l'absence de réseau d'eau potable sur l'ensemble de l'île. Si Wallis bénéficie d'infrastructures (aéroport, port, routes, réseau de distribution de l'eau et de l'électricité) de qualité sensiblement meilleure, l'accès à l'internet haut débit reste, pour les habitants, très coûteux. L'absence d'équipement en panneaux solaires ou d'éoliennes est également remarquable. Sur les deux îles, les enjeux d'amélioration de l'habitat, de lutte contre l'habitat insalubre et de gestion des constructions visiblement abandonnées, nécessitent, manifestement, une action des pouvoirs publics, laquelle est rendu complexe du fait de la gestion coutumière des droits fonciers.

Bien que les projets de développement des infrastructures et équipements publics soient nombreux¹¹⁴, ceux-ci peinent à être réalisés. La cour des comptes a ainsi évalué que le montant des « restes à payer » sur les programmes d'investissement de l'État (essentiellement le programme n°123 « conditions de vie outre-mer et le programme n°203 « infrastructures et services de transport ») était de 23,5 M€. Les projets sont en effet souvent freinés par la nécessité d'obtenir des accords des différents niveaux de la chefferie coutumière. Ces accords requièrent parfois l'embauche de personnes désignées par les chefs coutumiers (emplois dits « fonciers »). Ils peuvent en outre remis en cause très facilement. De manière significative, les travaux d'agrandissement de la piste de l'aérodrome de Pointe-Vele (Futuna), nécessaires pour permettre l'homologation d'aéronefs plus importants que les actuels Twin-Otter (limités à une petite dizaine de places), se heurtent à l'opposition des familles vivant aux abords de l'aéroport, sans qu'il soit possible de mettre en œuvre des procédures de déclaration d'utilité publique et d'expropriation, telles qu'elles existent dans l'hexagone.

L'absence de droit foncier écrit est aussi une contrainte pour les investisseurs privés et les particuliers. L'insécurité foncière soumet les entrepreneurs à de forts risques économiques, notamment du fait de l'incertitude de pouvoir revendre leur capital lors de la cessation de leur activité. Pour les particuliers, la contrainte n'est pas moindre. Les familles sont parfois amenées à conserver des logements inhabités, pour préserver leurs droits hérités sur le foncier. De manière également symptomatique, les wallisiens et futuniens n'ont pas accès aux prêts immobiliers. La tentative de l'agence française de développement (AFD) dans les années 1990 pour mettre en place ce type de crédit s'est soldée par un échec. Malgré le niveau très élevé d'impayés, l'AFD n'a pas pu saisir les biens. Se trouvant en déficit sur l'opération, elle ne l'a pas renouvelée. Aussi, les habitants du Territoire n'ont-ils d'autre possibilité que de recourir à des prêts à la consommation pour financer la construction ou l'agrandissement de leur logement, ce qui grève leur pouvoir d'achat et alimente les revendications salariales.

¹¹³ Le rapport annuel 2022 de l'IEOM indique, à cet égard, que « le réseau routier de Futuna s'étend sur 31 km, dont 19 km revêtus de béton. Moins de la moitié de cette route bétonnée est en bon état, 2,5 km sont sous surveillance (prévention de l'apparition de nids de poule) et 6,5 km sont à reconstruire.

¹¹⁴ Cf. rapport annuel 2022 de l'IEOM et rapport de la cour des comptes sur le Territoire des îles de Wallis et Futuna, exercice 2016-2021, S2022-2223.

Annexe n° 7 : Éléments d'évaluation des sureffectifs d'enseignants non titulaires d'une classe

En octobre 2023, 57 enseignants sur les 140 maîtres d'écoles rémunérés par le programme 139, soit 43% d'entre eux, n'étaient pas titulaires d'une classe. Ils occupaient des fonctions très diverses, en mobilisant parfois des moyens manifestement excessifs. Ainsi :

- **Dix maîtres d'écoles sous statut du contrat de concession assuraient des fonctions de directeur d'école**, soit un par école. Pour exercer cette mission, ils étaient totalement déchargés d'enseignement. Les règles du décret n°2022-541 du 13 avril 2022 fixant le régime des décharges de service des directeurs d'école en fonction du nombre de classes ne leur étaient pas appliquées. Si tel avait été le cas, le volume total des décharges n'auraient pas représenté 10 équivalents temps plein (ETP), mais seulement 4,15 (cf. tableau ci-dessous). Ce sont ainsi presque 6 ETP de maîtres d'école qui étaient affectés en excès aux fonctions de directeur d'école.

Tableau n°1 : Evaluation des droits à décharges des directeurs des écoles de Wallis et Futuna au vu des règles fixées par le décret n°2022-541 du 13 avril 2022

Ecoles (localisation)	Nombre de classes	Droits à décharge (application du décret n°2022-541 du 13 avril 2022) - exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETP)
Fatima	9	0,5
Liku	10	0,5
Mata-Utu	8	0,33
Ninive	8	0,33
Tepa	8	0,33
Malaefoou	7	0,25
Malaetoli	13	1
Total Wallis	63	3,24
Kolopelu - école maternelle	4	0,25
Kolopelu - école élémentaire	8	0,33
Sausau	8	0,33
Total Futuna	20	0,91
Total Wallis et Futuna	83	4,15

Source : Direction de l'enseignement catholique – document établi en mars 2023 le nombre de classes par école.
Calcul des droits à décharge par la mission.

- **Vingt enseignants¹¹⁵ (15 à Wallis et cinq à Futuna) étaient affectés à des missions de remplacement.** Ce volume d'emplois représentait près du quart (24%) des effectifs d'enseignants en face-à-face pédagogique. La mission considère un tel volume comme excessif. D'une part, il ne tient pas compte de la possibilité pour les directeurs d'écoles d'assurer occasionnellement des fonctions de remplacement¹¹⁶. D'autre part et surtout, il apparaît disproportionné au regard des volumes d'absence et des besoins de remplacement constatés sur le reste du territoire national. En effet, la cour des comptes, reprenant les données ministérielles, estime que le taux d'absence des enseignants du premier degré est de l'ordre de 8% de leur temps de travail¹¹⁷. En cohérence avec ce taux d'absence, une note d'information de la DEPP de novembre 2020¹¹⁸ a montré, qu'au niveau national, 8,8% des enseignants titulaires sont affectés sur des missions de remplacement pour la majorité de leur temps. Certes, les spécificités du territoire (notamment son éloignement des lieux de formation ou des hôpitaux spécialisés) peuvent justifier qu'un volume plus important de remplaçants qu'au niveau national

¹¹⁵ 18 maîtres d'écoles sous statut du contrat de concession et 2 enseignants recrutés sous le statut de « l'arrêté n°76 ».

¹¹⁶ Plusieurs directeurs d'école rencontrés par la mission ont indiqué assurer régulièrement des remplacements.

¹¹⁷ Cour des comptes, « La gestion des absences des enseignants », décembre 2021. La cour des comptes précise que cette évaluation a été établie à partir de l'outil « aide au remplacement en inspection d'académie », interfacé avec le système d'informations de gestion des ressources humaines (SIRH), qui recense les absences des enseignants du premier degré.

¹¹⁸ DEPP, note d'information n°20.45, novembre 2020, « Les enseignants remplaçants dans les premier et second degrés : place parmi les enseignants et caractéristiques ».

soit prévu à Wallis et Futuna. Mais la mission considère que celui-ci ne devrait pas excéder 12 emplois, correspondant à un remplaçant en moyenne par école, auquel s'ajouterait un remplaçant par île. Ce volume permettrait de couvrir un taux moyen d'absentéisme de 14,4%, plus de 1,75 fois supérieur à celui constaté au niveau national.

- **Six maîtres d'écoles (quatre à Wallis et deux à Futuna) étaient affectés au sein du réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté (RASED).** Ce volume représentait un taux de 4,2 emplois pour 1 000 élèves, alors que la moyenne nationale, évalué par un rapport de l'IGÉSR de 2021, est de 1,76¹¹⁹. Si ce taux était appliqué à Wallis et Futuna, seul 2,5 ETP seraient affecté au RASED. Sauf à ce qu'il soit démontré une spécificité du territoire à cet égard, la mission estime que l'affectation de trois à quatre maîtres d'écoles devrait suffire pour couvrir les besoins de manière efficiente.
- **Huit maîtres d'école (cinq à Wallis et trois à Futuna) assuraient, au sein de la direction de l'enseignement catholique, des fonctions « d'animateurs pédagogiques ».** Si leur nombre peut paraître, *a priori*, important au regard du nombre d'enseignants à Wallis et Futuna, la mission estime que ces effectifs devraient être, à court et moyen termes, préservés à leur niveau actuel. Si ce service ne semble pas remplir efficacement sa mission de cheville ouvrière de l'amélioration des méthodes pédagogiques et de l'amélioration du niveau d'éducation sur le territoire, la mission estime que cette situation résulte essentiellement d'un défaut, voire de dysfonctionnements, dans son pilotage. Aussi convient-il, dans un premier temps, de le repositionner, tant en terme d'organisation que de mission, en conservant son volume d'effectif actuel.
- **Quatre maîtres d'école étaient affectés au sein de la direction de l'enseignement catholique pour assurer des fonctions administratives.** Trois agents assuraient des fonctions au sein des services compatibilité, vie scolaire et ressources humaines à Wallis. Un maître d'école assurait la fonction d'adjoint au directeur de l'enseignement scolaire à Futuna. Ces agents auraient vocation à être détachés dans des corps administratifs de l'État, dans l'hypothèse privilégiée par la mission, d'une intégration de ces effectifs dans les services du rectorat.
- **Quatre maîtres d'écoles étaient déchargés syndicaux pour la totalité de leur temps de travail** auprès de « force ouvrière enseignement (FOE) des îles de Wallis et Futuna », en dehors de tout cadre juridique organisant la mise à disposition de ces personnels. En effet, le contrat de concession 2020-2025 ne comporte pas de clauses relatives aux droits syndicaux et, partant, aux décharges syndicales. L'accord interprofessionnel territorial (AIT) pris pour application du droit du travail en vigueur à Wallis et Futuna prévoit, quant à lui, dans ses titres II et III, la possibilité pour les délégués syndicaux et les délégués du personnel de disposer d'un crédit d'heure de dix heures par mois. Mais, de manière manifeste, le cumul de ces dispositions ne saurait justifier la mise à disposition du syndicat FOE de quatre ETP. Ainsi, le régime actuel de mise à disposition ne semble avoir d'autre base que des accords *ad hoc*, qui ne manqueraient pas, en outre, de devoir être remis en cause dans l'hypothèse de l'application aux maîtres d'école de l'enseignement primaire des règles relatives aux agents publics. En effet, dans ce cas, devraient être appliquées les règles nationales d'attribution des autorisations d'absence et de crédits de temps syndical prévues par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, lesquelles ne prévoient pas des modalités de décharges de même nature et pour des volumes de temps équivalentes à celles mises en place à Wallis et Futuna¹²⁰.

¹¹⁹ IGESR, rapport n°2021-013 – février 2021, « L'organisation, le fonctionnement et l'évaluation des effets des réseaux d'aide spécialisées aux élèves en difficulté »

¹²⁰ Cette application pourrait logiquement se traduire par une nette baisse du nombre de temps consacrés, par des enseignants du premier degré de Wallis et Futuna, à l'exercice de fonctions syndicales. Il ressort en effet des échanges de la mission avec les représentants syndicaux concernés par ces mises à disposition que ceux-ci assurent leurs fonctions syndicales souvent dans un cadre interprofessionnel. En effet, le niveau d'éducation des maîtres d'écoles à Wallis et Futuna, les a conduits à être sollicités non seulement dans le secteur de l'éducation mais aussi dans les autres secteurs professionnels. Les droits syndicaux définis par le décret n°82-447 du 28 mai 1982 étant définis essentiellement dans une logique ministérielle, il est probable que les centrales syndicales nationales et, particulièrement celle de la confédération

- **Deux maîtres d'école assuraient des fonctions d'élu et de chef coutumier.** L'un était élu à l'assemblée territoriale, l'autre était ministre coutumier à Sausau (Futuna). Aucune base juridique, pas même une convention de mise à disposition, n'organisait, lors du déplacement de la mission, l'affectation des enseignants concernés sur leurs fonctions. Ceux-ci bénéficiaient des droits à la carrière définis par le contrat de concession, ainsi que d'une rémunération au titre du programme 139, alors que, de toute évidence, ils ne pouvaient justifier de missions réalisées dans ce cadre juridique. La mission considère, qu'à défaut de régularisation de leur situation, le traitement de ces agents devrait être suspendu, du fait de l'absence de service fait au titre des missions pour lesquelles ils sont rémunérés.
- Trois maîtres d'école étaient en disponibilité.

générale du travail - force ouvrière (CGT-FO) du ministère de l'éducation nationale minorent cette activité interprofessionnelle locale dans l'attribution des autorisations d'absence et crédits de temps syndicaux à leurs représentants wallisiens et futuniens. Il convient, à cet égard, de rappeler que l'article 16 du décret du 28 mai 1982 n'attribue qu'un ETP de crédit de temps syndical par tranche de 650 agents, au-delà de 140 000 agents. Avec 140 agents environ, les effectifs d'enseignants du premier degré à Wallis et Futuna ne sont ainsi susceptibles de générer que 0,2 ETP de crédit de temps syndical. Le maintien du niveau actuel d'ETP déchargés à temps plein nécessiterait, pour la confédération ministérielle CGT-FO, d'attribuer aux représentants syndicaux de Wallis et Futuna des crédits de temps syndical générés sur les autres parties du territoire national.

Annexe n° 8 : Eléments de comparaison des droits à autorisations d'absence pour événements familiaux applicables aux maîtres d'école de Wallis et Futuna et aux enseignants du public dans l'hexagone

Tableau n°1 : Comparaison des droits à autorisations d'absence pour événements familiaux applicables aux maîtres d'école de Wallis et Futuna et aux enseignants appartenant à un corps du ministère de l'éducation nationale

Autorisations d'absence pour événements familiaux	Maître d'école de Wallis et Futuna (convention de concession 2020-2025 ou accord interprofessionnel)	Fonction publique de l'État - ministère de l'éducation nationale
Autorisation d'absence pour enfants malades	15 jours ouvrables à plein traitement (convention de concession)	12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou que lorsque l'un des deux parents seulement peut bénéficier du dispositif (circulaire MEN n°2002-168 du 2 août 2002)
Décès du conjoint marié	5 jours à plein traitement (convention de concession) – 1 jour de plus que la durée prévue par l'AIT	3 jours, pouvant être majorés de 48h00 de délais de route (circulaire FP7 n°0002874 du 7 mai 2001)
Décès du conjoint Pacsé	0 jour	
Décès d'un des parents	3 jours à plein traitement (convention de concession) – 2 jours de plus que la durée prévue par l'AIT	
Maladie très grave du conjoint, des père, mère et enfants	3 jours à plein traitement, et au-delà sans traitement (convention de concession)	
Maladie très grave du conjoint lié par un Pacs	0 jour	
Décès d'un enfant	5 jours à plein traitement (convention de concession) – 1 jour de plus que la durée prévue dans le cadre de l'AIT	12 jours ouvrables, portés à 14 jours lorsque l'enfant (ou la personne dont l'agent public à la charge) a moins de 25 ans. Dans ce dernier cas, l'agent public bénéficie d'une autorisation d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès (article L622-2 du code de la fonction publique, introduit par la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023).
Décès d'un collatéral de 1 ^{er} niveau (frère, sœur)	2 jours à plein traitement (convention de concession) – 1 jour dans le cadre de l'AIT	0 jour
Décès d'un collatéral de 2 ^e niveau (beau-frère, belle-sœur, beaux-parents)	2 jours à plein traitement (convention de concession)	0 Jour
Autorisation d'absence pour mariage d'un enfant	2 jours ouvrables à plein traitement (convention de concession)	0 jour
Autorisation d'absence pour mariage de l'agent	2 jours (AIT)	5 jours ouvrables (instruction n°7 du 23 mars 1950)
Autorisation d'absence à l'occasion de la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	0 jour	5 jours ouvrables (circulaire FP7 n°0002874 du 7 mai 2001)
Autorisation d'absence pour mariage d'un frère, d'une sœur ou autres membres de la famille proche (parent, belle-famille)	0 jour	Durée non définie mais possibilité prévue par la circulaire n°2017-050 du 15 mars 2017 du ministère de l'éducation nationale
Naissance d'un enfant	3 jours sous la forme d'un « congé de naissance » (contre 2 jours, sous la forme d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans le cadre l'AIT)	3 jours (code de la fonction publique et n°2021-871 du 30 juin 2021, sous la forme d'un « congé de naissance »)

Source : Tableau établi par la mission.

Annexe n° 9 : Eléments sur le niveau de rémunération des personnels de la DEC et du vice-rectorat relevant de l'arrêté n°76

L'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976 prévoit le recrutement sur deux grilles indiciaires différentes : la grille « chiffre » et la grille « lettre ».

Lors de son établissement, la grille « chiffre » a été construite par homologie à celle de la catégorie C métropolitaine. Elle est composée de catégories subdivisées en échelons, correspondant chacun à un indice « arrêté n°76 » et un « salaire de base ». La grille prévoit une durée d'ancienneté pour le passage d'un échelon à l'échelon supérieur. Ces données correspondent aux cinq premières colonnes du tableau ci-dessous. Elles sont communes à la DEC et au vice-rectorat.

Toutefois, pour les échelons 3-4 à 6-2, la DEC et le vice-rectorat ne font pas correspondre aux échelons et indices « arrêté n°76 », les mêmes salaires de base. La grille utilisée par la DEC apparaît nettement moins favorable que celle utilisée par le vice-rectorat. Mais les deux grilles sont très défavorables au regard des grilles « hexagonales ». En effet, en « convertissant » les salaires de base en « indices majorés » de droit commun, il apparaît que :

- La grille de rémunération utilisée par la DEC s'échelonne de l'IM 206 à l'IM365. Les premiers échelons de cette grille sont particulièrement bas. En outre, l'échelon terminal de cette grille est inférieur à l'indice le plus bas de la grille la plus basse de la catégorie C des fonctions publiques hexagonales (IM 366).
- La grille de rémunération utilisée par le vice-rectorat s'échelonne de l'IM 304 à l'IM 367. Si l'indice terminal de cette grille est également inférieur à l'indice le plus bas de la catégorie C « hexagonale » (IM 366), les rémunérations des premiers échelons sont nettement plus avantageuses que la grille utilisée par la DEC.

La revalorisation de ces grilles par l'application d'un coefficient de majoration de 1,5 a permis de revaloriser ces grilles de manière très significative, voire avantageuse. En effet,

- La grille des « salaires de base », majorée du coefficient 1,5, telle qu'elle est utilisée par la DEC, s'échelonne de l'IM 309 à l'IM 547 (cf. colonne 8). Si cette grille débute en dessous de l'indice minimum de la fonction publique (IM 366), ses trois derniers échelons dépassent l'indice terminal de la catégorie C. L'IM 547 correspond même au 9^e échelon du troisième grade du « nouvel espace statutaire » de la catégorie B, ce qui constitue un niveau particulièrement élevé. La progression de carrière est ainsi rapide et devient avantageuse en fin de carrière.
- La grille des « salaires de base » majorée du coefficient 1,5, telle qu'elle est utilisée par le vice-rectorat s'échelonne de l'IM 452 à l'IM 547. Le premier échelon de cette grille débute à l'équivalent du 9^e échelon de la grille C3 de la catégorie C « hexagonale », c'est-à-dire quasiment à l'échelon le plus élevé de la catégorie C, ce qui est particulièrement favorable. Par contre, la progression est ensuite ralentie. Les trois derniers échelons ont un niveau de rémunération équivalents à celui de la « grille DEC ».

Tableau n°1 : Grilles « chiffre » appliquée par la DEC et le vice-rectorat de Wallis et Futuna avant et après l'indexation des rémunérations des agents relevant de l'arrêté n°76 au coefficient de 1,5

Eléments communs à la grille chiffre du vice-rectorat et de la DEC				Grille de rémunération utilisée par la DEC avant et après l'indexation à 1,5 de la rémunération brute indiciaire				Grille utilisée par le vice-rectorat avant et après l'indexation à 1,5 de la rémunération brute indiciaire			
Catégories (1)	Echelons (2)	Indices (arrêté n°76) (3)	Ancienneté dans l'échelon (4)	Salaire de base en euros (5)	IM correspondant au salaire de base (6)	Salaire de base avec le coefficient 1,5 en euros (7)	IM correspondant au salaire de base majoré du coefficient 1,5 (8)	Salaire de base en euros (9)	IM correspondant au salaire de base (10)	Salaire de base avec le coefficient 1,5 (11)	IM correspondant au salaire de base majoré du coefficient 1,5 (12)
3	4	285	2 ans	1 014 €	206	1 521 €	309	1 496 €	304	2 245 €	456
3	5	325	2 ans	1 097 €	223	1 645 €	334	1 501 €	305	2 252 €	457
4	1	350	3 ans	1 113 €	226	1 669 €	339	1 501 €	305	2 252 €	457
4	2	385	3 ans	1 164 €	236	1 746 €	355	1 506 €	306	2 259 €	459
4	3	425	3 ans	1 220 €	248	1 830 €	372	1 510 €	307	2 265 €	460
5	1	475	3 ans	1 263 €	257	1 895 €	385	1 510 €	307	2 265 €	460
5	2	525	3 ans	1 323 €	269	1 984 €	403	1 515 €	308	2 272 €	462
5	3	575	3 ans	1 398 €	284	2 097 €	426	1 524 €	310	2 286 €	464
6	1	600	3 ans	1 447 €	294	2 170 €	441	1 524 €	310	2 286 €	464
6	2	620	3 ans	1 487 €	302	2 231 €	453	1 533 €	311	2 300 €	467
6	3	650	3 ans	1 547 €	314	2 320 €	471	1 566 €	318	2 349 €	477
6	4	685	3 ans	1 616 €	328	2 425 €	493	1 616 €	328	2 425 €	493
6	5	725	3 ans	1 696 €	345	2 544 €	517	1 696 €	345	2 544 €	517
6	6	775	3 ans	1 795 €	365	2 693 €	547	1 795 €	365	2 693 €	547

Source : Direction de l'enseignement catholique et vice-rectorat de Wallis et Futuna

La grille « lettre » a, quant à elle, été construite pour recruter les cadres des administrations du Territoire. Le recrutement est ouvert, par la voie externe, aux titulaires du baccalauréat. Le vice-rectorat et la DEC utilisent la même grille.

Le bas de la grille correspond ainsi à la catégorie B. La carrière se déroule sur quatre catégories, correspondant chacune à une lettre (A, B, C, D). Chaque catégorie « lettre » est composée de six échelons, dont l'avancement moyen nécessite trois ans d'ancienneté.

La grille « lettre » s'échelonne entre des niveaux de rémunération correspondant à une fourchette allant de l'IM 338 à l'IM 707. Le début de la grille indiciaire est ainsi inférieur à l'indice le plus bas de la fonction publique hexagonale. Mais l'échelon le plus élevé équivaut au 7^e échelon du grade d'attaché principal.

La grille revalorisée par l'application du coefficient d'indexation porte l'échelonnement de l'IM 507 à l'IM 1060. Le niveau le plus bas de cette grille revalorisée correspond au début de la grille d'attaché principal et le haut de la grille dépasse désormais le dernier échelon du grade d'attaché hors classe. La revalorisation de cette grille a ainsi conduit à faire bénéficier les bénéficiaires de la grille « lettre » d'un traitement brut au moins équivalent à celui d'un attaché principal.

Tableau n°2 : Grille « lettre » appliquée par la DEC et le vice-rectorat de Wallis et Futuna avant et après l'indexation des rémunérations des agents relevant de l'arrêté n°76 au coefficient de 1,5

Catégorie	Echelon	Indices de la grille « lettre »	Ancienneté dans l'échelon	Salaire de base en euros	INM correspondant au salaire de base	Salaire de base avec le coefficient 1,5 en euros	INM correspondant au salaire de base avec le coefficient de majoration de 1,5
A	1	A1	3 ans	1 664 €	338	2 496 €	507
A	2	A2	3 ans	1 778 €	361	2 667 €	542
A	3	A3	3 ans	1 891 €	384	2 837 €	576
A	4	A4	3 ans	2 005 €	407	3 007 €	611
A	5	A5	3 ans	2 131 €	433	3 196 €	649
A	6	A6	3 ans	2 232 €	453	3 348 €	680
B	1	B1	3 ans	2 005 €	407	3 007 €	611
B	2	B2	3 ans	2 131 €	433	3 196 €	649
B	3	B3	3 ans	2 232 €	453	3 348 €	680
B	4	B4	3 ans	2 346 €	476	3 518 €	715
B	5	B5	3 ans	2 459 €	500	3 689 €	749
B	6	B6	3 ans	2 573 €	523	3 859 €	784
C	1	C1	3 ans	2 459 €	500	3 689 €	749
C	2	C2	3 ans	2 573 €	523	3 859 €	784
C	3	C3	3 ans	2 686 €	546	4 029 €	819
C	4	C4	3 ans	2 800 €	569	4 200 €	853
C	5	C5	3 ans	2 913 €	592	4 370 €	888
C	6	C6	3 ans	3 027 €	615	4 540 €	922
D	1	D1	3 ans	2 913 €	592	4 370 €	888
D	2	D2	3 ans	3 027 €	615	4 540 €	922
D	3	D3	3 ans	3 140 €	638	4 710 €	957
D	4	D4	3 ans	3 254 €	661	4 881 €	991
D	5	D5	3 ans	3 367 €	684	5 051 €	1 026
D	6	D6	3 ans	3 480 €	707	5 219 €	1 060

Source : Direction de l'enseignement catholique et vice-rectorat de Wallis et Futuna

Annexe n° 10 : Éléments sur la procédure de recrutement et de formation initiale des instituteurs et professeurs des écoles en Nouvelle-Calédonie

Comme il a été indiqué dans le corps du rapport, il existe en Nouvelle-Calédonie deux principaux corps d'enseignants du premier degré :

- celui des instituteurs, régi par la délibération modifiée n°346 du 30 décembre 2002 ;
- celui des professeurs des écoles, régi par la délibération modifiée n°105 du 9 août 2000.

En effet, suite à la loi organique n°99-202 du 19 mars 1999, qui a attribué à la Nouvelle-Calédonie, la compétence en matière d'enseignement primaire, ce territoire a fait le choix de conserver un corps d'instituteurs, classé en catégorie B, parallèlement au corps de professeurs des écoles, classé en catégorie A. Ces corps relèvent de la fonction publique territoriale de Nouvelle-Calédonie. Ils sont dotés de règles d'avancement et de carrière spécifiques. Les modalités de recrutement dans le corps des instituteurs sont également très spécifiques, tandis que celles dans le corps des professeurs des écoles se rapprochent du droit commun national.

Le recrutement dans le corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie

Le recrutement dans le corps des instituteurs s'effectue par les voies de trois concours distincts : un concours externe ; un concours externe, option langue et culture Kanak ; un concours réservé. Les concours externes sont ouverts aux candidats qui remplissent, *a minima*, la condition de pouvoir s'inscrire en deuxième année d'étude en vue d'obtention d'une licence. Le concours réservé est ouvert aux personnes qui remplissent les conditions prévues pour le concours externe et qui justifient d'au moins 150 jours de services rémunérés au titre de l'enseignement primaire durant les cinq années précédentes.

La préparation aux concours s'effectue au sein de l'institut de formation des maîtres de Nouvelle-Calédonie (IFM). Cet institut a été créé par la délibération n°94/CP du 14 novembre 1990. Sa création a résulté de la fusion de l'école normale de Nouméa et des centres de développement pédagogique des îles Loyauté, et des territoires du Nord et du Sud. L'IFM propose un cursus de trois ans visant à préparer les concours d'instituteur. Ce cursus est ouvert en première année aux bacheliers qui se destinent au métier d'enseignant. Ceux-ci sont sélectionnés suite à des épreuves de mathématiques et de français et un entretien avec une commission de validation composée de membres de l'université, de l'IFM et de représentants des institutions néo-calédoniennes.

Les candidats sélectionnés sont inscrits en première année de licence mention « métier de l'enseignement du premier degré », dispensée par l'IFM, mais délivrée par l'université de Nouvelle-Calédonie. Depuis une réforme intervenue en 2019 (par délibération n°411 du 18 mars 2019 modifiant la délibération n°346 du 30 décembre précitée), les étudiants suivant ce cycle n'ont plus la qualité de fonctionnaire stagiaire pendant les deux premières années de licence. Ils peuvent néanmoins recevoir une bourse du Gouvernement néo-calédonien.

Le concours de recrutement des instituteurs se situe depuis la réforme de 2019, à la fin de la deuxième année de formation suivie à l'IFM (et non plus avant l'inscription en première année). Les lauréats sont nommés instituteurs stagiaires et poursuivent leur formation en troisième année au sein de l'institut. La validation de cette année de stage est conditionnée par l'obtention de la licence précitée, ainsi que du diplôme professionnel d'instituteur, délivré par le vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie. A la suite de l'obtention de ces diplômes, les instituteurs stagiaires acquièrent la qualité de « stagiaire en exercice », et soumis à un stage probatoire face à des élèves d'une durée d'une année. S'ils donnent satisfaction, ils sont titularisés dans le corps des instituteurs.

Il convient de noter que la direction de l'enseignement catholique n'a pas transposé la réforme de 2019 : les enseignants continuent d'être recrutés après le baccalauréat et sont rémunérés durant

leur formation. Les stagiaires suivent leur formation au sein de l'école normale de l'enseignement privé (ENEP) de Nouméa. Les étudiants suivent la même formation que leurs homologues du public, dans le cadre d'un tronc commun organisé au sein de et par l'IFM, auquel s'ajoutent plusieurs modules proposés par l'ENEP. Les étudiants doivent obtenir le diplôme d'instituteur à l'issue des trois années de formation pour pouvoir prendre un poste d'enseignant. Le secteur privé comptait, en 2023, 6 862 élèves, contre 32 003 pour le secteur public.

Le recrutement dans le corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie

Le recrutement des professeurs des écoles en Nouvelle-Calédonie s'organise selon des modalités proches de celles mises en œuvre au niveau national. En effet, la Nouvelle-Calédonie a transposé les réformes mises en place durant la dernière décennie en métropole.

A la suite de la loi d'orientation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013, l'université de Nouvelle-Calédonie a transformé, en 2015, l'institut universitaire de formation des maîtres (IUFM), qui était depuis 2009 une école interne de l'université, en école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE), composante de l'université. Cette transformation s'est accompagnée, comme au niveau national, d'une modification des modalités de recrutement des professeurs des écoles, avec une première année de master, en qualité d'étudiant, consacrée à la préparation des concours et une deuxième année de master, réservée aux lauréats des concours et une troisième année est effectuée en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Suivant la loi du 28 juillet 2019 pour une école de la confiance, l'ESPE de Nouvelle-Calédonie a été transformé en 2020 en institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE). Le cursus pour devenir professeur des écoles est désormais assuré par cet institut. Celui-ci propose une formation de trois ans, accessible après le baccalauréat, donnant accès à un diplôme universitaire « enseigner dans le premier degré ». Surtout, il a mis en place, depuis 2020, le master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation premier degré (MEEF 1er degré), cadre dans lequel se déroule l'année de préparation aux concours de professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie puis le reste du cursus, en alternance, en qualité de fonctionnaire stagiaire.

Annexe n° 11 : Éléments sur le partenariat entre la Nouvelle-Calédonie et Wallis et Futuna pour le recrutement et la formation des maîtres d'écoles

Depuis 2003, une convention lie l'État, la mission catholique de Wallis et Futuna, l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, l'IFM et l'université de Nouvelle-Calédonie, pour organiser en partenariat le recrutement et la formation initiale des maîtres d'école de Wallis et Futuna. La dernière « convention cadre de coopération » a été adoptée le 4 février 2020, dans la perspective du renouvellement de la convention de concession 2020-2025. Cette convention organise une étroite imbrication entre les procédures de recrutement et de formation des instituteurs de Nouvelle-Calédonie avec celles des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna.

Cette convention stipule, ainsi, dans son article 1^{er} que la formation des étudiants du territoire de Wallis et Futuna souhaitant devenir instituteurs se déroule sur trois années à l'institut de formation des maîtres de Nouvelle-Calédonie. Cet article indique que la formation est dispensée dans le cadre de la licence mention « métier de l'enseignement du premier degré », dispensée par l'IFM. L'article 3 précise que l'admission en première année des étudiants qui prépareront le concours de maître d'école de Wallis et Futuna est subordonnée à la validation du comité de validation mis en place par l'IFM pour sélectionner les étudiants qui prépareront les concours d'instituteur de Nouvelle-Calédonie. Comme pour ces derniers, la formation dispensée par l'IFM a vocation à préparer le diplôme professionnel d'instituteur délivré par l'État.

Prenant acte de la réforme du corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie intervenue en 2019, la convention de coopération du 4 février 2020 stipule que le recrutement des maîtres d'école de Wallis et Futuna s'effectuera, non plus après le baccalauréat, mais à l'issue de la deuxième année de formation. La convention précise que ce concours est organisé par le vice-rectorat de Wallis et Futuna avec l'assistance de la Nouvelle-Calédonie. Suite à leur réussite, les lauréats bénéficient de la dernière année de formation initiale au sein de l'IFM. A l'instar des instituteurs stagiaires qui commencent à être rémunérés suite à leur réussite au concours, les lauréats du concours de maître d'école de Wallis et Futuna sont rémunérés, durant leur dernière année de formation à l'IFM, par le vice-rectorat de Wallis et Futuna, en qualité d'élève maître d'école.

Il convient de noter qu'un projet d'avenant à la convention de partenariat était en cours de discussion lors du déplacement de la mission à Wallis et Futuna, en novembre 2023. Celui-ci visait à organiser le concours pour le recrutement des maîtres d'école du Territoire, après le baccalauréat et avant l'entrée en première année de licence mention « métier de l'enseignement du premier degré » dispensée par l'IFM. Les personnes ainsi sélectionnées bénéficieraient d'une rémunération pendant les deux premières années de formation et pas seulement la troisième année. Il est vrai que suivre une formation en Nouvelle-Calédonie représente un coût particulier pour les étudiants originaires de Wallis et Futuna. Cette mesure serait ainsi un moyen de lutter contre les inégalités d'accès au métier d'enseignant, en permettant aux jeunes d'origine modeste de bénéficier d'une rémunération pendant leurs études. Un tel retour à la situation antérieure à 2019 n'est pas envisagé pour les étudiants préparant le concours d'instituteur de Nouvelle-Calédonie.

Annexe n° 12 : Le « congé d'accompagnement » : un droit progressivement mais inégalement reconnu aux agents publics

Le droit au congé d'accompagnement a été introduit par arrêté n°00-947 du 10 novembre 2000 modifiant l'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976. Cet arrêté a créé un article 26 bis de l'arrêté n°76 créant, « provisoirement, dans l'attente de l'application du statut général de la fonction publique, un congé d'accompagnement pour suivre les ascendants (parents), le conjoint et les descendants (enfants) évacués pour une durée maximale de quatre mois pouvant être fractionnée ». L'arrêté du 10 novembre 2000 précisait que le congé était rémunéré à raison de : deux mois plein traitement ; deux mois à demi-traitement ».

Cet arrêté a été modifié par l'arrêté n°2019-463 du 27 juin 2019, qui a porté à six mois le congé, celui-ci étant désormais rémunéré à raison de trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement. Le droit au congé d'accompagnement a été rendu applicable aux maîtres d'écoles (qui ne relèvent pas de « l'arrêté n°76 ») par référence, à son annexe II.2, à l'arrêté n°00-497 du 10 novembre 2000 (congrés de quatre mois, dont deux à plein traitement puis deux à demi-traitement). Lors de l'adoption de la convention de concession 2020-2025, la référence à ce dernier arrêté a été modifiée pour prendre en compte l'arrêté n°2019-463 du 27 juin 2019. L'annexe II.2 de la convention de concession 2020-2025 stipule ainsi que les maîtres d'école de Wallis et Futuna peuvent se voir attribuer un « congé d'accompagnement [...] dans les conditions et selon les modalités prévues par l'arrêté préfectoral n°2019-463 du 27 janvier 2019 ». Les maîtres d'écoles ont ainsi obtenu, à l'instar des agents sous statut de l'arrêté n°76, l'extension à six mois, au lieu de quatre mois précédemment, du congé d'accompagnement.

Lors de la négociation de la convention de concession 2020-2025 les maîtres d'écoles ont, par ailleurs, obtenu la création d'un dispositif leur garantissant le maintien de la majoration de leur traitement (au taux de 1,7) pendant le temps du congé. La convention prévoit en ce sens que, durant cette période, le personnel concerné « perçoit une prime individuelle d'accompagnement sanitaire spécifique d'un montant équivalent à la désindexation appliquée ». Tel est le cas principalement lorsque l'évacuation sanitaire est réalisée dans l'hexagone. Il convient de noter, qu'à l'inverse, lorsque l'évacuation sanitaire s'effectue sur un territoire doté d'une indexation supérieure (telle que la Nouvelle-Calédonie), le coefficient de majoration de traitement de ce territoire est appliqué aux maîtres d'école qui s'y trouvent en raison du congé d'accompagnement.

La création de la fonction publique territoriale par l'arrêté n°2022-61 du 2 février 2022 approuvant la délibération n°21/AT/2022 du 13 janvier 2022 s'est traduite par un souci de limiter la portée du congé d'accompagnement pour cette catégorie d'agents publics. L'article 377 du code de la fonction publique limite en effet aux cas d'évacuation des enfants la possibilité d'un congé de six mois (trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement). Pour les conjoints ou ascendants du premier degré, la durée maximale du congé est limitée à quatre mois (deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement). En outre l'article 377 précise que, si les droits à congés sont fractionnables, ils sont calculés par rapport à une période de référence de 12 mois consécutifs. De plus, l'article 377 mentionne la nécessité d'une décision médicale de l'agence de santé, ce que ne fait pas l'arrêté n°2019-463 du 27 juin 2019. Surtout, le code de la fonction publique territoriale ne prévoit pas d'indemnité de maintien de la rémunération pendant la durée du congé, lorsque l'évacuation a lieu sur un territoire entraînant une désindexation du traitement (perte du coefficient de 1,5 appliqué dans la fonction publique territoriale de Wallis et Futuna).

Toutefois, à plusieurs égards, l'article 377 paraît moins exigeant que l'arrêté n°2019-463. Il ne reprend pas la disposition de cet arrêté qui prévoit que « si les deux conjoints sont [éligibles au congé d'accompagnement], le congé ne pourra être accordé qu'à l'un des deux ». De même, il ne reprend pas la disposition qui prévoit que, pour les évacuations sanitaires de l'île de Futuna vers l'île de Wallis, « l'accompagnant se mettra à la disposition de son administration d'origine à Wallis. Au regard de l'état de santé de la personne évacuée, l'administrateur supérieur, après avis du chef de

service, peut dispenser l'agent, sur sa demande et sur justificatifs, d'activité à temps plein ou à temps partiel ».

Il convient, par ailleurs, de noter que le décret n°2022-684 du 26 avril 2022 portant dispositions applicables aux agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna reprend, dans son article 63, les termes de l'article 377 du code de la fonction publique territoriale. Les modalités du congé d'accompagnement sont donc, à l'instar de celles prévues pour les fonctionnaires territoriaux de Wallis et Futuna, moins favorables que celles prévues pour les maîtres d'écoles et agents relevant de l'arrêté n°76. Cependant, l'article 63 du décret n°2022-684 ajoute un alinéa, précisant que « lorsque les deux conjoints sont potentiellement bénéficiaires du congé d'accompagnement, pour une même personne [...], le congé n'est accordé qu'à l'un des deux », ce qui n'est pas prévu par l'article 377 du code de la fonction publique territoriale.

Dans la pratique, le congé d'accompagnement apparaît insuffisamment régulé, tant pour les agents relevant de l'arrêté n°2019-463 du 27 juin 2019 que pour ceux relevant de la fonction publique territoriale. Pour les premiers, le vice-rectorat a souligné, auprès de la mission, les difficultés liées à l'absence de période de référence de 12 mois et au caractère fractionnable du congé, qui permet aux personnels de l'interrompre par d'autres congés, avec des effets de perturbation importants sur la continuité du service. Pour la fonction publique territoriale, c'est l'insuffisante régulation médicale du dispositif qui apparaît manifeste pour les autorités en charge de la mise en œuvre de l'article 377. Il est regretté que le droit ne précise pas que le congé est strictement limité aux nécessités médicales, liées à l'impossibilité de faire face pour les personnes évacuées aux gestes de la vie quotidienne. Il serait également souhaitable, selon les autorités rencontrées par la mission, de renforcer la procédure d'autorisation et du suivi des congés d'accompagnement, en renforçant la collégialité de la décision médicale et en veillant à l'information préalable, puis régulière, des administrations d'emploi des personnes concernées sur les conditions de mise en œuvre du congé.

Enfin, il importe de souligner que les fonctionnaires de l'État n'ont pas le bénéfice d'un congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire. Pourtant, ils sont confrontés aux mêmes difficultés que les agents de la fonction publique territoriale, des circonscriptions ou des maîtres d'école lorsque leur conjoint ou un de leurs descendants ou ascendants du premier degré est évacué hors du territoire.

Annexe n° 13 : La contractualisation des maîtres d'école : un scénario écarté par la mission

Un scénario d'intégration des maîtres d'école dans les services du rectorat en qualité d'agents contractuels de l'État est envisageable mais peu souhaitable. Ce scénario consisterait à mettre fin à la convention de concession¹²¹ et, pour le vice-rectorat, à recruter les maîtres d'école en qualité d'agents non titulaires de droit public relevant des dispositions, principalement, du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'État. Ce scénario présente cependant plusieurs difficultés, qui, au total, apparaissent dirimantes. En effet :

- **Une disposition de nature législative serait nécessaire pour organiser le transfert d'employeur et apporter des garanties aux agents concernés.** En effet, il existe actuellement un vide juridique en la matière à Wallis et Futuna. La loi n°52-1322 du 15 décembre 1952 instituant un code du travail dans les territoires relevant du ministère de la France d'outre-mer (applicable à Wallis et Futuna) ne comporte pas de dispositions équivalentes à l'article L1224-3 du code du travail¹²², qui apportent des garanties minimales aux agents concernés par une reprise en régie d'un service public administratif délégué. Parmi ces garanties figurent notamment le droit de se voir proposer un contrat de travail reprenant les clauses substantielles de celui dont ils sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération. De même, aucune disposition du code de la fonction publique n'assure aux agents concernés qu'il leur sera proposé un contrat à durée déterminée ou indéterminée¹²³.
- **Le statut d'agent contractuel de l'État n'implique pas l'application du coefficient de majoration de traitement de 2,05.** Les textes qui instituent ce coefficient de majoration¹²⁴ limitent aux seuls fonctionnaires de l'État son bénéfice. De plus, aucune disposition du code de la fonction publique ne contraint l'administration d'identifier, dans le contrat de travail des agents non titulaires, les mêmes composantes de rémunération que celles des fonctionnaires. La seule exigence qui s'impose à l'administration pour déterminer le montant de la rémunération des agents contractuels est, aux termes de l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, de fixer son montant « en prenant en compte, notamment les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que l'intégration des maîtres d'écoles dans les services

¹²¹ Les conditions pour mettre fin à la convention sont prévues à son article 22 qui stipule que celle-ci est « conclue pour une durée de cinq ans. Elle est, à l'issue de cette période, renouvelable d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties, notifiée à l'autre un an avant la date d'expiration de la convention en cours. Le renouvellement tacite de la présente convention ne pourra excéder une période de trois ans. Elle-même et ses annexes peuvent être modifiées par avenant à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires ».

¹²² Cet article est issu de l'article 20 de la loi n°2005-843 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire. Lors de son introduction, il visait à répondre aux exigences de la cour de justice des communautés européennes. Celle-ci avait en effet jugé, dans l'arrêt *Mayeur* du 26 septembre 2000, que les reprises par les personnes publiques de services publics administratifs (SPA) entraient dans le champ des obligations fixées par la directive du 4 février 1977 (directive qui impose la poursuite des relations de travail entre employeurs successifs). L'arrêt *Mayeur* remettait en cause la jurisprudence antérieure du conseil d'État et de la cour de cassation qui estimaient qu'aucune obligation concernant la reprise des agents ne s'imposait aux personnes publiques en cas de fin de délégation d'un service public. Le territoire de Wallis et Futuna n'étant pas inclus dans celui de l'Union européenne, les obligations de la directive du 4 février 1977 ne trouvent pas à s'y appliquer. En outre, l'article 20 de la loi n°2005-843, intégré ensuite dans le code du travail sous la forme de l'article L1224-3, n'a pas été rendu applicable à Wallis et Futuna. Le droit applicable aux agents concernés par une reprise en régie d'un SPA Wallis et Futuna est donc actuellement similaire à celui de l'hexagone avant l'arrêt *Mayeur*.

¹²³ L'article L.332-4 du code de la fonction publique autorise le recrutement direct en contrat à durée indéterminée aux seuls cas prévus au 1° de l'article L.332-1 et aux articles L.332-3. Aucun de ces cas ne concerne la reprise d'activité d'un service public délégué. Toutefois, une interprétation extensive de l'exception prévue pour les « besoins du service », mentionnée au 2° de l'article L.332-2 pourrait servir de base juridique à un recrutement direct en CDI des maîtres d'écoles transférés à l'issue de la fin de la convention de concession. Il reste que, même en suivant cette interprétation extensive, la reprise en CDI ne constituerait pas un droit pour l'agent mais une simple faculté pour l'administration.

¹²⁴ Il s'agit, pour le territoire de Wallis et Futuna des textes suivants : la loi n°50-772 du 30 juin 1950 fixant les soldes et indemnités des fonctionnaires civils et militaires relevant du ministère de la France d'outre-mer [...]; la loi n°74-1114 du 27 décembre 1974 de finances rectificative pour 1974 (article 20) ; le décret n°67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et fonctionnaires de l'État en service dans les territoires d'outre-mer ; l'arrêté du 28 juillet 1967 relatif au coefficient de majoration applicable aux rémunérations des magistrats et des fonctionnaires de l'État en service dans les territoires d'outre-mer.

de l'État en qualité d'agents contractuels ne saurait avoir pour effet d'appliquer à ces agents une revalorisation de leur rémunération en majorant leur traitement au taux de 2,05¹²⁵. Seuls les agents qui verraient leurs conditions d'emploi modifiées du fait de cette intégration auraient vocation à bénéficier d'une augmentation de leur rémunération.

- **Le statut d'agent contractuel de l'État n'apporte aucune garantie de droit à la carrière.** En effet, la rémunération des agents non titulaires est fixée par le contrat de travail et non par référence à une grille indiciaire. Certes, l'article 1-3 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 précité, prévoit que, lorsque l'agent est titulaire d'un CDI ou lorsqu'il est recruté en CDD sur un emploi permanent, sa rémunération fait l'objet, « d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels [...] ». Mais, de manière constante, le juge administratif considère que les dispositions de l'article 1-3 sont incompatibles avec l'insertion de clauses dans les contrats des agents non titulaires prévoyant une progression de carrière au bénéfice d'avancement d'échelon dans les conditions déterminées par une grille indiciaire applicable à un fonctionnaire. Ces clauses sont systématiquement annulées par le juge¹²⁶. En outre, le code de la fonction publique exclut la possibilité d'accords collectifs locaux portant sur la rémunération des agents publics¹²⁷. Il serait ainsi illégal de reproduire par un accord local l'équivalent de l'annexe II.I de la convention de concession.
- **Le statut d'agent non titulaire offre peu de possibilités de mobilité.** Les agents contractuels ne bénéficient pas des possibilités de mutation ou de détachement ouvertes aux fonctionnaires. Leurs droits à la mobilité sont, pour l'essentiel, limités à la possibilité d'être mis à disposition ou de bénéficier d'un « congé mobilité »¹²⁸. De manière significative, contrairement à la mutation ou au détachement, ce congé ne garantit pas à l'agent de pouvoir poursuivre sa carrière dans un autre service ou auprès d'une autre personne publique. Il permet simplement à l'agent de se voir octroyer un congé sans traitement lorsqu'il est recruté par une personne morale de droit public qui ne peut le recruter sur un emploi autorisant le recrutement direct en CDI.

De manière manifeste, la revendication des organisations syndicales, lors du mouvement social du printemps 2023 d'un statut « d'agent contractuel de l'État » reposait sur une méconnaissance certaine de ce que celui-ci impliquerait. En effet, contrairement à ce qui a pu être anticipé lors du mouvement et contrairement à ce qu'indique l'article 1^{er} du protocole, la qualité d'agent contractuel de l'État n'aurait pas pour effet de garantir une rémunération majorée du coefficient 2,05 ni une évolution de carrière selon la grille des professeurs des écoles. Les échanges que la mission a pu avoir lors de son déplacement ont mis en évidence cette méconnaissance. Ils ont montré que l'aspiration réelle des acteurs du territoire était d'évoluer vers le droit commun de la fonction publique de l'État, seul susceptible d'offrir les garanties et perspectives de carrières souhaitées.

¹²⁵ Selon les calculs de la mission, le niveau moyen de rémunération nette mensuelle des maîtres d'écoles passerait de 5006 € à 5924 €, dans l'hypothèse où ceux-ci seraient intégrés en qualité d'agent contractuel de l'État en conservant leur indice majoré actuel mais en se voyant appliquer le coefficient de majoration de 2,05 (comme les fonctionnaires de l'État) contre le taux de 1,7 (actuellement fixé par la convention de concession 2020-2025). Une telle augmentation (+18%) serait manifestement excessive. Elle serait en outre injustifiable, au regard notamment du niveau de recrutement des maîtres d'école à Wallis et Futuna, et du fait que les maîtres d'écoles de Wallis et Futuna disposent d'ores et déjà de niveaux de rémunération supérieurs à ceux de leurs homologues de Polynésie française et de Nouvelle-Calédonie (cf. supra 2.1.2).

¹²⁶ Voir en ce sens par exemple l'arrêt récent de la cour administrative d'appel de Nancy (arrêt n°21NC01741 du 16 mai 2023).

¹²⁷ Une administration a toujours la possibilité de prendre comme référence une grille indiciaire de la fonction publique pour fixer et faire évoluer la rémunération des agents occupant des emplois permanents. Elle peut même adopter des « règles de gestion interne » encadrant la rémunération des agents contractuels, afin de mener une politique cohérente de rémunération de ces agents. Mais ces règles ne peuvent faire l'objet d'un accord collectif local, l'article L221-1 du code de la fonction publique réservant aux organisations syndicales représentatives au niveau national la qualité pour participer à des négociations collectives relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics.

¹²⁸ Cf. titre VIII bis du décret n°86-83 du 17 janvier 1986.

Annexe n° 14 : Une intégration et un recrutement dans le corps national des professeurs des écoles : un scénario écarté par la mission

Le scénario d'une intégration directe des maîtres d'école dans le corps national des professeurs est envisagé ici sous les hypothèses fortes suivantes :

- Il serait mis fin à la convention de concession. Les maîtres d'école de Wallis et Futuna seraient reclassés, au jour de cette résiliation, dans le corps de professeurs des écoles régi par le décret statutaire n°90-680 du 1^{er} août 1990, à un échelon comportant un indice au moins égal à celui antérieurement détenu ;
- Dans ce scénario, il est également fait l'hypothèse que l'ensemble des emplois d'enseignants du premier degré à Wallis et Futuna auraient vocation à être pourvus par des membres du corps national de professeurs des écoles. Le recrutement et la gestion de la carrière de ces fonctionnaires seraient organisés, autant que possible, en appliquant les procédures de droit commun national.

Ce scénario aurait des implications particulières en matière de recrutement :

- D'une part, il nécessiterait d'ouvrir, réglementairement, la possibilité d'organiser des concours pour le recrutement de professeurs des écoles chargés d'un enseignement en langue Wallisienne ou Futunienne. En effet, la très grande majorité des enfants à Futuna, et dans une moindre ampleur à Wallis, ne connaissent pas le français lorsqu'ils entrent en maternelle. Il est donc nécessaire de pouvoir recruter des professeurs des écoles parlant ces langues. Or, l'article 9 de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant notamment les modalités d'organisation des concours externes spéciaux prévus par l'article 4 du décret n°90-680 précité ne mentionne pas le Wallisien et le Futunien parmi les langues régionales pouvant faire l'objet d'une épreuve dans le cadre du recrutement des professeurs des écoles chargés d'un enseignement de et en langue régionale. Cet arrêté devrait donc être modifié pour y remédier.
- D'autre part, le vice-rectorat devrait adapter les procédures de recrutement des enseignants du premier degré. En effet (sous réserve d'éventuelles modifications à venir des dispositions du décret n°90-680 précitées), celles-ci devraient être organisées, non plus au niveau de la préparation à la licence mais au niveau du master. Pour cela, le vice-rectorat de Wallis et Futuna devrait conclure un partenariat avec l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de Nouvelle-Calédonie, en lieu et place de son partenariat actuel avec l'institut de formation des maîtres (IFM) de Nouméa. En effet, le second établissement prépare au recrutement au niveau « bac +2 » des instituteurs, alors que le premier prépare au recrutement des professeurs des écoles, au niveau master (cf. annexe n°10 et n°11).

Ce scénario présenterait plusieurs avantages manifestes :

- **L'intégration directe dans le corps des professeurs des écoles répondrait pleinement aux revendications syndicales.** L'accès de ces agents à la qualité de fonctionnaire de l'État leur garantirait le bénéfice de la majoration de traitement au coefficient de 2,05. Elle leur assurerait également le bénéfice de la grille indiciaire de ce corps, ainsi que l'ouverture de leur carrière à l'ensemble des emplois du corps, via les règles de mutation, d'avancement etc.
- **Cette option constituerait une simplification bienvenue de la gestion des enseignants du premier degré de Wallis et Futuna.** Ces agents relèveraient, à l'instar des enseignants du second degré, des règles statutaires et de gestion appliquées par le ministère de l'éducation nationale à l'ensemble des membres des corps nationaux. Ces règles nationales étant plus claires, plus précises et actualisées que celles, souvent incertaines actuellement applicables aux maîtres d'écoles, la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre les agents en seraient renforcés.

Ce scénario présente toutefois des difficultés importantes qui, cumulées, devraient conduire à l'écartier :

- **L'intégration directe des maîtres d'école dans le corps des professeurs des écoles nécessiterait une disposition législative spécifique.** En effet, le code de la fonction publique fixe, dans son article L320-1, le principe selon lequel « les fonctionnaires sont recrutés par concours, sauf dérogation prévue par [le livre III du code de la fonction publique] ». Dans la mesure où aucune voie dérogatoire au concours n'est actuellement prévue par ce code pour le cas spécifique envisagé ici (intégration dans la fonction publique à l'occasion d'une reprise en régie d'un service public administratif), la loi devrait en « fixer les règles », conformément à l'article 34 de la constitution. Les dispositions législatives devraient prévoir le renvoi à un décret pour en préciser les modalités d'application. Ce décret devrait notamment compléter les règles de recrutement fixées le décret n°90-680 relatif au statut particulier des professeurs des écoles par l'adoption de dispositions transitoires déterminant les modalités de reclassement des maîtres d'école dans ce corps¹²⁹.
- **Le coût pour le budget de l'État d'une intégration directe dans le corps de professeurs des écoles, selon les hypothèses formulées dans le cadre du présent scénario, serait conséquent au regard des effectifs concernés.** La mission a procédé à une évaluation de l'impact du reclassement des maîtres d'école selon deux hypothèses : 1) une hypothèse « basse » consistant à reclasser les maîtres d'écoles dans le corps des professeurs des écoles à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui détenu en qualité de maître d'école ; 2) une hypothèse « haute » consistant à reclasser les maîtres d'école dans la grille de professeurs des écoles en leur attribuant l'indice correspondant au grade et à l'échelon détenus au titre de la convention de concession (cf. annexe n°20 relative à la méthodologie de l'étude). Il ressort de cette évaluation que le coût total mensuel des dépenses de personnels passerait de 813 000 € à une fourchette de 1,18 M€ à 1,32 M€, soit une hausse comprise entre 45% et 63%. Celle-ci résulterait essentiellement de l'importance des taux de cotisation employeur des fonctionnaires de l'État¹³⁰. Le surcoût annuel pour le budget de l'État se situerait ainsi entre 4,38 M€ et 6,12 M€, suivant les modalités de reclassement retenues, pour un maximum de 140 agents¹³¹.

Tableau n°1 : Evaluation du coût des personnels enseignants du premier degré dans plusieurs hypothèses de reclassement des maîtres d'école de Wallis et Futuna dans le corps de professeur des écoles

	Coût total mensuel pour l'État (hors SFT)	Dont coût mensuel charges patronales	Dont coût mensuel charges salariales	Surcoût annuel / situation après protocole
Situation avant mise en œuvre du protocole de fin de conflit	774 642 €	115 445 €	40 635 €	
Situation après la mise en œuvre du protocole de fin de conflit	813 357 €	116 518 €	41 025 €	
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps national de professeurs des écoles à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur	1 178 285 €	329 857 €	57 173 €	4 379 136 €
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps national de professeurs des écoles à identité de grade et d'échelon	1 323 397 €	371 457 €	63 843 €	6 120 480 €

Source : Tableau établi par la mission à partir de la liste nominative des maîtres d'écoles établie par le vice-rectorat de Wallis et Futuna.

¹²⁹ Cette contrainte de vecteur législatif n'est cependant pas dirimante et est partagée par l'ensemble des scénarios envisageant une intégration dans la fonction publique.

¹³⁰ La différence majeure concerne le taux de cotisation employeur pour la pension civile de retraite, dont le taux pour les fonctionnaires de l'État est de 74,28%, contre 14% pour le régime de la CPSWF auxquels sont affiliés les maîtres d'école.

¹³¹ Le nombre de 140 correspond à celui des maîtres d'école en fonction ou en disponibilité au mois d'octobre 2023, qui ont été pris en compte dans l'étude. Naturellement, ce nombre a vocation à évoluer en fonction des arrivées et départs. Le nombre de maîtres d'école à intégrer dans le corps des professeurs des écoles pourrait également être réduit s'il était décidé d'intégrer les quatre maîtres d'école assurant des fonctions administratives au sein de la direction de l'enseignement dans des corps administratifs de l'État (cf. annexe n°7).

- **Surtout, le reclassement direct des agents dans le corps des professeurs des écoles, à un indice au moins équivalent à celui détenu en qualité de maître d'école, constituerait un avantage excessif au profit de ces derniers.** Comme le montre le tableau n°29, établi selon les deux hypothèses de reclassement ci-dessus, la rémunération moyenne nette mensuelle des enseignants du premier degré serait portée entre 5 994 € (hypothèse basse) et 6 779 € (hypothèse « haute »)¹³². Les enseignants du premier degré bénéficieraient ainsi, du simple fait du reclassement, d'un gain entre 988 € et 1 773 € par rapport à la situation actuelle (soit une hausse de 19,7% à 35,4%). Celui-ci s'ajouterait au gain moyen de 320 € déjà acquis par la mise en œuvre immédiate du protocole (cf. supra 2.1.3), soit un gain total de rémunération lié à la mise en œuvre du protocole de 27,9% à 44,7%. Une telle hausse serait déraisonnable. La mission considère en effet qu'aucune spécificité locale n'est de nature à justifier d'accentuer l'avantage de rémunération dont bénéficient d'ores et déjà les enseignants du premier degré de Wallis et Futuna avec leurs homologues de métropole et de l'Océan pacifique et, particulièrement, avec les instituteurs de Nouvelle-Calédonie.

Tableau n°2 : Evaluation du traitement net moyen mensuel des enseignants du premier degré dans plusieurs hypothèses de reclassement des maîtres d'école de Wallis et Futuna dans le corps de professeur des écoles

	Traitement net moyen mensuel (hors SFT)	Taux de hausse par rapport à la situation avant mise en œuvre du protocole	Taux de hausse par rapport à la situation après mise en œuvre du protocole
Situation avant mise en œuvre du protocole de fin de conflit	4 686 €		
Situation après la mise en œuvre du protocole de fin de conflit	5 006 €	6,8%	
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps national de professeurs des écoles à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur	5 994 €	27,9%	19,7%
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps national de professeurs des écoles à identité de grade et d'échelon	6 779 €	44,7%	35,4%

Source : Tableau établi par la mission à partir de la liste nominative des maîtres d'écoles établie par le vice-rectorat de Wallis et Futuna.

- **Par ailleurs, la suppression du partenariat pour le recrutement et la formation initiale des enseignants du premier degré, qu'implique ce scénario, apparaît inopportune.** En effet, le partenariat actuel présente de nombreux avantages : un vivier de recrutement plus large que celui du master, une formation de trois ans centrée sur la préparation au métier et dispensée par un institut spécialisé (l'IFM), la possibilité de promouvoir des parcours d'excellence pour des jeunes wallisiens et futuniens d'origine modeste grâce à la rémunération de la formation etc. De fait, loin d'être en extinction, le corps des instituteurs de Nouvelle-Calédonie reste la voie majoritaire sur ce territoire de recrutement des enseignants du premier degré (cf. 3.2.1). Cette voie de recrutement apparaît, en réalité, complémentaire à celle de professeurs des écoles, la possibilité de recruter à deux niveaux permettant de recruter des profils différents et complémentaires.
- **Enfin, il convient d'éviter de créer des dyssymétries dans la structure et l'organisation des carrières entre les territoires de Wallis et Futuna et de Nouvelle-Calédonie.** Mettre en place à Wallis et Futuna un recrutement exclusivement au niveau master 2, offrant en outre une carrière plus avantageuse que celle des professeurs de Nouvelle-Calédonie ne manquerait pas de remettre en cause les équilibres entre ces territoires, tant ceux-ci sont liés l'un à l'autre. De manière significative, selon le recensement de 2019, 22 520 personnes originaires de Wallis et Futuna vivaient en Nouvelle-Calédonie, soit environ le double des habitants vivant à Wallis et Futuna. Les échanges sont constants entre les îles, tant pour la formation, que pour les parcours professionnels ou les relations familiales. Les comparaisons sont systématiques et les inégalités sont source de revendications.

¹³² Ces évaluations sont calculées sans prendre en compte le supplément familial de traitement.

Annexe n° 15 : La création d'un corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna, concomitamment à celui des instituteurs de Wallis et Futuna : une variante au scénario préconisé par la mission

Comme il a été évoqué dans le corps du rapport (cf. supra 3.2.1), il peut être envisagé de créer, parallèlement au corps des instituteurs de Wallis et Futuna préconisé par la mission, un corps d'État des professeurs de Wallis et Futuna. La création de ce corps serait ainsi une alternative à l'option privilégiée par la mission d'extension au territoire des îles de Wallis et Futuna des dispositions du décret n°90-680 relatif au statut particulier du corps national des professeurs des écoles. Il s'agirait, plus précisément de créer un corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna, comparable à celui des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie.

Le recrutement et la formation initiale des membres du corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna pourraient ainsi être organisés selon les modalités suivantes :

- Comme pour le corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie, pourrait être créé un concours interne, réservé aux membres du corps des instituteurs de Wallis et Futuna. Le cas échéant, la voie d'un recrutement au choix parmi les instituteurs ayant atteint un échelon avancé de leur corps (le septième ou le huitième par exemple), pourrait compléter le concours interne, afin d'assurer la promotion interne régulière des membres du corps des instituteurs de Wallis et Futuna.
- En outre, comme en Nouvelle-Calédonie, pourraient être créés deux concours externes : un concours externe « classique », et un concours externe option « culture et langue wallisienne et futunienne » (afin de garantir le recrutement d'enseignants parlant ces langues dans les écoles maternelles). A l'instar des dispositions applicables en Nouvelle-Calédonie et en métropole (et sous réserve d'éventuelles modifications de ces dernières), ces concours externes seraient ouverts aux candidats justifiant au moins d'une inscription en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un diplôme reconnu équivalent.
- Le statut particulier du corps des professeurs de Wallis et Futuna pourrait prévoir, qu'à la suite de leur réussite aux concours, les lauréats suivent une formation initiale d'une année. Dans cette perspective, un partenariat pourrait utilement être mis en place, avec l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de Nouvelle-Calédonie (sur le modèle de la convention de coopération évoquée avec l'IFM en annexe n°10), afin que cet institut accueille les lauréats des concours pour l'accès au corps des professeurs de Wallis et Futuna en deuxième année de son master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation premier degré (MEEF 1^{er} degré) ». En effet, comme il est souligné en annexe n°10 et n°11, cet institut assure déjà cette mission pour les lauréats des concours pour le recrutement de professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, la mission recommande que cette année de formation soit également rendue obligatoire pour les instituteurs promus au choix, dans l'hypothèse de la création d'une telle voie d'accès au corps des professeurs de Wallis et Futuna. Les lauréats issus des concours externes auraient, pendant cette année de formation initiale, la qualité de fonctionnaire stagiaire et seraient classés au premier échelon de la classe normale.
- La titularisation dans le corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna interviendrait à l'issue de l'année de formation initiale dispensée par l'INSPE et sous réserve de la validation du stage. En outre, à l'instar des dispositions applicables aux professeurs des écoles du corps national régi par le décret n°90-680, la nomination des candidats issus des concours externes serait subordonnée à la détention d'un master ou d'un titre équivalent.

Le déroulement de carrière dans le corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna pourrait être construit de manière homothétique à celui du corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie. Pour assurer la similarité des carrières, les modalités d'avancement d'échelon et de grade seraient identiques à celles des instituteurs de Nouvelle-Calédonie. Toutefois, la grille indiciaire ne pourrait être transposée à l'identique. En effet :

- Il convient de tenir compte, comme cela été souligné plus haut, du fait que la valeur du point d'indice dans la fonction publique territoriale de Nouvelle-Calédonie est inférieure à celle de la fonction publique de l'État. La construction d'une grille pour le corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna assurant, pour chacun des échelons, un traitement brut égal à celui des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie, nécessite de retenir un indice majoré « État » correspondant à celui de la fonction publique territoriale Néo-calédonienne.
- En outre, l'indice minimum de traitement dans la fonction publique de l'État ne pouvant être inférieur à l'IM 366 (correspondant à un traitement brut égal à temps plein mensuel rémunéré au SMIC hexagonal - Cf. article 8 du décret 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation), les trois premiers échelons de la classe normale du corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna seraient supérieurs à ceux du corps équivalent de Nouvelle-Calédonie ;
- Par ailleurs, la mission suggère de créer un « échelon spécial », doté de l'indice majoré 821, qui n'a pas d'équivalent dans le corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie. En effet, la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna, résultant du protocole de fin de conflit, prévoit la possibilité d'accéder à un tel échelon, correspondant à l'indice terminal du grade de hors classe du corps national des professeurs des écoles. La mission recommande de maintenir ce droit acquis. Elle recommande cependant que l'avancement à cet « échelon spécial » soit, comme il est d'usage pour ce type d'échelon, fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et contingenté en application de l'article L522-3 du code de la fonction publique.
- Enfin, il n'apparaît pas opportun d'ajouter à la grille de Nouvelle-Calédonie une « classe exceptionnelle », équivalente à celle prévue par le décret n°90-680 portant statut particulier du corps national. En effet, ce décret réserve l'accès à cette classe aux professeurs des écoles ayant exercé plusieurs postes à responsabilités importantes¹³³. Cela suppose d'avoir réalisé des mobilités variées, ce qui ne peut être réalisé sur le territoire de Wallis et Futuna.

Il convient de souligner que, si les membres du corps d'État des professeurs des écoles de Wallis et Futuna auraient vocation à exercer leurs missions sur ce territoire, ils pourraient accéder, par la voie du détachement, aux emplois du corps national du corps des professeurs des écoles. En effet, tel qu'il est envisagé ci-dessus, le niveau de recrutement et de nature des missions des membres du corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna serait comparable à celui du corps des professeurs des écoles, régi par le décret n°90-680 du 1^{er} août 1990 relatif au statut particulier des professeurs des écoles. Les deux corps seraient, ainsi, en application de l'article L513-8 du code de la fonction public, ouverts aux détachements réciproques. Cela serait le cas également pour ce qui concerne le corps des professeurs des écoles de Polynésie française. Ainsi, les membres du corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna pourraient poursuivre leur carrière en dehors du territoire. En occupant des postes à responsabilité dans le corps national des professeurs des écoles, ils pourraient prétendre à accéder à la classe exceptionnelle de ce corps.

¹³³ L'article 25-1 du décret n°90-680 prévoit en effet que peuvent être promus au grade de professeurs des écoles de classe exceptionnelle, au choix, par voie d'inscription au tableau d'avancement, les professeurs des écoles qui ont atteint au moins le 3^e échelon de la hors classe et qui justifient de six années : 1° dans des fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale ; 2° ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales.

Tableau n°1 : Proposition de grille indiciaire dans l'hypothèse de la création d'un corps de professeurs des écoles de Wallis et Futuna, adaptant celle applicable au corps des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie

	Grille des professeurs de Nouvelle-Calédonie (IM de la fonction publique territoriale néo-calédonienne)	Grille des professeurs des écoles de Nouvelle-Calédonie - équivalent IM de la FPE	Proposition de grille pour le corps des professeurs de Wallis et Futuna (calqué sur celui des professeurs de NC)
Classe normale			
11 ^e échelon	658	633	633
10 ^e échelon	612	588	588
9 ^e échelon	567	545	545
8 ^e échelon	531	511	511
7 ^e échelon	495	476	476
6 ^e échelon	467	449	449
5 ^e échelon	439	422	422
4 ^e échelon	416	400	400
3 ^e échelon	395	380	383
2 ^e échelon	376	361	378
1 ^{er} échelon	349	336	375
Hors classe			
Echelon spécial			821
7 ^e échelon	783	753	753
6 ^e échelon	741	712	712
5 ^e échelon	695	668	668
4 ^e échelon	642	617	617
3 ^e échelon	601	578	578
2 ^e échelon	560	538	538
1 ^{er} échelon	495	476	476

Source : Tableau établi par la mission.

La mission suggère, si ce scénario alternatif était retenu, d'intégrer directement les maîtres d'école dans les deux corps d'État d'instituteurs et de professeurs des écoles de Wallis et Futuna, selon des conditions de reclassement qui confèrent aux agents concernés un gain modéré de leur rémunération. En effet, comme il a été souligné dans le corps du rapport, le reclassement dans la fonction publique de l'État ne doit pas conduire à accentuer fortement l'avantage dont bénéficient déjà les maîtres d'école de Wallis et Futuna par rapport à leurs homologues de l'hexagone et de l'Océan pacifique. La grille de reclassement ci-dessous, établie par la mission, apporterait un gain moyen mensuel du traitement net, par agent concerné, de 2,6%, soit en moyenne à 129 € par agent, par rapport à la situation postérieure à la mise en œuvre du protocole de fin de conflit. Le traitement net moyen mensuel des enseignants du premier degré, ainsi reclassés, serait porté à 5 135 €. Le surcoût annuel pour le budget de l'État de l'intégration dans la fonction publique de l'État des maîtres d'école serait de l'ordre de 1 512 000 €.

Tableau n°2 : Evaluation du coût des personnels enseignants du premier degré dans plusieurs hypothèses de reclassement des maîtres d'école de Wallis et Futuna dans les corps dont la création et préconisée par la mission d'instituteurs et de professeurs des écoles de Wallis et Futuna

	Traitement net moyen mensuel (hors SFT)	Coût total mensuel pour l'État (hors SFT)	Coût mensuel charges patronales	Coût mensuel charges salariales	Surcoût annuel / situation après protocole
Situation après la mise en œuvre du protocole de fin de conflit	5 006 €	813 357 €	116 518 €	41 025 €	
Hypothèse d'une intégration directe dans le corps des instituteurs et de professeurs des écoles de Wallis et Futuna (grilles semblables à celles de Nouvelle-Calédonie)	5 135 €	939 319 €	277 779 €	48 772 €	1 511 544 €

Source : Evaluation établie par la mission à partir des données fournies par la direction de l'enseignement catholique et le vice-rectorat de Wallis et Futuna relatives aux maîtres d'école en fonction en octobre 2023.

Tableau n°3 : Proposition de grille de reclassement des maîtres d'écoles de Wallis et Futuna dans les grilles préconisées par la mission pour l'intégration de ces agents dans la fonction publique de l'État

Situation dans la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna (version de la grille résultant du protocole de fin de conflit)			Situation après reclassement dans la grille des instituteurs ou des professeurs des écoles de Wallis et Futuna			IM garantissant le maintien de la rémunération lors l'intégration dans la FPE
Grade	Echelon	IM	Corps et grade	Echelon	IM	
Classe normale	10 ^e échelon	535	Corps des instituteurs de Wallis et Futuna	8 ^e échelon sans ancienneté conservée	467	451
	9 ^e échelon	489		6 ^e échelon avec ancienneté conservée	426	410
	8 ^e échelon	461		5 ^e échelon avec l'ancienneté conservée	404	386
	7 ^e échelon	440		5 ^e échelon avec un demi de l'ancienneté conservée	404	368
	6 ^e échelon	419		5 ^e échelon sans ancienneté conservée	404	350
	5 ^e échelon	410		4 ^e échelon ancienneté conservée	383	342
	4 ^e échelon	403		4 ^e échelon sans ancienneté conservée	383	336
	3 ^e échelon	393		3 ^e échelon sans ancienneté conservée	378	328
	2 ^e échelon	386		2 ^e échelon sans ancienneté conservée	375	322
	1 ^{er} échelon	377		1 ^{er} échelon sans ancienneté conservée	370	277
	Stagiaire	341		Stagiaire	366	247
	Elèves maître à l'IFM	313		Elève instituteur de l'IFM	366	223
Hors classe	6 ^e échelon	638	Professeurs des écoles de classe normale	9 ^e échelon CN ancienneté conservée	545	545
	5 ^e échelon	598		8 ^e échelon CN sans ancienneté conservée	511	508
	4 ^e échelon	558		7 ^e échelon CN sans ancienneté conservée	476	472
	3 ^e échelon	518		6 ^e échelon CN sans ancienneté conservée	449	435
	2 ^e échelon	478		4 ^e échelon CN ancienneté conservée	400	400
	1 ^{er} échelon	438		3 ^e échelon CN sans ancienneté conservée	380	370
Classe exceptionnelle	Echelon spécial	821	professeurs des écoles de hors classe	7 ^e échelon de la HC sans ancienneté conservée	753	713
	4 ^e échelon	763		5 ^e échelon de la HC avec ancienneté conservée	668	660
	3 ^e échelon	715		4 ^e échelon de la HC avec ancienneté conservée	617	616
	2 ^e échelon	690		4 ^e échelon de la HC sans ancienneté conservée	617	593
	1 ^{er} échelon	650		3 ^e échelon de la HC sans ancienneté conservée	578	556

Source : Tableau établi par la mission.

Le tableau de reclassement ci-dessus a été établi selon la méthodologie suivante :

a) La mission propose de reclasser :

- les maîtres d'école de la « classe normale » dans le corps des instituteurs de Wallis et Futuna ;
- les maîtres d'école de la « hors classe » dans la « classe normale » du corps des professeurs des écoles de Wallis et Futuna ;
- les maîtres d'écoles de la « classe exceptionnelle » dans la « hors classe » du corps des professeurs de Wallis et Futuna.

b) Pour déterminer l'échelon de reclassement, la mission a tout d'abord calculé, pour chaque échelon de la grille des maîtres d'école de Wallis et Futuna, l'indice majoré qui aurait pour effet de maintenir (sans gain ni perte) le niveau de rémunération actuel en cas de reclassement dans la fonction publique de l'État (calcul effectué hors supplément familial de traitement). Cet indice figure en bleu clair dans le tableau ci-dessus. La mission a ensuite attribué comme échelon de reclassement celui du grade de reclassement doté d'un indice immédiatement supérieur à « l'IM de neutralisation ». Lorsque cette méthode conduit à attribuer le même échelon à plusieurs échelons de la grille des maîtres d'école, la mission propose de conserver une différence de traitement des agents concernées en prévoyant la conservation de tout ou partie de l'ancienneté acquise dans l'échelon d'origine.

Cette méthode a été conçue pour garantir à chaque agent un gain lors du reclassement, tout en limitant au maximum ce gain. Il convient toutefois de noter que les maîtres d'école en début de carrière connaîtraient une revalorisation substantielle de leur rémunération du fait de leur intégration dans la fonction publique de l'État. En effet, ces agents bénéficieraient d'une augmentation substantielle de leur indice (du fait de l'obligation d'attribuer un indice majoré au moins égal à 366, correspondant au minimum de traitement dans la fonction publique de l'État). Comme le montre le tableau ci-dessus, l'écart de cet indice avec « l'indice de neutralisation » serait conséquente.

Annexe n° 16 : Propositions de la mission visant à encadrer le droit à congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire

La mission recommande que le droit à congé d'accompagnement pour évacuation sanitaire soit défini dans les mêmes termes pour l'ensemble des agents chargés d'une mission de service public à Wallis et Futuna. Ce droit pourrait être défini en reprenant les dispositions de l'article 377 du code de la fonction publique territoriale, qui prévoient des droits différents en cas d'évacuation des descendants (congé de six mois maximum, dont trois à plein traitement et trois à demi traitement) de celle du conjoint et des ascendants (congé de quatre mois maximum, dont deux à plein traitement et deux à demi-traitement). En outre, il conviendrait de prévoir que :

- Le congé d'accompagnement ne peut être accordé que pour des nécessités strictement médicales, liées à l'impossibilité pour la personne évacuée d'effectuer les gestes de la vie quotidienne ;
- Le fractionnement du congés d'accompagnement ne peut intervenir que pour des raisons liées à l'état de santé du patient (et non en raison de la prise de congés annuels ou autres congés ou autorisations d'absence par l'accompagnant) ;
- Lorsque les deux parents sont potentiellement bénéficiaires du congé d'accompagnement, le congé n'est accordé qu'à un seul d'entre eux (par la reprise des dispositions de l'arrêté n°2019-243 et du décret n°2022-684) ;
- Lorsque l'évacuation sanitaire a lieu de l'île de Futuna vers l'île de Wallis, l'accompagnant est mis à la disposition de son administration d'origine, qui peut lui confier des missions compatibles avec sa charge d'accompagnant.
- une commission soit chargée de se prononcer sur les demandes d'autorisation et sur le suivi de ces congés. Composée de médecins non seulement de l'agence de santé de Wallis et Futuna, mais aussi de médecins de Nouvelle-Calédonie, cette commission formulerait des avis liant les autorités administratives d'emploi.

La mission appelle cependant l'attention sur la diversité des sources de droit qu'il conviendrait de modifier. En effet, si l'article L8 du code de la fonction publique prévoit que ce code est applicable de plein droit aux fonctionnaires de l'État, il existe d'autres catégories d'agents chargés d'une mission de service public qui n'en relèvent pas. Les agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna relèvent du décret n°2022-684 du 22 avril 2022. Les fonctionnaires territoriaux relèvent de l'arrêté n°2022-61 du 2 février 2022 approuvant et rendant exécutoire la délibération n°21/AT/2022 du 13 janvier 2022 relative à la mise en place de la fonction publique territoriale à Wallis et Futuna. Les autres agents chargés d'une mission de service public sont soumis à l'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976.

La préconisation de la mission de modifier le livre VI, titre V du code de la fonction publique et de renvoyer à un décret ses modalités d'application s'appliquerait en vertu de l'article L8 du code de la fonction publique de l'État. L'article 4 de la loi n°61-814 du 29 juillet 1961 conférant aux îles de Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer dispose en son article 4 que « le territoire des îles de Wallis et Futuna est [régi] par [...] les lois, décrets et arrêtés ministériels déclarés expressément applicables [...] au territoire des îles de Wallis et Futuna ». Il est ainsi envisageable que le vecteur législatif et le décret nécessaires pour définir le droit à congé d'accompagnement pour les fonctionnaires de l'État soient rendus expressément applicables aux autres catégories d'agents précitées.

Une exception devrait, toutefois être prévue pour les fonctionnaires territoriaux. En effet, le décret n°57-811 du 22 juillet 1957 relatif aux attributions de l'assemblée territoriale et de l'administrateur supérieur des îles de Wallis et Futuna prévoit en son article 40 que l'assemblée territoriale prend les

délibérations portant réglementation pour ce qui concerne le « statut général des agents des cadres territoriaux ». Ce décret valant loi organique au même titre que la loi du 29 juillet 1961, il apparaît que, pour cette catégorie d'agents publics, l'adoption d'une délibération par l'assemblée territoriale modifiant le statut de ces fonctionnaires soit nécessaire.

Annexe n° 17 : Propositions de la mission relatives aux droits à la retraite des maîtres d'écoles, dans l'hypothèse de leur intégration dans la fonction publique de l'État

a) La mission préconise, tout d'abord, d'ouvrir un « droit d'option » pour les agents de plus de 50 ans¹³⁴. Ces agents pourraient choisir de continuer à cotiser au régime de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna (CPSWF) et de bénéficier des conditions très favorables offertes par ce régime, notamment, en matière d'âge de départ à la retraite. Mais les agents qui opteraient pour le maintien dans le régime des droits à pension de la CPSWF seraient dans l'obligation de partir à la retraite, dès lors qu'ils atteindraient l'âge légal fixé par le régime de la CPSWF ou dès lors qu'ils rempliraient les conditions pour liquider leurs droits en bénéficiant d'une pension à taux plein, si ces conditions étaient satisfaites avant l'atteinte de l'âge légal fixé par la CPSWF. Ils ne pourraient pas poursuivre leur carrière en qualité de fonctionnaire de l'État jusqu'à l'âge limite de 67 prévu par l'article L556-1 du code de la fonction publique.

Ce régime de « droit d'option » permettrait aux agents, avancés dans leur carrière, de conserver l'accès aux conditions avantageuses offertes par le régime de la CPSWF en matière d'âge de départ à la retraite. La contrepartie d'une obligation de liquider les droits à pension au plus tard à l'âge légal de retraite constituerait un levier pour procéder aux ajustements d'effectifs dans le cadre du schéma d'emploi pluriannuel préconisé par la mission. En effet, cette clause serait une incitation en même temps qu'une garantie que les classes d'âges nombreuses de plus de 50 ans prennent effectivement leur retraite dans les prochaines années. Enfin, cette clause limiterait l'impact sur l'équilibre financier de la CPSWF de l'intégration des personnels enseignants du premier degré dans la fonction publique de l'État.

b) Par ailleurs, la mission recommande que, pour les maîtres d'école ayant moins de 15 ans de cotisations retraite à la CPSWF au moment de leur intégration, les années de cotisation à ce régime soient assimilées à des années de cotisation au titre du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. Les agents concernés bénéficieraient ainsi au moment de la liquidation de leur retraite au titre du régime spécial de l'État de la prise en compte de leurs cotisations auprès de la CPSWF dans les mêmes conditions que les cotisations effectuées en tant que fonctionnaires de l'État. Les agents concernés n'auraient, en contrepartie, pas de droits à pension au titre de la CPSWF.

La mission estime que cette proposition est indispensable pour éviter que l'intégration de cette catégorie d'agent dans la fonction publique ne leur porte préjudice en termes de droits à la retraite. En effet, pour pouvoir bénéficier d'une pension au titre de la CPSWF, il est nécessaire d'y avoir cotisé 15 années minimum. Sauf à souscrire une assurance volontaire pour atteindre cette durée minimale¹³⁵, les maîtres d'école ne remplissant pas cette condition de durée minimale de cotisation bénéficieraient d'un « remboursement » par la CPSWF », à hauteur de 95% du montant total de leurs contributions salariales versées à l'âge légal de retraite de ce régime. Le calcul du montant « remboursé » au moment du départ à la retraite ne prenant pas en compte l'inflation, les

¹³⁴ La mission préconise de retenir l'âge minimal de 50 ans comme condition pour pouvoir bénéficier du droit d'option. Ce droit serait ainsi ouvert à la moitié des effectifs actuels de maîtres d'école (50,7%). La mission considère que le seuil d'éligibilité ne saurait être abaissé en deçà de ce seuil de 50 ans. Il importe en effet que l'intégration des agents dans la fonction publique se traduise par l'application aux personnels concernés de l'ensemble des droits afférents à ceux des fonctionnaires de l'État et notamment en matière d'âge légal de départ à la retraite. L'existence d'un droit d'option maintenant les avantages du régime de retraite de la CPSWF ne saurait être justifiée autrement que par le souci de ne pas bouleverser, pour les agents avancés dans leur carrière, leurs perspectives de fin de carrière et de départ à la retraite.

¹³⁵ Ce dispositif a été mis en œuvre pour les agents des services de l'administration supérieure qui ont été intégrés dans la fonction publique de l'État en application de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire (dite « loi Sauvadet »). Les agents disposant moins de 15 ans de cotisation se sont vu proposer la souscription à une assurance volontaire leur permettant de compléter leurs années de cotisation manquantes. La cotisation à cette assurance volontaire est calculée en cumulant les taux de cotisations pour les parts salariale et patronale. Elle donc très coûteuse pour les personnes qui souhaitent y souscrire.

anciens maîtres d'école subiraient une « perte de droit à la retraite », par rapport à la situation qui auraient été la leur s'ils avaient pu continuer à cotiser à la CPSWF. En outre, les anciens maîtres d'école concernés seraient placés dans la difficulté de devoir subir une décote importante au titre du régime spécial des fonctionnaires du fait des années de cotisation versées à la CPSWF.

La mission estime que la proposition d'assimilation des droits acquis des droits à la retraite acquis par les agents concernés ne nécessite pas de concevoir un système de compensation entre la CPSWF et l'État. La création d'un tel mécanisme serait cependant envisageable. Par exemple, il pourrait être prévu que la CPSWF verse à l'État le montant des cotisations salariales et patronales perçues au titre de l'enseignant lorsque celui-ci liquide ses droits à la retraite du régime spécial des fonctionnaires de l'État. Toutefois, ce mécanisme serait créé pour un nombre limité d'agents. De manière significative, seuls 35 maîtres d'école avaient en octobre 2023 moins de 15 ans d'ancienneté en qualité d'enseignants. Le bénéfice pour le régime spécial de l'État de tels « remboursements » serait négligeable¹³⁶. À l'inverse, l'absence de mécanisme de compensation participerait à la soutenabilité de la CPSWF, qui ne disposait en 2022 que de 2 344 cotisants et qui devrait voir ce nombre réduit du fait de l'intégration des maîtres d'école dans la fonction publique de l'État.

c) La mission préconise ensuite que soient définies par la loi, pour les maîtres d'école reclassés, des règles en matière de cumul des revenus d'activité en qualité de fonctionnaire de l'État et de droit à pension au titre du régime de la CPSWF. En effet, les maîtres d'école non éligibles au droit d'option précité ou n'optant pas pour le maintien dans le régime de la CPSWF, relèveraient, à compter de la date de leur reclassement, du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. Pour autant, ils conserveraient les droits acquis auprès de la CPSWF au titre de leurs années de cotisations et pourraient liquider leurs droits à pension au titre de la CPSWF avant de cesser leur activité en qualité d'enseignant au sein de la fonction publique de l'État. Ils pourraient ainsi se retrouver en situation de pouvoir cumuler une pension de retraite de la CPSWF avec leur traitement en qualité de fonctionnaire de l'État. La mission considère que, si elle n'était pas encadrée, cette possibilité de cumul constituerait un avantage excessif, dans la mesure où elle serait directement un « effet d'aubaine » de la réforme¹³⁷.

La mission recommande que le cumul des revenus résultant du versement d'une pension au titre de la CPSWF d'une part, et de la rémunération versée au fonctionnaire en raison de son activité en qualité d'enseignant du premier degré à Wallis et Futuna, soit plafonné au niveau du traitement du fonctionnaire correspondant à une quotité de temps de travail accompli par celui-ci à hauteur de 100%. Dans l'hypothèse où ce plafond serait dépassé, le montant de la pension de retraite perçue serait déduit du traitement net dû au fonctionnaire.

Cette règle aurait l'avantage de ne pas remettre en question la possibilité pour les maîtres d'école reclassés dans la fonction publique de solliciter la liquidation de leurs droits acquis au titre de la CPSWF dans les conditions favorables de ce régime. Elle permettrait par exemple à un enseignant ayant cotisé de nombreuses années de solliciter la liquidation de ces droits au titre de la CPSWF à l'âge légal de ce régime et de poursuivre son activité à temps partiel au sein de la fonction publique de l'État jusqu'à son départ à la retraite. De même, un agent qui passerait à demi-traitement dans le cadre d'un congé de maladie, pourrait solliciter la liquidation de sa pension de retraite au titre de la CPSWF, afin de compléter ses revenus. Dans ces deux exemples, le plafonnement des revenus au niveau du montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été en activité à taux plein garantit l'absence « d'effet d'aubaine » liée à la possibilité de cumul des revenus.

¹³⁶ Le programme n°741 « pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » pour 2024 prévoit 64,2 Mds de dépenses.

¹³⁷ En effet, sans cette réforme, les maîtres d'écoles n'auraient pas la possibilité de cumuler leur droit à pension au titre de la CPSWF avec le maintien d'une activité en qualité d'enseignant du premier degré.

d) La mission préconise enfin qu'une expertise juridique soit menée afin de vérifier si les règles de cumul d'une pension civile du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État avec des rémunérations d'activité ou d'autres pensions, fixées par le titre III du livre II du code des pensions civiles et militaires sont applicables aux pensions perçues au titre de la CPSWF. En effet, le régime de la CPSWF est un régime spécifique, qui ne relève pas du code de la sécurité sociale et sauf erreur d'interprétation par la mission, ce régime ne semble pas inclus parmi ceux couverts par le titre III précité. S'il était confirmé que ce n'est pas le cas, la mission recommande que les dispositions du titre III du code des pensions civiles et militaires devraient être rendues expressément applicables aux pensions perçues au titre de la CPSWF.

Annexe n° 18 : Situation des effectifs sous statut de l'arrêté n°76 à la DEC et au vice-rectorat et évolutions recommandées par la mission

1) Adjoints d'éducation (postes de surveillants) :

- DEC : 4 (internat de Mataetoli) – agents recrutés sur l'échelle « chiffre ».
- Vice-rectorat : 31 – agents recrutés sur l'échelle « lettre ».

Evolution possible : Contrairement aux adjoints d'éducation de métropole, les « surveillants » et « adjoints d'éducation » bénéficient à Wallis et Futuna, en application de l'arrêté n°76, d'un déroulé de carrière. Toutefois, il semble difficile d'envisager la création d'un corps spécifique à ce territoire, eu égard au faible nombre d'agents concernés. Ces agents auraient ainsi vocation à être concernés par la disposition (recommandée par la mission), les soumettant, à moyen terme au droit applicable aux agents non titulaires de l'État et leur garantissant une évolution de leur rémunération, conformément aux grilles de l'arrêté n°76, ainsi que le maintien de leur affiliation à la CPSWF.

Il conviendrait, par ailleurs, de faire converger, sur plusieurs années, le salaire des quatre surveillants de l'internat de Mataetoli sur la grille « lettre », à l'instar de la situation actuelle de leurs homologues actuellement gérés par le vice-rectorat. En effet, les surveillants actuellement employés par la DEC ont une rémunération moyenne nette d'environ 1 740 €, alors que les adjoints d'éducation du vice-rectorat ont un traitement net moyen mensuel de l'ordre de 3 280 €.

2) Agents administratifs :

- DEC : 7 - agents recrutés sur l'échelle « lettre » ;
- Vice-rectorat : 6 agents recrutés sur l'échelle « lettre ».

Evolution possible : La mission préconise de les intégrer dans les corps existants d'adjoints administratifs et de secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieure, ainsi que dans le corps interministériel des attachés de l'État, par la voie de concours réservés.

3) Agents techniques :

- DEC : 38 agents (17 à Wallis et 11 à Futuna) – échelle chiffre.
- Vice-rectorat : 28 agents – échelle chiffre.

Evolution possible : Le décret n°91-462 du 14 mai 1991 portant disposition statutaires applicables au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement et au corps des techniciens de l'éducation nationale permet le recrutement dans ces deux corps (malgré le fait que la compétence d'entretien des bâtiments scolaires soit décentralisée en métropole). La mission préconise de permettre l'intégration de ces 66 agents dans ce corps, de manière progressive, par la voie de concours réservés, y compris pour pourvoir les emplois à temps incomplet d'agents d'entretien.

4) Autres catégories d'agents :

- Le vice-rectorat emploie, sous le statut de « l'arrêté n°76 », trois assistants de vie scolaire, un laborantin et un « chargé de mission éducation physique et sportive ».

Evolution possible : Ces agents auraient vocation à être concernés par la disposition les soumettant, à moyen terme au droit applicable aux agents non titulaires de l'État et leur garantissant une évolution de leur rémunération conformément aux grilles de l'arrêté n°76, ainsi que leur affiliation à la CPSWF.

Annexe n° 19 : Proposition de rédaction des dispositions législatives pour la mise en place des préconisations de la mission

« Article 1^{er} (possibilité de créer des corps d'État spécifiques à Wallis et Futuna) :

Après le dernier alinéa de l'article L462-1 du code de la fonction publique, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation à l'article L411-1, les corps de l'État créés pour l'administration de Wallis et Futuna regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades qui ont vocation à exercer leur mission sur ce territoire ».

Article 2 (autorisation de l'intégration directe dans la fonction publique de l'État des maîtres d'école relevant de la convention de concession) :

Par dérogation à l'article L320-1 du code de la fonction publique, les maîtres d'école employés par la mission catholique et rémunérés par l'État au titre de la convention portant concession de l'enseignement du premier degré sur le territoire des îles de Wallis et Futuna pour les années 2020-2025, sont intégrés dans la fonction publique de l'État au jour de la résiliation de cette convention. Les modalités de leur intégration et notamment de reclassement dans les corps de la fonction publique de l'État sont fixées par décret.

Article 3 (droits à la retraite des maîtres d'école transférés) :

I- Les agents visés à l'article 1^{er} âgés de plus de 50 ans à la date de leur intégration dans la fonction publique de l'État peuvent choisir de continuer à cotiser au régime de retraite de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna. Ils font connaître ce choix au vice-recteur de Wallis et Futuna au plus tard trois mois avant la résiliation de la convention portant concession de l'enseignement du premier degré sur le territoire des îles de Wallis et Futuna pour les années 2020-2025.

Les agents ayant effectué ce choix sont admis à faire valoir leurs droits à liquidation de leur pension de retraite dans les conditions fixées par le statut de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna. Par dérogation aux articles L556-1 à L556-10 du code de la fonction publique, ils ne peuvent être maintenus en fonction au-delà de l'âge légal prévu par les statuts de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna ou, lorsqu'ils sollicitent la liquidation de leurs droits à pension à un âge inférieur à l'âge légal prévu par les statuts de cette caisse, au-delà du premier jour de la liquidation de leurs droits à pension auprès de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna.

II- Les agents intégrés dans la fonction publique de l'État en application de l'article 2 précité qui ne remplissent pas la condition d'âge prévue au I du présent article ou qui, remplissant cette condition, ont choisi de ne pas continuer à cotiser au régime de protection sociale de Wallis et Futuna, sont soumis aux règles du régime spécial de pension civile des fonctionnaires de l'État, sous les réserves suivantes :

1° Lorsqu'un agent cumule des revenus résultant du versement d'une pension au titre de la caisse de prestation de sécurité sociale d'une part, et de la rémunération versée au fonctionnaire en raison de son activité en qualité d'enseignant du premier degré à Wallis et Futuna d'autre part, la somme de ses revenus ne peut être supérieure au niveau du traitement du fonctionnaire correspondant à une quotité de temps de travail accompli à temps plein. Le cas échéant, le montant dépassant ce plafond est déduit de son traitement.

2° Lorsqu'un agent intégré à la fonction publique de l'État en application de l'article 2 dispose, à la date du reclassement, d'une durée de cotisation au régime de pension de la caisse des prestations

sociales de Wallis et Futuna de moins de 15 ans, les cotisations auprès de ce régime sont assimilées à des cotisations effectuées au titre du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. Ces agents ne peuvent prétendre à la liquidation de droits auprès de la caisse de prestations sociale de Wallis et Futuna au titre des cotisations versées avant leur reclassement dans la fonction publique de l'État.

Article 4 (introduction d'un droit à un congé d'accompagnement pour les agents publics)

I- Après article L652-2 du code la fonction publique, il est ajouté un article L652-3 ainsi rédigé :

« 1° L'agent public en fonction sur les îles de Wallis et Futuna dont les enfants font l'objet d'une évacuation sanitaire hors du territoire de Wallis et Futuna ou de Futuna vers Wallis peut bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une durée maximale de six mois. Pendant son congé, l'agent public perçoit, pendant les trois premiers mois, la totalité de son traitement et, pendant les trois mois suivants, la moitié de celui-ci.

2° Les agents publics en fonction sur les îles de Wallis et Futuna dont le conjoint ou les ascendants au premier degré font l'objet d'une évacuation sanitaire hors du territoire de Wallis et Futuna ou de Futuna vers Wallis peuvent bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une durée maximale de quatre mois. Pendant son congé, l'agent public perçoit, pendant les deux premiers mois, la totalité de son traitement et, pendant les deux mois suivants, la moitié de celui-ci.

3° Les modalités d'application des congés prévus au 1° et 2° du présent article sont fixées par décret.

II- Les droits aux congés prévus au I du présent article sont ouverts, dans les mêmes conditions, à l'ensemble des agents chargés d'une mission de service public en fonction à Wallis et Futuna.

Article 5 (autorisation de la catéchèse dans les locaux des écoles et d'aumôniers financés par l'État)

Le 13° de l'article L165-1 du code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 13° L'article 141-3 du code de l'éducation est ainsi rédigé :

"Dans les écoles maternelles et élémentaires participant au service public de l'éducation, l'enseignement est dispensé dans le respect de la liberté de conscience.

L'organisation de la semaine scolaire ne doit pas faire obstacle à la possibilité pour les parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants l'instruction religieuse, en dehors des heures de classe.

L'instruction religieuse peut être dispensée dans les écoles d'enseignement primaire par les aumôniers et ministres des différents cultes dans l'intérieur des établissements aux heures laissées libres par l'horaire des cours et leçons. Les aumôniers sont proposés à l'agrément du vice-recteur de Wallis et Futuna. Les frais d'aumônerie sont à la charge du ministère chargé de l'éducation nationale" ».

Article 6 (transfert des personnels non enseignants de la mission catholique relevant du « forfait État »)

Les agents rémunérés par la direction de l'enseignement catholique au titre de l'article 17 de la convention portant concession de l'enseignement du premier degré sur le territoire des îles de Wallis et Futuna pour les années 2020-2025 sont transférés au vice-rectorat au jour de la résiliation de cette convention, avec le maintien des conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs à cette date.

Article 7 (ouverture de concours réservés ouverts aux agents non titulaires ou relevant de l'arrêté n°76 du vice-rectorat)

1° Par dérogation à l'article L320-1 du code de la fonction publique, des concours réservés visant à l'intégration dans les corps de la fonction publique de l'État peuvent être ouverts par le ministre chargé de l'éducation nationale, pendant quatre ans à compter de la publication de la présente loi, aux agents du vice-rectorat de Wallis et Futuna ayant la qualité, à la date d'ouverture desdits concours, soit d'agent public non titulaire, soit d'agent régi par l'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976. La liste des corps ouverts et la nature des épreuves de ces concours réservés est fixée par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale.

Article 8 (droits à la retraite des agents lauréat des concours réservés prévus à l'article 7)

I- L'agent lauréat d'un des concours réservés ouvert au titre de l'article 7, âgé de plus de 50 ans à la date de la proclamation des résultats d'admission, peut choisir de continuer à cotiser au régime de retraite de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna. Il fait connaître ce choix au vice-recteur de Wallis et Futuna au plus tard dans les trente jours suivant la proclamation des résultats d'admission au concours réservé auquel il s'est présenté.

L'agent ayant effectué ce choix est admis à faire valoir ses droits à liquidation de sa pension de retraite dans les conditions fixées par le statut de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna. Par dérogation aux articles L556-1 à L556-10 du code de la fonction publique, il ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge légal prévu par les statuts de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna ou, lorsqu'il sollicite la liquidation de ses droits à pension à un âge inférieur à l'âge légal prévu par les statuts de cette caisse, à compter du premier jour de la liquidation de ses droits à pension auprès de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna.

II- L'agent lauréat d'un des concours réservés au titre de l'article 7 qui ne remplit pas la condition d'âge prévu au I du présent article ou qui, remplissant cette condition, a choisi de ne pas continuer à cotiser au régime de protection sociale de Wallis et Futuna, est soumis aux règles du régime spécial de pension civile des fonctionnaires de l'État, sous les réserves suivantes :

1° Lorsqu'il cumule des revenus résultant du versement d'une pension au titre de la caisse de prestation de sécurité sociale d'une part, et de la rémunération versée au fonctionnaire en raison de son activité dans les services du vice-rectorat de Wallis et Futuna d'autre part, la somme de ses revenus ne peut être supérieure au niveau du traitement du fonctionnaire correspondant à une quotité de temps de travail accompli à temps plein accomplie par le dit fonctionnaire. Le cas échéant, le montant dépassant ce plafond est déduit de son traitement.

2° Lorsqu'il dispose, à la date de sa nomination dans un corps de la fonction publique de l'État, d'une durée de cotisation au régime de pension de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna de moins de 15 ans, les cotisations auprès de ce régime sont assimilées des cotisations effectuées au titre du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'État. Ces agents ne peuvent prétendre à la liquidation de droits auprès de la caisse de prestations sociale de Wallis et Futuna au titre des cotisations versées avant leur nomination dans la fonction publique de l'État.

Article 8 (acquisition par les agents continuant de relever de l'arrêté n°76 au terme de la période d'ouverture des concours réservés de la qualité d'agent public non titulaire de l'État)

Les agents régis par l'arrêté n°76 portant statut des agents permanents de l'administration du territoire du 23 septembre 1976 au dernier jour de la quatrième année suivant la publication de la présente loi, acquièrent, à compter du jour suivant la qualité d'agent public non titulaire de l'État. Ils continuent de cotiser au régime de la caisse des prestations sociales de Wallis et Futuna et à bénéficier des droits fixés par les statuts de cette caisse.

Par dérogation à l'article 1-3 du décret n°86-83, la rémunération des agents visés au premier alinéa évolue selon les dispositions de l'arrêté de l'arrêté n°76 du 23 septembre 1976 précité et des barèmes de rémunération, pris pour son application, par le préfet, administrateur supérieur des îles de Wallis et Futuna. »

Annexe n° 20 : Méthodologie d'évaluation des coûts des différents scénarios par la mission

La mission a évalué les coûts des différents scénarios à partir des données nominatives, relatives à la situation des agents en poste au mois d'octobre 2023 et en appliquant les taux de cotisation propres à chacune des situations envisagées.

Principaux déterminants de la rémunération des maîtres d'école de Wallis et Futuna et de son coût total pour l'État

Le salaire net est calculé en additionnant :

- le traitement brut indiciaire = INM * valeur du point d'indice (fixée par l'article 3 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985). L'INM correspond à l'échelon détenu dans la grille des maîtres d'école figurant en annexe de la convention de concession ;
- la majoration de traitement (= 0,7 * traitement indiciaire) ;
- l'indemnité de suivi d'accompagnement des élèves (ISAE), majorée au taux de 0,7 (212,5*1,7=361,25). Cette indemnité n'est pas versée aux maîtres d'école qui ne sont pas enseignants ;
- les éventuelles primes supplémentaires (directeurs d'école par exemple), majorées au taux de 1,7 ;

A ce total est soustrait, le montant de :

- la cotisation sociale « salariale » au régime de retraite de la caisse de prestations sociale de Wallis et Futuna (CPSWF). Application d'un taux de 7% sur le total (traitement brut + majoration de traitement + ISAE + autres primes) mais l'assiette de cotisation est plafonnée à 4 636 € (correspondant à un montant maximum de cotisation de 324,54 €).

Par ailleurs, les cotisations sociales patronales sont les suivantes :

- la cotisation auprès de la CPSWF au titre des prestations sociales familiales versées par cette caisse. Application d'un taux de 6% au total (traitement brut + majoration de traitement + ISAE + autres primes), mais sur une assiette de cotisation plafonnée à 4 524,70 € (correspondant à un montant maximum de cotisation de 271,48 €).
- la cotisation auprès de la CPSWF au titre de la pension de retraite versée par cette caisse. Application d'un taux de 14% sur le total (traitement brut + majoration de traitement + ISAE + autres primes), mais l'assiette est plafonnée à 4 636 € (soit un montant maximum de cotisation de 649 €).

Principaux déterminants de la rémunération des personnels relevant de l'arrêté n°76 du 23 septembre 1976

Le salaire net est calculé en additionnant :

- le traitement brut indiciaire = INM * valeur du point d'indice (fixée par l'article 3 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985). L'INM est déterminé par l'échelon détenu dans la grille « chiffres » ou la grille « lettres » de l'arrêté n°76.
- les éventuelles primes de responsabilité et les primes d'ancienneté (prévues par l'arrêté n°76), majorée au taux de 1,5.

A ce total est soustrait, le montant de :

- la cotisation sociale « salariale » au régime de retraite de la caisse de prestations sociale de Wallis et Futuna (CPSWF). Application d'un taux de 7% sur le total (traitement brut + majoration de traitement + primes) mais l'assiette de cotisation est plafonnée à 4 636 € (correspondant à montant maximum de cotisation de 324,54 €).

Par ailleurs, les cotisations sociales patronales sont les suivantes :

- la cotisation auprès de la CPSWF au titre des prestations sociales familiales versées par cette caisse. Application d'un taux de 6% au total (traitement brut + majoration de traitement + primes), mais sur une assiette de cotisation plafonnée à 4 524,70 € (correspondant à un montant maximum de cotisation de 271,48 €).
- la cotisation auprès de la CPSWF au titre de la pension de retraite versée par cette caisse. Application d'un taux de 14% sur le total (traitement brut + majoration de traitement + primes), mais l'assiette est plafonnée à 4 636 € (soit un montant maximum de cotisation de 649 €).

Principaux déterminants de la rémunération des enseignants ayant la qualité de fonctionnaire de l'État en fonctions à Wallis et Futuna

Le salaire net¹³⁸ est calculé en additionnant :

- le traitement brut indiciaire = INM * valeur du point d'indice (fixée par l'article 3 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985). L'INM est déterminé par l'échelon détenu dans la grille du corps d'appartenance du fonctionnaire ;
- la majoration de traitement, calculé en appliquant le taux de 1,05 sur l'assiette : traitement indiciaire brut – cotisation à la pension civile de retraite – la cotisation de solidarité (1%) ;
- l'indemnité de résidence (prévues par le décret n°85-1148) au taux de 3%, correspondant à la zone 1 (Wallis et Futuna est assimilé à Paris pour la détermination du taux applicable) ; sur ce montant « de base » est appliqué le coefficient de 2,05 ;
- le supplément familial, calculé selon les modalités fixées par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985) ; sur ce montant « de base » est appliqué le coefficient de 2,05 ;
- les régimes de primes ou d'heures supplémentaires applicables en métropole, affectés du coefficient 2,05 (hormis lorsque leur montant est fixé, en application d'un texte, en francs pacifique, ce qui est éventuellement le cas pour des prestations familiales¹³⁹).

¹³⁸ Le décret n°67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'État en service dans les territoires d'outre-mer prévoit, dans son article 2 que « la rémunération à laquelle peuvent prétendre les magistrats et fonctionnaires [en service dans les territoires d'outre-mer], lorsqu'ils sont en position de service, est égale au traitement afférent à l'indice hiérarchique détenu dans l'emploi occupé, augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement qu'ils percevraient s'ils étaient en service à Paris, l'ensemble étant multiplié par un coefficient de majoration propre à chaque territoire ».

¹³⁹ Cette exception est prévue par l'article 4 du décret n°67-600 du 23 juillet 1967. L'article 5 dispose que « le régime des prestations familiales auquel les magistrats et fonctionnaires visés à l'article premier sont soumis est celui en vigueur dans le territoire de service. Toutefois, lorsque les intéressés proviendront de la métropole, d'un département ou d'un territoire d'outre-mer où ils résident habituellement et où ils auraient vocation à bénéficier d'un régime d'allocations plus favorable, ils recevront à titre personnel les prestations pour charges de famille prévues par ce régime. Ceux provenant de la métropole recevront à titre personnel les prestations pour charges de famille qu'ils percevraient s'ils étaient en service à Paris. Le coefficient de majoration ne pourra s'appliquer à ces prestations si leur montant est directement fixé en monnaie locale.

A ce total, sont soustraits :

- La cotisation sociale « part salariale » au régime spécial des fonctionnaires de l'État, au taux de 11,1%, appliquée sur le montant du traitement brut indiciaire (hors majoration de traitement)¹⁴⁰;
- La cotisation de solidarité au taux de 1%, appliquée sur le montant du traitement brut indiciaire (hors majoration de traitement), l'assiette de cotisation étant plafonnée à 3 666 € ;
- La cotisation « part salariale » au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) au taux de 1% appliqué sur le montant du traitement brut indiciaire (hors majoration de traitement) ;
- La contribution au transfert primes / points.

Par ailleurs, les cotisations sociales patronales sont les suivantes :

- La contribution solidarité-autonomie, au taux de 0,3% appliquée sur le traitement brut (hors majoration de traitement) ;
- La cotisation sociale « part employeur », au taux de 74,28%, appliquée sur le traitement brut (hors majoration de traitement) ;
- La cotisation « part employeur » au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) au taux de 1% appliqué sur le montant du traitement brut indiciaire (hors majoration de traitement) ;
- La contribution « sécurité sociale patronale », au taux de 2,95%, appliqué sur le traitement brut (plafonné à 3321 €) ;
- La cotisation « allocation temporaire invalidité », au taux de 0,32% appliqué sur le traitement brut (hors majoration de traitement).

¹⁴⁰ La loi n°74-1114 du 27 décembre 1974 de finances rectificative pour 1974 a prévu en son article 20 que « le coefficient de majoration prévu par le décret n°67-600 du 23 juillet 1967 s'applique au montant afférent à l'indice hiérarchique détenu dans l'emploi occupé, après déduction des retenues pour pension civile et sécurité sociale.

Annexe n° 21 : Synthèse des rapports d'inspection sur l'enseignement à Wallis et Futuna sur les trois dernières décennies

La première école a été ouverte à Wallis en 1843 par des missionnaires maristes. D'une certaine manière le système actuel en est l'héritage. L'éducation est confiée depuis 1969 à la Mission Catholique qui dispose d'une direction de l'enseignement catholique (DEC) constituée en un seul établissement scolaire auquel sont rattachées toutes les écoles du territoire. Une convention de concession régulièrement révisée et reconduite définit les compétences de chacun et fixe la rémunération des maîtres.

Ce dispositif de concession, qui constitue un particularisme local, s'il a évolué avec le temps dispose également d'invariants qui constituent des forces mais aussi des faiblesses. En examinant les rapports produits par les inspections générales lors des trois dernières décennies, la mission estime nécessaire de présenter dans ce rapport une synthèse du regard porté sur le système éducatif du premier degré à Wallis et Futuna sur une longue durée.

La fréquence des rapports permet une vision précise de la situation enrichie par le fait que les constats et solutions sont suivies. Il convient toutefois de noter que ces missions ponctuelles interviennent souvent dans un climat de tension, voire de crises, lié à des situations de grèves ou aux travaux de renouvellement de la convention de concession. Cet état de fait conduit toujours les rédacteurs à prendre une posture très respectueuse des particularismes locaux, ce qui est essentiel, mais également à exclure toute possibilité d'évolution systémique.

1996-2003 : la rapide évolution d'un système éducatif qui se retrouve confronté en 2003 à une crise profonde et multifactorielle qui conduit l'inspection générale de l'éducation nationale à faire des constats très sévères.

Dans son rapport de 1996 Marcel Lucien, IGEN, écrit : « l'école pour tous n'a pas trente ans (l'éducation est obligatoire depuis 1970) et n'est pas laïque mais confiée [...] à la direction de l'enseignement catholique. [...] On ne saurait comparer une école confessionnelle de moins de trente ans à un enseignement laïque généralisé de plus d'un siècle. [...] Qui connaît l'histoire de l'enseignement des îles de WF sera moins frappé des retards constatés, par rapport aux départements de l'hexagone, que par la rapidité du développement accompli en une génération. ». Il décrit une coopération assez étroite entre le vice-rectorat et la DEC avec l'existence de cinq conseillers pédagogiques du vice-rectorat¹⁴¹ collaborant avec six animatrices de la DEC et relate l'installation commune d'un nouveau conseiller pédagogique à Futuna par le vice-recteur et le directeur de l'enseignement catholique. Le rapport préconise la création d'un poste d'IEN à profil pour permettre une meilleure coordination des actions de formation et de limiter les ambiguïtés par la mission d'inspection confiée aux conseillers pédagogiques. En 1996, les écoles des deux îles accueillent 3406 élèves et 212 enseignants. Le taux de scolarisation de Wallis à 3 ans n'est que de 59,91% avec en petite section 45% d'élèves en retard d'un an et en moyenne section 63% d'élèves dans cette situation.

Le rapport faisant écho au préambule¹⁴² de la convention de concession du 28 février 1995 en vigueur à l'époque constate : « L'organisation pédagogique de l'enseignement primaire confié à la Mission catholique est approuvée par les élus de l'Assemblée Territoriale, les chefs coutumiers et, semble-t-il, la majorité de la population. Seul le syndicat FO, majoritaire chez les enseignants, demande la création d'une école publique « pour que les parents d'élèves et les enseignants aient la liberté de pensée et le choix ». Cette revendication fut la cinquième présentée lors de l'audience accordée à ce syndicat (après l'enseignement des langues vernaculaires, la formation continue, la formation initiale, l'extension de l'AIS). »

¹⁴¹ L'un d'entre eux assure la direction de directeur adjoint pour l'IUFM du centre de Wallis ouvert en septembre 1995.

¹⁴² « La volonté de la majorité de la population des îles WF [est] que l'enseignement primaire soit confié à la mission catholique, volonté exprimée dans la délibération de l'Assemblée Territoriale en date du 25 septembre 1991. »

Cette mission alertait également sur l'état des locaux et la maintenance à apporter. Elle signalait en outre le sujet de la santé scolaire et de la restauration scolaire.

Elle précisait enfin des besoins locaux qui perdurent. Il s'agissait d'une part de renforcer l'apprentissage de la langue française en raison du contexte linguistique et faire droit à la demande d'un enseignement du wallisien et du futunien et, d'autre part, d'examiner les adaptations proposées des programmes d'histoire et géographie en vue d'une « entente entre les parties », conformément aux dispositions de l'article 6 de la convention du 28 février 1995 et de la nécessité de sauvegarder la culture locale.

Un rapport de 2000 apporte un éclairage sur plusieurs dysfonctionnements. Son rédacteur souligne sa conviction relative au besoin d'engagement des fonctionnaires de l'éducation nationale en poste : « En fait, je rentre persuadé qu'il faut en urgence faire évoluer l'attitude purement « consommatrice » (les traitements peuvent être multipliés jusqu'à 3,2 à Wallis ...) de certains enseignants métropolitains ou résidents et mieux encadrer les recrutés locaux. Autant le dire, à regret : on trouve désormais dans ces TOM des enseignants qui ne dépareraient pas les zones les plus grises de notre coopération éducative à l'étranger et qui, forts d'une situation nationalisée à outrance en terme syndical qui leur laisse croire à très bon compte qu'ils enseignent à Tulle ou Quimperlé, ne parviennent pas à gérer une situation qui, de fait, est proche d'une coopération et exigerait le même engagement personnel et moral. ».

Il commente la situation du 1^{er} degré ainsi que l'action de la personne occupant le poste d'IEN dont la création avait été préconisée dans le rapport de 1996 : « L'état du Primaire, concédé au Territoire et à l'enseignement privé religieux mais financé par l'État, est préoccupant pour deux raisons. Le recrutement et la formation des maîtres, d'abord, laissent à désirer (l'IUFM ne remplit pas correctement son rôle et ne travaille pas en bonne synergie avec le Vice-Recteur ; l'action de l'IEN paraît peu cohérente ; les structures claniques de l'île et les protections de tous ordres rendent difficile toute gestion des ressources humaines ; seuls 30 % des maîtres sont au niveau baccalauréat).

Ensuite, les enseignements butent sur deux obstacles : l'omniprésence de la langue vernaculaire (wallisien ou futunien) et le refus de considérer qu'on puisse enseigner le français selon des méthodes du FLA. Sans parler des horaires excessivement alourdis par la catéchèse, de l'absence jusqu'en 1998 des tests en CM2 et sixième, etc. Toutes ces questions sont inscrites au programme de travail du nouveau vice-recteur, mais il serait opportun qu'une mission de l'IGEN « Enseignement primaire » puisse venir épauler ses initiatives courageuses. ». S'agissant des personnels expatriés à Wallis et Futuna le rapport enfonce le clou en précisant à nouveau « celui des personnels expatriés et résidents dont j'ai déjà signalé l'attitude de certains d'entre eux et qui, à de rares et valeureuses exceptions près, vivent là-bas en situation quasi-coloniale, dans un mélange de vindication (nombre de décisions d'autorité sont automatiquement portées devant le tribunal administratif avec bénédiction syndicale), d'abattement chronique et d'individualisme par défaut. Tant et si bien que le Vice-Rectorat est occupé à 75 %, m'a-t-il semblé, à gérer la guérilla des personnels et les conflits sporadiques, sous le regard de plus en plus perplexe des autres autorités de la République, des populations et de leurs élus. ». Sur la question de l'histoire, de la géographie et de l'éducation civique le rapport ne revient pas sur les adaptations locales mais adresse un satisfécit aux équipes enseignantes et à l'IA-IPR de la discipline.

Un ensemble de deux rapports IGEN-IGAENR – un rapport d'étape N°0324 puis un rapport de mission N° 2003-80 – ont été publiés en 2003. « Cette mission a été diligentée à l'issue des grèves de rentrée scolaire de février 2003 organisées par les parents d'élèves des écoles avec le soutien, voire l'incitation non avouée de la direction de l'enseignement catholique (cf. SG de la préfecture qui, avec le vice-recteur, a eu à gérer le conflit). Le motif des grèves portait sur des questions liées aux bâtiments scolaires du premier degré. Telle est la raison pour laquelle j'ai centré mon travail, à la demande de M. Antoine BOUSQUET, sur le fonctionnement de la convention passée entre l'État et la direction de l'enseignement catholique (DEC) et sur l'état des bâtiments du premier et du second degrés ». Daniel Vimont, IGAENR, avait alors visité seul, ou avec l'un de ses deux collègues, « 17 des 19 écoles, accompagné du directeur de l'enseignement catholique et d'un technicien des

travaux publics. A la fin de chaque visite, nous tenions une réunion bilan en faisant remarquer au DEC les détériorations dues au mauvais entretien et par conséquent à la négligence de la DEC. » En 2003 il est dénombré 252 instituteurs pour 141 classes. « La gestion des instituteurs est partagée entre la DEC et le vice-rectorat. Le mouvement, le remplacement, les avis sur les congés sont de la compétence de la DEC, l'agrément des maîtres, l'avancement, l'attribution des congés, le pilotage de l'animation pédagogique et de la formation continue relèvent du vice-rectorat. ». « En plus de ces 252 instituteurs rémunérés au taux de 1,7, l'encadrement pédagogique est assuré sous l'autorité de l'inspecteur de l'éducation nationale, adjoint au vice-recteur, par six fonctionnaires d'État (une psychologue, deux conseillers pédagogiques, trois IMF). »

Le rapport décrit une situation de transition où 43 instituteurs en plan de réorganisation » ont été sortis des classes au bénéfice de 50 sortants d'IUFM. A cet égard le rapport d'étape fait certaines préconisations pour que cette mesure transitoire permette l'amélioration du remplacement et l'évolution de la fonction administrative avec une attention soutenue pour Futuna qui bénéficie d'un traitement moins favorable. Le rapport d'étape pointe un effectif excessif de personnels exerçant à la DEC (40,84%) signalant notamment une équipe de direction de la DEC qui « comprend douze personnes (directeur, chef du personnel, gestionnaire, service pastoral, service vie scolaire, comptable et six secrétaires dont un emploi accueillant un malade). » Un effectif « pléthorique » selon l'auteur du rapport. Il est noté la faiblesse des dotations pédagogiques et « l'indigence » des bibliothèques centres de documentation (BCD). L'entretien des bâtiments laisse à désirer et explique une partie des difficultés ayant entraîné le blocage. Les dépenses à prévoir dans un échéancier de huit ans sont évaluées à 10,7 M€.

Le rapport constate de nombreuses difficultés dans l'enseignement du premier degré et fait des préconisations très claires. Sont notamment signalés des taux d'absentéismes très forts en maternelle, des proportions d'élèves importantes avec un an ou plus de retard, une stabilité des écarts avec les résultats des évaluations en CE2 et en 6^{ème} avec la métropole, l'absence de livres à disposition des élèves.

Le rapport accorde de longs développements à l'enseignement des langues vernaculaires et du français et commente les résultats de l'expérimentation initiée en 1998 et généralisée en 2001 à Wallis et en 2003 à Futuna. Si les résultats ne sont pas encore totalement au rendez-vous la conclusion est positive et invite à aller de l'avant : « En conclusion, l'enseignement progressif du français ne donne pas, dans l'état actuel, de résultats satisfaisants. Ce n'est pas une raison pour abandonner l'effort entrepris dans la perspective de mieux coordonner l'utilisation de la langue maternelle et l'apprentissage du français. Au contraire, il s'agit de renforcer le dispositif existant, d'en respecter strictement les conditions de mise en œuvre et de faire un travail important dans les domaines pédagogique et didactique. Une recherche-action bien encadrée et suivant une méthodologie rigoureuse doit venir étayer la démarche. Elle doit être complétée par une formation intensive des maîtres en linguistique et en pédagogie des langues pour qu'une complémentarité effective soit réalisée entre les langues maternelles et la langue française. C'est à ce prix que les petits Wallisiens et Futuniens pourront enrichir leur langue maternelle et s'approprier progressivement la langue française. »

S'agissant des obligations des parties à la convention relative aux bâtiments la mission synthétise ainsi la situation : « La convention affirme donc sans aucune ambiguïté que l'État prend à sa charge, soit directement, soit en attribuant les crédits à la direction de l'enseignement catholique, l'intégralité des dépenses d'enseignement du premier degré avec pour seule limite en ce qui concerne les constructions, l'existence de crédits inscrits au contrat de plan. ». La mission observe en outre « qu'il n'existe aucun élément de contrôle de l'utilisation des crédits attribués ni d'évaluation des besoins. C'est une lacune importante de cette convention qui peut avoir un effet de déresponsabilisation. »

Le rapport dans sa partie relative au second degré revient sur le fort taux de rotation des enseignants et sur l'inadéquation des profils apportés par le mouvement dont les caractéristiques « et la forte bonification accordée pour postes doubles fournissent un profil pratiquement type pour une nomination sur le territoire : couple d'enseignants de plus de 50 ans demeurés dans le

même poste depuis plus de quinze ans.» Le rapport préconise ainsi un retour à une certaine rigueur : « La base, c'est l'engagement des professeurs dans ce territoire. Avant même de considérer d'autres facteurs susceptibles d'aménagements ou d'améliorations, il semble urgent de demander aux professeurs en général, fussent-ils là pour deux ans en se considérant comme « de passage », de donner l'exemple de la rigueur.

Cela vaut aussi pour une bonne partie du corps enseignant du premier degré, comme le préconise Bernard GOSSOT dans son rapport : « On perçoit que, dès le début de l'école élémentaire, les élèves sont soumis à un enseignement qui ne leur fait pas acquérir les apprentissages fondamentaux ». Il serait délétère que la métropole continuât à porter un regard d'indulgence sur les mauvaises performances, depuis les évaluations de CM2 jusqu'aux taux de réussite (ou d'échec, plutôt) aux différents DEUG, en en faisant un trait de couleur locale. » Le rapport insiste également pour développer les passerelles entre premier et second degré « et créer « des passerelles entre les deux mondes éducatifs », « pour renforcer systématiquement et inventer tous les types de liaisons possibles entre le CM2 et le collège, dont on a vu qu'ils n'appartenaient pas seulement à deux cycles, mais surtout à deux mondes. »

La question suivante est posée : « Est-il donc si difficile et si délicat de faire en sorte que les nouveaux professeurs se rendent assez tôt dans les écoles, et y retournent au moins avant leur départ ? Les conseils de cycle III existent, mais une fois arrivés en sixième, les élèves ne sont pas suivis selon les diagnostics portés à l'école primaire. On peut voir là une des raisons, et non la moindre, des abandons en sixième et cinquième. ». Le rapport invite également à se poser des questions sur la construction du socle commun de connaissances et de compétences dans ce territoire : « Il y a quelques années avait eu lieu un travail commun pour élaborer une continuité entre CM2 et sixième, en lettres, mathématiques, histoire et géographie ; il n'y a pas eu de suite : veut-on oui ou non assurer la continuité de ce genre d'expérience ? Est-il sûr que les professeurs de sixième aient une réelle connaissance des manuels en usage au CM2, comme Bien lire à l'école, La langue française, Au pied de la lettre ? Et ne peut-on travailler ensemble à bâtir des progressions en laissant aux professeurs de sixième ce qui peut être fait en sixième et en délestant le CM2 d'apprentissages (le passé simple) qui peuvent attendre le collège, tant que des aspects prioritaires (les marques du pluriel) ne sont pas réglés ? »

Le constat global qui ressort des rapports de 2003 et sévère et les huit préconisations conservent toute une grande actualité deux décennies après leurs formulations.

2004-2013 Une deuxième décennie de décroissance de la population scolaire (-36,7%) et le constat réitéré de difficultés persistantes en dépit des progrès importants entre 2003 et 2011.

En 2010 le rapport de l'IGAENR N°2010-003 présente une Analyse du fonctionnement du vice-rectorat et du système de formation des îles Wallis et Futuna. Il analyse la forte décroissance des effectifs du 1^{er} degré et la chiffre à -17,4% depuis 2003 et fait le constat que les moyens n'ont pas diminué à due proportion, notamment du fait des départs en retraites répartis dans le temps des enseignants concernés par le plan de requalification. La situation des bâtiments dans le 1^{er} degré est à nouveau évoquée et décrite en ces termes : « Les visites sur place ont montré l'ampleur des problèmes qui se posent en termes de construction, d'entretien et de mise en sécurité des bâtiments du premier degré. Certains, évacués en raison de fissures qui se sont produites à la suite d'un tremblement de terre récent, restent toutefois accessibles et servent encore de lieux de rangement. »

L'analyse du budget de la DEC donne lieu au constat suivant : « la DEC consacre presque la moitié du forfait qui lui est alloué à des dépenses de personnel (48 % en 2006, le calcul n'a pu être fait pour 2009), ce qui fait que ses marges de manœuvre sont extrêmement contraintes, et qu'elle ne peut en particulier faire face de façon satisfaisante à ses obligations d'entretien des bâtiments. Entre 2006 et 2009, selon les informations fournies par la DEC elle-même dans ses comptes rendus de gestion, les dépenses de personnel prises en charge par la DEC sur le forfait ont crû de 45 % ».

La question de la convention de concession et de son maintien est évoquée en ces termes : « A diverses reprises, au cours des rencontres, l'éventualité d'une remise à l'État de l'enseignement primaire par la fin du conventionnement a été évoquée. Il est clair que l'État ne pourrait reprendre à sa charge les dépenses de personnels à leur niveau actuel et qu'il conviendrait auparavant de dresser un état très précis des maîtres qui enseignent devant élèves et des personnes qui concourent directement et nécessairement à l'organisation de l'enseignement. Par ailleurs, les bâtiments scolaires et les terrains sur lesquels ils sont bâtis devraient faire l'objet d'une cession à l'État ».

La question de la formation initiale des enseignants est évoquée : « Il est donc prévu d'accroître la formation initiale des maîtres en mettant en place avec l'université de Nouvelle-Calédonie et l'IUFM une licence professionnelle d'instituteur (le choix précédent de recruter de jeunes calédoniens d'origine wallisienne n'avait pas donné les résultats attendus, en raison de nombreux retours vers la Nouvelle-Calédonie).

Un concours d'entrée au niveau du baccalauréat va donc être ouvert à 12 personnes au maximum en 2010, pour une entrée en formation en 2011 et une prise de fonction en 2015. Un concours transitoire du niveau licence va être ouvert en 2010 et 2011 pour une prise de fonction en 2013 et 2014. Des listes complémentaires permettront de faire face aux besoins conjoncturels. La nomination des premiers sortants ne s'effectuera donc que dans 3 ans, ce qui permettra de réduire ipso facto le nombre des instituteurs, les départs à la retraite n'ayant pas, entre temps, été remplacés ».

Enfin, le rapport décrit lui aussi une situation tendue dans la gestion de l'enseignement public du second degré en revenant sur des invariants déjà décrits mais aggravés par la gestion de l'équipe précédente : « Paradoxalement, c'est au sein du système public d'enseignement que le climat est le plus lourd. Les relations entre les chefs d'établissement et le vice-rectorat ne s'établissent pas facilement, le travail en commun n'existe pratiquement pas, la confiance n'est pas au rendez-vous. Après la période de « copinage » précédente, où régnait la politique du guichet, alors que « tout devrait aller mieux », on se sent sur la défensive. Il est clair que les rappels aux textes, à la rigueur, pour essentiels qu'ils soient, ne créent pas de lien. Pour quelques-uns, en fin de contrat, une sorte de climat délétère s'installe, on « baisse les bras ». Au vice-rectorat, on reproche à certains chefs d'établissement de ne pas s'occuper assez de leurs élèves, de ne pas être suffisamment exigeants avec des enseignants qui ont, eux aussi, souvent tendance à relâcher leurs exigences professionnelles lorsque la perspective du départ s'approche. Il est vrai que certaines des constatations faites par l'inspectrice au cours de ses visites, pourtant annoncées, ont été de ce point de vue révélatrices ».

Un rapport de 2011 est réalisé par l'IGEN en amont du renouvellement de la concession de l'enseignement primaire. Ce rapport fait un bilan complet du système éducatif du premier degré et analyse les évolutions depuis 2003. Plusieurs difficultés sont notées et certains sujets n'ont pas évolué pour autant il y a eu également des avancées : « Entre 2003 et 2011, le système de formation du premier degré à Wallis et Futuna a réalisé de réels progrès dans le domaine de l'absentéisme scolaire, actuellement réduit à un taux incompressible, et celui des retards scolaires qui ne sont plus que de 19,2 % en CM2 contre 33 % en 2003.

Les résultats scolaires, comparés à ceux observés en métropole, subissent également une évolution positive : sur la base des nouvelles évaluations CE1 et CE2, les écarts considérables constatés aux anciennes épreuves d'évaluation en CE2 sont aujourd'hui resserrés, dans des proportions qu'il convient toutefois d'apprécier avec une certaine prudence. »

La mission retient également des marges de progrès : « Elles concernent les rythmes scolaires, la rénovation des pratiques pédagogiques et la mise en œuvre de la réforme de l'école primaire.

Les 27 heures d'enseignement sont mal réparties dans la journée, qui peut comporter 6h30 de cours, et dans la semaine, concentrées sur 8 demi-journées du fait de l'absence de cours le

vendredi après-midi. Pour des enfants qui se lèvent tôt et travaillent souvent dans la chaleur, cela n'est guère acceptable.

Les pratiques pédagogiques évoluent dans le bon sens, sous la houlette de jeunes enseignants mieux formés. L'enseignement demeure, cependant, excessivement collectif et frontal et les efforts en matière d'équipements pédagogique, déjà entamés en ce qui concerne les manuels et les albums de jeunesse, méritent d'être poursuivis, de manière amplifiée.

La formation initiale des maîtres repose sur un dispositif intéressant qui représente une adaptation habile des orientations nationales mais la formation continue et les pratiques d'inspection ne répondent que très imparfaitement aux enjeux et aux objectifs de la politique éducative nationale.

Hormis la passation des évaluations CE1 et CM2, la réforme de l'école primaire n'a trouvé localement aucun écho, ni dans l'application des programmes de 2008, ni dans la mise en œuvre de l'aide personnalisée, ni dans l'introduction du livret personnel de compétences. »

Le rapport constate les difficultés budgétaires de la DEC qui trouvent leur source dans l'absence de « collectivités territoriales au sens métropolitain du terme », dans un trop grand nombre d'écoles sur le territoire au regard des effectifs, dans un volume trop important d'emplois administratifs au sein de la DEC.

Le rapport propose huit mesures dans un « double objectif: garantir la qualité de l'enseignement primaire et proposer des solutions assurant la pérennité du fonctionnement actuel ». Le rapport fait des propositions qui couvrent le champ des pratiques d'enseignement, le financement de l'enseignement primaire, la rédaction de la future convention. Elle préconise dans ce dernier domaine une définition explicite des « domaines de responsabilité du vice-rectorat (l'administration et le contrôle) et de la DEC (le fonctionnement et l'animation du réseau scolaire) », invite à la conception d'un projet de service de l'école de Wallis et Futuna, ainsi qu'à la production régulière de résultats assortis d'objectifs et d'indicateurs définis dans ce-dernier. Le rapport est marqué par une volonté forte de trouver des solutions acceptables localement et permettant à la DEC et au Vice-Rectorat de poursuivre ce qui fonctionne et de dépasser les cas d'immobilisme qui ne répondraient pas au besoin des élèves et serait insoutenable budgétairement.

En 2012 un rapport commun du Secrétariat général à l'enseignement catholique et de l'IGAENR N° 2012-107 traite de la situation des personnels d'entretien de Wallis et Futuna. La mission fait des développements intéressants sur les terrains sur lesquels sont construites les écoles : À l'exception des écoles de Liku, Ahoa et Ninive pour Wallis, et l'école de Vele pour Futuna, toutes les écoles sont construites sur le domaine de la Mission catholique. Les autres écoles sont construites sur le domaine public communautaire des villages selon le droit coutumier qui définit l'usage foncier. Au départ, les écoles étaient essentiellement paroissiales et orientées vers la formation des futurs prêtres et l'éducation de base. L'école et l'internat de Malaetoli ont d'ailleurs été le lieu de formation des meilleurs élèves destinés à la prêtrise. Puis les écoles se sont multipliées et ont été construites par l'État, d'abord sur les terrains de la mission, puis pour des raisons de proximité, sur quelques sites de village dont la propriété est revendiquée par les coutumiers. Elles ont été entretenues au début par les communautés enseignantes et de parents. Il n'y a pas de propriété claire des terrains et pas de cadastre. »

Elle produit quelques développements sur la situation du bâti : « La mission, les parents mais aussi les villages sont très attachés à leurs écoles, qui, selon eux, leur appartiennent. Ils s'impliquent encore énormément dans les travaux d'entretien, la mission a pu constater que des écoles avaient été entièrement repeintes par les parents. Les emplois des personnels d'entretien sont considérés comme des emplois « locaux », c'est-à-dire réservés à des personnes faisant partie de la communauté foncière de l'école.

L'état du bâti des écoles est très variable, certaines des écoles ont été refaites, d'autres non. De nombreux sanitaires ne répondent pas aux exigences minimales de sécurité et d'hygiène,

notamment à cause de fuites d'eau (Ninive), y compris certaines de celles qui viennent d'être refaites par le FED et qui ne sont pas utilisables. »

S'agissant des personnels d'entretiens la mission a identifié trois statuts différents :

- « les enseignants, sauf un adjoint à Futuna, sont rémunérés et indexés sur la base des salaires enseignants (3 sur 11 de l'administration de la DEC) ;
- les personnels administratifs de la DEC, de l'internat et de l'atelier sont rémunérés sur la base de la grille indiciaire des agents employés et ouvriers, non fonctionnaires, des services administratifs du Territoire, sur la base de l'arrêté du 23 septembre 1976. Ils sont donc régulièrement revalorisés ;
- les personnels d'entretien des écoles sont seulement alignés sur l'indice 250 de l'arrêté de 1976, mais leur salaire n'est pas revu. Cette rémunération correspond à un tarif horaire d'environ 5,25 € de l'heure. » Ces derniers ont été recrutés en 2007 suite à un mouvement de grève et n'avaient jamais, à la date du rapport été revalorisés.
- La mission a permis d'établir la voie vers un regroupement d'école permettant de rationaliser les implantations immobilières et d'envisager l'amélioration de la situation de certains des agents d'entretien en ouvrant la possibilité d'une intégration dans l'arrêté de 1976.

En 2013 un rapport de l'IGEN, Rapport de mission DOM-COM n° 013-13 portant sur La réponse aux situations de handicap et de grande difficulté scolaire. Il présente une vision très positive de l'enseignement du premier degré à Wallis et Futuna : « Si langue française n'est pas la langue usuelle de la plupart des familles. Un effort est fait pour assumer cette réalité et pour prendre en compte la langue maternelle des élèves, et cela dès le préélémentaire. L'entrée dans la langue française est très progressif : en petite section 90 % de l'enseignement est dispensé en wallisien ou futunien (donc seulement 10 % en français) ; en moyenne section, la part des deux langues est équilibrée (50 % pour la langue maternelle et 50 % pour le français) ; enfin, en grande section, 90 % des activités sont conduites en langue française. En élémentaire, une heure de classe est réservée à un enseignement en langue locale, pour les élèves dont les familles le souhaitent.

Les quelques temps de classe observés ont permis de constater une pratique de classe, certes traditionnelle et frontale, mais témoignant d'une réelle exigence quant aux contenus. Les acquis des élèves sont indiscutables. On ne relève pas ici les lourdes difficultés constatées dans d'autres parties de l'outre-mer (Mayotte, Guyane...).

Les maîtres ont sans doute été recrutés, pour la plupart, à un niveau de formation relativement bas (instituteurs contractuels). Néanmoins, la présence de six animateurs pédagogiques de la direction de l'enseignement catholique et d'un inspecteur assisté d'un conseiller pédagogique, rapporté aux 114 classes permet d'assurer un encadrement pédagogique significatif. De même, le faible volume des besoins de recrutement actuels et le partenariat engagé avec l'université de la Nouvelle Calédonie sont de nature à favoriser une formation initiale de qualité. »

Le rapport qui souligne d'importantes avancées depuis 2003 met en avant plusieurs points de progression nécessaires :

- « la rupture entre le premier et le second degré qui restent deux mondes différents malgré la bonne volonté des acteurs rencontrés : il y a à inventer, à construire de nouvelles modalités de coopération entre deux ordres d'enseignement et deux institutions que tout sépare. Les chantiers ouverts par la loi de refondation de l'école de la République constitue une opportunité ;
- les effets de l'isolement : un réseau scolaire de moins de 4 000 élèves éloigné de plusieurs milliers de kilomètres des territoires français les plus proches et éparpillé sur deux archipels ne

peut progresser sans un effort d'ouverture culturelle, linguistique et technologique. Dans cette optique, le développement du numérique, très insuffisant aujourd'hui est une priorité ;

- la formation des enseignants : le besoin est indiscutable, d'abord pour améliorer les compétences de base des maîtres du premier degré, mais aussi pour mieux préparer les professeurs de lycée et de collège arrivés de l'extérieur à assumer la mission qui est la leur à Wallis et à Futuna. C'est aussi à travers une formation commune que les enseignants des deux niveaux et des deux origines parviendront à échanger, à partager des compétences et des cultures encore trop différentes. Le numérique, l'approche de la situation linguistique des enfants et adolescents wallisiens et futuniens, les réponses apportées aux besoins éducatifs particuliers, la conception des parcours personnels des élèves, la construction de l'orientation et, plus largement, du projet de vie des élèves sont autant de champs qui peuvent et doivent être partagés »

2014-2023 La période débute par une crise de gouvernance au vice-rectorat puis est marquée par une crise financière forte alors que la population scolaire continue de décroître (-21,3%) et que des difficultés persistantes sont soulignées dans la coordination de l'action éducative au bénéfice des élèves.

En 2014 une mission se déroule au vice rectorat en mai suite au rappel à Paris du Vice-Recteur nouvellement nommé. Ce rappel est notamment motivé par des maladroites dans la prise de poste et une situation de tension préexistante à la suite des fortes réorganisations conduites depuis 2010 par le vice-recteur précédent. Les relations avec la DEC sont ainsi décrites : « La direction de l'enseignement catholique (DEC) a très mal vécu le départ de l'ancien vice-recteur qui n'a pas pris la peine de saluer les responsables avec qui il avait travaillé, étant donné que c'est cet organisme qui gère intégralement l'organisation de l'enseignement du premier degré, en vertu d'une concession de l'État à la Mission catholique.

Il existe actuellement neuf écoles à Wallis qui scolarisent 1 200 élèves et six à Futuna pour 500 élèves, qui mobilisent en tout 160 enseignants. Le taux d'encadrement est donc particulièrement favorable.

En contrepartie de cette concession, l'État alloue à la DEC une subvention globale par convention. Celle-ci n'a, pour l'instant, pas été revue à la baisse malgré la diminution des effectifs scolarisés. Malgré tout, la DEC rencontre de graves problèmes financiers en raison de l'augmentation croissante des personnels qui ont été engagés pour accompagner le fonctionnement des écoles. Comme il a été précisé ci-dessus, d'une part il n'y a pas de financement par des communes de personnel d'entretien des écoles ou d'accompagnement des enseignants et, d'autre part, il y a cette demande d'emplois dits « fonciers » en contrepartie de la mise à disposition des terrains.

La rationalisation de la carte des écoles, qui s'avère aujourd'hui une nécessité, s'opère donc difficilement. La DEC considère que l'État devrait faire un effort supplémentaire compte tenu des besoins spécifiques des deux îles.

La baisse démographique pourrait conduire le préfet à ne pas autoriser l'ouverture des concours du premier degré cette année, ce qui ne va pas manquer de tendre les relations avec la DEC. Il convient aussi de s'interroger sur l'opportunité donnée par les sureffectifs pour développer un projet éducatif plus global prenant en compte les besoins spécifiques de certains élèves et facilitant leur accession au collège.

La formation des maîtres est réalisée avec l'IFM de Nouvelle-Calédonie sur une durée de trois ans. Le contrôle pédagogique des enseignants est réalisé par l'IENA et un conseiller pédagogique et le rôle du vice-rectorat ne semble pas remis en cause. »

En conclusion le rapport n'envisage pas que le vice-recteur puisse reprendre ses fonctions et préconise s'agissant des trois membres de l'équipe de direction de ne pas mettre fin à leurs

fonctions pour ne pas risquer de pénaliser gravement le fonctionnement normal du vice rectorat dans un contexte encore tendu. « Leur attitude mérite cependant de faire l'objet d'un rappel à l'ordre qui permette de garder trace d'un comportement qui n'est pas admissible de la part de hauts responsables et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences si des faits identiques se reproduisaient. »

La situation financière de la direction de l'enseignement catholique du territoire des îles Wallis et Futuna (exercice budgétaire 2015) a fait l'objet d'un rapport qui a observé la situation de juin 2015 à décembre 2015. Le rapport reprend et complète l'analyse du rapport de 2012 portant sur les personnels d'entretien. Il constate des effectifs en nombre correspondants aux besoins mais mal répartis dans un contexte de blocage où les mobilités ne peuvent être envisagées entre chefferies différentes. Il fait le constat par ailleurs que les redéploiements possibles liés à des départs en retraite ne sont pas envisageable avant l'année 2024, date à partir de laquelle le rapport identifie de premiers départs significatifs.

« Afin d'apprécier la réalité des marges de manœuvre, la mission a sollicité la liste des agents « non enseignants » (administratifs, personnels de l'internat de Malaetoli et agents d'entretien) avec la date prévisionnelle de leur départ en retraite. Les résultats sont les suivants :

Années	2015/18	19/22	23/26	27/30	31/34	35/38	39/42	Après 2042
Effectifs retraites	2	4	8	16	7	4	5	6

[...] La mission a sollicité la liste nominative des agents d'entretien avec leur quotité de travail et leur rémunération. L'analyse des documents correspondant au mois de juin 2015 montre que la durée moyenne de travail est de 112 h par mois pour 21 jours travaillés (5 h 30 par jours). La quotité maximum est de 169 H (soit 8H par jour). Le salaire mensuel moyen brut est de 610 € (net : 576 €). Le salaire de l'unique agent à temps complet (169 heures) est de 914 € (net : 863 €). Les agents d'entretien sont payés au taux horaire de 5,40 € (le SMIG à Wallis et Futuna est de 4,46 €). »

Le rapport expose une situation de cavalerie budgétaire avec des déficits annuels de l'ordre de 20% du budget qui créent une dette qui est comblée avec les crédits de l'année suivante. Pour l'exercice budgétaire 2015 la mission identifie que « les recettes ont été surévaluées à hauteur de 109 520 € et les dépenses de personnels sous évaluées à hauteur, selon les estimations de l'inspection générale, d'environ 164 000 € ».

La mission de l'IGAENR conclut ainsi « qu'il résulte de l'ensemble de ces données le fait que manifestement le budget 2015 initial établi par la DEC n'était pas sincère. Globalement l'effet conjugué de la surévaluation des recettes et des dépenses de fonctionnement (hors salaires) et de la forte sous-évaluation des dépenses de personnels devrait se solder selon la mission de l'inspection générale par un résultat déficitaire d'environ 245 000 € ».

La mission constate un abondement versé par la DAF qu'elle estime justifié et proportionné pour rétablir l'équilibre des comptes. Ce dernier étant de 245 608, soit l'intégralité du dégel des crédits de la LFI additionné d'un montant de 136 088 euros afin de porter le total de la subvention 2015 à 1 505 088 €.

La mission estime ainsi que l'année 2016 doit permettre une exécution budgétaire à l'équilibre faite de quoi « c'est le fondement même de la convention portant concession à la mission catholique de l'enseignement primaire dans les territoires des îles Wallis et Futuna à l'issue de la période 2012-2017 qui devrait être reconsidérée.

Suite à une mission en juin 2017, le correspondant académique de l'IGEN, établit un rapport qui signale la baisse des effectifs et évalue la rationalisation des effectifs enseignants à – 81 ETP pour porter le taux d'encadrement à 6,5 soit 0,3 de plus que la moyenne de l'Outre-Mer et 4,07 de moins que la situation constatée en 2016-2017. Pour autant il considère cette diminution impossible à mettre en œuvre et salue le choix du ministère de retenir pour la subvention un « moratoire de deux années, pendant lesquelles son niveau est maintenu en l'état, afin de tenir compte des spécificités du territoire et de permettre à la direction de l'enseignement catholique de procéder à une revalorisation de certains salaires des agents non enseignants. Il conviendrait, en outre, d'être exigeant vis-à-vis de la DEC pour qu'elle assure au mieux sa mission, inscrite dans la convention, d'entretien courant des écoles (voir plus loin). À l'issue de ces deux ans, un bilan de la situation financière de la DEC et des économies réalisées devrait être effectué et la baisse de subvention devrait être logiquement compensée par les économies générées par les fusions ou les fermetures programmées des écoles et par d'éventuels départs en retraite. »

Au vu des constats relatifs au remplacement et à la direction d'école le correspondant académique préconise :

- l'inscription « dans la convention portant concession à la DEC (Les relations semblent désormais plus simples avec la DEC, maintenant qu'elle a un nouveau directeur et un nouvel adjoint à Futuna.) des éléments permettant de renforcer l'amélioration du dispositif de remplacement, sur la base de principes plus efficaces et équitables. »
- « de s'appuyer sur cette convention, prévoyant que les « directeurs d'écoles sont choisis parmi les maîtres de l'enseignement du premier degré figurant sur une liste établie conjointement par le directeur de l'enseignement catholique et le vice-recteur », pour mettre en avant les compétences pédagogiques dans les critères de sélection, afin de conforter leur rôle d'animation pédagogique des équipes, au-delà des fonctions administratives exercées. Cela doit contribuer à renforcer l'accent mis sur le pilotage des écoles, en s'appuyant sur les directrices et directeurs pour mettre en œuvre les réformes et évolutions en cours, notamment les nouveaux programmes et les nouvelles modalités d'évaluation, et améliorer le travail en équipes et les pratiques pédagogiques des enseignants. »
- « Enfin, alors que des stages et des travaux ont eu lieu l'an passé sur le projet d'école, désormais actualisé, la mission considère qu'il n'est plus acceptable de ne pas faire vivre les conseils d'école et, à travers eux, la communauté éducative. Il est, en effet, indispensable de renforcer le travail collectif des équipes mais aussi d'associer pleinement les parents d'élèves et les partenaires à la vie des écoles. »

S'agissant de l'état des bâtiments, la mission constate que « dans le premier degré, faute des travaux ou des crédits nécessaires qui relèvent pour l'entretien courant de la DEC, le vice-rectorat est parfois amené, pour des raisons de sécurité, à fermer des salles de classe dans les écoles (ce qui s'est révélé gênant dans seulement deux écoles, les autres étant désormais surdimensionnées et dotées de salles libres, mais qui a pu freiner des regroupements prévus). »

La mission fait de nombreuses recommandations sur l'adaptation des supports pédagogiques au contexte du territoire, à l'attention à la langue française et aux langues vernaculaires, à l'organisation de l'emploi du temps et à l'organisation du travail personnel pour partie sur le temps scolaire, au recours aux ressources numériques en accompagnant le développement de l'accès à internet. S'agissant de l'évaluation la mission salue le travail conjoint de la DE CET du vice-rectorat mais invite à des évolutions significatives : « la mission recommande de s'appuyer sur la DEPP41 et ses ressources, afin d'éviter de repartir de zéro, et d'impliquer les maîtres du premier degré dans la préparation, la passation et la correction des épreuves (avec une forme de contrôle qualité, pour éviter des conditions de passation parfois peu respectées dans le passé si l'on en croit le rapport n° 2011-060), ce qui permettrait d'ailleurs de nourrir la réflexion des conseils de cycle 2 et d'école, mais aussi de réfléchir à une évaluation similaire au collège. Pour seul exemple, une évaluation proposée en début de classe de sixième pourrait être l'objet d'un travail en commun entre les maîtres du primaire et les enseignants de cette classe (dans les instances du cycle ou dans une

commission du conseil école-collège) sur la préparation, l'analyse des résultats, les réponses pédagogiques à apporter, etc. »

La mission constate des pratiques d'enseignement datées et pas assez explicite. Elle « recommande qu'un travail de fond, en matière d'accompagnement, de formation et de ressources, soit conduit sur la pédagogie explicite et notamment sur un enseignement explicite de la compréhension (visant à étudier et faire acquérir les techniques de prises d'information dans les différents types de documents, notamment écrits), ainsi que sur un enseignement structuré et systématique de l'expression orale. »

Au sujet de la question des langues la mission recommande « de mettre en place une instance consultative légère qui s'inscrive dans l'esprit du conseil académique des langues régionales. Il ne s'agit pas de le reproduire à l'identique, mais de s'en inspirer (notamment dans sa composition tripartite), en gardant la souplesse nécessaire à son fonctionnement dans un territoire qui n'est pas une académie et qui ne scolarise qu'un nombre comparativement peu important d'élèves. Mais il est nécessaire d'installer une commission qui puisse impulser le travail d'organisation de l'enseignement de et dans la langue vernaculaire et piloter des groupes de travail. C'est celle-ci qui pourrait notamment réfléchir à des évolutions pour l'école maternelle. »

Dans le domaine de la continuité éducative école collège la mission constate à nouveau de fortes difficultés. « En matière de parcours, les liaisons entre les différents niveaux d'enseignement ou entre les différents cycles sont marquées par des problématiques rencontrées sur tout le territoire français mais aussi par des difficultés spécifiques. Ainsi, si la continuité entre l'école élémentaire et le collège souffre de la différence de statut et de fonctionnement entre écoles et EPLE ainsi que de la différence de culture professionnelle, deux faits accroissent visiblement sur ces îles le fossé à franchir pour les élèves, notamment les plus fragiles. Le dialogue et le travail entre les enseignants du premier et du second degré sont en effet rendus encore plus compliqués et ardu :

- d'une part, par la différence de la formation, de la qualification et du statut entre les deux corps d'enseignants (un corps d'instituteurs géré par la direction de l'enseignement catholique et un corps de fonctionnaires d'État plus qualifiés) ;
- d'autre part, par de réelles différences culturelles entre des enseignants du premier degré recrutés parmi les résidents du territoire et des professeurs du second degré qui, à quelques exceptions près, viennent de métropole ou d'autres territoires ultra-marins qui connaissent naturellement moins bien les langues, les cultures et le « savoir être » de leurs élèves ;
- enfin, par le turn over de la majorité des personnels intervenants dans le second degré (qui n'exerceront au mieux que quatre années sur le territoire), qui nécessite, encore plus qu'ailleurs, de structurer et de formaliser le travail à conduire. »

Enfin la mission souligne l'intérêt pour le territoire de cultiver les relations avec la Nouvelle-Calédonie : « Il peut, pour cela et même si des inconnues existent sur l'avenir de la Nouvelle-Calédonie, s'appuyer sur un partenariat avec ce territoire voisin et développer ses relations de travail, notamment avec son vice-rectorat pour le second degré et avec son université, pour la formation des enseignants et l'enseignement supérieur. »

Dans la suite des constats sur la question de la langue une mission de fin 2017 du groupe langues de l'IGEN donne lieu à un rapport qui revient sur les constats du correspondant académique et réitère ses préconisations en les précisant sur certains points. Le rapport qui fait plusieurs préconisations invite ainsi à « Faire un état des liens entre les langues régionales et la langue française sur les îles Wallis et Futuna, et définir des perspectives pour les trois années à venir.

Des initiatives ont été lancées dans ce sens. La volonté d'accueillir les élèves de maternelle en langue vernaculaire et de progressivement faire une place à la langue française dont on vise une bonne maîtrise doit être maintenue, et enrichie encore. Il est possible par exemple d'associer plus fréquemment les deux langues, en école maternelle et en école élémentaire. De même, dans le

second degré, il semble important que les enseignements de français tiennent compte des réalités culturelles et linguistiques du territoire en faisant une place aux références littéraires et linguistiques comparées.

Pour les trois années à venir, le but à viser pourrait être que le nombre d'heures de français soit augmenté dès la petite section de maternelle, et que, dans les classes de l'école élémentaire, les enseignants accordent une place réelle à la référence au wallisien-futunien, et ne cloisonnent pas excessivement les apprentissages. On peut également envisager une augmentation du nombre d'heures de/en wallisien ou futunien en école élémentaire. Cette démarche sera facilitée si le second point est abordé de façon explicite. »

En Juin 2018, la tenue des assises de l'évaluation donne lieu à un rapport de l'IGEN. Celui-ci décrit une situation complexe issue de la concession de l'enseignement primaire à l'Église catholique : « Cette délégation ne va cependant pas sans poser quelques difficultés, notamment en ce qui concerne le pilotage. On peut ainsi s'étonner du rôle joué par les animateurs pédagogiques, qui sont bien plus que des conseillers pédagogiques en ce qu'ils élaborent eux-mêmes les évaluations que les enseignants font passer dans les classes, limitant ainsi la liberté pédagogique de ces derniers. » Ce constat est à mettre en parallèle avec les compétences de l'État en termes d'évaluation dans la convention de concession.

La mission poursuit : « Si un tel choix a pu se justifier par la volonté d'assurer un niveau égal de professionnalité sur un territoire qui peine à former des cadres, il n'est pas certain qu'il contribue à une forme d'autonomie régulée des enseignants et, partant, à un fonctionnement optimal du système éducatif, d'autant que le directeur du premier degré n'a pas la main pour piloter la formation d'enseignants locaux forcément soumis à des injonctions de pratique également locales et pas forcément synonymes d'innovation pédagogique manifeste. »

Un rapport de 2019 de l'IGÉSR procède à l'évaluation du système éducatif de Wallis et Futuna. Ce dernier formule des recommandations relatives à l'enseignement du premier :

« S'agissant de la convention de concession du premier degré à la mission catholique, dans le cadre de la réflexion générale sur la convention de concession de l'enseignement primaire :

- Clarifier et stabiliser le statut des personnels du 1^{er} degré ;
- Positionner clairement le vice-rectorat comme pilote pédagogique en lui donnant la compétence en matière de formation continue dans le 1^{er} degré et placer sous son autorité fonctionnelle les animateurs pédagogiques de la DEC.
- Mettre en discussion la question de la compétence de la DEC en matière de carte scolaire. »

« Doter les élèves de Wallis et Futuna d'un identifiant national pour permettre le suivi statistique de leurs parcours scolaires.

Être en capacité de mettre en place et d'exploiter les évaluations nationales des élèves du CP jusqu'à la classe de seconde.

Ouvrir l'accès du vice-rectorat aux applications de gestion (EPP, STS web). »

S'agissant de la formation continue, donner la priorité à la didactique des apprentissages fondamentaux et au rôle et à la place de la langue vernaculaire dans les apprentissages et notamment dans la maîtrise de la langue française.

Organiser régulièrement des réunions de bassin rassemblant personnels de direction et directeurs d'écoles.

- Utiliser le levier de l'évaluation et de l'autoévaluation des écoles et établissements et former les personnels pour mettre les unités d'enseignement dans des dynamiques collectives de progrès.
- Étendre les initiatives d'échanges de service entre enseignants des écoles et des collèges.

À partir du projet 2018-2022 et de ses 22 objectifs, associer les forces vives du territoire et l'assemblée territoriale pour produire puis faire vivre un projet éducatif à la fois territorial et partagé.

L'analyse de la mission sur la performance du système éducatif est posée ainsi : « L'évaluation de la qualité de l'enseignement de Wallis et Futuna fait clairement ressortir un nombre important de facteurs de risques et de difficultés, particulièrement en termes d'acquis des élèves et de réussite dans l'enseignement supérieur.

Les acquis des élèves sont insuffisants et très déconnectés des moyens du système éducatif qui, du fait de leur importance, devraient être des points d'appui forts pour la réussite scolaire.

Cette déconnection révèle un gros problème d'efficacité du système éducatif de Wallis et Futuna. L'un des leviers réside dans l'affirmation du vice-rectorat comme pilote et responsable pédagogique du territoire qui impliquerait de le doter des outils nationaux qui lui manquent (évaluations nationales en classes de sixième et de seconde, identifiant pour les élèves), de positionner sous son autorité fonctionnelle les animateurs pédagogiques du premier degré et de recruter des enseignants du second degré titulaires du CAFFA et du CAPPEI. ». La mission évoque « une transformation contextuelle importante [qui] se trouverait dans l'évolution du statut de l'enseignement primaire » mais ne tranche pas et ne détaille pas cette analyse.

Un rapport IGÉSR de 2020 revient sur le sujet du plurilinguisme à Wallis et Futuna et pose le constat suivant : « Pour la mission, les évolutions en cours doivent être poursuivies, notamment l'unicité de l'enseignement délivré à l'école maternelle, d'abord en langue vernaculaire, dans un objectif de structuration de cette langue, avec une introduction plus rapide de la langue française. De manière plus générale, les politiques menées doivent viser à renforcer la cohérence et la progressivité des enseignements des langues vernaculaires, de l'école maternelle au lycée, en dépassant notamment la coupure actuelle, relativement forte, entre le premier et le second degré. »

Lors d'une mission sur le développement de l'apprentissage de l'anglais et des langues vivantes le DEC de Wallis et Futuna a été rencontré : « Réunion avec le directeur de l'enseignement catholique : À l'occasion de cette réunion, à laquelle participait également le directeur du premier degré, le directeur de l'enseignement catholique a évoqué des situations très disparates d'une école élémentaire à l'autre s'agissant de l'enseignement de l'anglais. Certaines écoles parviennent à proposer jusqu'à une heure hebdomadaire au cours moyen alors que d'autres ne proposent aucun enseignement. Les compétences linguistiques des enseignants sont également très variables, certains possédant une licence d'anglais et d'autres seulement un niveau scolaire éventuellement complété par une formation. Sur ce point, le directeur de l'enseignement catholique a mentionné un projet intéressant de formation en anglais avec des assistants de langue du Vanuatu financé par les Fonds Pacifique. Il manque par ailleurs un travail de fond, une réflexion sur les contenus et la programmation de cet enseignement. La mission précise qu'il existe déjà des textes et des ressources sur ces aspects. Quant au dispositif EMILE (enseignement d'une matière intégrée à une langue étrangère), il n'existe à ce jour dans aucune école. Selon le directeur de l'enseignement catholique, la liaison école - collège est plutôt bonne. Si cela est le cas pour les écoles de secteur et le collège Finemui de Te'esi, dans lequel il y a un projet d'ouverture de section internationale australienne, la situation semble toutefois, selon le directeur du premier degré, plus contrastée à l'échelle du territoire. ».

La difficile question de la liaison école-collège est à nouveau évoquée ; « La sécurisation du parcours des élèves suppose d'éviter les ruptures et de faciliter les transitions aux différentes étapes, entre les cycles et entre les degrés. Ainsi, concernant l'apprentissage des langues vivantes, il

est important d'assurer une continuité entre l'école et le collège, par l'activation du conseil école-collège... »

Le dernier rapport en date de l'IGÉSR sur Wallis et Futuna est issu d'une mission qui s'est tenue en mai 2023 et qui a été remis à la vice-rectrice en septembre 2023. Les objectifs fixés étaient de conduire des temps d'animation afin de présenter l'actualité éducative du collège, de traiter de la différenciation pédagogique, de présenter un bilan de la discipline physique-Chimie. La mission s'est déroulée alors que se déroulait « un mouvement de grève des personnels enseignants du premier degré entraînant la fermeture de neuf écoles primaires sur les dix écoles du territoire. Ce mouvement a trait à des questions d'ordre statutaire »

La mission a, suite à un entretien avec la vice-rectrice et le secrétaire général, dressé un rapide panorama de la situation dans le premier degré : « Un mouvement de grève des instituteurs était en cours, ces derniers revendiquent des conditions d'exercice similaires à celles des professeurs des écoles. Le mouvement était très suivi : neuf écoles sur dix étaient fermées. Il est relevé qu'actuellement les instituteurs sont recrutés au niveau baccalauréat et sont formés en Nouvelle-Calédonie ; la durée totale de la formation est de trois années. Wallis et Futuna bénéficie d'un régime dérogatoire dans la mesure où il existe une convention de concession de l'enseignement du premier degré à l'enseignement catholique. Le vice-rectorat rémunère les instituteurs mais l'employeur est la direction de l'enseignement catholique¹. Les programmes et le contrôle pédagogique sont des prérogatives de l'État. Il existe des adaptations des programmes avec notamment un enseignement du wallisien et du futunien et un enseignement de la catéchèse intégrés aux enseignements obligatoires.

Un projet pastoral est animé par la direction de l'enseignement catholique. Il n'existe pas de projet d'éducation, aussi chaque école est présentée comme un cas particulier : « c'est le directeur qui décide ». Il est enfin souligné une chute des effectifs avec la disparition d'une classe chaque année, sans diminution de postes contrairement au second degré. Il y a 1 416 élèves dans le premier degré.

Il est relevé également l'existence d'une règle spécifique utilisée par la direction de l'enseignement catholique concernant la scolarisation des élèves à trois ans, fondée sur une période de deux années et non la classe d'âge de l'élève. Ceci a, semble-t-il, deux conséquences : 25 % des élèves de trois ans ne sont pas scolarisés et au cours préparatoire, seuls 50 % des élèves sont à l'heure. »

La mission a constaté dans le premier et dans le second degré un déficit dans le déploiement des outils numérique. S'agissant du premier degré elle attire l'attention sur la question des évaluations standardisées : « Même si des évaluations sont effectivement mises en place durant le parcours des élèves à l'école primaire, celles-ci ne sont pas des évaluations nationales standardisées. Une mise en place de ces dernières semble indispensable afin de juger de l'efficacité de la formation dispensée aux élèves d'école primaire et de leurs progrès, et pour faciliter la liaison école – collège. »

Sur le corps enseignant dans son ensemble la mission a écrit : « Il est relevé une grande différence concernant les pratiques pédagogiques des enseignants qui semble s'expliquer par la pluralité des statuts présents dans les établissements : professeurs titulaires mis à disposition par l'État pour une durée limitée, professeurs titulaires affectés de manière pérenne à Wallis et Futuna, contractuels en CDI et contractuels en CDD. Certains professeurs n'ont jamais bénéficié d'une formation pédagogique robuste, cette situation étant amplifiée par la pandémie. L'intensification de la politique de formation du corps enseignant portée par la vice-rectrice vise à combler ce retard en matière de pratiques professionnelles. »

Annexe n° 22 : Eléments relatifs aux résultats scolaires des élèves de l'enseignement primaire à Wallis et Futuna

- Des résultats moins bons à l'entrée en 6^e que dans les autres territoires d'outre-mer, ainsi que par rapport au niveau national moyen.
- Des résultats moins bons à l'entrée en 6^e que dans les autres territoires d'outre-mer, ainsi que par rapport au niveau national moyen.**

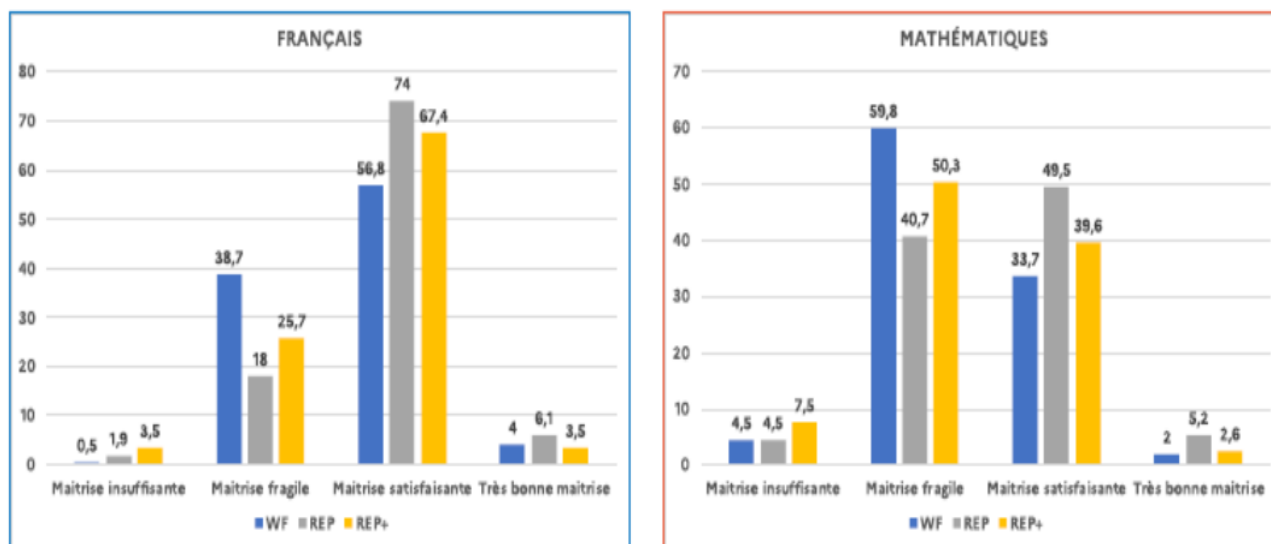
Tableau n°1 : Proportion d'élèves ayant une maîtrise satisfaisante ou très satisfaisante à l'entrée en 6^e en français et en mathématiques dans plusieurs territoires d'outre-mer et au niveau national

Territoire	Français	Mathématiques
Wallis et Futuna	61%	36%
Polynésie française	69%	45%
Nouvelle-Calédonie	76%	42%
Martinique	81%	54%
Guadeloupe	78%	49%
National	89%	72%

Source : Dossier élaboré par le vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie dans le cadre du dialogue de gestion pour 2023.

- Des résultats moins bons à l'entrée en 6^e à Wallis et Futuna par rapport aux établissements de métropole en réseau d'éducation prioritaire.**

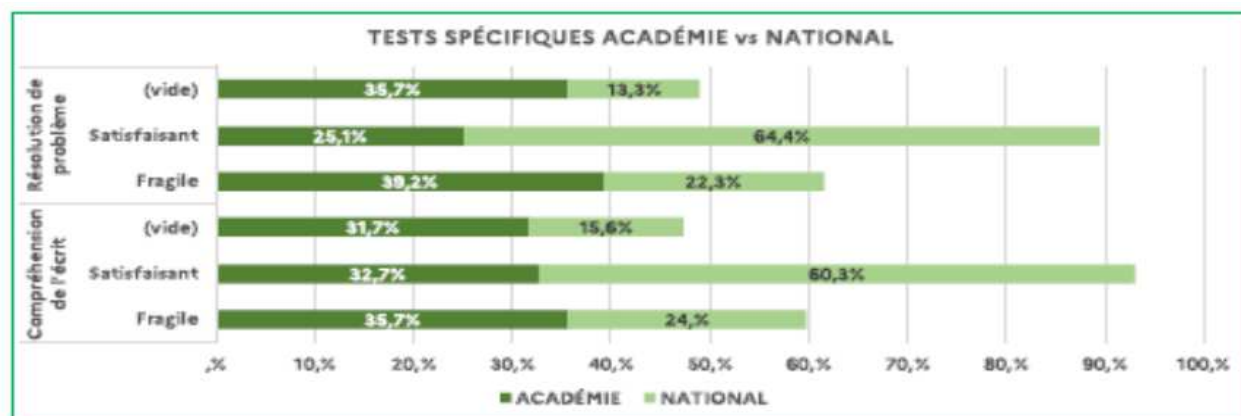
Graphique n°1 : Evaluation à l'entrée en 6^e en français – comparaison entre les résultats des élèves de l'académie de Wallis et Futuna et les résultats des établissements classés dans les réseaux d'éducation prioritaire « REP » et « REP+ »



Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

- Des résultats moins bons aux « tests spécifiques » par rapport au niveau moyen national

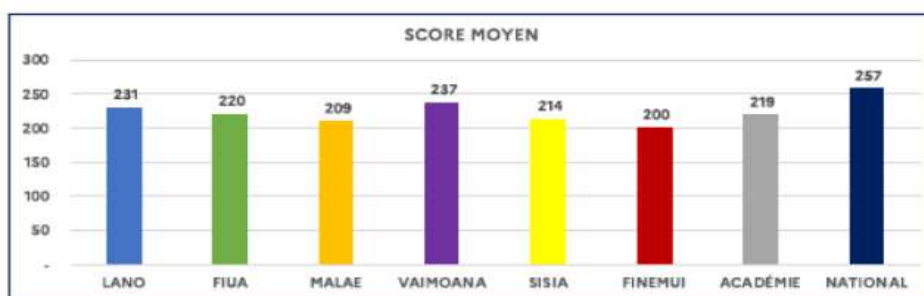
Graphique n°2 : Evaluation à l'entrée en 6^e en français – comparaison entre les résultats des élèves de l'académie de Wallis et Futuna et les résultats nationaux aux « tests spécifiques »



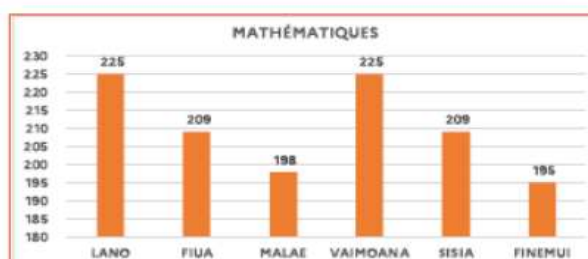
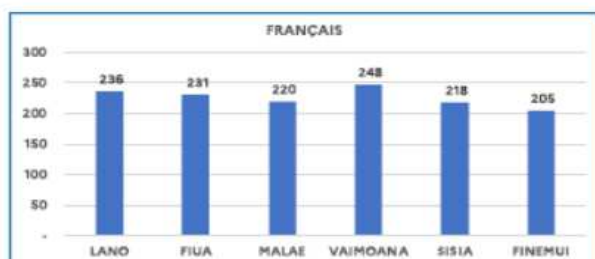
Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

- Des résultats à l'entrée en 6^e différents selon les collèges mais inférieurs à la moyenne nationale, quel que soit les établissements. Le collège de Vaimoana se démarque cependant par des scores des élèves proches de la moyenne nationale en français.

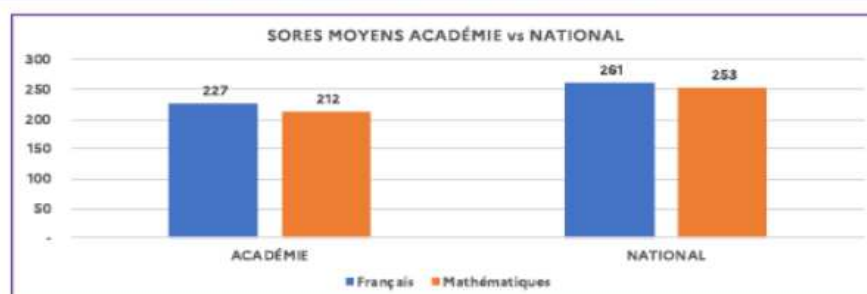
Graphiques n°3 : Evaluation à l'entrée en 6^e en français – comparaison entre les résultats des différents collèges de Wallis et de Futuna (collège de Fiua et de Sisia)



Scores moyens des élèves par discipline

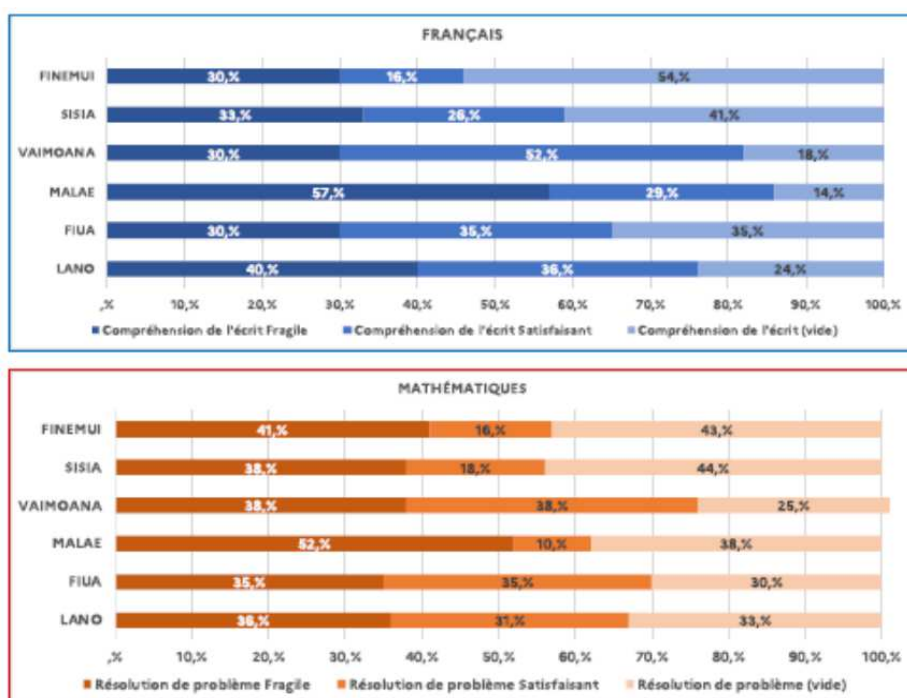


Scores moyens de l'académie par rapport au national



Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

Graphiques n°4 : Evaluation à l'entrée en 6^e en français – comparaison entre les résultats des différents collèges de Wallis et de Futuna (collège de Fiua et de Sisia)

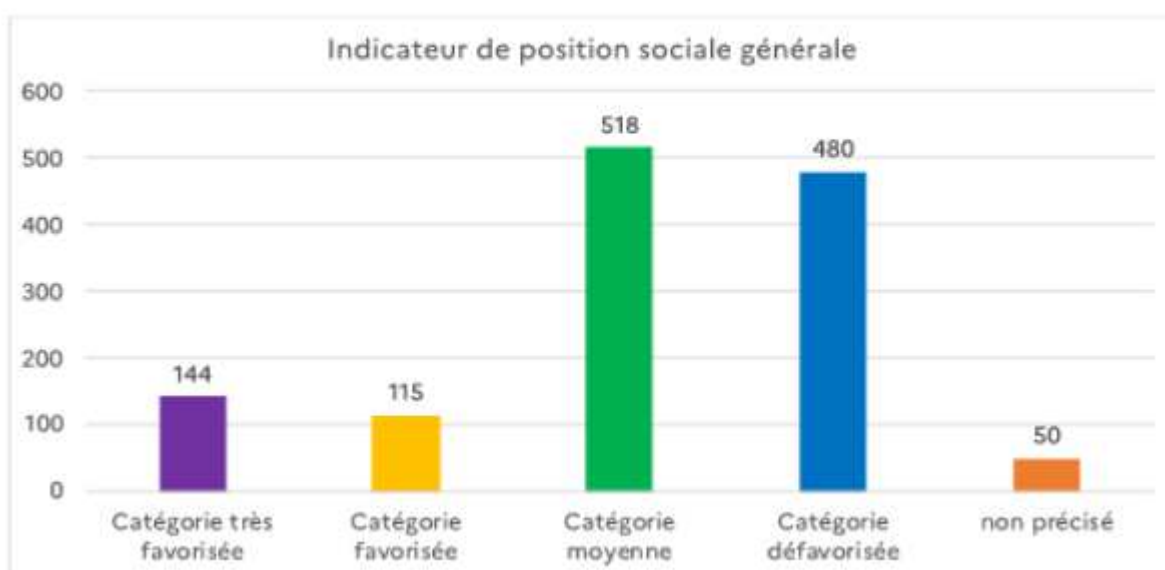


Source : Vice-rectorat de Wallis et Futuna.

- Un indicateur de position sociale qui révèle l'importance de la population défavorisée parmi les collégiens. Les élèves issus de milieux défavorisés représentent 38% des collégiens.

Graphique n°5 : Répartition des élèves des collèges de Wallis et Futuna selon l'indicateur de position sociale des parents

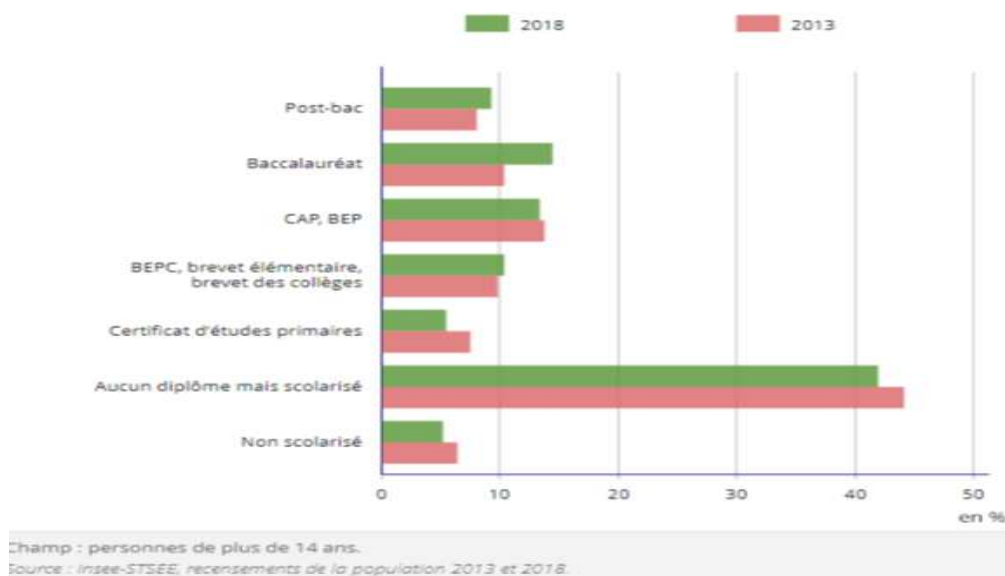
	Catégorie très favorisée	Catégorie favorisée	Catégorie moyenne	Catégorie défavorisée	Non précisé	Total élèves
Total	144	115	518	480	50	1307



- **Un niveau d'éducation de l'ensemble de la population qui progresse mais qui reste globalement inférieur au niveau national.**

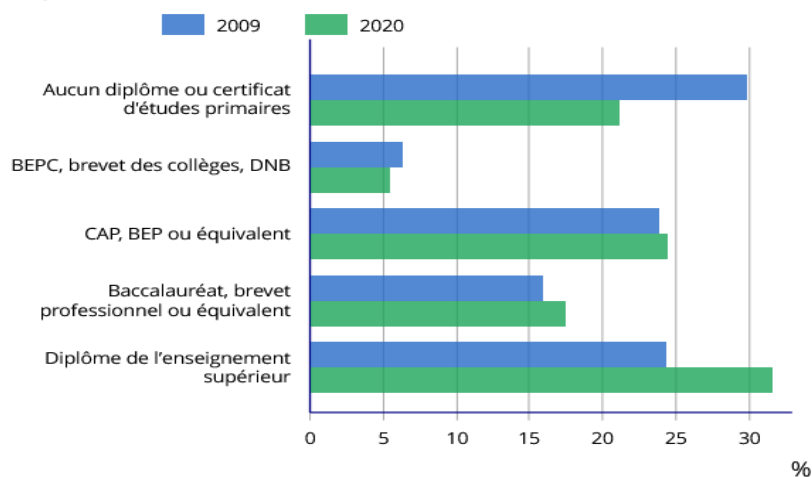
Même si les graphiques ci-dessous ont des périmètres d'études différents, ils montrent que la part des personnes sans diplômes et la part des personnes diplômées de l'enseignement supérieur sont sensiblement plus faibles à Wallis et Futuna que dans l'ensemble « hexagone et départements d'outre-mer » (DOM). Le niveau d'éducation progresse cependant régulièrement à Wallis et Futuna, surtout grâce à l'augmentation de la population accédant au niveau baccalauréat.

Graphique n°6 : Diplôme le plus élevé détenu par la population de plus de 14 ans à Wallis et Futuna



Graphique n°7 : Diplôme le plus élevé détenu par la population non scolarisée de plus de 15 ans en métropole et dans les DOM en 2009 et 2020

FOR G2 - Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus (en %)



Note : Les modalités de réponse ayant évolué au cours des enquêtes de recensement, les valeurs ne peuvent être obtenues pour le millésime 2014.
Sources : Insee, RP2009, RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023.

Annexe n° 23 : Comparaison des taux de cotisations sociales entre Wallis et Futuna, la Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française

- Principales composantes de la rémunération des enseignants à Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie française.

Territoire	Traitement indiciaire brut	Régime indemnitaire, bonification indiciaire, heures supplémentaires	Coefficient de majoration de traitement	Indemnité de résidence	Supplément familial de traitement	Cotisation sociale maladie (part patronale)	Cotisation sociale retraite (part salariale)	Cotisation sociale généralisée (CSG) et contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)	Contribution de solidarité	Cotisation prestations familiales
Wallis et Futuna	Grille de rémunération prévue par le contrat de concession – valeur de l'IM au niveau national	ISAE – bonification indiciaire pour les directeurs et animateurs pédagogiques	0,7 (applicable au régime indemnitaire et au traitement brut indiciaire prélevé de la cotisation retraite)	Néant	Néant	Néant	Cotisation à la CPSWF (caisse de prestations sociales de Wallis et Futuna) : taux de 7% du traitement indiciaire brut. Montant de l'assiette plafonné à 4636,24 € (soit un montant maximal mensuel de contribution de 324,54 €)	Néant	Néant	Pas de part salariale. (pour rappel : cotisation patronale à CPS WF : 6% du traitement indiciaire)
Nouvelle-Calédonie Rémunération des instituteurs et professeurs des écoles appartenant à un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale	Grille de rémunération des corps, soit d'instituteurs, soit de professeurs des écoles – calcul du traitement brut de ces corps en prenant en compte la valeur du point d'indice spécifique à la Nouvelle-Calédonie	Enseignement 2nd degré en SEGPA, classe spécialisée : ISAE, IR 1994 ISESA, IR 408 IND PE, Prime équipement informatique	Indexation à 1,73 pour les communes de Nouméa, Dumbéa, Mont-Dore et Païta et à 1,94 pour les autres communes et des îles de la Loyauté. La surrémunération est applicable à l'ensemble des éléments de la rémunération (traitement brut prélevé de la cotisation pour pension civile, primes, SFT, indemnités de résidence etc.)	Taux de 3% (le coefficient de majoration s'y applique)	Néant	Cotisation au régime unifié d'assurance maladie maternité (RUAMM). Taux de PS 3,85%, PP 10,15% jusqu'à 4 521 €, PS 1,25% PP 3,75% au-delà	Cotisation à la caisse locale de retraite de Nouvelle-Calédonie (assiette égale au traitement brut affecté du coefficient de majoration) : taux de P 11,8% PP 26,1%	Néant	Contribution calédonienne de solidarité (CCS) – Taux de 2% depuis le 1er juillet 2022 (délibération 241 du 28 juin 2022)	

Rapport sur l'évolution du statut des enseignants du premier degré de Wallis et Futuna

Nouvelle-Calédonie	Grille de rémunération du corps national des instituteurs, des professeurs des écoles (titulaires) et des maîtres auxiliaires (non titulaires) – application de la valeur du point relevant de l'Etat	ISAE Prime grenelle Prime équipement informatique. + Si enseig spéc : IR 1994 ISESA, IR 408 IND PE NBI 27pts BI 15pts	Indexation à 1,73 pour les communes de Nouméa, Dumbéa, Mont-dore et Païta et à 1,94 pour les autres communes et des îles de la Loyauté. La surrémunération est applicable à l'ensemble des éléments de la rémunération (traitement brut prélevé de la cotisation pour pension civile, primes, SFT, indemnités de résidence etc.)	Taux de 3% (le coefficient de majoration s'y applique)	Oui (le coefficient de majoration s'y applique)	Cotisation au régime unifié d'assurance maladie maternité (RUAMM). Taux de PS 3,85%, PP 11,67% jusqu'à 4 521 €, PS 1,25% PP 3,75% au-delà	Cotisations : - CAFAT Retraite PS 4,2% PP 9,8% jusqu'à 4 521€ - AGIRC ARRCO T1 PS 5% PP 7,5% jusqu'à 3 864€, puis T2 au-delà PS 9,86% PP 14,78% - Retraite additionnelle privé PS 1% PP 1% sur l'ensemble du salaire brut		Contribution calédonienne de solidarité (CCS) – Taux de 2% depuis le 1er juillet 2022 (délibération 241 du 28 juin 2022)	Cotisation CAFAT PP 5,63% jusqu'à 3 221€
Polynésie française	Grille de rémunération du corps national des professeurs des écoles	Régime indemnitaire national (pas de spécificité) : ISAE, primes grenelles, NBI, etc.	Indexation à 1,84 pour les communes de l'archipel de la Société (îles du vent et sous le vent), à 2,08 pour les autres archipels.	Taux de 3% (le coefficient de majoration s'y applique)		Taux de 9,7% à la charge de l'employeur (pour les droits à maladie, maternité, invalidité) – rattachement à la CPAM de Paris	Taux de 11,10% (pour les professeurs des écoles relevant du régime spécial)	NEANT	CST Contribution de solidarité territoriale (Loi du Pays 193-5)	NEANT
Polynésie française	Grille de rémunération du corps national des professeurs des écoles	Régime indemnitaire national (pas de spécificité) : ISAE, primes grenelles, NBI, etc.	Indexation à 1,84 pour les communes de l'archipel de la Société (îles du vent et sous le vent), à 2,08 pour les autres archipels.	Taux de 3% (le coefficient de majoration s'y applique)		Taux de 9,96% sur l'ensemble du traitement brut < à 83 800 € versé à la caisse de prévoyance sociale de la Polynésie (CPS)	CPS Taux de 7,84% sur la part des revenus < à 2 212,32 € -Taux de 5,81% sur la part des revenus compris entre 2 212,32 € et 4 357,60 € Versés à la CPS HUMANIS Retraite complémentaire versée à HUMANIS Tranche A taux 4,01% Tranche B taux 9,86%	NEANT	CST Contribution de solidarité territoriale (Loi du Pays 193-5)	Part patronale au taux de 3,43% (arrêté 2337 conseil des ministres du 19/12/2023)

Source : vice-rectorat de Wallis et Futuna, de Nouvelle-Calédonie et de Polynésie française