



CEPNL

CONFÉDÉRATION
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ
NON LUCRATIF

NAO 2017

Négociation Annuelle Obligatoire 2017

Sommaire 1/2

Chapitre I : LA CEPNL, une nouvelle branche professionnelle

- 1_ Pourquoi la CEPNL?
- 2_ La naissance d'une branche
- 3_ Modèle économique et moyen de fonctionnement
- 4_ Enjeux et défis de la branche

Chapitre II : Le contexte économique et social national

Chapitre III : Analyses statistiques

- 1_ Sources statistiques et effectifs
- 2_ Analyse économique, données comptables
- 3_ Analyse sociale, données extracomptables

Sommaire 2/2

Chapitre IV Rémunérations

Chapitre V Formation

ANNEXES

- 1 EC : Adhésions EEP santé
- 2 EC : Âge moyen de départ en retraite
- 3 EC : Etudes Kyu Lab temps partiels et CUI CAE

I. La CEPNL - Une nouvelle branche professionnelle

1_Pourquoi la CEPNL?

2_La naissance d'une branche

- A. Les membres fondateurs
- B. Positionnement & représentativité

3_Modèle économique et moyen de fonctionnement

4_ Enjeux et défis de la branche

1_Pourquoi la CEPNL?

1. Pour répondre à la volonté de l'Etat de **restructurer les branches professionnelles** et de faire disparaître les plus petites d'entre elles, les trois fédérations de l'enseignement privé à but non lucratif (AEUIC*, FESIC*, FNOGEC*) ont créé en décembre 2015, une confédération d'employeurs, la Confédération de l'Enseignement Privé à but Non Lucratif (CEPNL), dans le but de signer une convention collective unique du secteur de l'enseignement privé à but non lucratif.
2. Cette initiative vise à **garantir l'avenir de nos relations sociales** en anticipant les effets du nouveau cadre juridique, par le regroupement dans un environnement aux bases connues et choisies.

**Association des employeurs des universités et instituts catholiques*

**Fédération des établissements d'enseignement supérieur d'intérêt collectif*

**Fédération nationale des organismes de gestion de l'enseignement catholique*



I. La CEPNL

2_LA_NAISSANCE D'UNE BRANCHE

A. Les membres fondateurs - L'AEUIC



1999: Création de l'Association des employeurs des Universités Catholiques le 5 octobre, afin de regrouper les employeurs des cinq universités et instituts catholiques pour représenter leurs intérêts dans les négociations collectives et constituer un terrain d'entente et de réflexion pour préparer ces négociations

2008 : Le 4 juillet, l'Association des employeurs des universités catholiques modifie ses statuts et devient l'Association des employeurs des universités et instituts catholiques (AEUIC).

2009 : Création d'un comité de liaison entre le Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique (SGEC) et l'UDESCA pour « articuler et renforcer » leurs actions respectives.

A. Les membres fondateurs - La FESIC



La FESIC est créée en 1969, avec un groupe de directeurs de grandes écoles d'ingénieurs, par Norbert SÉGARD, homme du Nord, scientifique de renom, qui fut ministre du Commerce extérieur, des Postes et Télécommunications. Dès sa création, les membres de la FESIC souhaitent « marquer l'originalité de la FESIC dans la volonté d'inscrire une réelle part d'humanisme dans la formation et dans la différenciation de la conduite des études ».

1969, 19
écoles
d'ingénieurs et
management

2010, partenariats
internationaux et
ouverture de
campus à
l'étranger

2016, La FESIC
compte 5 écoles de
management, 19
écoles d'ingénieurs,
1 école de sciences
humaines

Dans les années 60, Norbert SEGARD participe à la création de plusieurs écoles. Visionnaire, il pense que c'est en se regroupant que ces écoles pourront être performantes, reconnues des entreprises, des pouvoirs publics, des jeunes et de leur famille. Ainsi naît le 1er grand réseau d'établissements d'enseignement supérieur en France. Aujourd'hui, la FESIC est composée d'établissements de tradition humaniste, disposant d'une forte notoriété et d'une importante dynamique de développement. C'est un réseau uni autour de l'excellence, de l'éthique et du service à la société.

A. Les membres fondateurs - La FNOGEC

La Fédération nationale des organismes de gestion des établissements d'Enseignement catholique (FNOGEC) a été créée dans son appellation actuelle en 1972 à l'initiative des Evêques de France (déclaration de 1969 instituant les OGEC). Mais son origine est antérieure et remonte à l'après deuxième guerre mondiale, au moment où l'Enseignement catholique s'est développé et organisé.

- En 1971, environ 6000 OGEC sont créés pour servir de support juridique aux établissements scolaires catholiques avec la volonté d'articuler cette responsabilité avec celle, très particulière, du chef d'établissement qui ouvre l'école et la dirige au quotidien. Ces OGEC fonctionnent sous forme de bénévolat, mettant ainsi en valeur le sens du service et de la gratuité. Un choix assumé pour l'Enseignement catholique qui fait appel à l'engagement chrétien.
- La création d'une fédération nationale, d'un réseau avec la mise en place de relais départementaux et régionaux (Udogec et Urogec) avait pour objectifs de conseiller les organismes de gestion existants, de les accompagner et de défendre leurs intérêts. Elle permit également leur représentation auprès des administrations dans un contexte où des problèmes de plus en plus techniques et de plus en plus complexes se posaient aux établissements (immobilier, emprunts, TVA, impôt sur les sociétés, législation sociale - sécurité sociale, retraites complémentaires, Assedic, etc.). Il était essentiel de compiler des données cohérentes et coordonnées avec celle de l'administration gouvernementale.
- D'où la volonté de mettre en place une structure intégrée pour harmoniser les consignes nationales, pour asseoir une représentation institutionnelle auprès des structures de l'Enseignement catholique, pour assurer ainsi une gestion saine, et favoriser la circulation de l'information. Dès le départ, la FNOGEC a décidé d'organiser chaque année un congrès au cours duquel seraient traités différents sujets institutionnels relevant de leur compétence (les « Journées Nationales »), pour permettre aux des organismes de gestion de faire le point et de se ressourcer.



B. Positionnement et représentativité

- L'enseignement privé non lucratif est désormais la 29^{ème} branche professionnelle représentative et la première pour l'enseignement privé, comme l'indiquent les résultats de l'audience patronale, présentés par le Haut conseil du dialogue social (HCDS), le 26 avril.
- Le HCDS a enregistré pour la CEPNL, 4.448 établissements et 89.822 salariés. La CEPNL se situe ainsi, à l'échelle nationale, à la 29^{ème} place parmi plus de 350 conventions collectives. Notons qu'à ces 89.822 salariés enregistrés, peuvent s'ajouter les 130.000 agents publics que gèrent les établissements de la Confédération.

B. Positionnement et représentativité

	Nombre entreprises	dont avec salariés	Nombre salariés Audience entreprises	Audience entreprises	Audience Salariés
V3	Enseignement privé et formation				
1516	Formation organismes				
FFP	420	411	18813	84,00 %	42,67 %
SYNOFDES	80	78	25273	16,00 %	57,33 %
Total	500	489	44086	100,00 %	
2691	Enseignement privé hors contrat				
FNEP	215	213	15400	100,00 %	100,00 %
Total	215	213	15400		
P34	Enseignement privé				
CEPNL	4448	4448	89822	100,00 %	100,00 %
Total	4448	4448	89822		

B. Positionnement et représentativité

IDCC	CC EPNL	inscrits	votants
2270	Universités et instituts catholiques	2899	1098
2636	Ecoles supérieures d'ingénieurs et de cadres	3473	1676
390	Enseignants dans les établissements hors contrat et dans les établissements sous contrat mais sans être contractuels.	1666	1098
1326	Maîtres de l'enseignement primaire privé dans les classes hors contrat et sous contrat simple et ne relevant pas de la convention collective de travail de l'enseignement primaire catholique.	452	222
1334	Psychologues de l'enseignement privé.	262	171
1446	Personnels enseignant hors contrat et chefs de travaux exerçant des responsabilités hors contrat dans les établissements d'enseignement techniques privés.	590	288
1545	Enseignement primaire catholique.	107	82
2152	Personnel enseignant et formateur des centres de formation continue et des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage et des unités de formation par apprentissage intégrés à un établissement technique privé	566	289
2408/3211	Salariés des Etablissements Privés 2015	115341	74240

Total		125356	79164
--------------	--	---------------	--------------

I. La CEPNL

3_MODELE ECONOMIQUE ET MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Statut des établissements d'enseignement privé

1. LE STATUT DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

a) **Quatre lois**, dont les dispositions ont été intégrées au code de l'éducation, **fixent le statut juridique des établissements d'enseignement privés**

- la loi "Goblet" du 30 octobre 1886 relative à l'enseignement primaire
- la loi "Falloux" du 15 mars 1850 sur l'enseignement secondaire
- la loi "Astier" du 25 juillet 1919 sur l'enseignement technique
- la loi "Debré" du 31 décembre 1959 définissant les rapports actuels entre l'État et les établissements d'enseignement privés,

b) **Le financement public des établissements privés**

- S'agissant des enseignants, l'État prend à sa charge la rémunération de ceux qui exercent dans des classes sous contrat.
- S'agissant des dépenses de fonctionnement des classes sous contrat, l'État et chaque collectivité territoriale sont tenus d'y participer dans les mêmes conditions qu'ils participent aux dépenses de fonctionnement des classes correspondantes dans les écoles et les établissements publics d'enseignement.
- Quant aux dépenses d'investissement des établissements privés, elles peuvent faire l'objet d'une participation des collectivités publiques dans des conditions strictes : en règle générale, le total de leurs participations à ce titre doit rester inférieur à 10 % des dépenses annuelles de l'établissement et la participation doit répondre à certains besoins limitativement énumérés par la loi.

SOURCES [HTTP://WWW.EDUCATION.GOUV.FR/](http://www.education.gouv.fr/)

2. LE STATUT DES ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PRIVÉ (AEUIC et FESIC)

Statut associatif non lucratif comme les Établissements de la FNOGEC, ils ne bénéficient d'aucunes prises en charge obligatoires des pouvoirs publics mais reçoivent des subventions du MENESR selon les politiques budgétaires nationales

La notion d'OGEC

L'OGEC ET LA LÉGISLATION SCOLAIRE

ENSEIGNEMENT PUBLIC

École primaire sans personnalité juridique propre

Collège et lycée ont une personnalité juridique propre. Ce sont des établissements publics d'enseignement

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

L'établissement n'a pas la personnalité juridique. C'est une terminologie pédagogique

Il est incarné par une personne physique ou morale de droit privé

Dans l'EC, c'est la forme associative qui a été privilégiée à travers la reconnaissance des Ogec

Moyens de fonctionnement de l'enseignement privé

2017 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Total	FDC et ADP attendus
01 – Enseignement pré-élémentaire	468 183 121			468 183 121	
02 – Enseignement élémentaire	1 250 365 462			1 250 365 462	
03 – Enseignement en collège	1 937 439 911			1 937 439 911	
04 – Enseignement général et technologique en lycée	1 244 661 546			1 244 661 546	
05 – Enseignement professionnel sous statut scolaire	781 210 450			781 210 450	
06 – Enseignement post-baccalauréat en lycée	281 550 862			281 550 862	
07 – Dispositifs spécifiques de scolarisation	155 502 335			155 502 335	
08 – Actions sociales en faveur des élèves			71 348 798	71 348 798	
09 – Fonctionnement des établissements			686 011 951	686 011 951	4 363 727
10 – Formation initiale et continue des enseignants	109 982 874		37 398 280	147 381 154	
11 – Remplacement	176 450 278			176 450 278	
12 – Soutien	228 927 013	5 288 096		234 215 109	
Total	6 634 273 852	5 288 096	794 759 029	7 434 320 977	4 363 727

Eclairage - Situation de l'enseignement supérieur privé

- *« Le régime des subventions d'État pour le secteur non lucratif se caractérise par un régime de liberté d'attribution mais aussi par l'absence d'engagement stable, malgré l'avancée que constitue la contractualisation depuis 2010. »*
- *« A l'immobilisme des règles juridiques répond une incertitude permanente sur les « règles du jeu », notamment en matière financière ; l'exemple de la réforme de la taxe d'apprentissage – dont les effets n'ont visiblement pas été mesurés tant pour les écoles publiques que privées – en est l'illustration.»*

Source: MENESR Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
Rapport juin 2015

2013 : l'article 70 de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche crée le **label EESPIG pour les établissements privés d'enseignement supérieur non lucratifs participant à une mission d'intérêt général.**

La notion d'EESPIG

- Créée par la loi du 22 juillet 2013 dite loi Fioraso, la qualification d'**établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG)** est accordée, par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, après avis du CCESP (comité consultatif de l'enseignement supérieur privé).
- **Ce label est réservé à des établissements non lucratifs.**
Par contrat pluriannuel, l'établissement reconnu EESPIG, concourt aux missions de service public de l'ESR et perçoit une subvention (qui représente en 2016, entre 437 et 1418 € par élève et par an, suivant les établissements concernés).
- **L'établissement est régulièrement évalué et contrôlé par le ministère et par le HCERES** (haut conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), comme le sont les établissements publics.
Les premiers EESPIG ont été reconnus par arrêté paru au Bulletin officiel du 23 juillet 2015. En septembre 2016, c'est au total 53 établissements qui ont reçu cette qualification officielle.

Moyens de fonctionnement de l'enseignement supérieur privé

2017 / AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT

Numéro et intitulé de l'action	Titre 2 Dépenses de personnel	Titre 3 Dépenses de fonctionnement	Titre 5 Dépenses d'investissement	Titre 6 Dépenses d'intervention	Titre 7 Dépenses d'opérations financières	Total	FDC et ADP attendus
01 – Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence	41 625 339	3 086 371 865				3 127 997 204	
02 – Formation initiale et continue de niveau master	114 673 248	2 392 516 796				2 507 190 044	
03 – Formation initiale et continue de niveau doctorat	10 051 333	350 156 301		5 863 093		366 070 727	
04 – Établissements d'enseignement privés				78 895 852		78 895 852	
05 – Bibliothèques et documentation	25 197 892	419 469 970		980 186		445 648 048	
13 – Diffusion des savoirs et musées	20 712 210	95 049 804		16 190		115 778 204	
14 – Immobilier	42 368 435	901 608 005	63 434 000		183 684 876	1 191 095 316	15 000 000
15 – Pilotage et support du programme	112 400 751	1 406 279 574		18 312 117		1 536 992 442	
17 – Recherche	139 355 764	3 757 413 964				3 896 769 728	
Total	506 384 972	12 408 866 279	63 434 000	104 067 438	183 684 876	13 266 437 565	15 000 000

I. La CEPNL

4_ENJEUX ET DÉFIS DE LA BRANCHE

- A. Accroissement des besoins de formation.**
- B. Internationalisation de la formation au niveau de l'enseignement supérieur.**
- C. Faire face à la contraction des budgets publics.**
 - Les engagements budgétaires
 - Les évolutions législatives
- D. Evolutions marquantes - Eléments à anticiper**

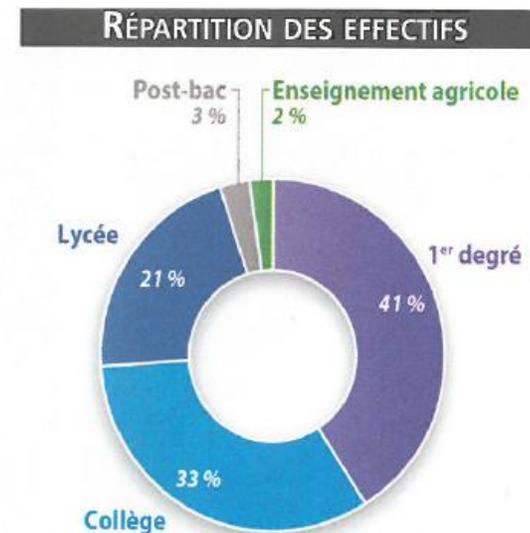
A. Accroissement des besoins de formation

Effectifs élèves dans l'enseignement catholique 2016-2017

À la rentrée 2016, l'enseignement catholique compte 2 084 886 élèves. L'enseignement catholique enregistre une progression de plus de 16 000 élèves, soit + 0,8 %. L'augmentation des effectifs concerne à la fois le 1^{er} degré (+ 6 493 élèves) et le 2^d degré (+ 10 249 élèves). Seul l'enseignement agricole marque un très léger recul (- 608 élèves).

EFFECTIFS D'ÉLÈVES À LA RENTRÉE 2016	
1^{er} degré	865 165
Maternelle	295 310
Élémentaire	565 029
Enseignement spécialisé	4 826
2^d degré	1 108 473
Collège	680 746
dont Segpa	4 129
Lycée	427 727
dont en formations générales	267 282
dont en formations technologiques	45 186
dont en formations professionnelles	115 259
Post-bac	64 322
dont CPGE	12 828
dont BTS	44 560
dont autres formations post-bac sous contrat	6 934
Enseignement agricole	46 926
TOTAL	2 084 886

Les académies de Nantes (+ 2 527), Lyon (+ 1 832) et Versailles (+ 1 781) enregistrent la plus forte progression en valeur absolue. En proportion de leur effectif global, les académies de la Guadeloupe et de Limoges se distinguent avec une croissance de 5 % pour la première et 3,7 % pour la seconde. L'enseignement catholique accueille 23 500 apprentis, un chiffre en progression de 8 % par rapport à 2015. C'est environ 5 % des effectifs nationaux de l'apprentissage.



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE 2010 À 2016							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1 ^{er} degré	849 581	850 257	847 838	843 710	849 855	858 672	865 165
2 ^d degré*	1 122 606	1 132 652	1 140 013	1 148 382	1 153 000	1 162 546	1 172 795
Sous-total EN**	1 972 187	1 982 909	1 987 851	1 992 092	2 002 855	2 021 218	2 037 960
Agricole	49 993	51 101	50 141	50 496	47 427	47 534	46 926
Total EC***	2 022 180	2 034 010	2 037 992	2 042 588	2 050 282	2 068 752	2 084 886
Progression	+ 6 502	+ 11 830	+ 3 982	+ 4 596	+ 7 694	+ 18 470	+ 16 134

* y compris supérieur. **Éducation nationale. *** Enseignement catholique.

A. Accroissement des besoins de formation

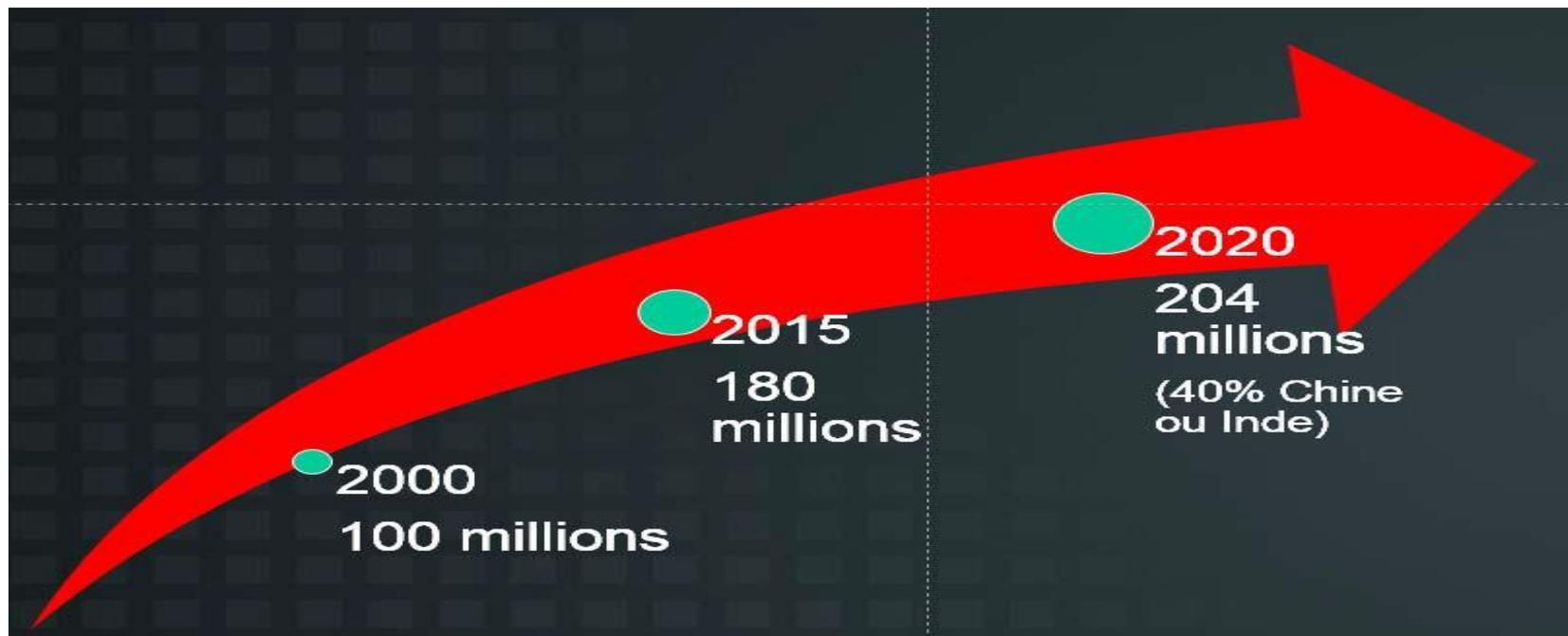
- Selon les résultats de la session 2016 du baccalauréat, **633 500 candidats** ont obtenu le baccalauréat. Le taux de réussite atteint **88,6 %**. La part d'une génération ayant le bac, qui a dépassé 60 % en 1995, est désormais de **78,6 %** en 2016.
- **La quasi-totalité des bacheliers généraux et trois quarts des bacheliers technologiques s'inscrivent dans l'enseignement supérieur** ; pour les bacheliers professionnels, le taux d'inscription dans l'enseignement supérieur est inférieur mais en progression sur 10 ans (36,7 % en 2015 contre 17,1 % en 2000, chiffrage n'intégrant pas toute la formation en alternance).
- À la rentrée 2015, **2 551 100** inscriptions étudiantes sont recensées dans l'enseignement supérieur, +62% entre 2000 et 2015.
- Un étudiant sur six fréquente un établissement d'enseignement supérieur privé.

B. Internationalisation de la formation dans l'enseignement supérieur.

Les raisons de la croissance de l'enseignement supérieur privé

« À peu près partout, la hausse de l'enseignement supérieur privé au cours des dernières décennies a eu pour cause l'impossibilité matérielle (ou parfois le refus pour des raisons politiques) des gouvernements de faire face à l'accroissement massif de la demande d'enseignement supérieur par un effort public supplémentaire. »

Graphique 9 : Évolution et projection du nombre d'étudiants dans le monde



C. Faire face à la contraction des budgets publics

Les engagements budgétaires

Une croissance faible des dépenses publiques pour l'ensemble de l'enseignement privé (premier et second degré)

L'association des établissements au service public de l'éducation est largement dépendant du contexte des finances publiques lui-même très fortement marqué par la politique de réduction de la dette.

- Le programme 139 du budget de l'Etat a été doté en 2016 de **7,434 milliards d'€** (dont 6,4 milliards de dépenses de personnel).
- Dans le cadre du plan numérique, le rattachement, par voie de fonds de concours, de crédits en provenance du programme d'investissement d'avenir permettra de financer les ressources numériques, à hauteur de 4 363 727 €, dans les collèges privés sélectionnés. En effet, outre les crédits de formation prévus sur les programmes 139 « - privé du premier et du second degrés » et 141 « - scolaire public du second degré », une enveloppe de 173,2 M€ sera redéployée au sein du programme d'investissement d'avenir pour financer la deuxième année de la mise en œuvre de l'action « Innovation numérique pour l'excellence éducative ». Le coût total du plan au titre de 2017, soit 191,2 M€, repose sur l'hypothèse d'un déploiement de ressources pédagogiques et d'équipements numériques individuels pour les élèves de 5ème, dans 50 % des collèges publics et privés sous contrat.

C. Faire face à la contraction des budgets publics

Les engagements budgétaires

Le financement par l'État obéit au principe de parité avec l'enseignement public, en application du dispositif législatif et réglementaire fixé par le code de l'éducation.

Evolution des effectifs d'élèves dans les établissements privés sous contrat, par niveau d'enseignement

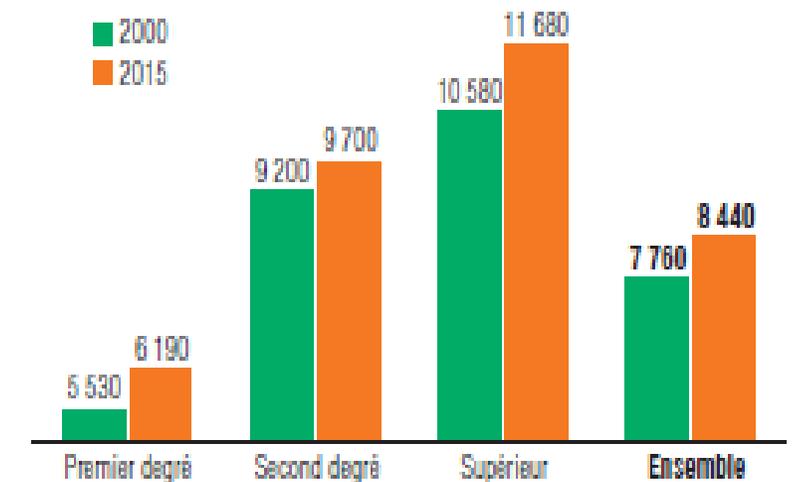
Années	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Écoles primaires	883 839	884 875	878 429	876 045	873 650	875 034	871 409	869 857	877 953	886 768
Collèges	638 542	643 862	645 921	650 333	656 015	668 257	675 042	678 465	681 400	683 359
LEGT	404 141	406 206	406 748	409 566	411 006	413 584	417 240	421 407	422 450	431 131
LP	99 025	98 208	96 354	95 527	96 923	93 761	90 519	92 042	91 410	90 511
Total 2 nd degré y compris post bac et EREA	1 147 358	1 153 927	1 154 534	1 160 820	1 169 331	1 181 223	1 188 635	1 197 770	1 201 196	1 210 995
Total	2 031 297	2 038 802	2 032 963	2 036 865	2 042 981	2 056 257	2 060 044	2 067 627	2 079 149	2 097 763

Source : MENESR-DEPP.

Champ : privé sous contrat, France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2011.

Source : Depp.

Dépense moyenne par élève en euros constants aux prix de 2015



Source : Depp.

C. Faire face à la contraction des budgets publics

Les engagements budgétaires

Forfait d'externat 2017: 657 203 672 € (art. L.442-9)

- Il est versé aux établissements d'enseignement privés pour chacun de leurs élèves inscrits dans une classe sous contrat d'association avec l'État. Le montant alloué pour chaque élève varie en fonction de la formation qu'il suit ; les divers taux sont fixés par un arrêté interministériel annuel.
- Pour 2017, il est prévu d'augmenter le niveau des crédits de 19,8 M€. Il est tenu compte de l'accroissement prévisionnel des effectifs d'élèves à la rentrée scolaire 2016 (+0,91 %), de l'évolution de leur répartition entre les diverses formations, de la revalorisation des taux au regard des variations de rémunération et des taux d'encadrement des personnels non enseignants, et enfin, de l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Part « personnels » du forfait d'externat : 657,16 M€

- Ainsi, le coût moyen d'un élève sera revalorisé par rapport à celui de la LFI 2016, à savoir 533 € par élève du second degré, dont : 523 € pour un collégien ; 507 € pour un lycéen dans l'enseignement général et technologique ; 661 € pour un lycéen dans l'enseignement professionnel.

C. Faire face à la contraction des budgets publics

Remarques concernant les premier et second degrés

Les finances publiques des collectivités sont toujours marquées par la nécessité de réduction de la dette publique (Cf. le rapport Michel Klopfer présenté à la journée Gestion de la FNOGEC) et par la troisième réduction successive du concours de l'Etat → « 12,5 Md € à l'horizon 2018 (dont 11 Md € entre 2015 et 2017) ».

1. L'effort demandé aux collectivités est considérable et cela a une incidence sur le montant des forfaits reçus. Dans le premier degré, plus du tiers des élèves ne sont pas financés alors même qu'ils le sont tous dans l'enseignement public (ni par la commune d'accueil, ni par la commune de résidence). La Loi Carle n'a pas permis d'améliorer la situation des « élèves non-résidents » sur la commune-siège de l'école. Dans le second degré, les élèves sont couverts par le forfait après négociations avec départements et régions, mais pas toujours à bon niveau.
2. S'agissant des élèves de maternelle, les difficultés de financement persistent également. Malgré un effort important des collectivités, le principe constitutionnel de liberté de choix des familles par la mise en œuvre du principe de gratuité de l'acte d'enseignement n'est pas toujours garanti (financement indirect des frais d'enseignement par les contributions familiales).

C. Faire face à la contraction des budgets publics

Une faible croissance des dépenses publiques pour l'ensemble de l'enseignement supérieur...

- En 2015, la collectivité nationale a dépensé **30,1 milliards d'euros (Md€)** pour l'enseignement supérieur public, soit une progression de 0,2 % par rapport à 2014 (en prix constants, c'est-à-dire corrigés de l'inflation). Depuis 5 ans, la croissance annuelle moyenne avoisine 1%. En 2015, la dépense moyenne par étudiant s'élève à **11 680 euros**. Elle est un peu supérieure à la dépense moyenne pour un élève du second degré (11 190 euros en 2014).
- Plus des **deux tiers** de cette dépense pour l'enseignement supérieur public concernent le personnel. À la rentrée 2015, le potentiel d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur public sous tutelle du MENESR est de **90 500 enseignants** dont **56 400 enseignants-chercheurs et assimilés**, soit **61 %** de l'ensemble. Les enseignants du second degré et les enseignants non permanents représentent respectivement **14 %** et **24 %** de ces effectifs. Depuis 20 ans, le nombre d'enseignants dans le supérieur public a progressé de près de 30 %.
- En consacrant **1,5 %** de son PIB en 2013 à l'enseignement supérieur, la France se situe un dixième de point **au-dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (1,6 %)** et se positionne loin derrière les États-Unis (2,6 %), le Canada (2,5 %), et la Corée du Sud (2,3 %).

C. Faire face à la contraction des budgets publics

...qui a des conséquences contradictoires pour l'enseignement supérieur privé

« Paradoxalement, la contractualisation, satisfaction symbolique importante puisque pour la première fois dans l'histoire il est reconnu que les établissements ainsi contractualisés « participent aux missions de service public de l'enseignement supérieur¹²⁷ », n'a pas apporté la consolidation financière espérée par les établissements, comme le montre le tableau 14 ci-dessous. »

Tableau 14 : Évolution des subventions de l'État aux établissements privés 2004-2014

	Montant des subventions (millions d'€)	% d'augmentation des subventions	% d'augmentation des effectifs étudiants concernés	Montant de subvention par étudiant (€ courants)	Montant de subvention par étudiant (€ constants base 2004)
2004	39,3			852	-
2005	44,4	12,95	10	875	861
2006	49,8	12,31	- 1	995	963
2007	56,0	12,49	4,4	1 071	1 021
2008	59,4	5,96	4,2	1 130	1 049
2009	62,0	4,22	7,5	1 097	1 015
2010	75,8	22,21	5,3	1 273	1 162
2011	81,3	7,32	10,7	1 234	1 103
2012	80,6	- 0,94	11,7	1 094	959
2013	70,0	- 13,1	2,8	925	803
2014	64,7	- 7,56	4,7	816	705

C. Faire face à la contraction des budgets publics

Les réformes législatives engagées

→ Le nouveau régime de la taxe d'apprentissage applicable en 2015 : Une baisse mécanique des ressources

La taxe d'apprentissage est fixée pour les entreprises à 0,68 % de leur masse salariale (contre 0,5 % avant la réforme), avec, depuis la réforme de 2014, une nouvelle clé de répartition ci-dessous.

- 51 % de ces ressources sont directement affectés aux régions (« fraction régionale pour l'apprentissage ») et gérés par les conseils régionaux pour le financement des centres de formation des apprentis (CFA) ;
- 26 % constituent le « quota » versé aux CFA et sections d'apprentissage ;
- 23 % (« hors quota ») sont affectés aux autres formations : universités, écoles, lycées... ; Sur ce total, un barème de répartition prévoit que, sur le montant dû par chaque entreprise redevable, 35 % soient fléchés vers les formations de niveau I et II (bac + 5 et plus et bac + 3/4) et 65 % vers les niveaux III, IV et V (CAP, bac, bac + 2).

Note : avant la réforme le « hors quota » représentait 43 % des fonds collectés et il était possible, dans certains cas, de cumuler entre elles les fractions du « hors quota ».

D. Evolutions marquantes - Eléments à anticiper

1. Accessibilité des établissements :

- Charge importante en gestion : dépôt des dossiers AD'AP
- Le coût est estimé sur les prochaines années dans une fourchette entre 400M€ et 800M€ (200 à 400€ par élève).

2. Des besoins nouveaux aux impacts sur la masse salariale importante (secteur numérique) ;

3. En matière sociale, un environnement en mouvement :

- Une gestion administrative de plus en plus exigeante : complémentaire-santé, formation professionnelle, durée du travail (temps partiel),
- Mise en place de la CC SEP + régularisations PSAEE ;
- Déploiement du régime EEP santé :
 - 18,5€ minimum par salarié
 - Environ 12 millions d'Euros pour les établissements
 - Environ 1% de masse salariale

4. Un transfert récurrent des charges administratives aux établissements :

Gestion des agents publics de l'Etat ou de ses salariés mis à disposition (AVS-AESH, saisine des éléments de paie des enseignants, etc.).

D. Evolutions marquantes - Eléments à anticiper

Et ...

- La revalorisation de la taxe foncière (revalorisation des valeurs locatives cadastrales) ;
- La poursuite de la baisse des dotations de l'Etat;
- Réforme de l'impôt sur le revenu – retenue à la source;

II. LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL NATIONAL

Une situation économique contrastée

- Accompagné par une baisse des prix et une faible inflation, le pouvoir d'achat du RDB (Revenu Disponible Brut des ménages) connaît sa plus forte hausse depuis 2009,
- Un PIB qui repart sensiblement à la hausse, +1,3% en 2015 et +1,1% en 2016. Des taux d'intérêts bas, maintenus par la politique monétaire de la BCE ainsi que l'accroissement de l'investissement soutiennent cette croissance.
- Dynamisme des revenus d'activités et prestations sociales en espèces;
- Le taux d'épargne croît légèrement, le taux de marge des sociétés non financières se rétablit sensiblement également depuis 2015.
- Un marché du travail cependant marqué par un chômage structurel persistant qui s'établit fin 2016 à 9,6 % de la population active (au sens du FMI).

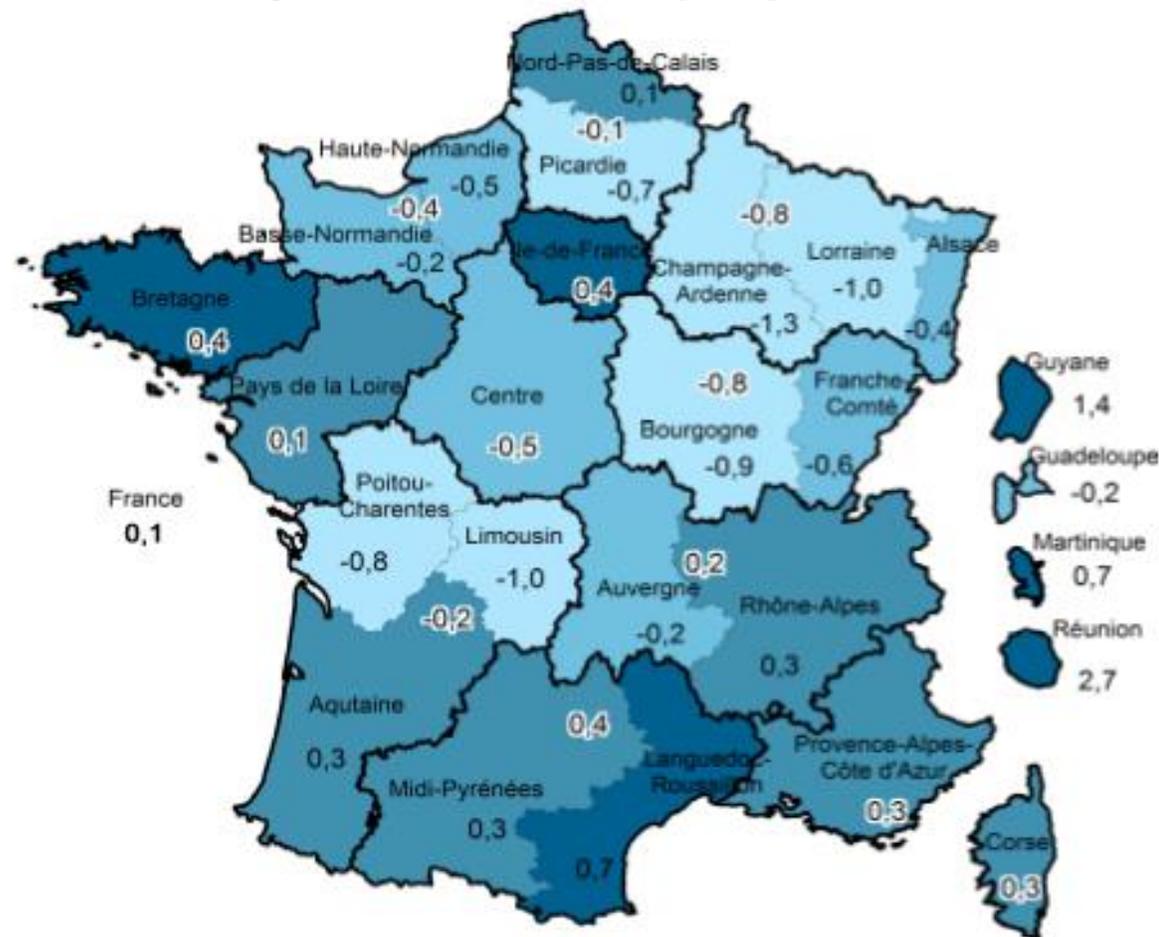
L'emploi à l'échelon national

Effectifs salariés secteur privé				Masse salariale			Salaire moyen par tête (SMPT)	
T4 2016		Année 2016		T4 2016	Années		T4 2016	Année 2016
Total	Hors Intérim	Total	Hors Intérim	Total	2015	2016	Total	Total
+0,4%	+0,3%	+1,2%	+0,9%	+0,6%	+1,7%	+2,4%	+0,3%	+1,2%
+78000	-	+223000	+163000					

Données régionales disponibles

En 2015, des replis marqués (entre -1,0 % et -0,5 %) sont cependant constatés dans plusieurs régions de France, comme en Picardie, Normandie, Centre, Poitou-Charentes par ex.

► **Carte 1 : Evolution de l'emploi entre 2014 et 2015 (en %)**



Note : les chiffres en gras sur fond blanc portent sur le périmètre des régions administratives en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

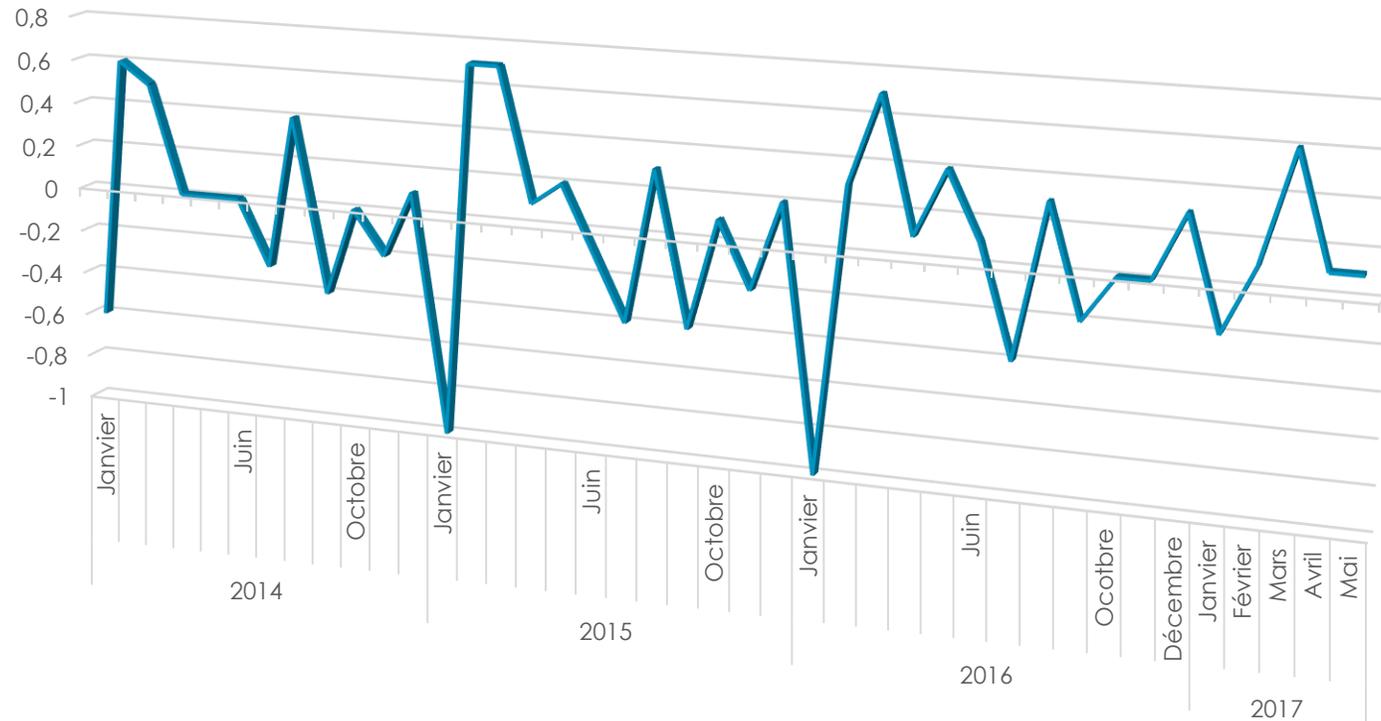
Source : AcoSS - Urssaf

¹ Tout en présentant les résultats sur le périmètre des régions administratives en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016, cette publication privilégie le découpage régional prévalant jusqu'au 31 décembre 2015.

ACOSS - Direction des Statistiques, des Etudes et de la Prévision

Prix à la consommation

Indice des prix à la consommation (IPC, INSEE 2017)
Evolution mensuelle, base 2015



L'évolution de l'indice des prix à la consommation a été marquée par un net ralentissement ces dernières années. La légère augmentation de l'inflation sur un an (2016-2017) résulterait d'une moindre baisse des prix des produits manufacturés, en partie compensée par une légère décélération des prix de l'énergie, de l'alimentation et des services.

2017	Glissement annuel	Variation annuelle	
Janvier	1,3%	2014	-0,4%
Février	1,2%	2015	0%
Mars	1,1%	2016	0,2%
Avril	1,2%	2017	-
Mai	0,8%		

III. Analyses statistiques

1_SOURCES STATISTIQUES ET EFFECTIFS ÉLÈVES/ETUDIANTS

2_ANALYSE ÉCONOMIQUE (DONNÉES COMPTABLES)

3_ANALYSE SOCIALE (DONNÉES EXTRACOMPTABLES)

1_SOURCES STATISTIQUES ET EFFECTIFS ÉLÈVES - ÉTUDIANTS

Source statistiques utilisées

Les données statistiques utilisées sont constituées:

1. Pour l'AEUIC : du BILAN SOCIAL de l'exercice 2016
2. Pour la FESIC : du BILAN SOCIAL de l'exercice 2016
3. Pour l'enseignement catholique: 3 types de bases de données
 - Bases institutionnelles. SGEC, ministère de l'Education nationale, ministère du Travail-DARES, INSEE et ACOSS – URSAF sont les principales sources mobilisées.
 - Bases paritaires. OPCALIA, Institutions de retraite et de prévoyance.
 - Base collègue employeur avec l'outil de collecte et d'analyse INDICES.

Quelles que soient les sources utilisées, elles ne permettent pas d'atteindre l'exhaustivité des données. En revanche, le croisement des sources permet une analyse et une vision convergentes des évolutions de la branche.

Les données sont livrées sans que les informations ne fassent l'objet de retraitement à l'exclusion des données aberrantes que nous éliminons de l'analyse.

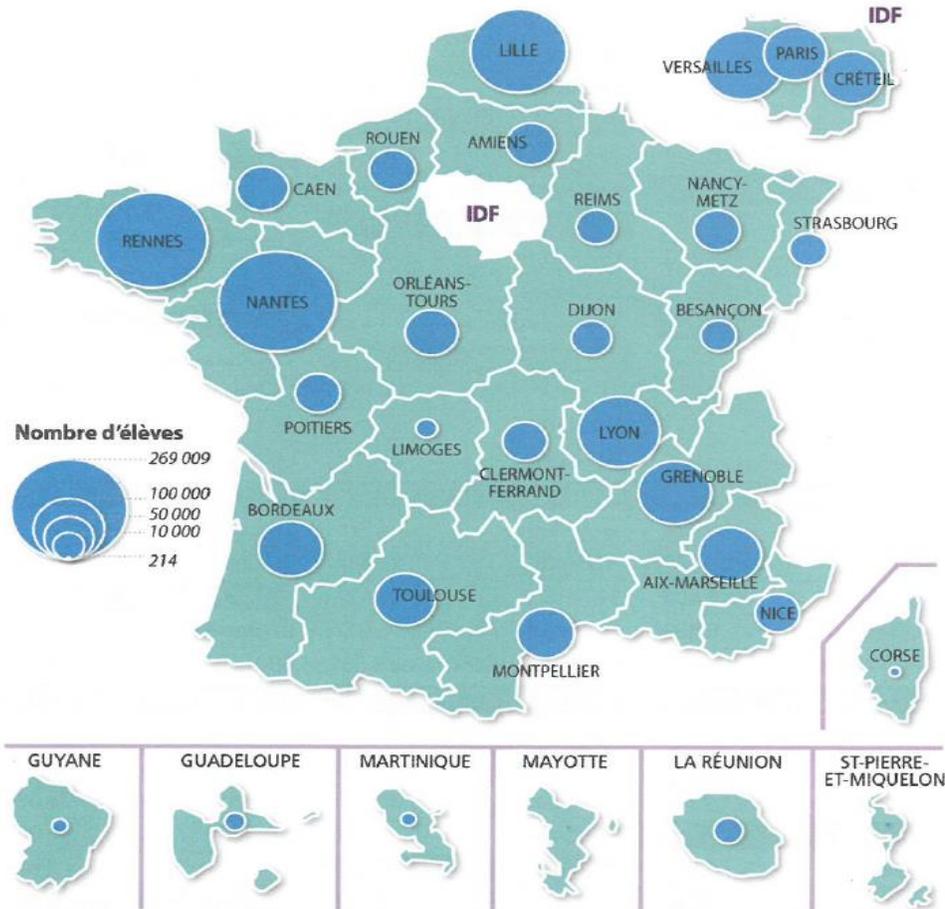
Effectifs rentrée 2016 Elèves et étudiants

AEUIC	FESIC	Enseignement catholique
28 558	37 140	2 037 960

Répartition des élèves par académie

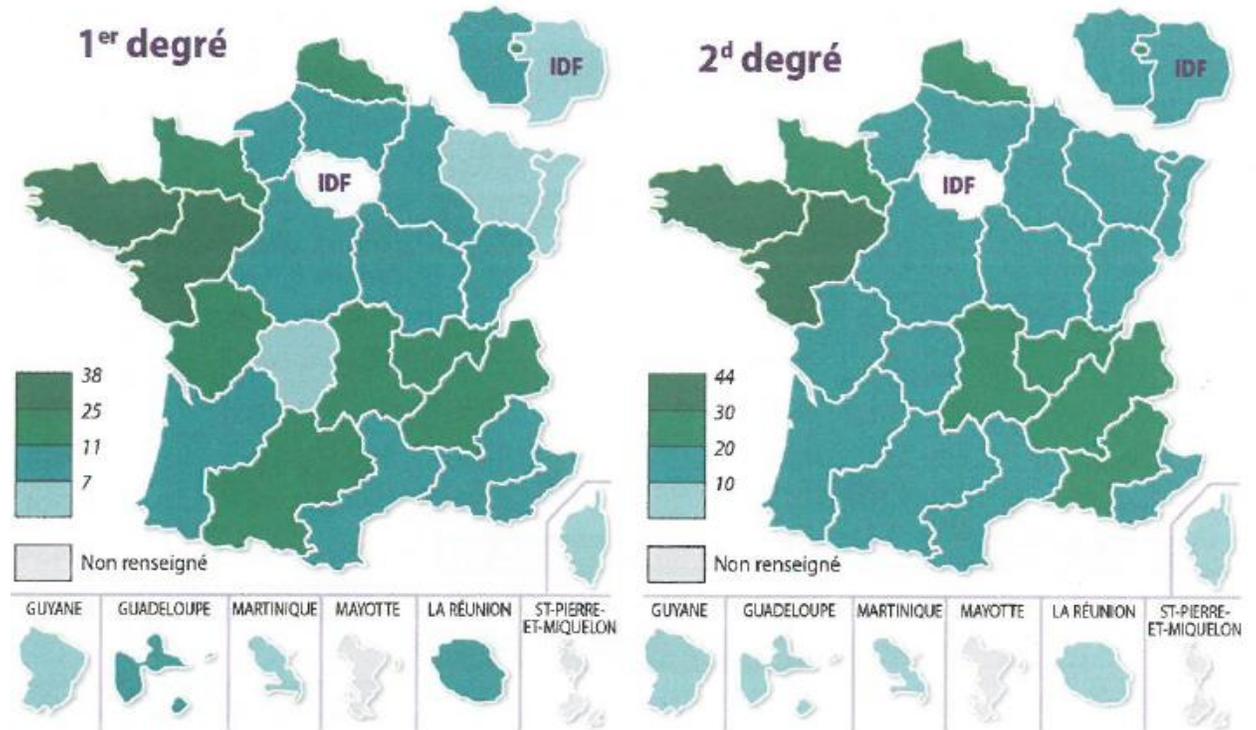
Enseignement catholique - Rentrée 2016-2017

RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE PAR ACADÉMIE



POIDS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF

En % des effectifs de l'enseignement catholique par rapport aux effectifs totaux

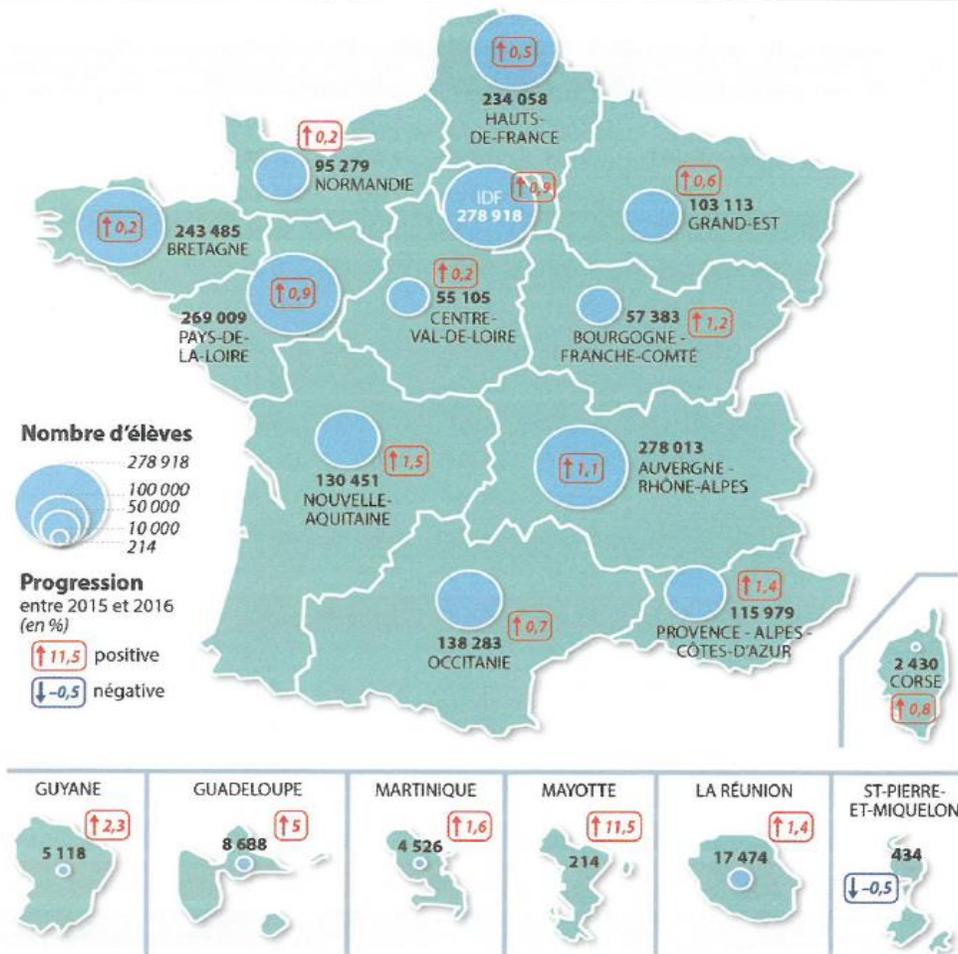


VIII ECA N° 377 FÉVRIER - MARS 2017

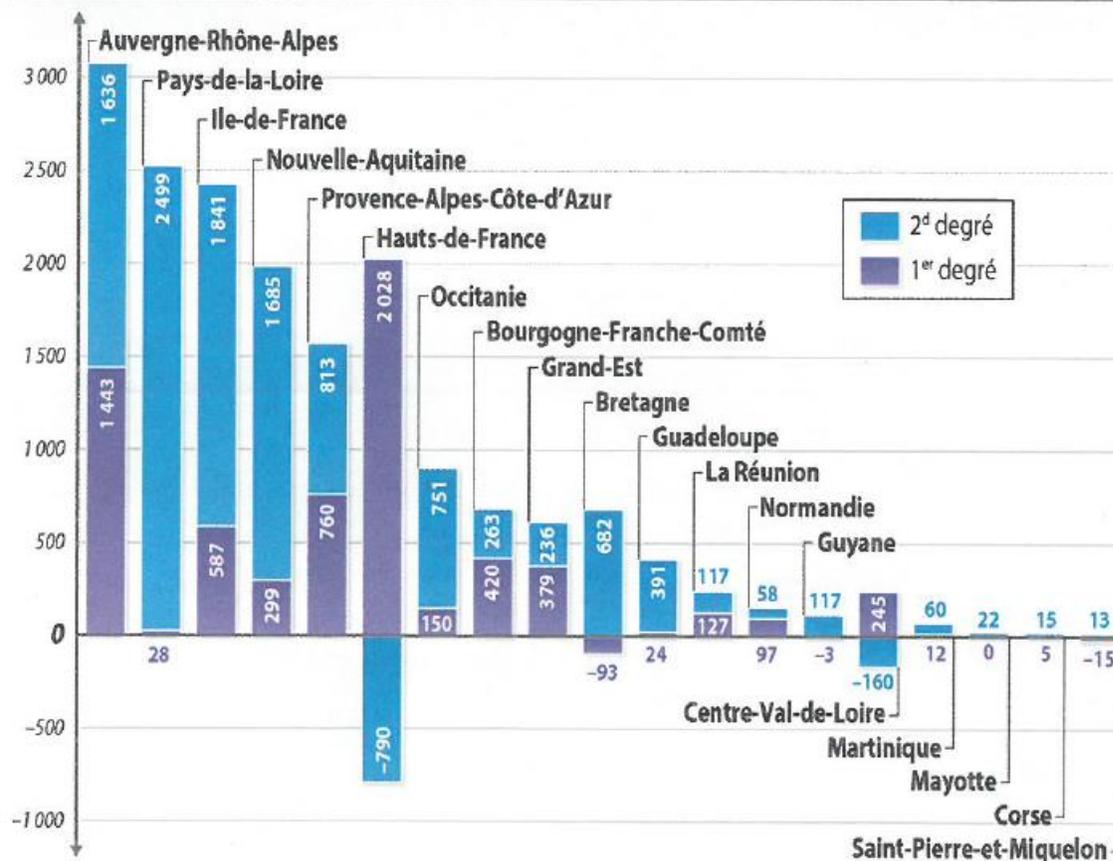
Répartition des élèves par région

Enseignement catholique - Rentrée 2016-2017

RÉPARTITION DES EFFECTIFS D'ÉLÈVES DANS LES NOUVELLES RÉGIONS



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DU 1^{er} ET 2^d DEGRÉ PAR RÉGION DE 2015 À 2016



VI ECA N° 377 FÉVRIER - MARS 2017

2_Analyse économique

Données comptables

A_Introduction

B_Analyse tendancielle

i. Produits

a) FESIC - AEUIC

b) Enseignement catholique

ii. Charges

a) B. FESIC - AEUIC

b) Enseignement catholique

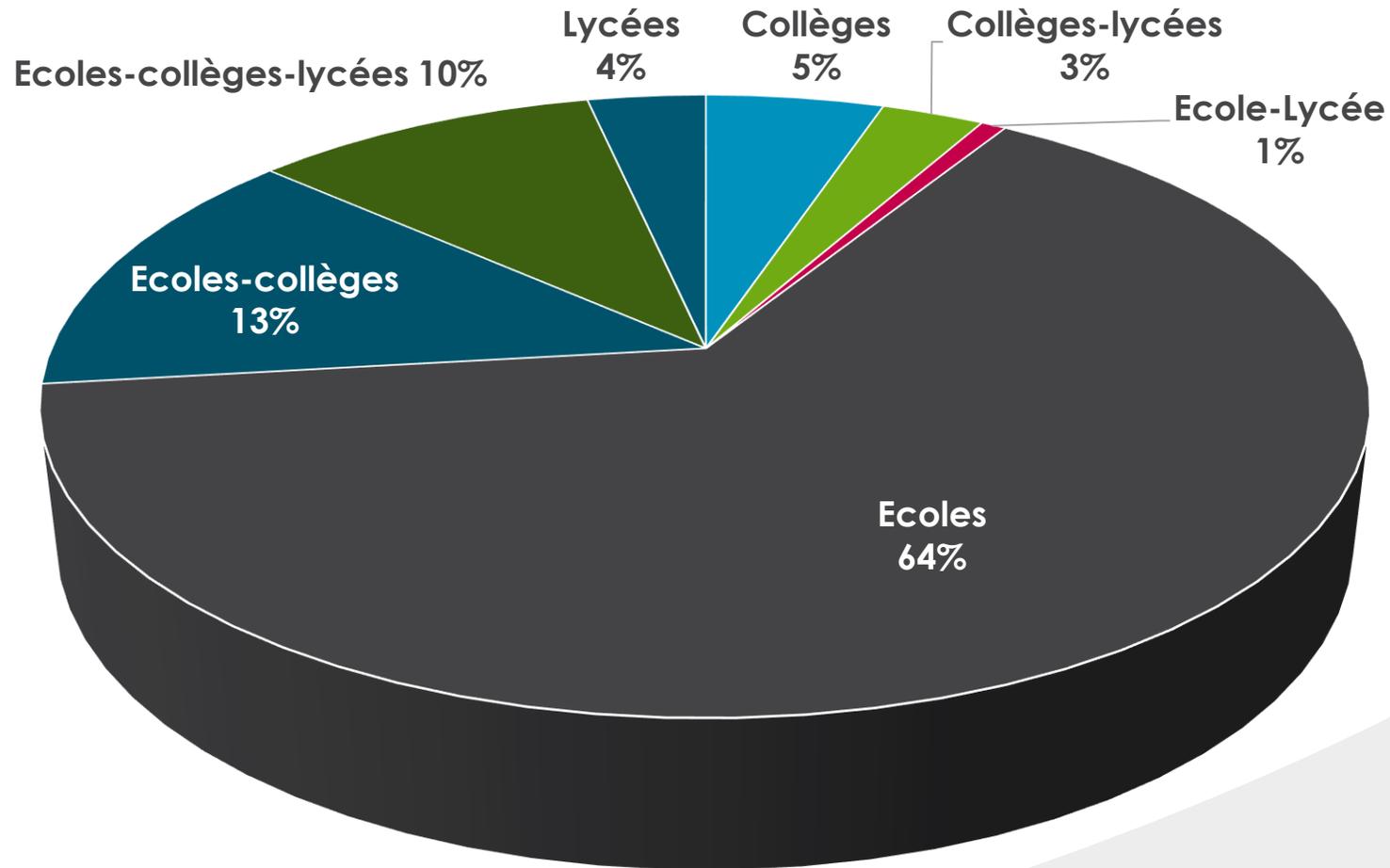
iii. Ratios et répartition

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique

A_INTRODUCTION

Echantillon d'analyse des données comptables 2017

Enseignement catholique



■ Collèges ■ Collèges-lycées ■ Ecole-Lycée ■ Ecoles ■ Ecoles-collèges ■ Ecoles-collèges-lycées ■ Lycées

Les modalités de financement dans l'enseignement catholique (rappel) 1/4



La loi Debré (décembre 1959) a prévu 2 types de contrats :

- CONTRAT SIMPLE
- CONTRAT D'ASSOCIATION

Ces deux contrats permettent d'obtenir un financement public destiné à couvrir les frais de fonctionnement de ces établissements.

FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Actuellement, tous les lycées et collèges sont sous contrat d'association (sauf certaines classes ouvertes hors contrat).

Les écoles peuvent être sous contrat simple ou sous contrat d'association.

NDLR : Même si la quasi unanimité d'entre elles sont sous contrat d'association

**SOUS
CONTRAT
SIMPLE**

L'État paie les salaires et les charges sociales des enseignants.

L'école peut percevoir une subvention de la commune ou de l'intercommunalité. Une convention financière doit être signée.

**SOUS
CONTRAT
D'ASSOCIATION**

Les enseignants sont payés par l'Etat

NDLR : les établissements perçoivent une attribution financière obligatoire des collectivités publiques.

Les frais de fonctionnement sont pris en charge en référence au coût de l'élève de l'enseignement public

Les modalités de financement dans l'enseignement catholique (rappel) 2/4

FINANCEMENTS PUBLICS

SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION

ÉCOLES : FORFAIT COMMUNAL

La commune siège de l'école (ou intercommunalité dont est membre la commune siège) doit financer le fonctionnement des classes élémentaires à concurrence des élèves résidant sur son territoire et à hauteur de ce que lui coûte l'élève externe de l'école élémentaire publique.

La collectivité locale compétente peut également financer les élèves des classes maternelles et doit prendre une délibération en ce sens.

COLLÈGES : FORFAIT D'EXTERNAT (État) et FORFAITS DE FONCTIONNEMENT (département)

L'État verse un forfait équivalent au coût salarial (administratif, éducatif et de direction) du collégien du public.

Le conseil général verse un forfait d'externat équivalent au coût salarial des agents techniques travaillant dans les collèges publics du département (forfaitTOS).

Le conseil général verse un forfait équivalent au coût de fonctionnement matériel du collégien du public.

LYCÉES : FORFAIT D'EXTERNAT (État) et FORFAITS DE FONCTIONNEMENT (région)

L'État verse un forfait équivalent au coût salarial (administratif, éducatif et de direction) du lycéen du public.

La région verse un forfait d'externat équivalent au coût salarial des agents techniques travaillant dans les lycées publics de la région (forfaitTOS).

Le conseil régional verse un forfait équivalent au coût de fonctionnement matériel du lycéen du public.

Les modalités de financement dans l'enseignement catholique (rappel) 3/4

FINANCEMENTS PUBLICS

L'ÉCOLE

perçoit de la commune (sous certaines conditions) :

- La subvention communale ou intercommunale (contrat simple)
- Le forfait communal (contrat d'association)

LE COLLÈGE

perçoit de l'État :

- Le forfait d'externat

perçoit du département :

- Le forfait de fonctionnement matériel
- Le forfait TOS

LE LYCÉE

perçoit de l'État :

- Le forfait d'externat

perçoit de la région :

- Le forfait de fonctionnement matériel
- Le forfait TOS



CONTRIBUTIONS DES FAMILLES

Demandées en contrepartie de la scolarisation des enfants, elles sont destinées :

- À financer les spécificités chrétiennes des projets éducatifs et pédagogiques de l'établissement (caractère propre) ;
- Et, principalement, à couvrir les travaux et les investissements immobiliers.

Le CA de l'Ogéc doit réfléchir à la mise en place d'une politique sociale en faveur des familles nombreuses ou ayant des difficultés financières.

Les contributions des familles représentent en général 30 à 50% des ressources annuelles de l'établissement.

Les modalités de financement dans l'enseignement catholique (rappel) 4/4

PRIMAIRE

Interdiction aux collectivités territoriales de subventionner les investissements des écoles primaires hors contrat, sous contrat simple et sous contrat d'association.

Jurisprudence Loi Goblet du 30 octobre 1886.

Possibilité pour la commune d'apporter sa garantie d'emprunt.

COLLÈGES ET LYCÉES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

Possibilité pour les collectivités territoriales :

- De subventionner dans la limite de 10% des dépenses du budget de l'établissement non couvertes par des fonds publics versés au titre du contrat d'association ;
- De mettre à disposition un local existant ;
- D'apporter des garanties d'emprunt.

Article 69 de la Loi Falloux du 15 mars 1850 (art L.151.4 du Code de l'éducation) confirmé par la jurisprudence.

LYCÉES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

Possibilité pour les collectivités territoriales :

- De subventionner les équipements et investissements immobiliers des établissements privés techniques et professionnels dans la limite de ce qui est investi par la région pour l'enseignement technique et professionnel public ;
- D'apporter des garanties d'emprunt.

*Loi Astier du 25 juillet 1919.
Jurisprudence constante.*

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique

B_ANALYSE TENDANCIELLE

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B-Analyse tendancielle

i. PRODUITS

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B_Analyse tendancielle
i. Produits

a) FESIC - AEUIC

Produits - FESIC AEUIC (année civile 2016, M€)

	FESIC	AEUIC
TOTAL Produits	472	157
Dont Subventions	65	29
Dont Taxe apprentissage	22	1,8
Dont Frais de scolarité	274	104
Ratio scolarité / produits	58%	66%

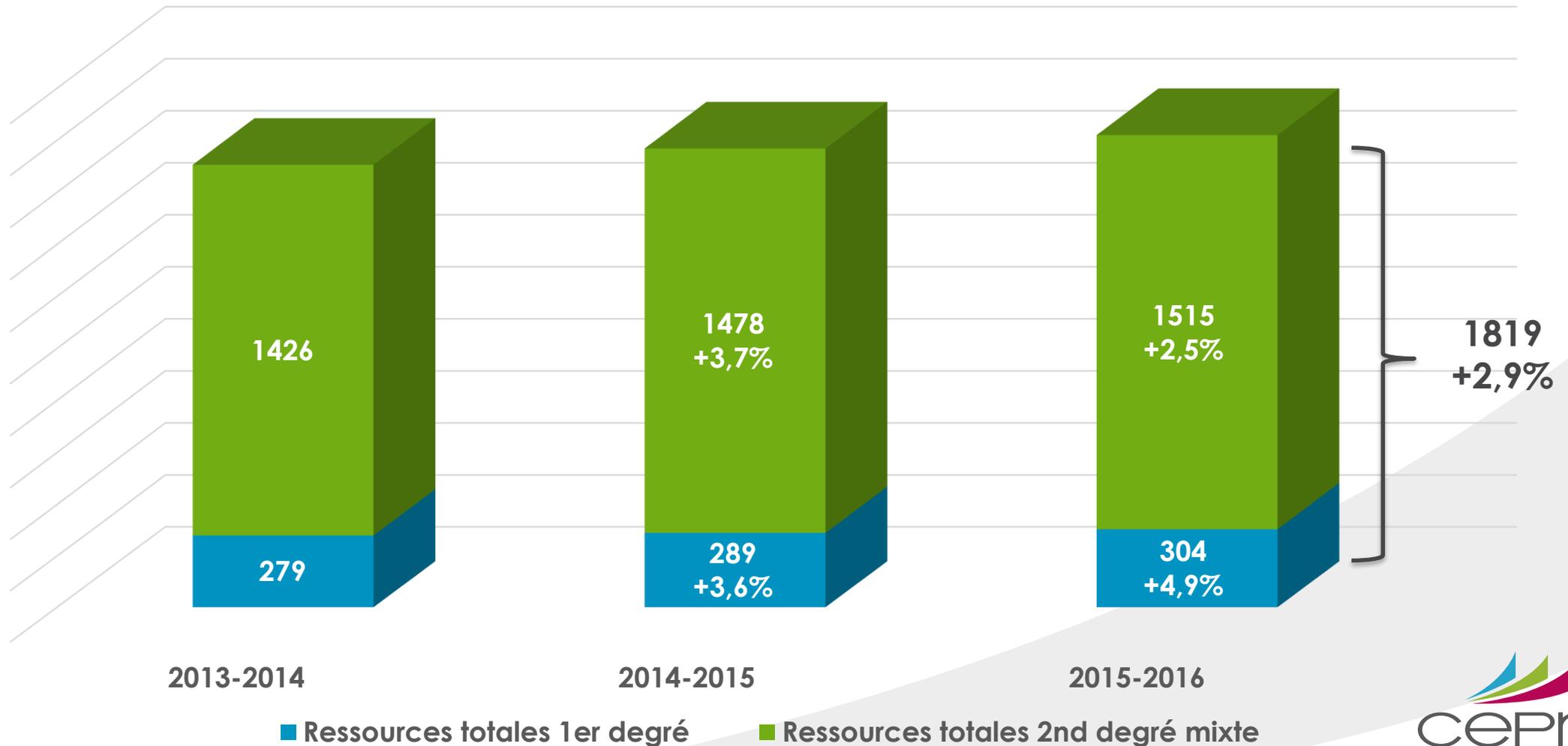
II. Analyse économique
2_Analyse tendancielle
i. Produits

b. ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

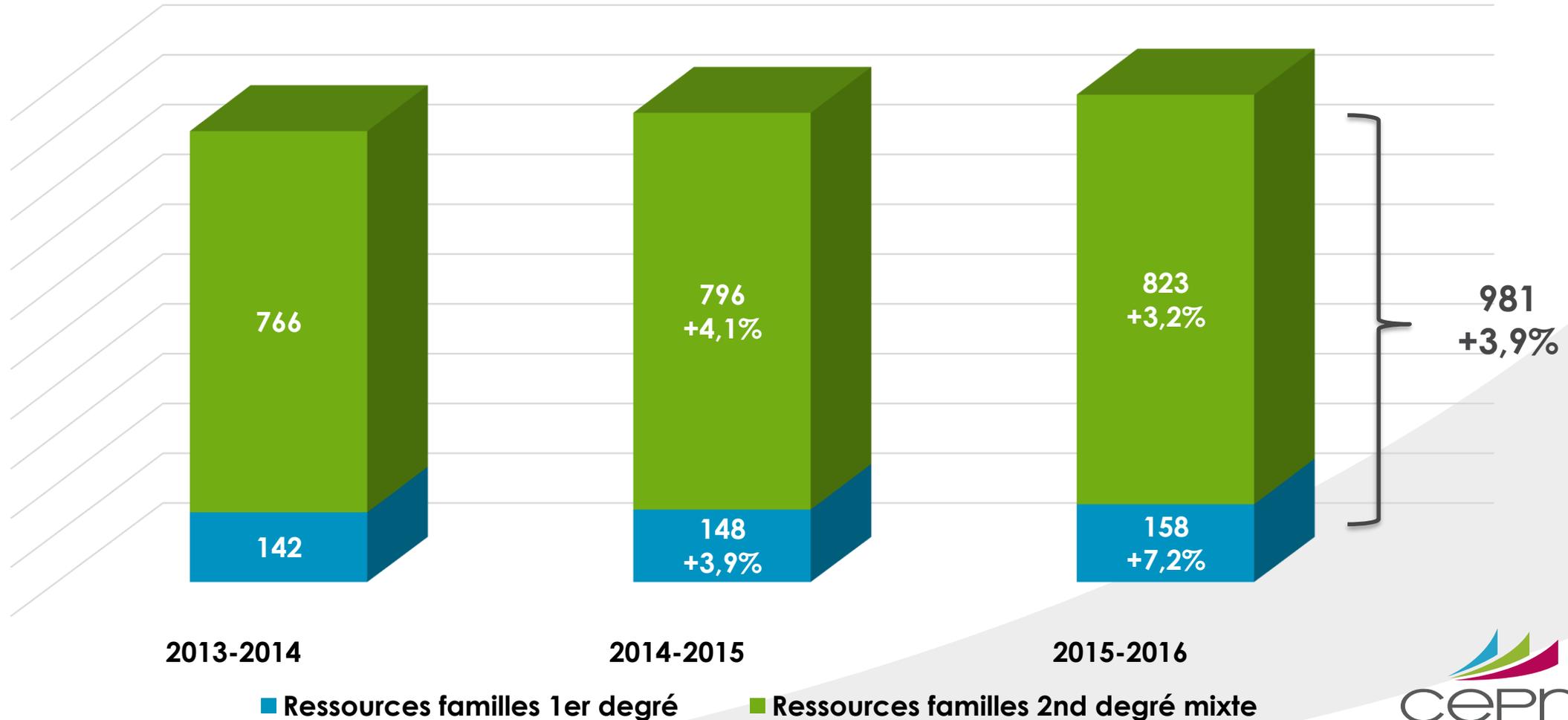
Méthode d'analyse des données

- Les données Indices sont des données comptables et reflètent donc une réalité comptable et non la réalité perçue à partir d'autres outils d'analyse.
- Cette année, afin d'améliorer encore la qualité des éléments restitués, il a été décidé de ramener l'étude à l'échantillon Indices et aux seules données comptables collectées. Aucune extrapolation n'a été effectuée, et les données ont été triées entre 1^{er} degré et « 2nd degré mixte » qui comprend les OGEC à plusieurs établissements et groupes scolaires.
- Les chiffres sont restitués tels que collectés de 2013 à 2016. Les données générales / indicateurs / ratios ont été calculées à périmètre constant, ce afin de permettre une analyse tendancielle au plus proche de la réalité.
- Ainsi, l'échantillon d'analyse comptable représente 3071 OGECs. Il a été établi afin de respecter 2 caractéristiques :
 - Etablissements présents consécutivement dans Indices sur 3 exercices afin d'effectuer la meilleure comparaison possible en assurant stabilité et lisibilité des indicateurs ;
 - Stabiliser l'échantillon permet une analyse dans le temps (contribution des familles, financement public etc.) en évitant un effet « mix » géographique (surreprésentation d'une région d'un exercice à l'autre) et de filière (en 2nd degré lycée), ces deux éléments pouvant introduire des biais significatifs dans l'analyse.
- **Ainsi, sur la base des 3071 OGECs, 1116 OGEC du 1^{er} degré et 579 OGECs du 2nd degré sont retenus dans l'analyse à périmètre constant. Avec plus de 30% de l'échantillon total, cette extraction permet une analyse beaucoup plus représentative de la situation réelle. Ces 1695 OGECs représentent à eux seuls plus de 700 000 élèves, plus du 1/3 donc des 2 millions d'élèves à l'échelon national.**

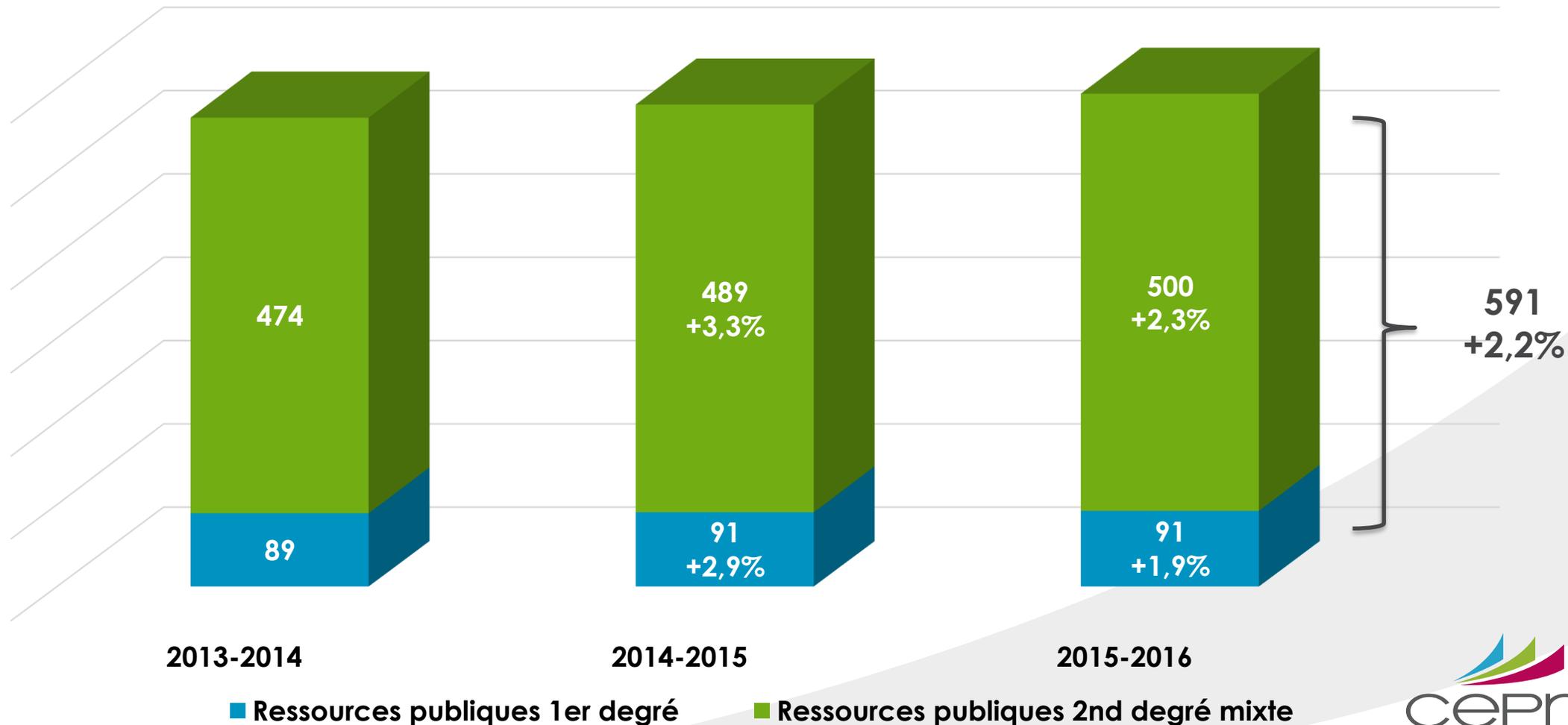
Ressources totales (M€)



Dont - ressources familles (M€)

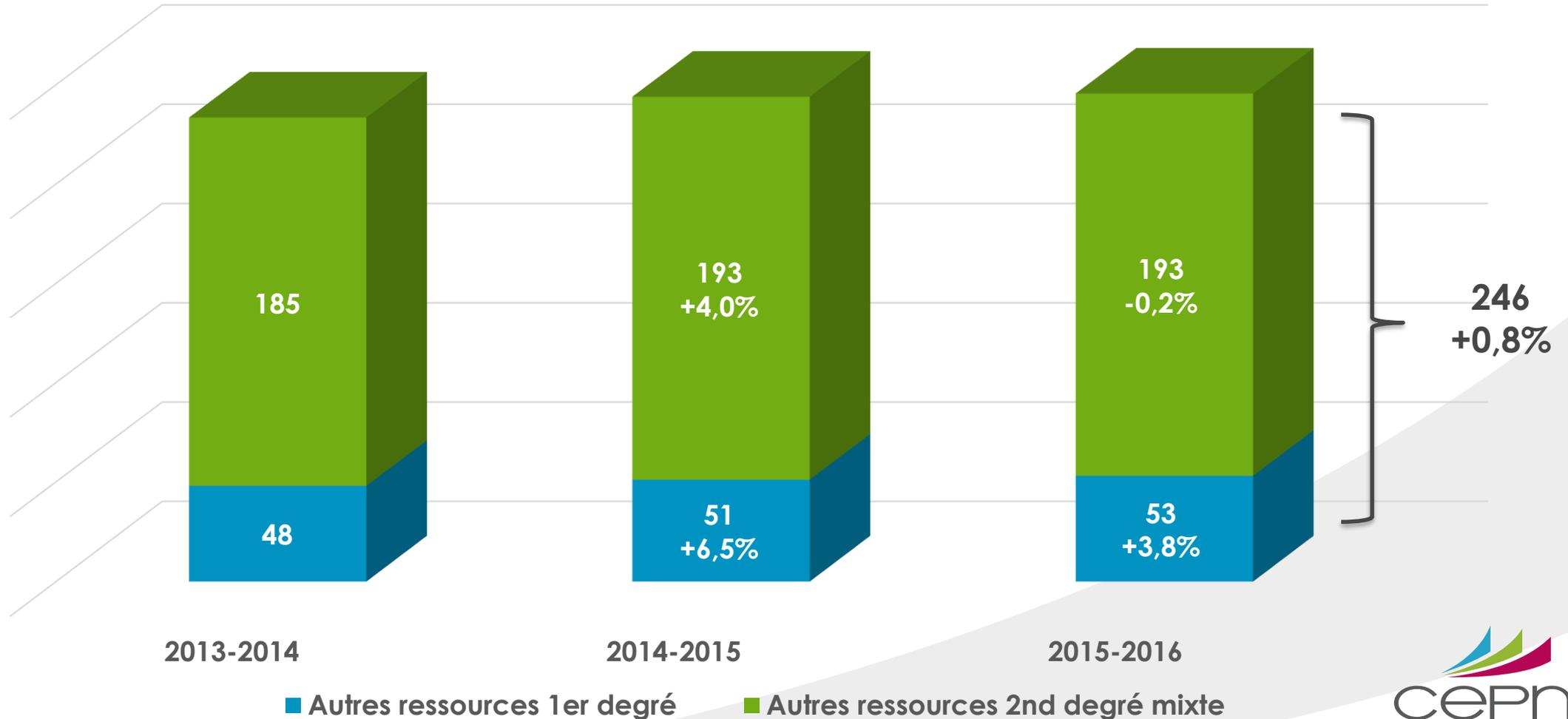


Dont - ressources publiques (M€)

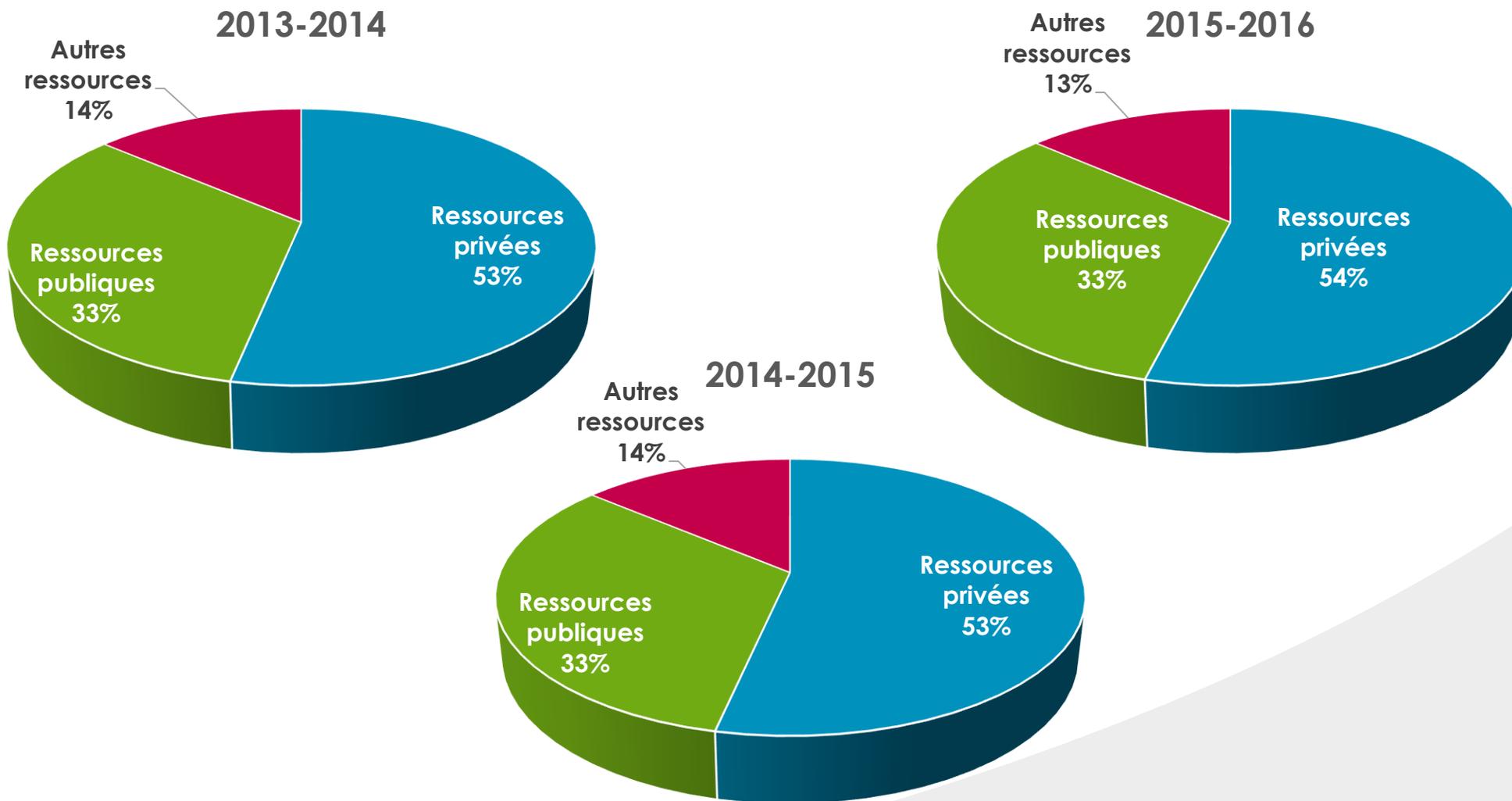


Source Indices 2017 - 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte

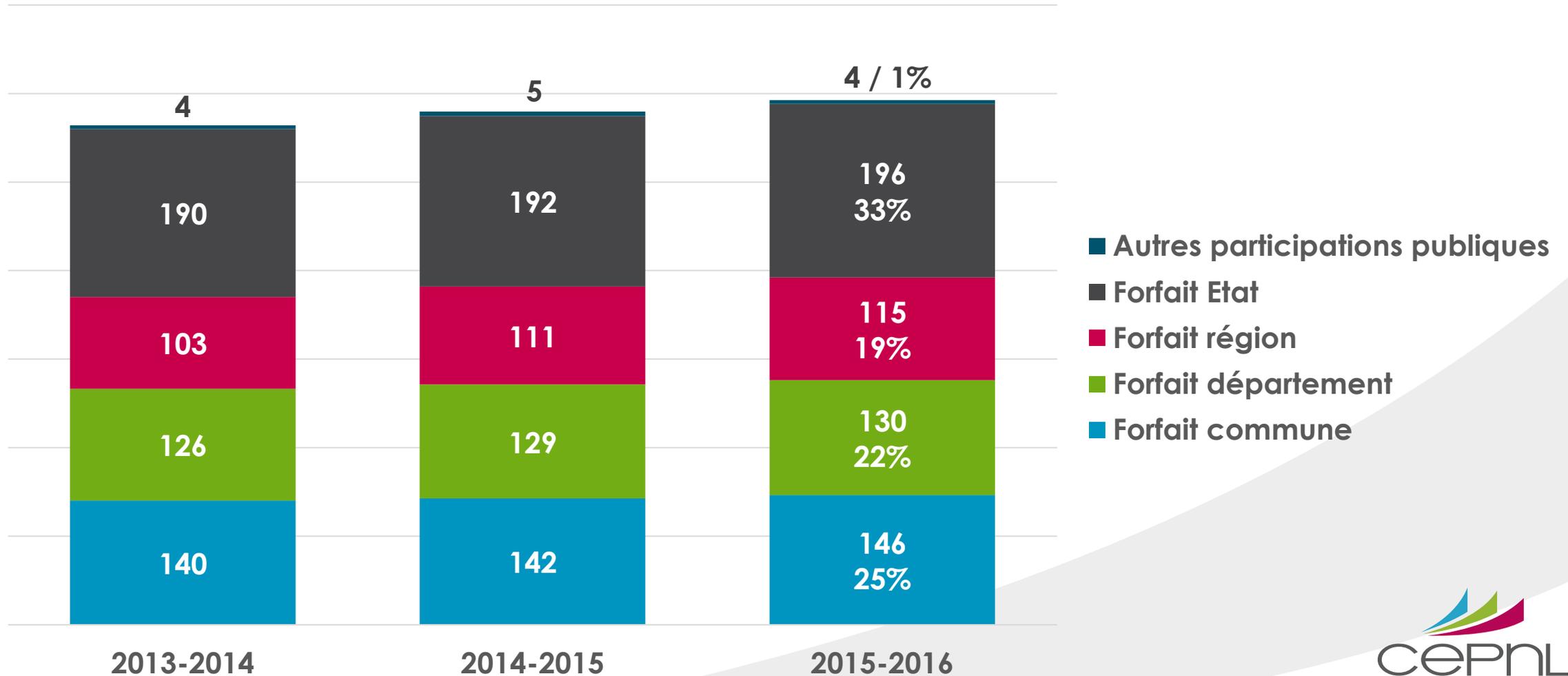
Dont - autres ressources (M€)



Répartition ressources privées - ressources publiques (%)

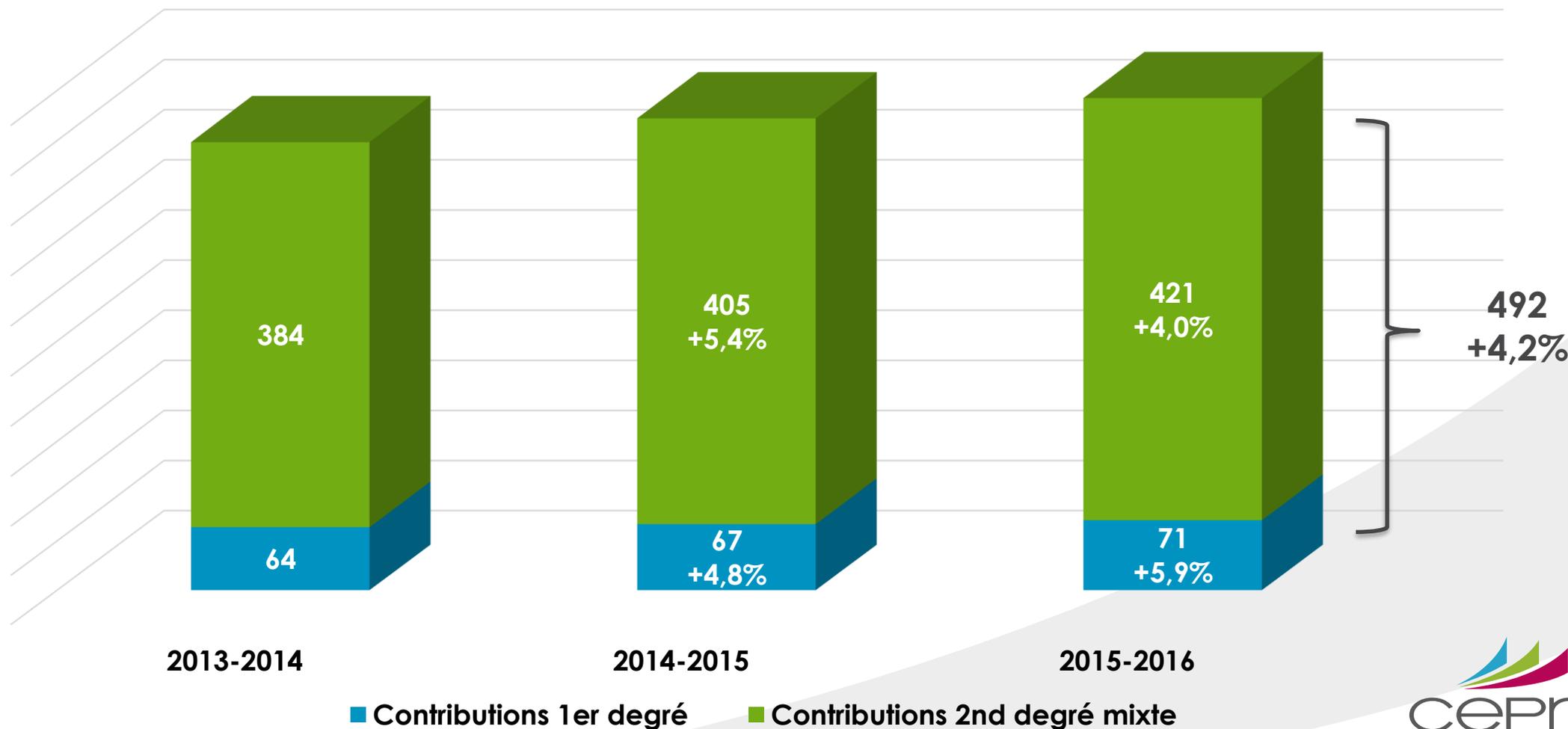


Détail - ressources publiques (M€)

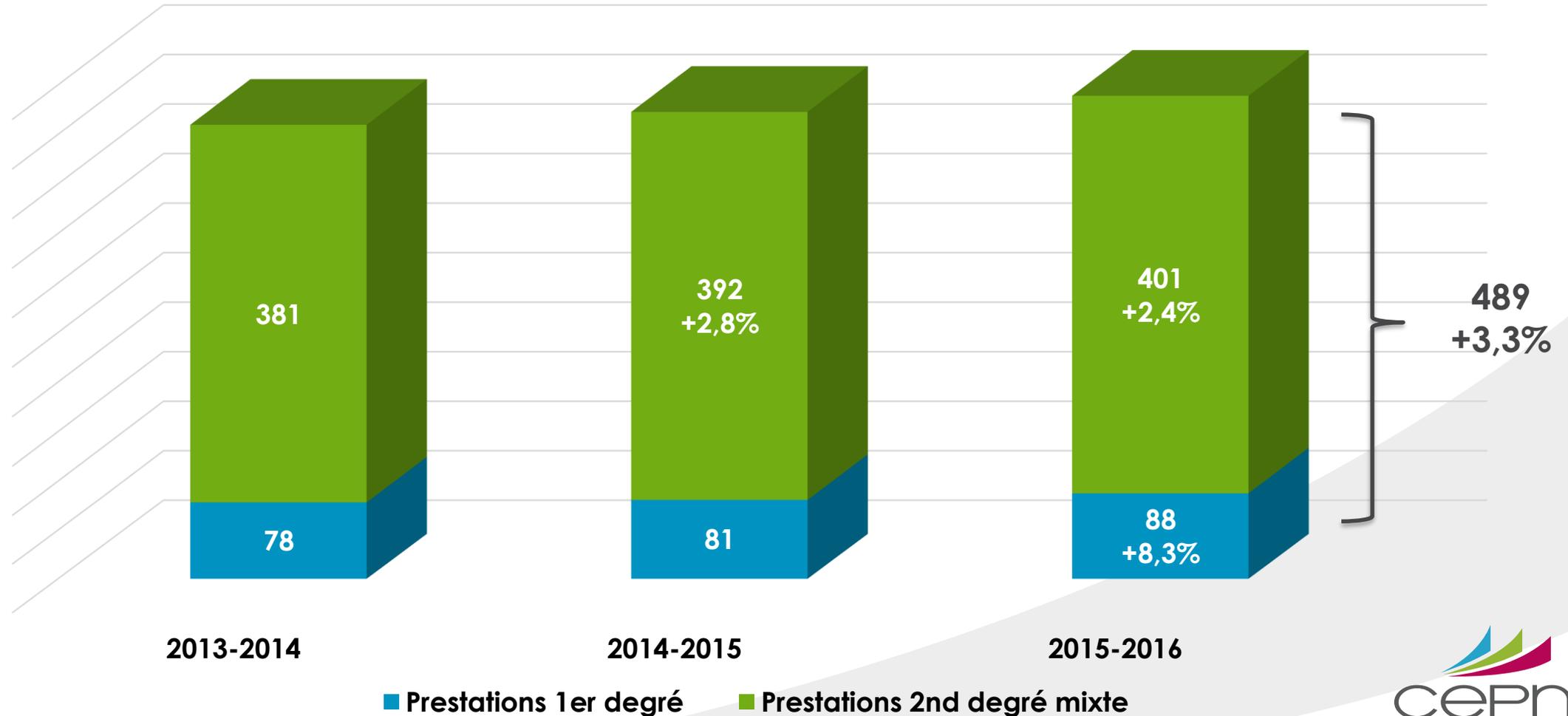


Source Indices 2017 - 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte

Détail - ressources familles (1/2), les contributions (M€)



Détail - ressources familles (2/2), les prestations (M€)



Source Indices 2017 - 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B_Analyse tendancielle

ii. CHARGES

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B_Analyse tendancielle
ii. Charges

a) FESIC AEUIC

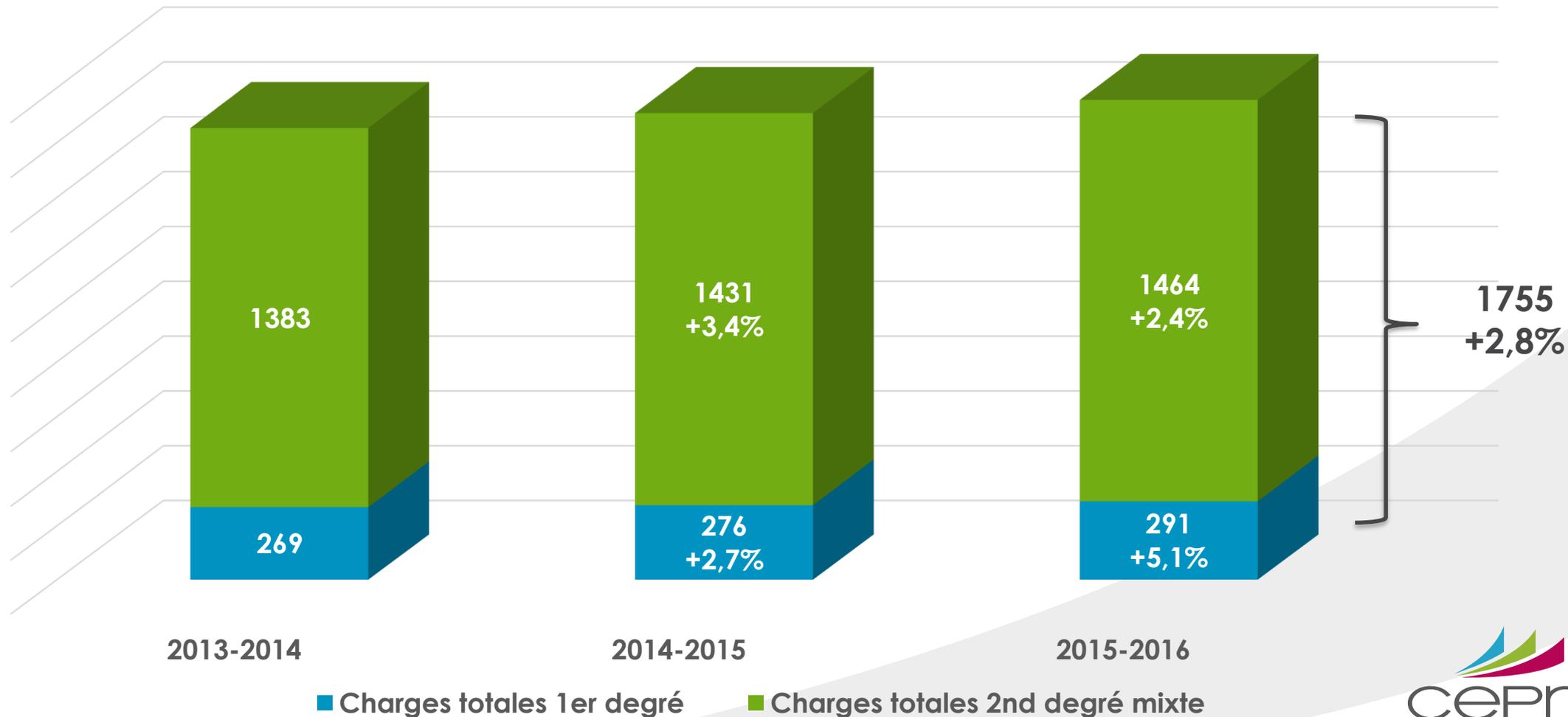
Charges FESIC AEUIC (année civile 2016, M€)

	FESIC	AEUIC
Montant total des dépenses	455	162
Montant de la Masse salariale	230	98
% MS sur les dépenses	51%	60%

III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B_Analyse tendancielle
ii. Charges

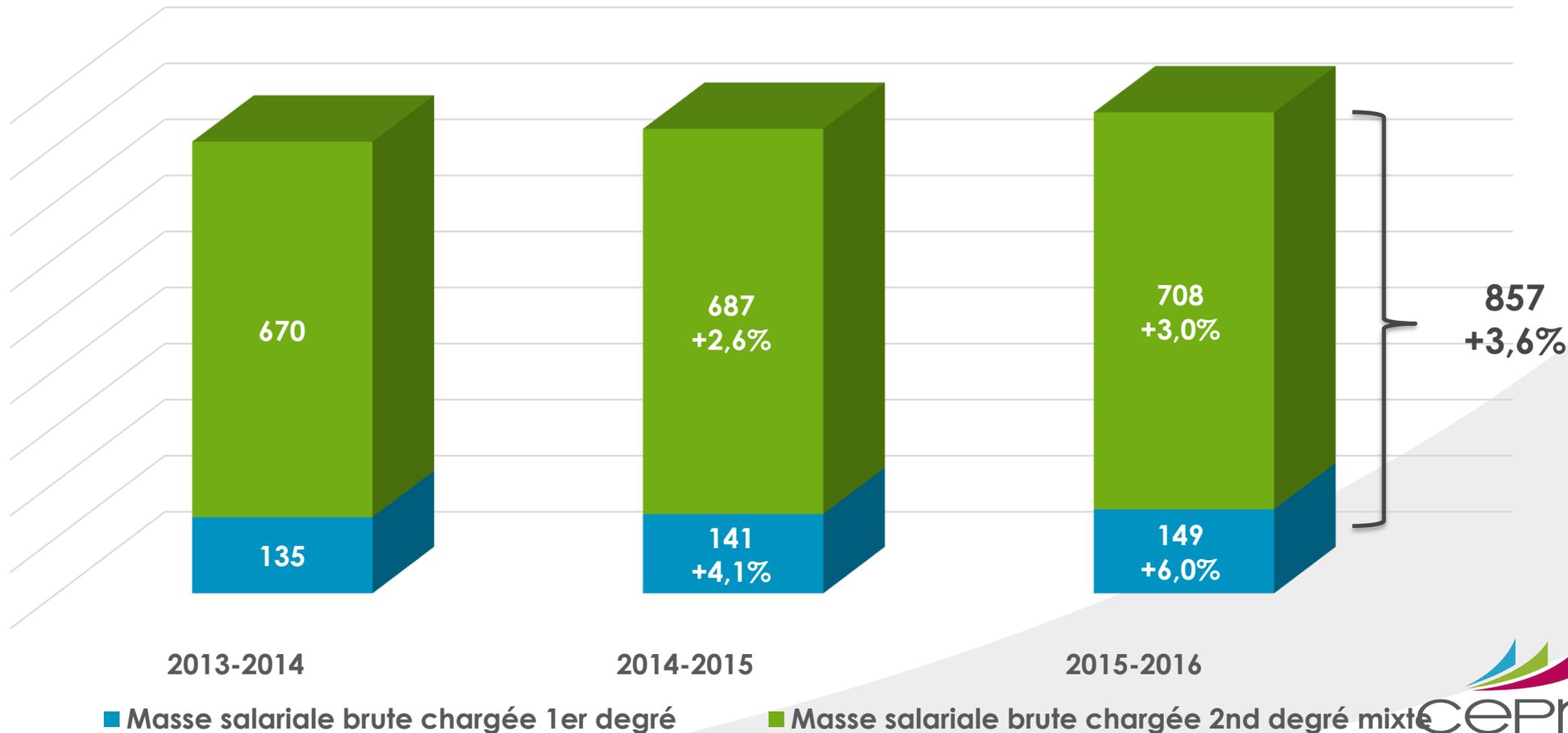
b) ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Charges totales (M€)



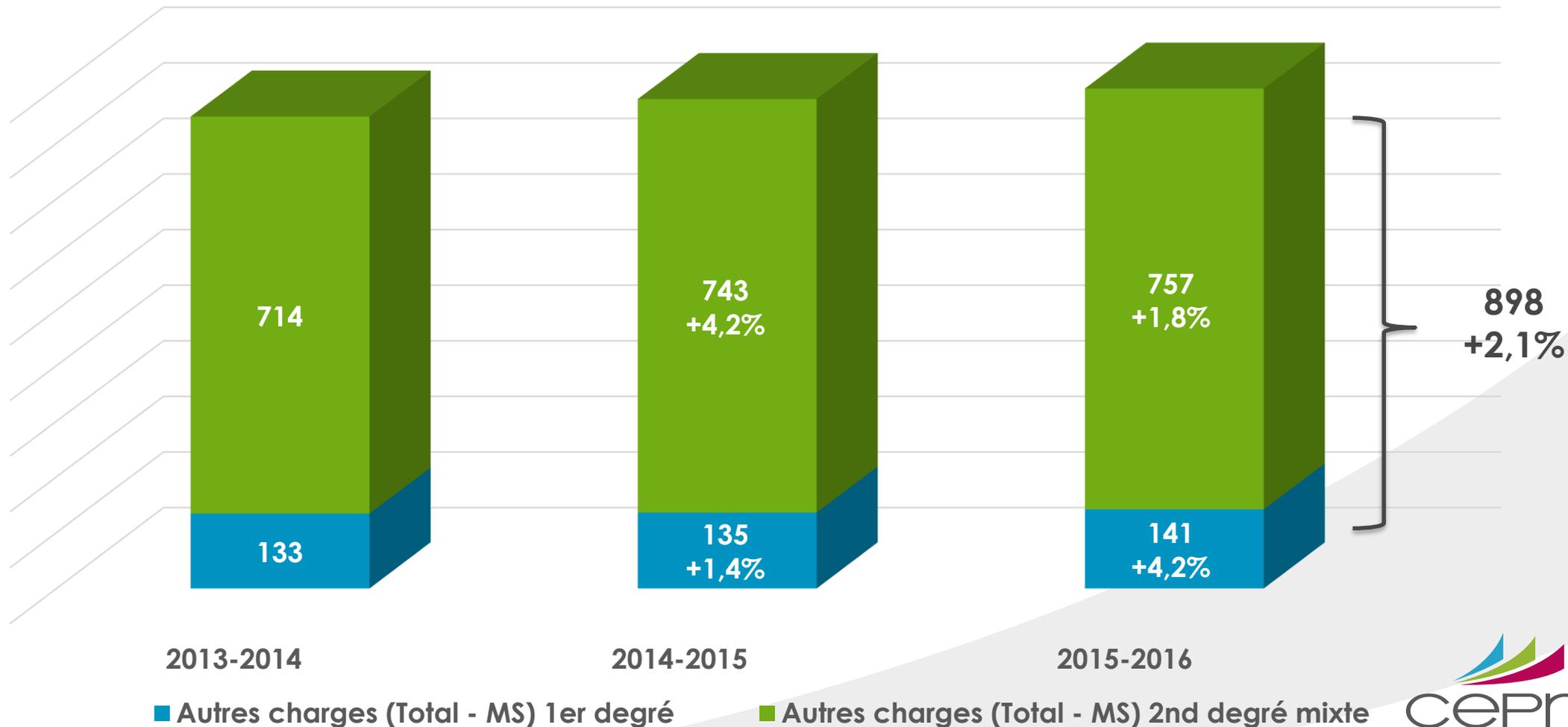
Source Indices 2017 - 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte

Dont - masse salariale brute chargée (M€)



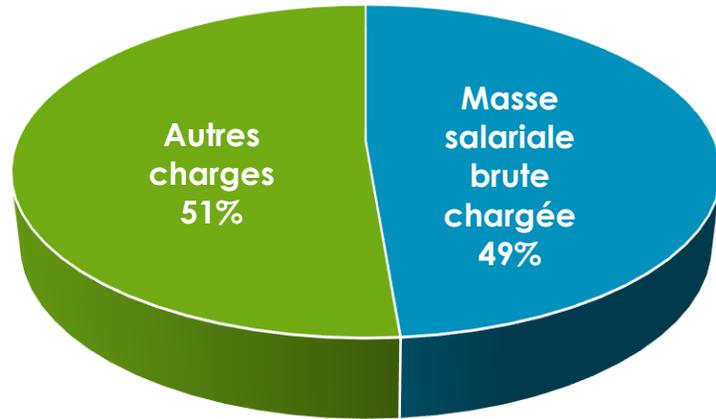
Source Indices 2017 - 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte

Dont - autre charges (M€)

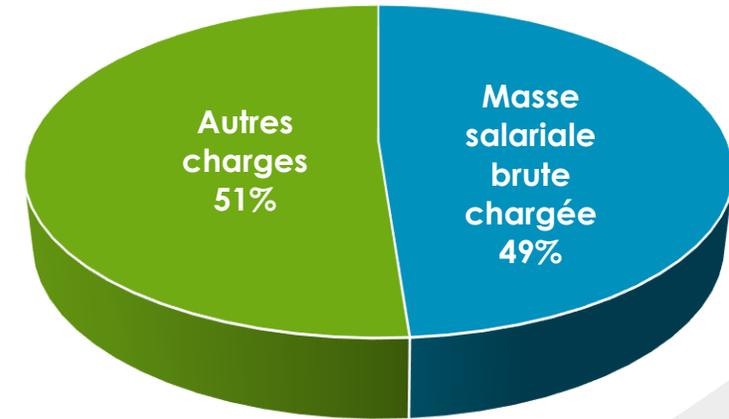


Répartition des charges (%)

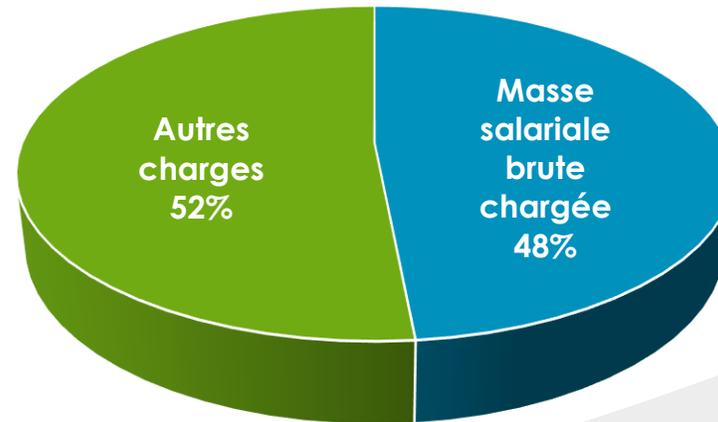
2013-2014



2015-2016



2014-2015



III. Analyses statistiques
2_Analyse économique
B_Analyse tendancielle

iii. RATIOS ET RÉPARTITIONS - ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

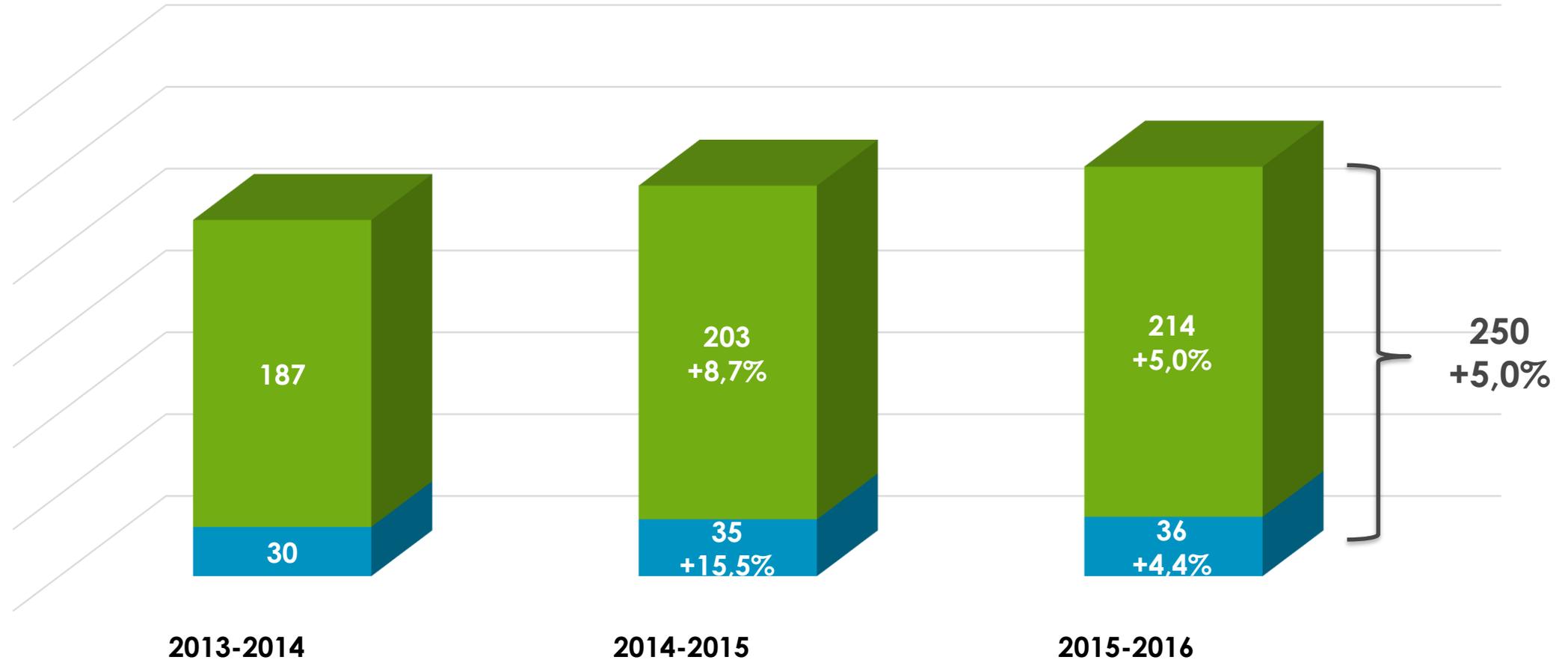
Éléments sur la capacité d'autofinancement

- La **capacité d'autofinancement** désigne l'ensemble des ressources internes générées par l'organisme / l'entreprise dans le cadre de son activité qui permettent d'assurer son financement.
- Dans le cadre de son activité, l'organisme de gestion doit financer plusieurs éléments : les investissements qui permettent d'assurer et de développer l'activité, le remboursement de ses emprunts, le paiement des dettes, fiscales et sociales...
- Le **calcul de la capacité d'autofinancement** permet donc de déterminer le flux potentiel de trésorerie à disposition.
- Le calcul général de la capacité d'autofinancement est le suivant.

Capacité d'autofinancement (CAF) = produits encaissables – charges décaissables



Capacité d'autofinancement courante (M€)



■ Capacité d'autofinancement courante 1er degré ■ Capacité d'autofinancement courante 2nd degré mixte

Source Indices 2017 – 1116 OGECs 1^{er} degré, 579 OGECs 2nd degré mixte - Valeur M€, en % des produits courants, variation

3_Analyse sociale

Données extracomptables

A_Méthodologie

B_Etablissements - Enseignement catholique

C_Données démographiques globales

- i. Effectifs salariés
- ii. Nature des contrats
- iii. Données démographiques sexuées
- iv. Répartition par catégorie professionnelle
- v. Âge des salariés
- vi. Ancienneté des salariés
- vii. Classification des salariés
- viii. Durée de travail des salariés

III. Analyses statistiques

3_Analyse sociale - Données extracomptables

A_MÉTHODOLOGIE DE COLLECTE ET EXPLOITATION DES DONNÉES

Méthodologie de collecte et exploitation des données

La CEPNL a utilisé cette année trois types de bases de données pour ce travail de synthèse des données sociales :

1. Celles d'organismes paritaires : **OPCALIA et Humanis;**
2. Celles du collège employeur : **INDICES (FNOGEC - CC SEP);**
3. Celles des **FESIC & AEUIC.**

Pour une parfaite transparence, les données présentées et exploitées font mention de leur source.

Comme pour toutes les branches, ces données ne permettent pas de délivrer des informations exhaustives. **Le croisement des sources permet cependant une analyse et une vision convergentes des évolutions de la branche.**

Méthodologie de collecte et exploitation des données

1. L'exploitation des données est relativement difficile compte tenu des différences de traitement entre systèmes d'informations et le niveau de finesse des extractions obtenues. **Les éléments d'information sont à appréhender en fonction de cette difficulté.**
2. Les données « paritaires » ne permettent pas de délivrer des informations précises par champ conventionnel.
3. **Les données des institutions de prévoyance ou de retraite sont générales et sont le reflet de leur présence sur le territoire et de leurs « parts de marché ».**
4. Les données EEP Santé et Observatoire EEP Retraite (Humanis) sont disponibles depuis l'année dernière.

Méthodologie de collecte et exploitation des données

1. Les données **FESIC** et **AEUIC** sont remontées par les établissements, contrôlées puis agrégées.
2. Les données **OPCALIA** sont issues de démarches déclaratives des établissements, le contrôle se faisant a posteriori.
 - A. La masse salariale de référence est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à charges (salaires bruts et indemnités de toute nature).
 - B. Concernant les établissements collectés, on peut considérer que la collecte est assurée à 100 % par les établissements de plus de 10 salariés.
 - C. Le système d'informations **Galaxy** s'améliore d'année en année et permet désormais de produire des données complètes permettant, sur certains chiffres, des comparaisons avec les exercices antérieurs sur un même panel. Un éclairage tendanciel est fourni dès qu'il est possible.
 - D. A noter que les données délivrées par **OPCALIA** n'intègrent pas les données des établissements agricoles et des Universités catholiques. Cela qui peut expliquer des différences avec les années passées où ce filtre n'avait pas été systématiquement appliqué.

Méthodologie de collecte et exploitation des données

Base **INDICES**, données extra-comptables. Exercice clôturé le 2 mai 2017

1. A date **2357** OGEC ont validé leurs données sociales, pour **5033** OGEC au total.
2. **1533** en 1^{er} degré, **587** en 1^{er} et 2nd degré mixte et **235** en 2nd degré.
3. La CEPNL met à disposition des données sociales sur près de la moitié des OGECs.
4. L'ambition est toujours d'obtenir un taux de collecte des données sociales équivalent à celui des données comptables (55%). La représentativité de la base **INDICES** va croître les années prochaines en raison du déploiement de la **BDES, outil paritaire mis à disposition des OS.**

III. Analyses statistiques

3_Analyse sociale - Données extracomptables

B_ÉTABLISSEMENTS - ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE

Typologies et nombre d'établissements

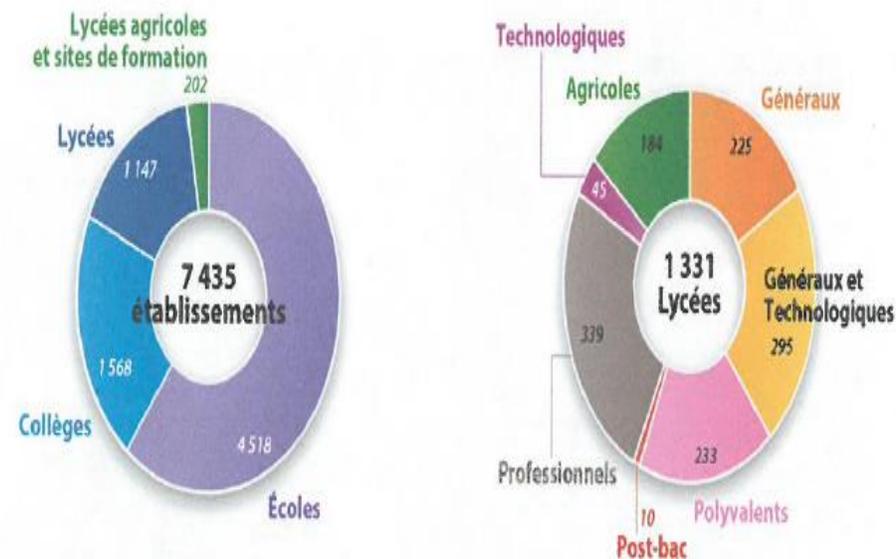
À la rentrée 2016, l'enseignement catholique scolarise 2 084 886 élèves et étudiants dans 7 435 établissements associés à l'État par contrat, en application de la loi Debré de 1959 pour ceux qui relèvent de l'Éducation nationale, ou de la loi Rocard de 1984 pour ceux qui relèvent du ministère de l'Agriculture. Reconnus par les évêques des diocèses où ils sont implantés, ils relèvent d'une tutelle congréganiste ou diocésaine.

NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE SOUS CONTRAT

Écoles	4 518
Collèges	1 568
Lycées*	1 147
ayant des formations générales : 746 ayant des formations technologiques : 464 ayant des formations professionnelles : 501 ayant des formations post-bac : 416	
Lycées agricoles (184) et sites de formation (18)	202
TOTAL	7 435

Ets - privé (2013)	IDCC: 2408	INDICES 2017
Nombre d'entreprises :	3 350	5033

*Les lycées dispensent le plus souvent des formations à la fois générales, technologiques, voire professionnelles, ce qui explique que le nombre total de lycées ne soit pas égal à la somme des lycées ayant des formations générales ou technologiques ou professionnelles.



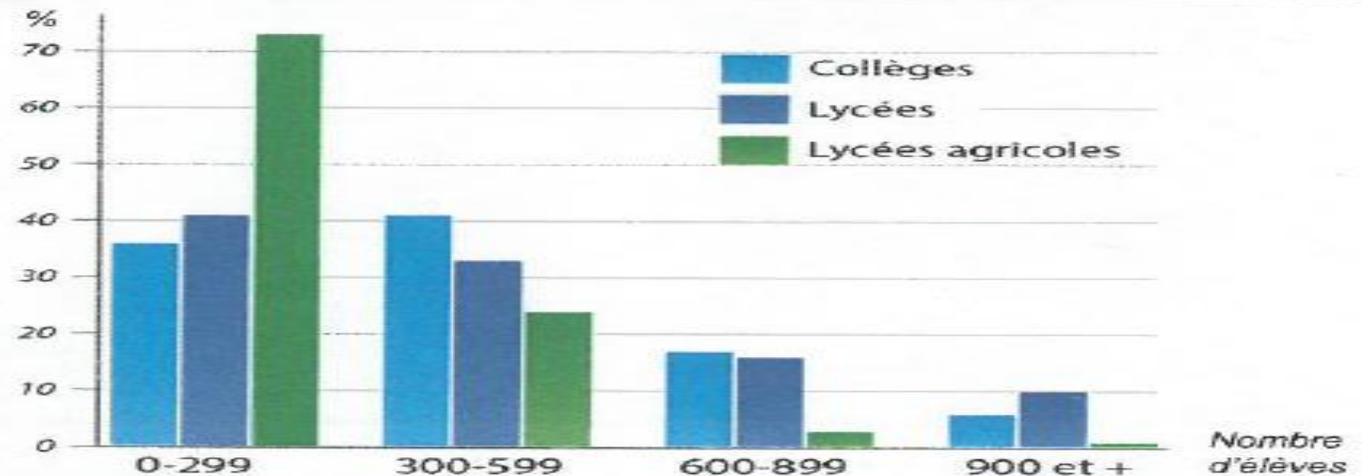
Typologie et nombre des établissements Rentrée 2016-2017

TAILLE DES ÉCOLES

(nombre de classes)



TAILLE DES UNITÉS PÉDAGOGIQUES DU 2^D DEGRÉ



L'implantation des établissements de l'enseignement catholique est très inégale selon les régions.

Elle évolue très peu dans le temps.

Les écoles, en grande majorité maternelles et élémentaires, sont de taille moyenne : 68 % d'entre elles ont de 4 à 13 classes, seules 12 % ont 14 classes et plus.

Les collèges et lycées sont souvent regroupés dans des ensembles scolaires. Ils sont de taille plus modeste que ceux de l'enseignement public.

73 % des lycées agricoles ont moins de 300 élèves.

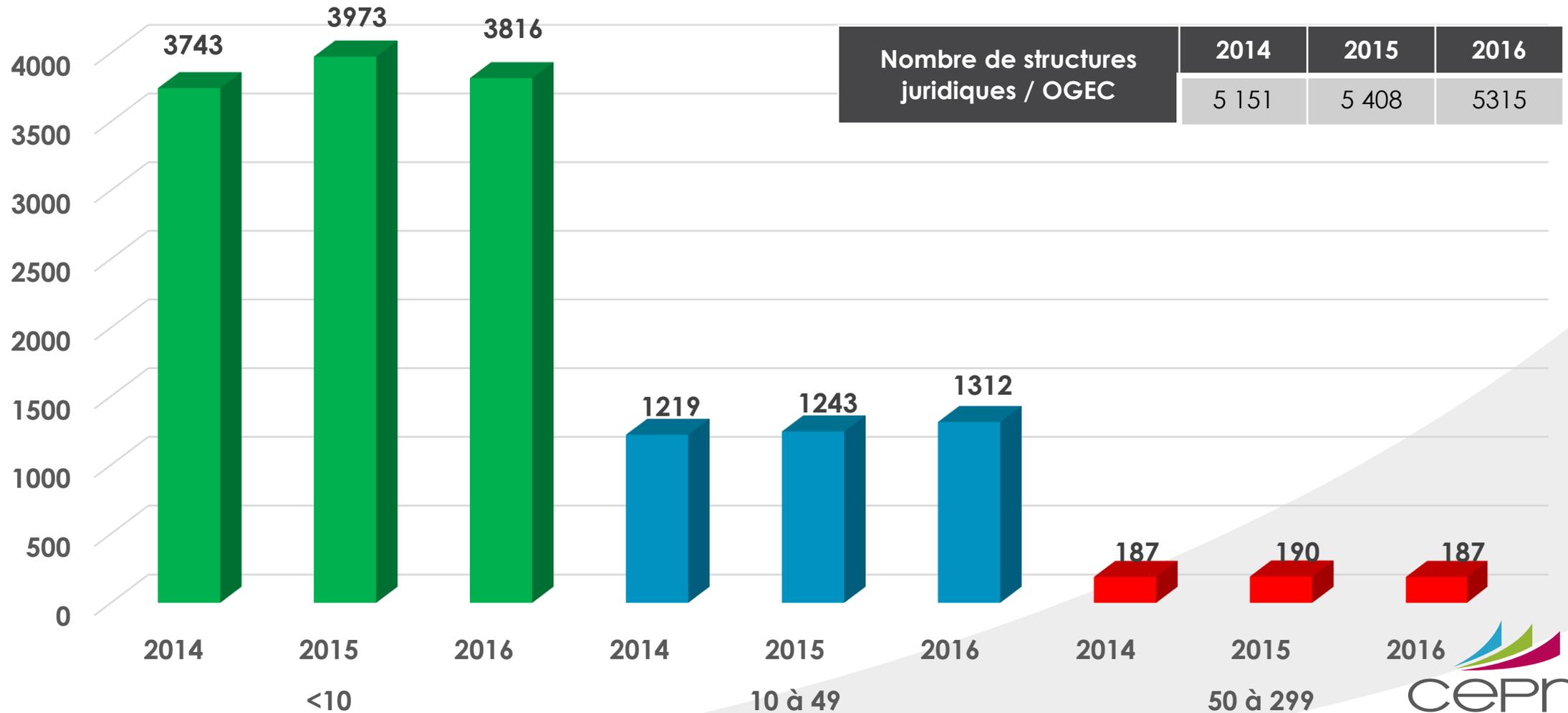
RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS

SELON LES TUTELLES

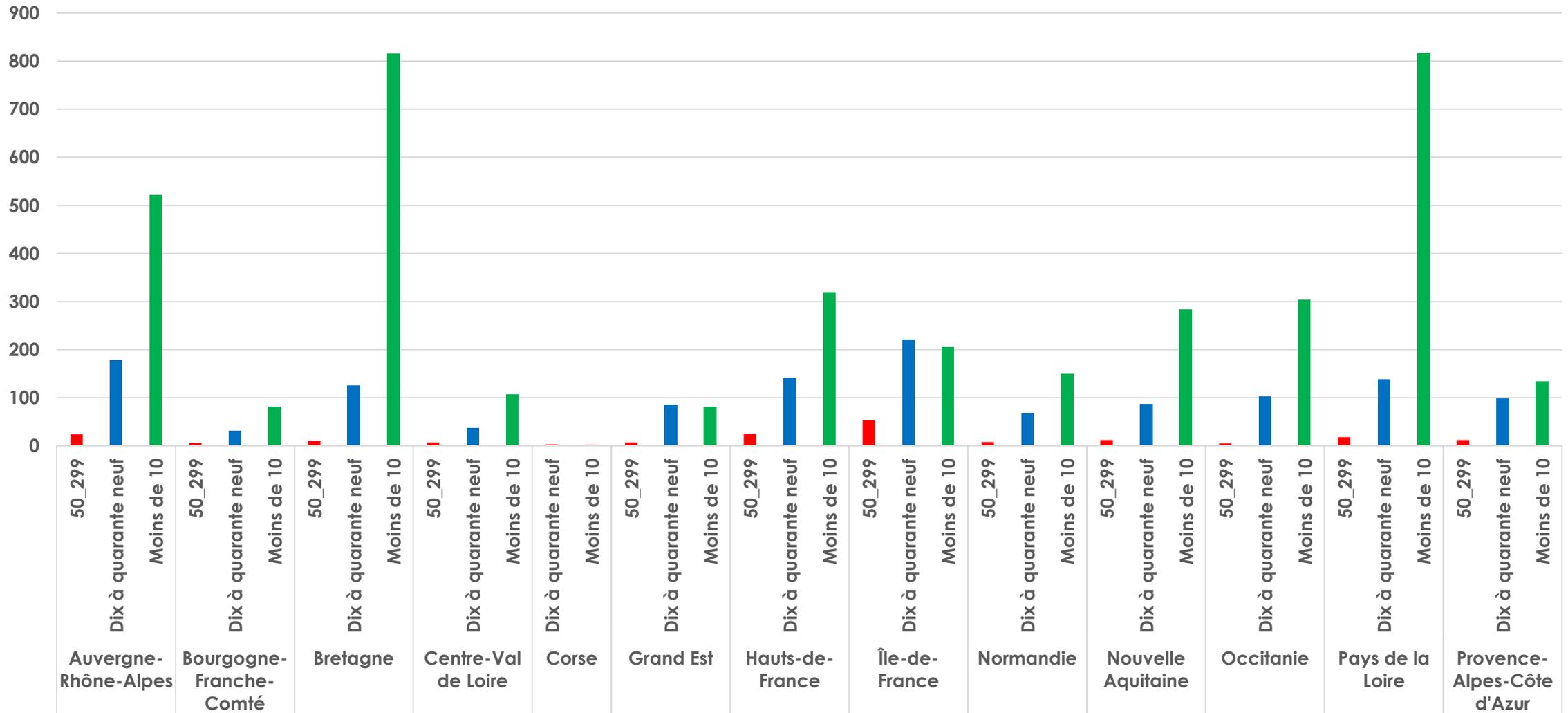
	1 ^{er} degré	2 ^d degré*	Agricole
Tutelle diocésaine	84 %	62 %	95 %
Tutelle congréganiste	16 %	38 %	5 %

* hors agricole

Nombre d'OGEC par seuils d'effectifs



Typologie des OGEC par région et seuil d'effectifs



III. Analyses statistiques

3_Analyse sociale - Données extracomptables

C_DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES GLOBALES

III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

i. EFFECTIFS SALARIÉS

Effectifs salariés CC EPNL / Etablissements adhérents

	Champs conventionnels principaux		
	FESIC	AEUIC	EC
Structures	23	5	4448
Effectif salariés *	6126	4479	79 217

Evolution du nombre de salariés (ETP)

	2014	2015	2016
AEUIC (Source Bilan Social / CDI uniquement)	1395	1437	1470
FESIC (Source Bilan Social)	3063	3340	3928
Enseignement catholique (Source OPCALIA)	58 135	59 804	62 547

III. Analyse statistiques

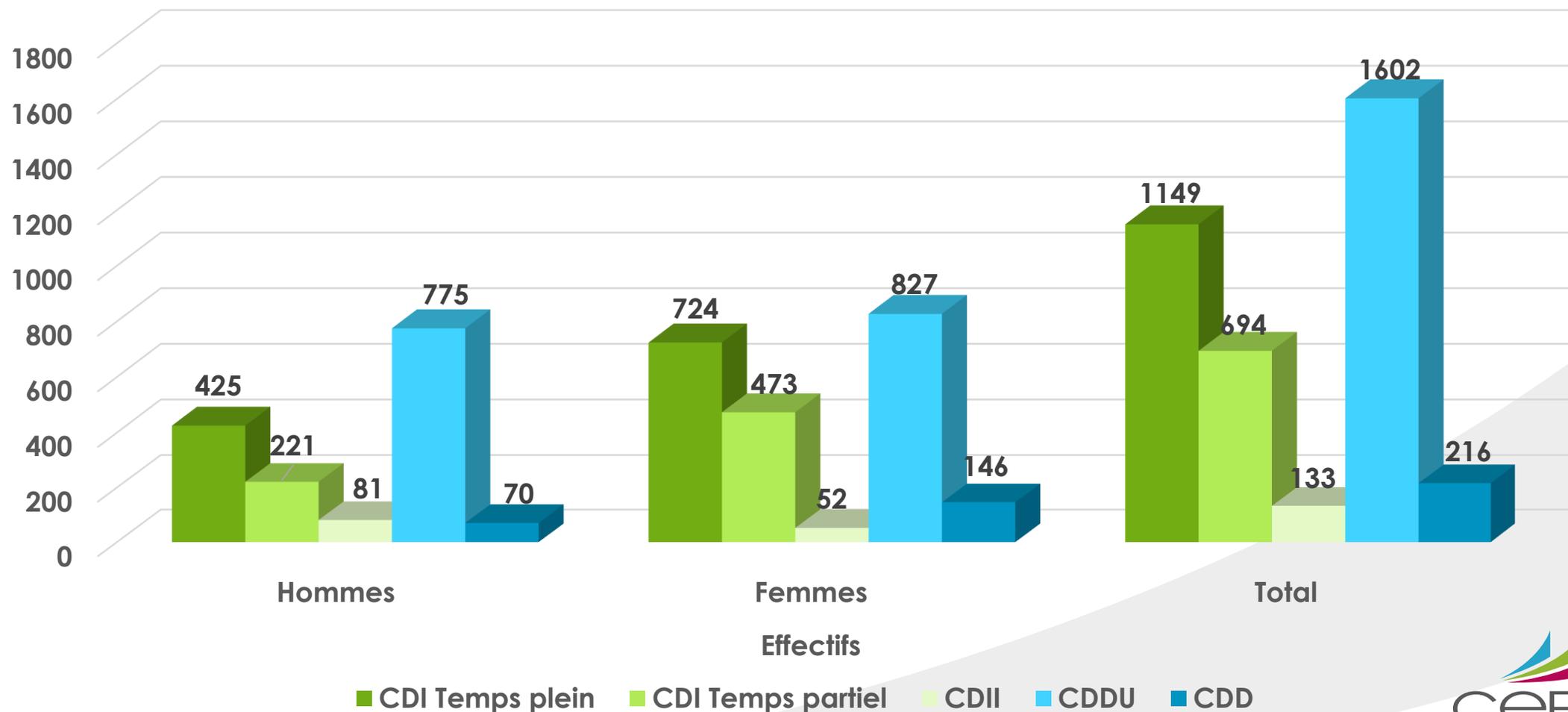
3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

ii. NATURE DES CONTRATS

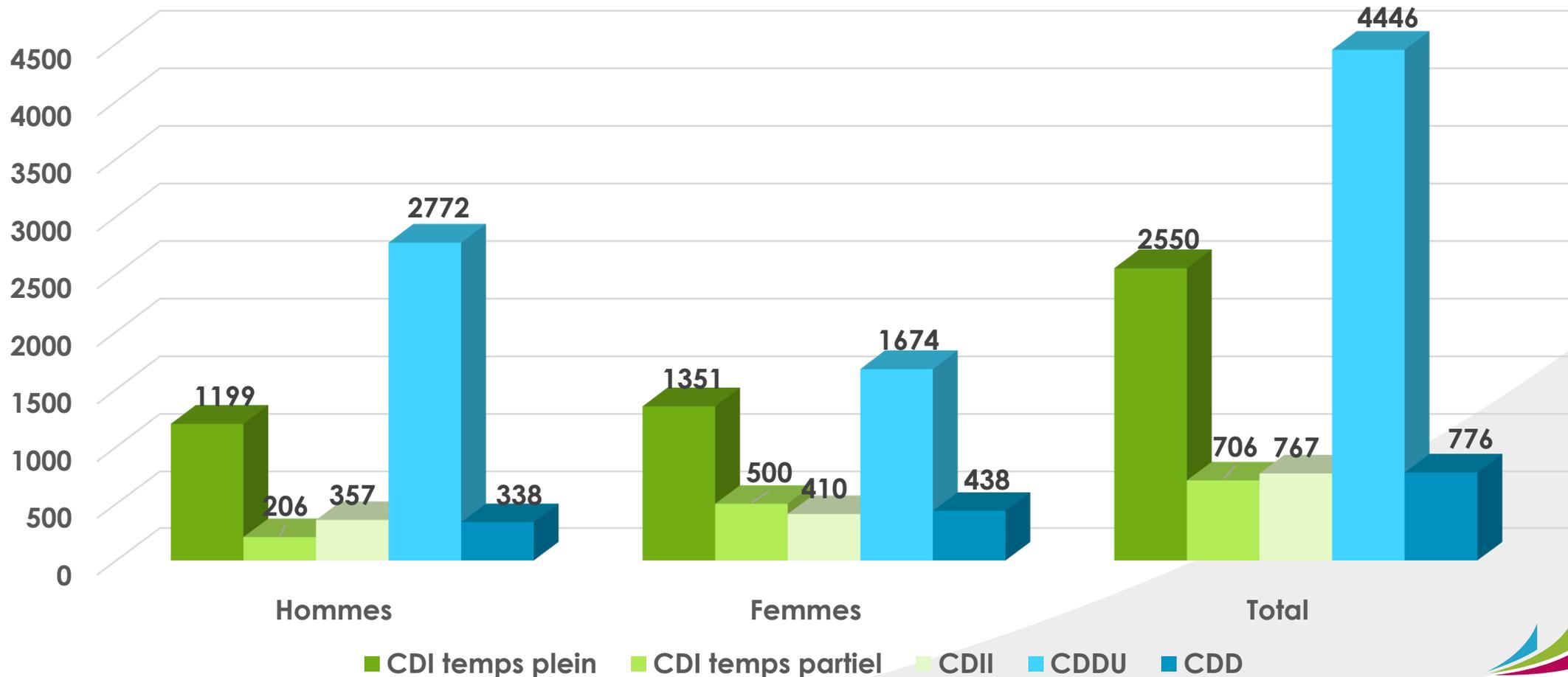
Répartition par nature des contrats

Données AEUIC



Répartition par nature des contrats

Données FESIC



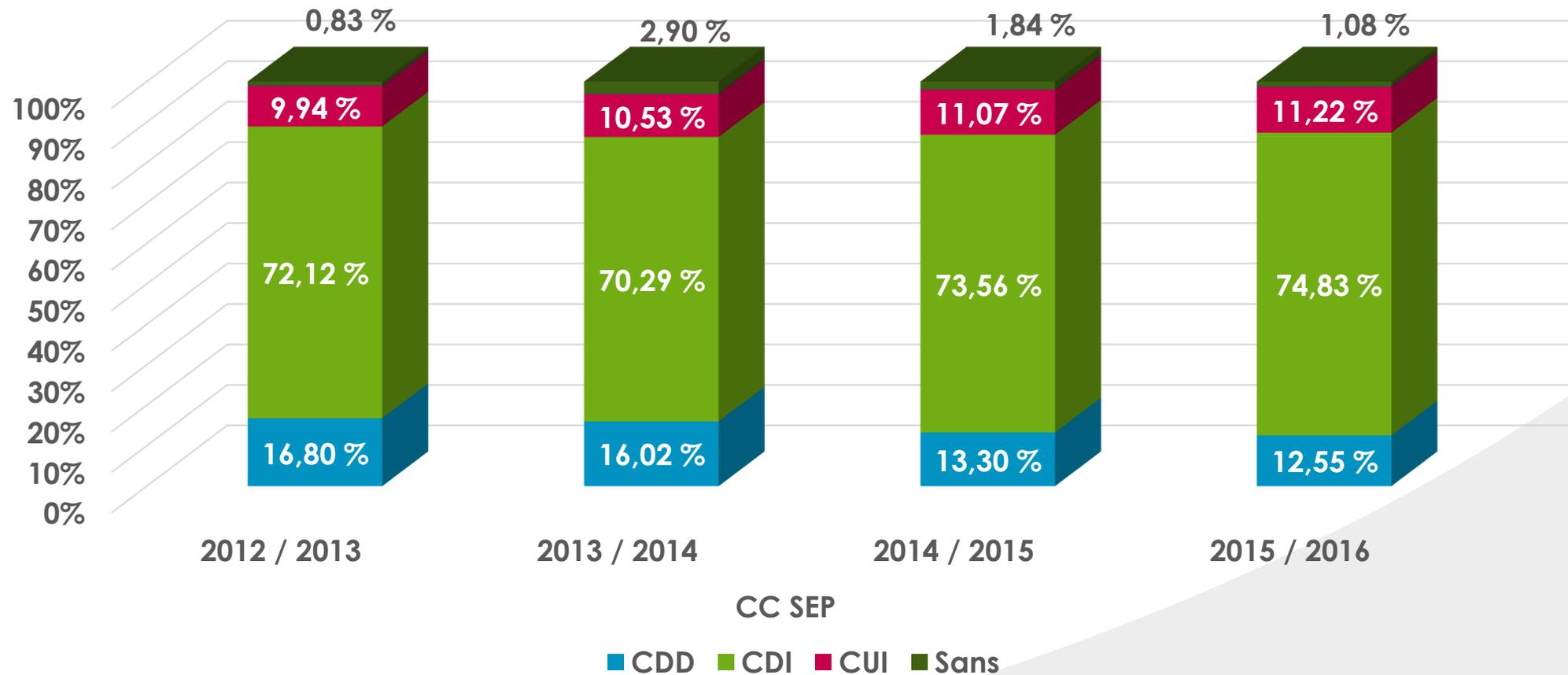
Répartition par nature des contrats

Enseignement catholique

Conventions collectives / Contrats	Autres		CC SEP 2015		Ens. du 1er degré hors contrat et sous contrat simple		Enseignement du 2d degré hors contrat		Ens. du 2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
CDD	27,1 %	31,1 %	12,9 %	12,2 %	23,9 %	3,3 %	24,8 %	24,1 %	14,2 %	13,8 %	50,3 %	58,8 %	4,5 %	33,3 %	16,0 %
CDI	49,1 %	47,3 %	72,3 %	78,2 %	65,2 %	96,7 %	71,9 %	73,3 %	85,8 %	86,2 %	48,9 %	40,9 %	95,5 %	66,7 %	71,3 %
Contrat aidé	2,2 %	0,5 %	13,4 %	7,4 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	9,9 %
Contrat d'apprentissage	1,9 %	0,7 %	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %
Contrat de professionnalisation	0,3 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %
Sans	19,5 %	19,9 %	1,1 %	1,8 %	10,3 %	0,0 %	3,4 %	2,3 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	2,4 %
Effectif total	1012	402	15551	4925	155	30	1283	561	120	65	569	357	44	3	25077

Répartition par nature des contrats

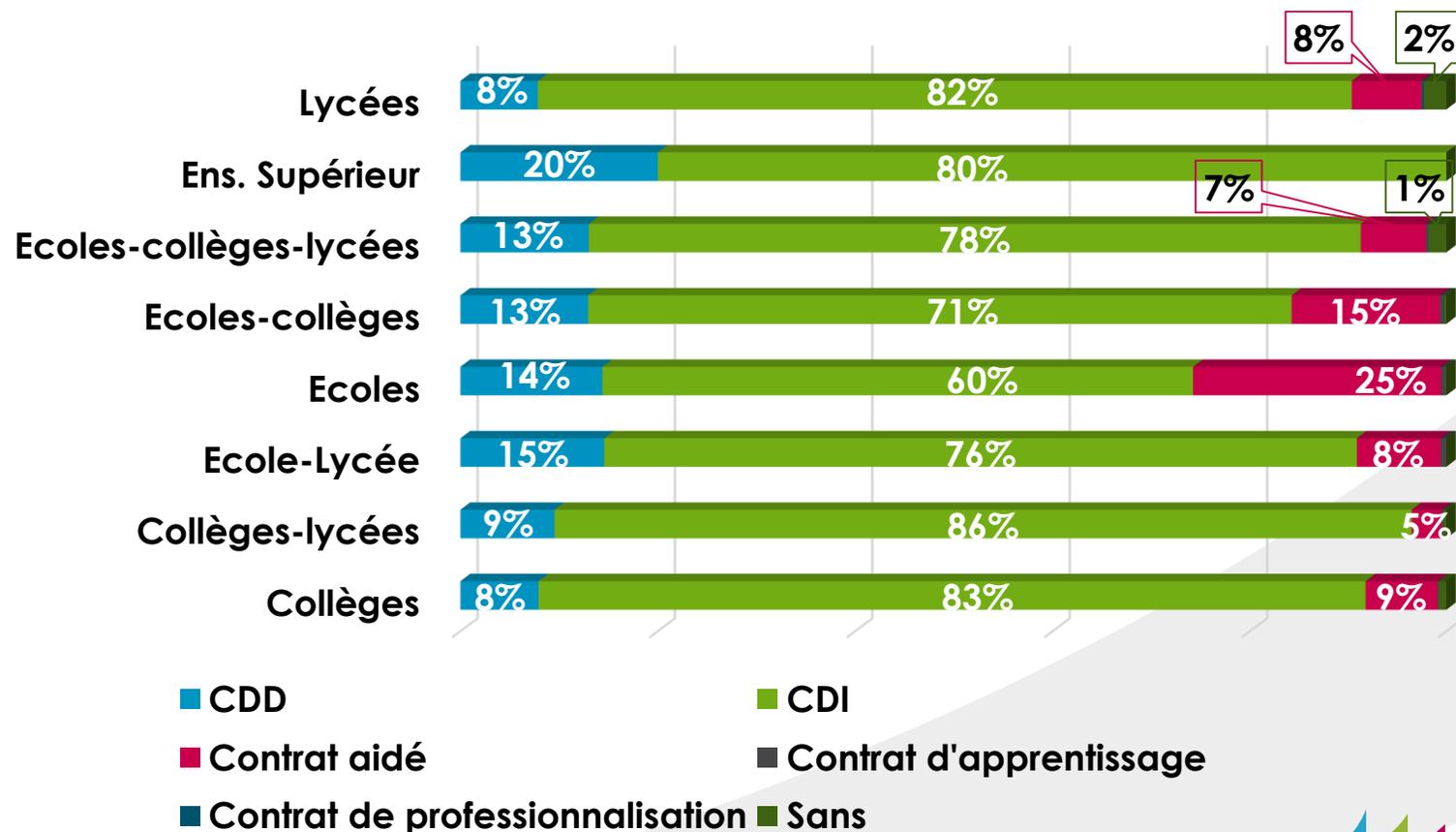
Détail périmètre CC SEP



Répartition par nature des contrats

Type d'établissements - Détail périmètre CC SEP

	CC SEP 2015	
	F	M
CDD	12,7 %	12,0 %
CDI	73,5 %	79,1 %
Contrat aidé	12,6 %	6,8 %
Contrat d'apprentissage	0,3 %	0,3 %
Contrat de professionnalisation	0,0 %	0,1 %
Sans	0,8 %	1,8 %
Effectif Total	13 585	4 321



III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

iii. DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SEXUÉES

Répartition Femmes / Hommes - Personnes physiques

Enseignement catholique, FESIC, AEUIC

AEUIC	Effectifs		
	Hommes	Femmes	Total
%	41%	59%	100%
Total	1572	2222	3794

FESIC	Effectifs		
	Hommes	Femmes	Total
%	53%	47%	100%
Total	4 872	4 373	9 245

EC	Autres	CC SEP 2015	1er degré hors contrat et sous contrat simple	2d degré hors contrat	2d degré technique et chef de travaux hors contrat	Formateurs	Psychologue	Total
Femmes	71,3 %	75,9 %	84,3 %	69,8 %	64,9 %	61,8 %	95,7 %	74,7 %
Hommes	28,7 %	24,1 %	15,7 %	30,2 %	35,1 %	38,2 %	4,3 %	25,3 %
Effectif total	1445	20340	185	1832	185	906	47	24940

Sources : Indices 2017 - 17 759 salariés CC SEP hors Agricoles en 2015-2016, Bilan social FESIC & AEUIC 2016

Répartition Femmes / Hommes - Personnes physiques

Détail CC SEP par type d'établissements

CC SEP									TOTAL
	Collèges	Collèges-lycées	Ecole-Lycée	Ecoles	Ecoles-collèges	Ecoles-collèges-lycées	Ens. Supérieur	Lycées	
Féminin	68,92 %	64,21 %	74,75 %	92,73 %	79,38 %	70,84 %	100 %	73,44 %	75,84 %
Masculin	31,08 %	35,79 %	25,25 %	7,27 %	20,62 %	29,16 %	0,00 %	26,56 %	24,16 %
Effectif Total	666	1045	507	2793	3584	7943	5	1216	17759

III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

iv. RÉPARTITION PAR CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Répartition des non-cadres et cadres AEUIC, FESIC, Enseignement catholique

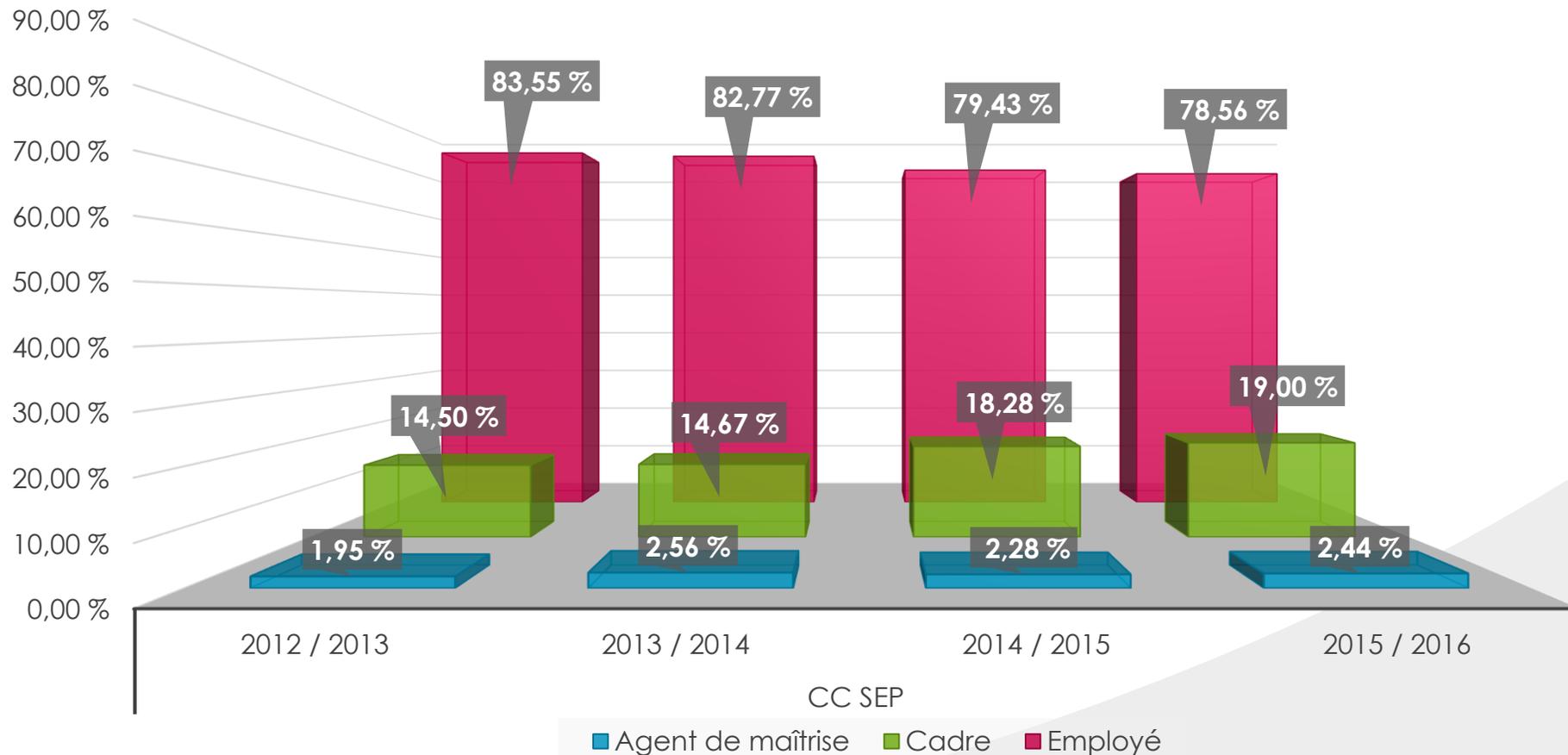
FESIC Source Bilan Social CDI hors CDII	Hommes	Femmes	TOTAL
Non cadres	272	810	1 082
Cadres	1 133	1 041	2 174
Total	1405	1 851	3 256

AEUIC Source Bilan Social CDI hors CDII	Hommes	Femmes	TOTAL
Non cadres	234	687	921
Cadres	301	401	702
Total	535	1088	1623

EC	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Agent de maîtrise	0,5 %	0,7 %	2,3 %	3,0 %	1,4 %	3,4 %	2,4 %	2,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,3 %	0,0 %	2,3 %
Cadre	62,5 %	63,7 %	15,4 %	28,7 %	44,1 %	20,7 %	73,0 %	78,1 %	90,0 %	89,2 %	92,5 %	93,1 %	90,9 %	66,7 %	28,8 %
Employé	37,1 %	35,6 %	82,3 %	68,2 %	54,5 %	75,9 %	24,6 %	19,9 %	10,0 %	10,8 %	7,5 %	6,9 %	6,8 %	33,3 %	68,9 %
Effectif total	1004	402	15259	4821	145	29	1275	549	120	65	559	347	44	3	24622

Répartition des non-cadres et des cadres

Détail périmètre CC SEP



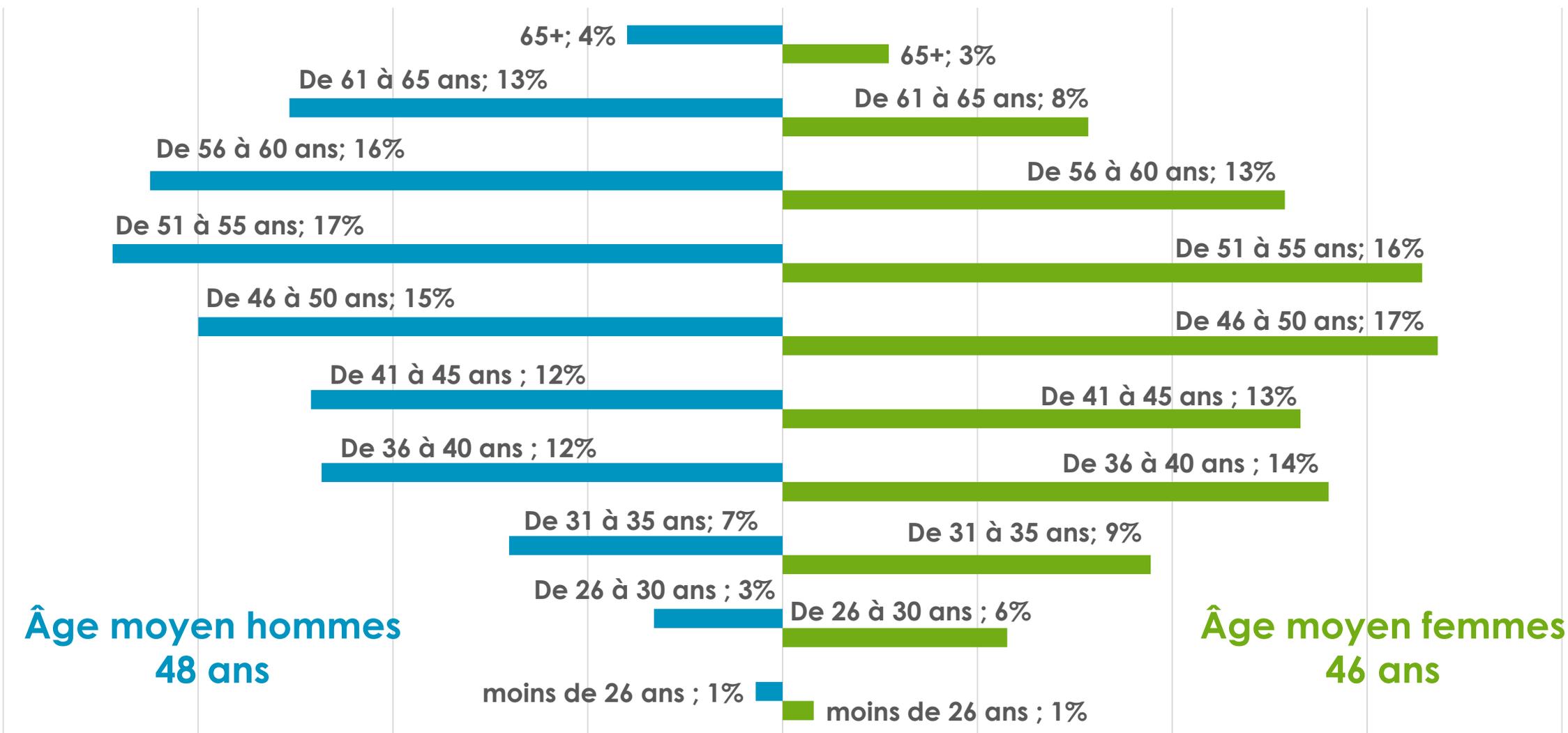
III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

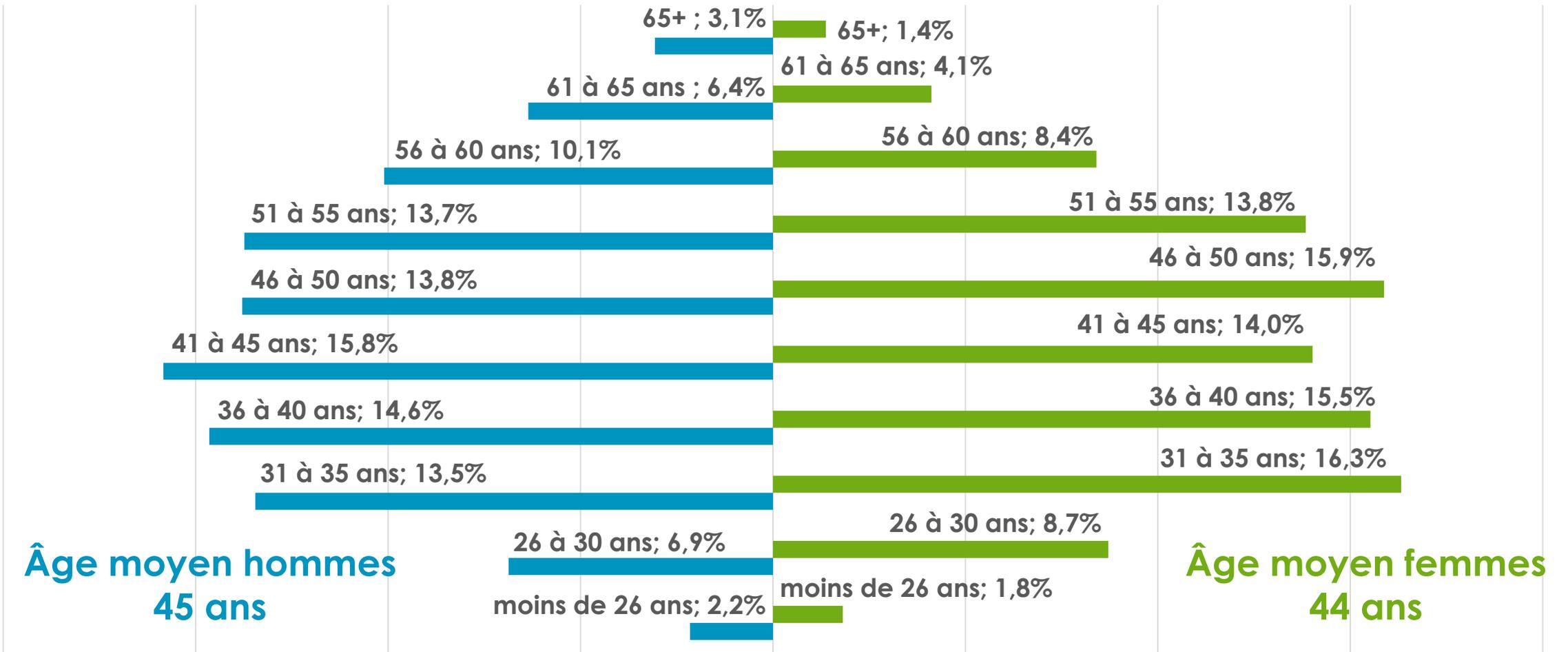
C_Données démographiques globales

v. ÂGE DES SALARIÉS

Âge des salariés AEUIC

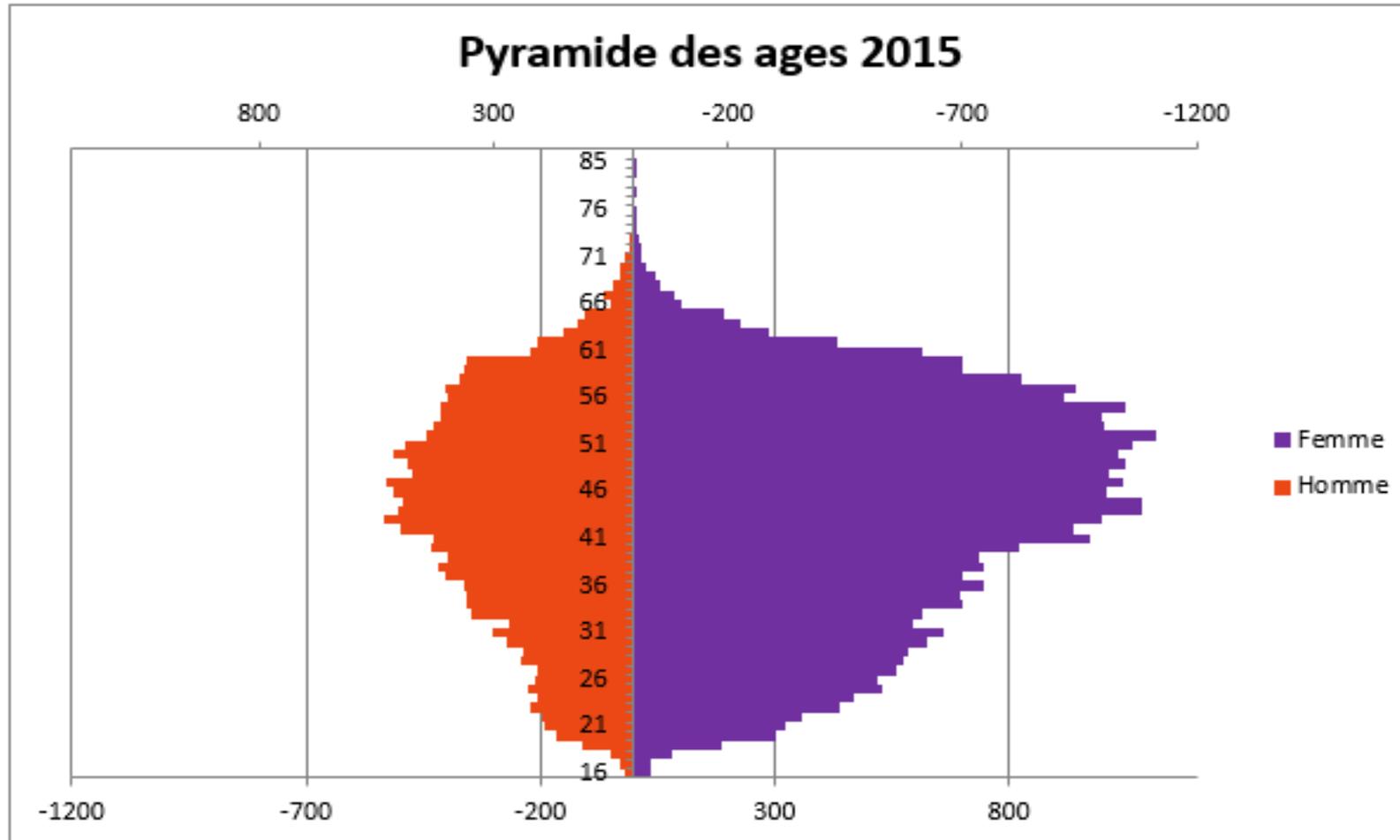


Âge des salariés Périmètre FESIC



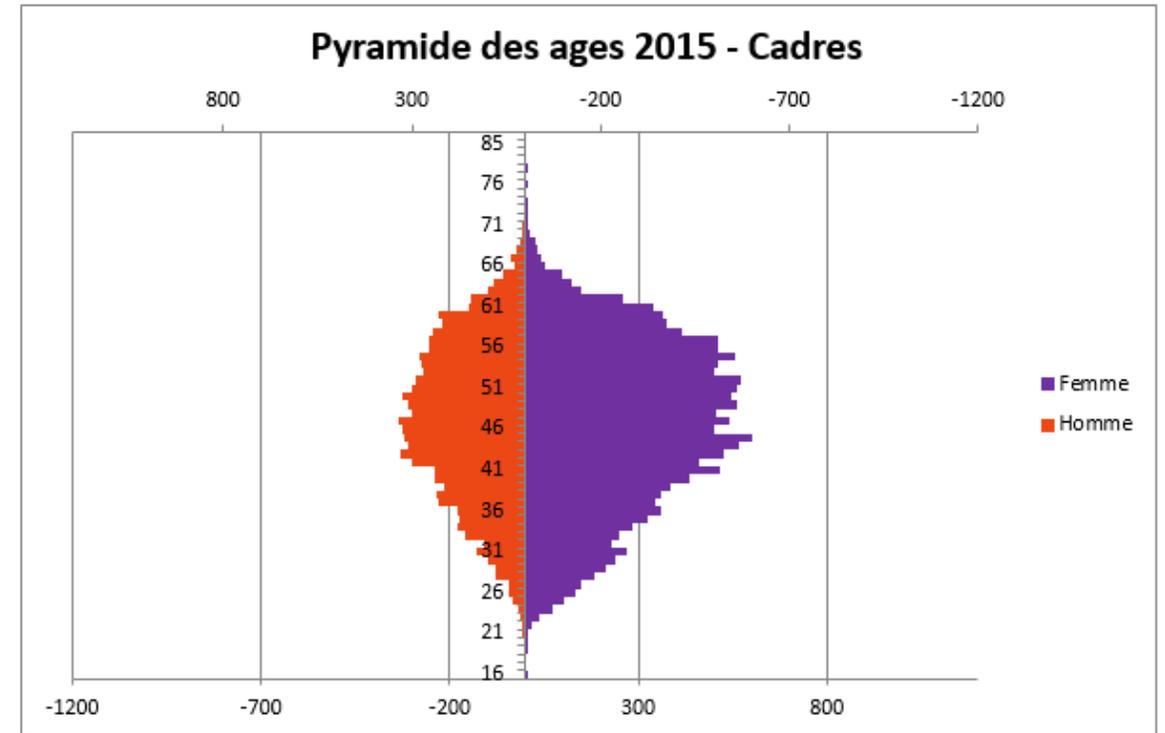
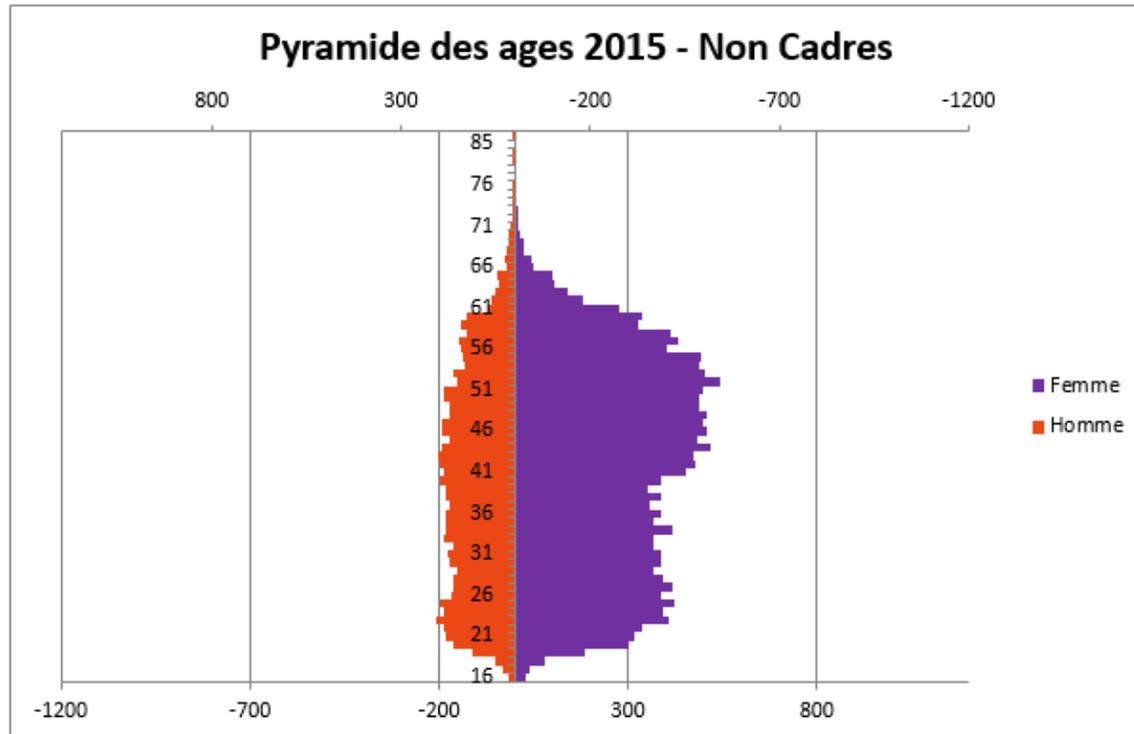
Répartition femmes / hommes par âge

Enseignement catholique toutes conventions



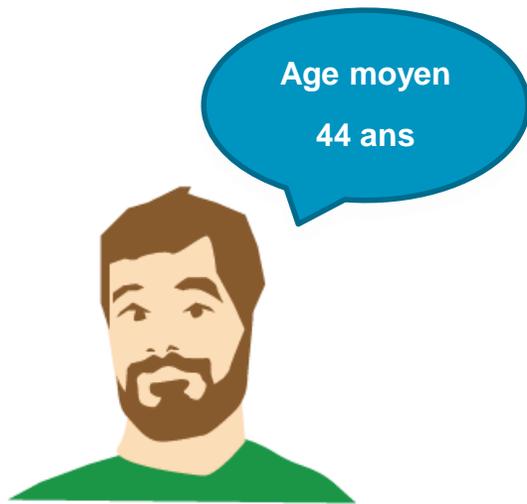
Répartition femmes / hommes par âge

Enseignement catholique toutes conventions

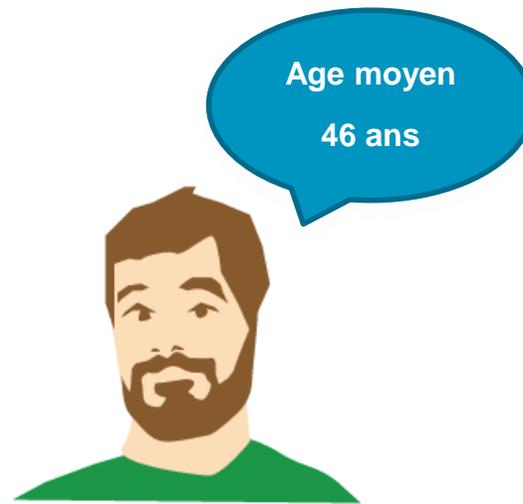


Age moyen des salariés

Enseignement catholique toutes conventions



Source Humanis 2017 (50 646 salariés)



Source Uniprévoyance 2017 (49 314 salariés)



Âge des salariés

Enseignement catholique détail par convention

2015 / 2016

Conventions collectives / Âge	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat simple et sous contrat		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
< 16	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
16 - 25	9,5 %	10,4 %	8,6 %	12,5 %	3,8 %	0,0 %	3,0 %	2,5 %	0,8 %	0,0 %	1,6 %	1,4 %	6,7 %	0,0 %	8,6 %	
26 - 35	18,2 %	18,1 %	14,3 %	18,6 %	22,4 %	27,6 %	18,5 %	19,5 %	16,7 %	12,3 %	16,3 %	15,0 %	37,8 %	50,0 %	15,9 %	
36 - 45	25,8 %	26,5 %	24,1 %	23,3 %	21,2 %	44,8 %	28,1 %	30,2 %	30,8 %	38,5 %	34,8 %	32,1 %	20,0 %	50,0 %	24,8 %	
46 - 55	26,8 %	26,5 %	33,7 %	28,3 %	33,3 %	10,3 %	31,4 %	28,8 %	32,5 %	33,8 %	32,7 %	31,8 %	26,7 %	0,0 %	31,9 %	
56 - 65	17,5 %	16,1 %	18,5 %	15,9 %	17,9 %	17,2 %	17,0 %	16,8 %	19,2 %	15,4 %	13,0 %	15,9 %	6,7 %	0,0 %	17,6 %	
65 et +	2,2 %	2,4 %	0,8 %	1,4 %	1,3 %	0,0 %	2,0 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	1,6 %	3,8 %	2,2 %	0,0 %	1,1 %	
Effectif total	1029	415	15446	4891	156	29	1279	553	120	65	560	346	45	2	24936	

Âge moyen des salariés

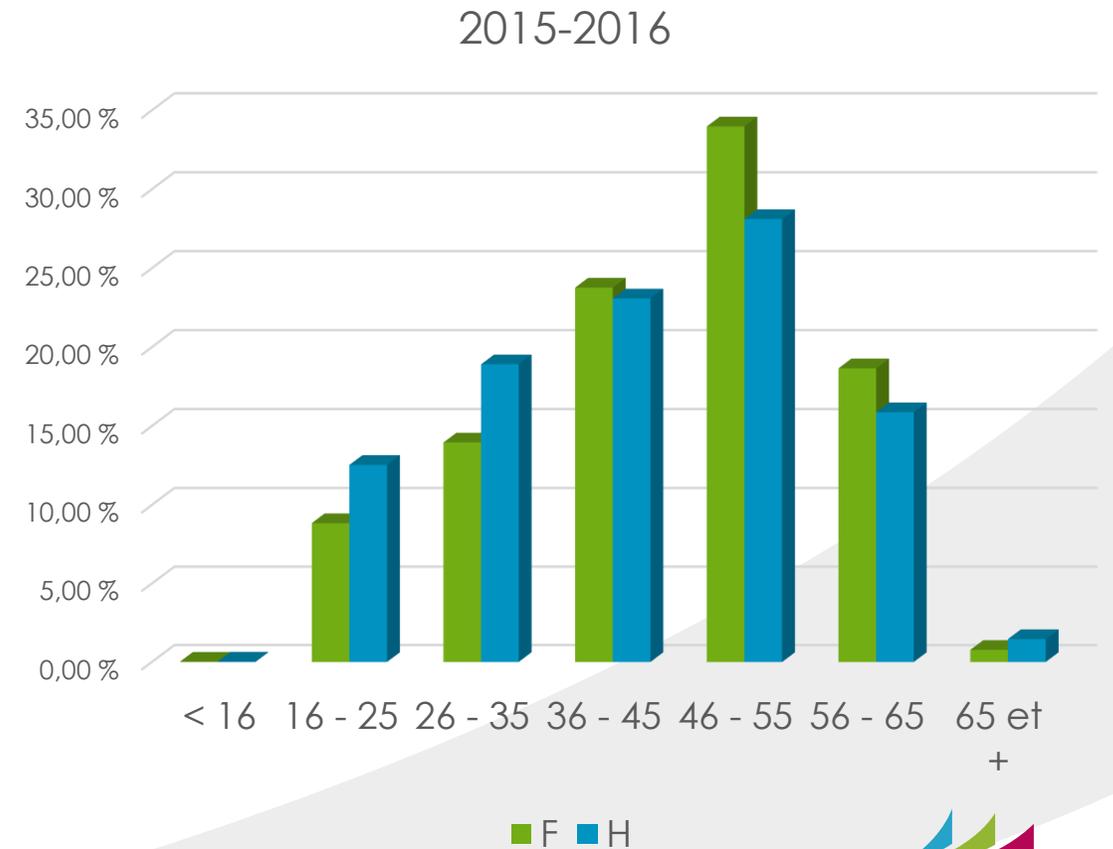
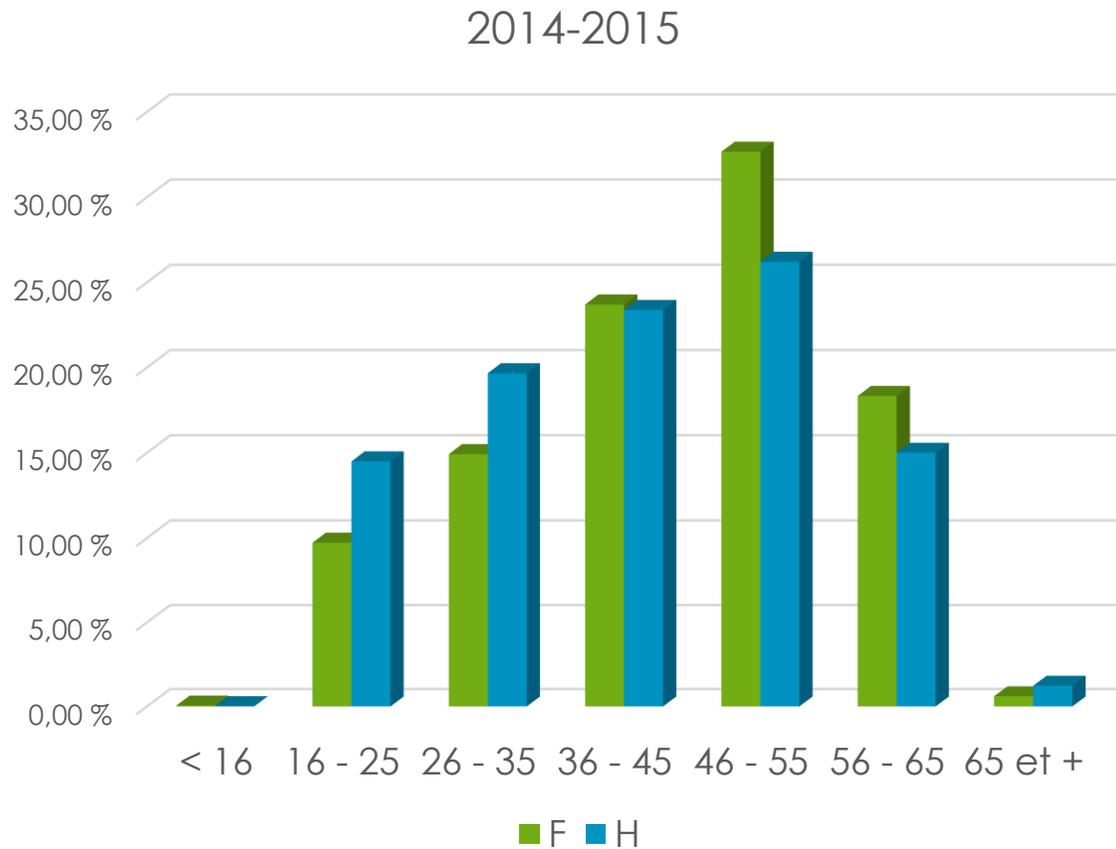
Enseignement catholique détail par convention

2015 / 2016

Conventions collectives / Âge	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Âge moyen	44	43	45	43	45	42	45	45	46	46	45	46	41	37	44
Effectif total	1029	415	15446	4890	156	29	1279	553	120	65	560	346	45	2	24935

Age des salariés

Détail périmètre CC SEP

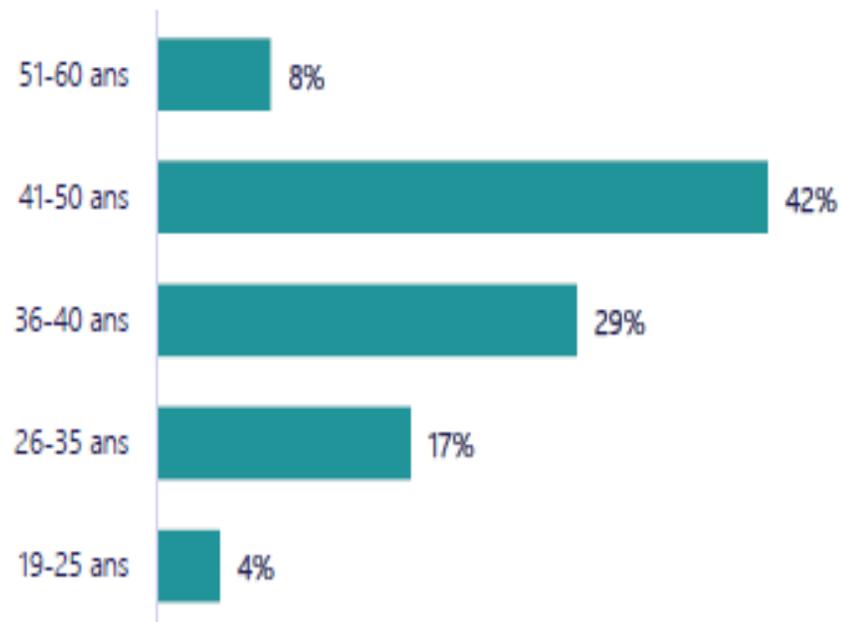


Age des salariés à temps partiel

Enseignement catholique toutes conventions

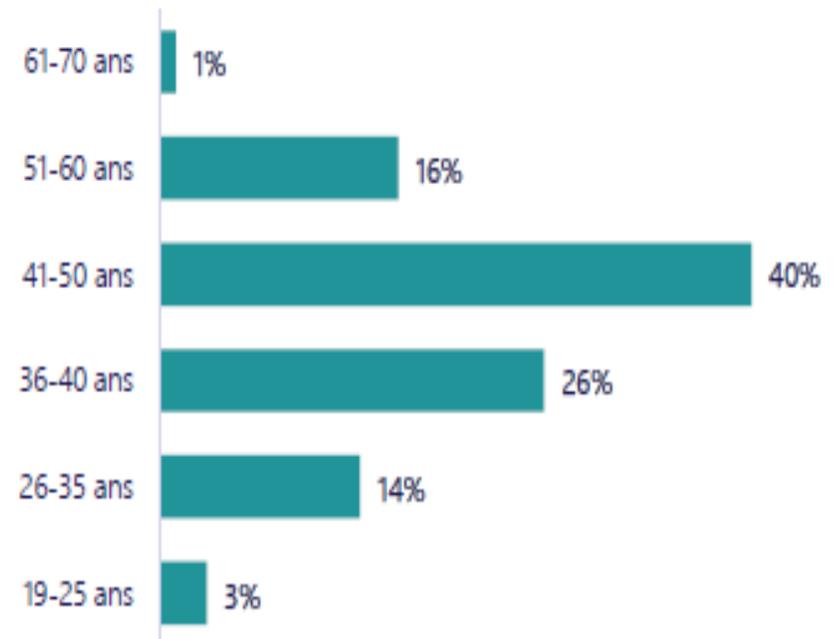
Pyramide des âges moyens des salariés à temps partiel – zone urbaine

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



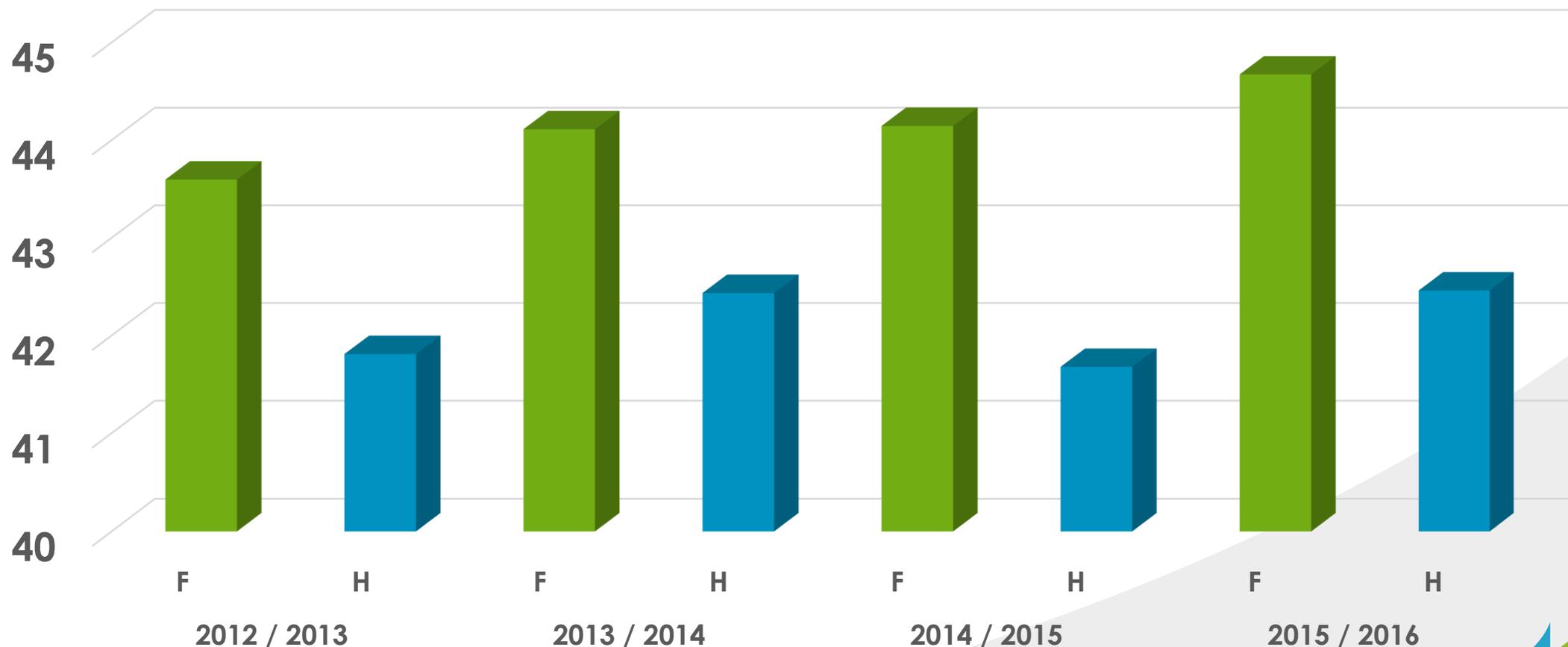
Pyramide des âges moyens des salariés à temps partiel – zone rurale

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



Âge moyen des salariés

Détail périmètre CC SEP



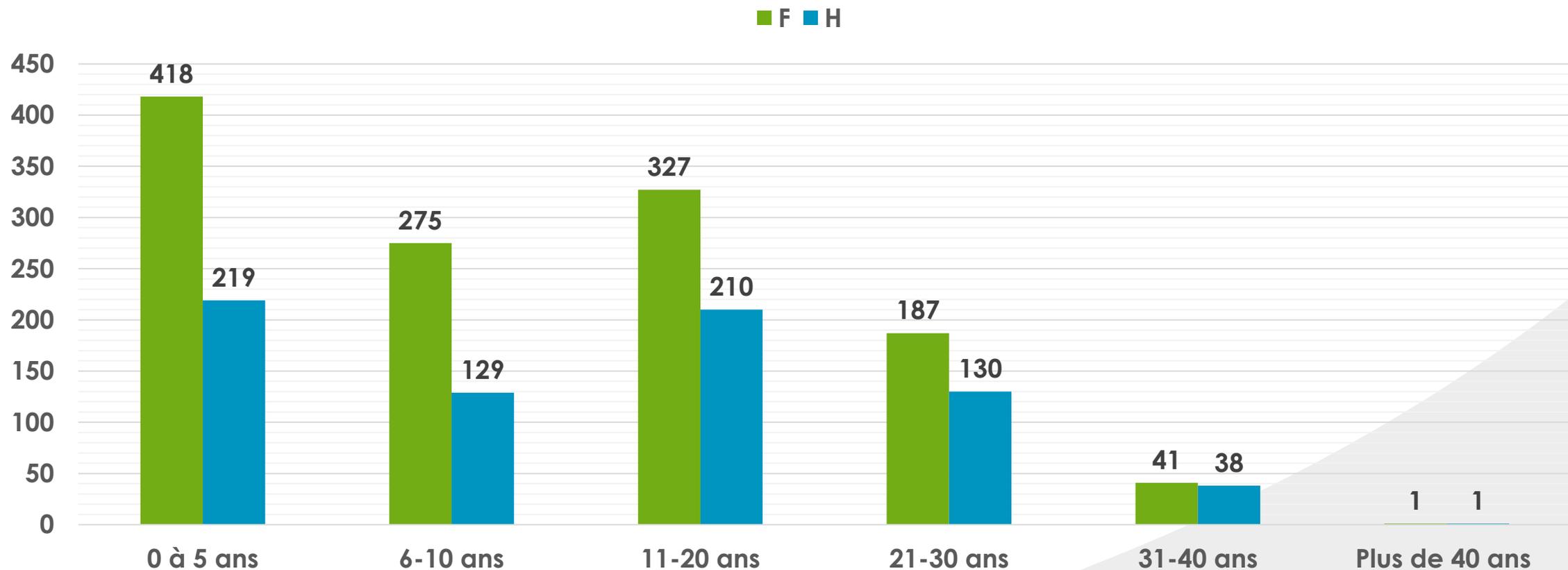
III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

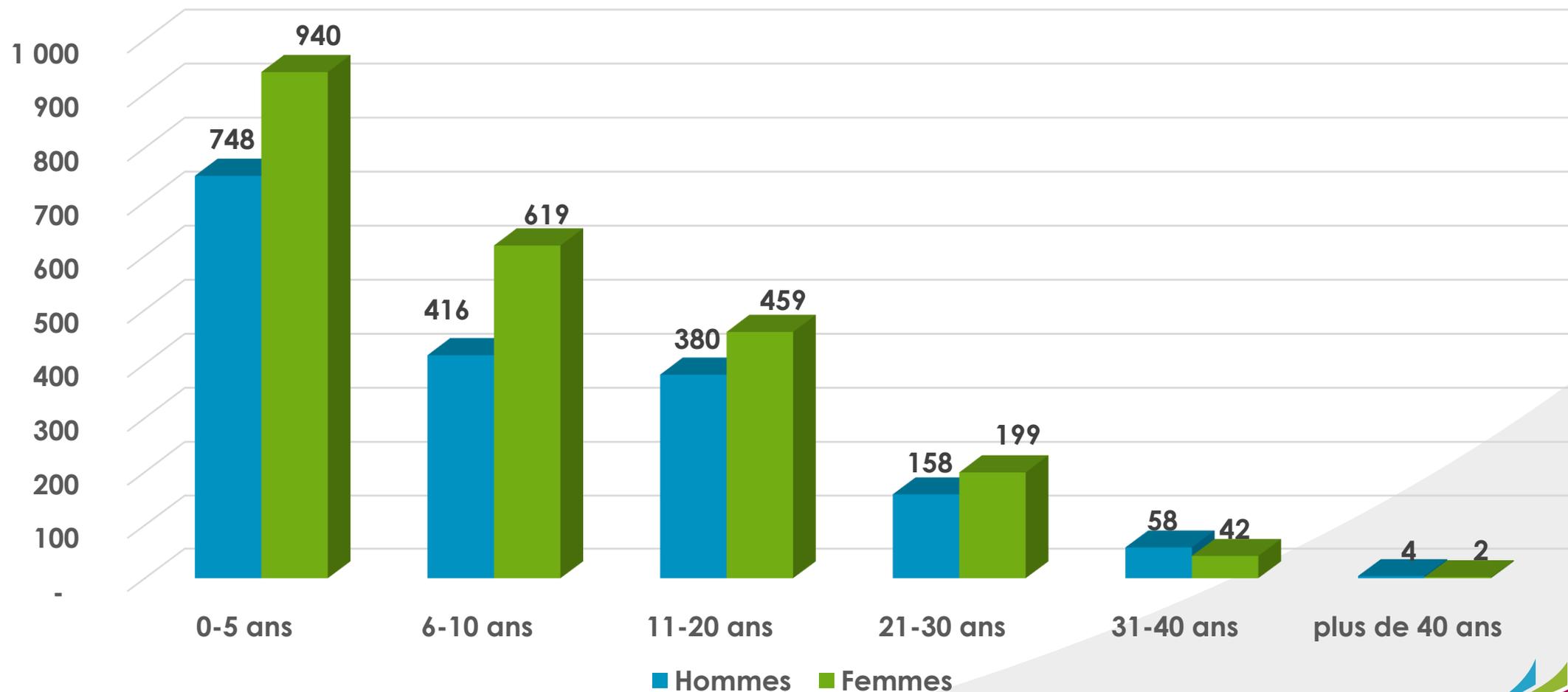
C_Données démographiques globales

vi. ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

Ancienneté des salariés AEUIC Effectifs personnes physiques



Ancienneté des salariés FESIC Effectifs personnes physiques



Ancienneté moyenne des salariés en CDI

Enseignement catholique détail par convention

2015 / 2016															
Conventions collectives / Ancienneté	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Ancienneté moyenne	6,5	6,1	13,2	12,5	8,6	13,0	8,2	9,2	2,8	6,9	5,5	5,2	10,5	3,5	12,2
Effectif total	497	190	11223	3848	102	29	922	411	103	56	278	147	42	2	17850

Ancienneté des salariés en CDI

Enseignement catholique détail par convention

2015 / 2016

Conventions collectives / Ancienneté	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 5	53,7 %	59,5 %	24,1 %	30,1 %	42,2 %	13,8 %	45,8 %	43,3 %	76,7 %	53,6 %	58,6 %	53,7 %	33,3 %	50,0 %	29,4 %
5 - 10	23,7 %	21,1 %	25,5 %	24,0 %	29,4 %	34,5 %	25,3 %	25,1 %	16,5 %	19,6 %	24,5 %	18,4 %	23,8 %	50,0 %	24,9 %
11 - 20	15,9 %	12,6 %	27,1 %	22,9 %	15,7 %	31,0 %	18,2 %	15,8 %	5,8 %	16,1 %	11,2 %	17,7 %	26,2 %	0,0 %	24,4 %
21 - 30	5,6 %	3,7 %	15,8 %	15,7 %	10,8 %	17,2 %	8,1 %	12,2 %	1,0 %	8,9 %	4,7 %	8,8 %	11,9 %	0,0 %	14,5 %
31 - 40	0,8 %	2,6 %	6,7 %	6,6 %	2,0 %	3,4 %	2,3 %	3,6 %	0,0 %	1,8 %	1,1 %	1,4 %	4,8 %	0,0 %	5,9 %
40 et +	0,2 %	0,5 %	0,9 %	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,7 %
Effectif total	497	190	11223	3848	102	29	922	411	103	56	278	147	42	2	17850

Ancienneté des salariés en CDI

Détail périmètre CC SEP

	2013 / 2014		2014 / 2015		2015 / 2016	
	F	H	F	H	F	H
< 5	21,54 %	27,05 %	23,94 %	31,71 %	24,73 %	30,50 %
5 - 10	25,44 %	24,38 %	25,20 %	22,66 %	25,32 %	23,95 %
11 - 20	28,01 %	23,56 %	27,38 %	23,89 %	27,17 %	22,93 %
21 - 30	16,66 %	16,90 %	15,37 %	14,85 %	15,73 %	15,37 %
31 - 40	7,30 %	7,41 %	7,08 %	6,07 %	6,21 %	6,58 %
40 et +	1,05 %	0,71 %	1,04 %	0,81 %	0,85 %	0,67 %
Effectif Total	8559	2551	11485	4068	9989	3436

	F	H
Ancienneté moyenne CC SEP 2013-2016	13,4 ans	12,6 ans

Ancienneté des salariés strates I et II

Détail périmètre CC SEP

	2014 / 2015							2015 / 2016						
	I			II			Total toutes strates	I			II			Total toutes strates
	CDD	CDI	Contrat aidé	CDD	CDI	Contrat aidé		CDD	CDI	Contrat aidé	CDD	CDI	Contrat aidé	
0	9%	2%	9%	16%	1%	13%	3%	14%	1%	10%	28%	2%	10%	4%
<5	93%	27%	94%	90%	23%	95%	38%	94%	25%	95%	92%	25%	95%	40%
5-10	6%	27%	5%	7%	27%	3%	21%	5%	28%	5%	6%	26%	3%	21%
11-20	1%	26%	0%	1%	27%	2%	22%	1%	26%	0%	1%	27%	1%	21%
21-30	0%	13%	0%	1%	16%	0%	12%	0%	14%	0%	0%	16%	0%	13%
40 et +	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%
Effectif total	1429	5240	1984	517	5588	259	19650	1282	4769	2002	514	5265	343	18829

Source Indices 2017 - 19 650 salariés en 14-15, 18 829 en 15-16 hors agricoles.

III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

vii. CLASSIFICATION DES SALARIÉS

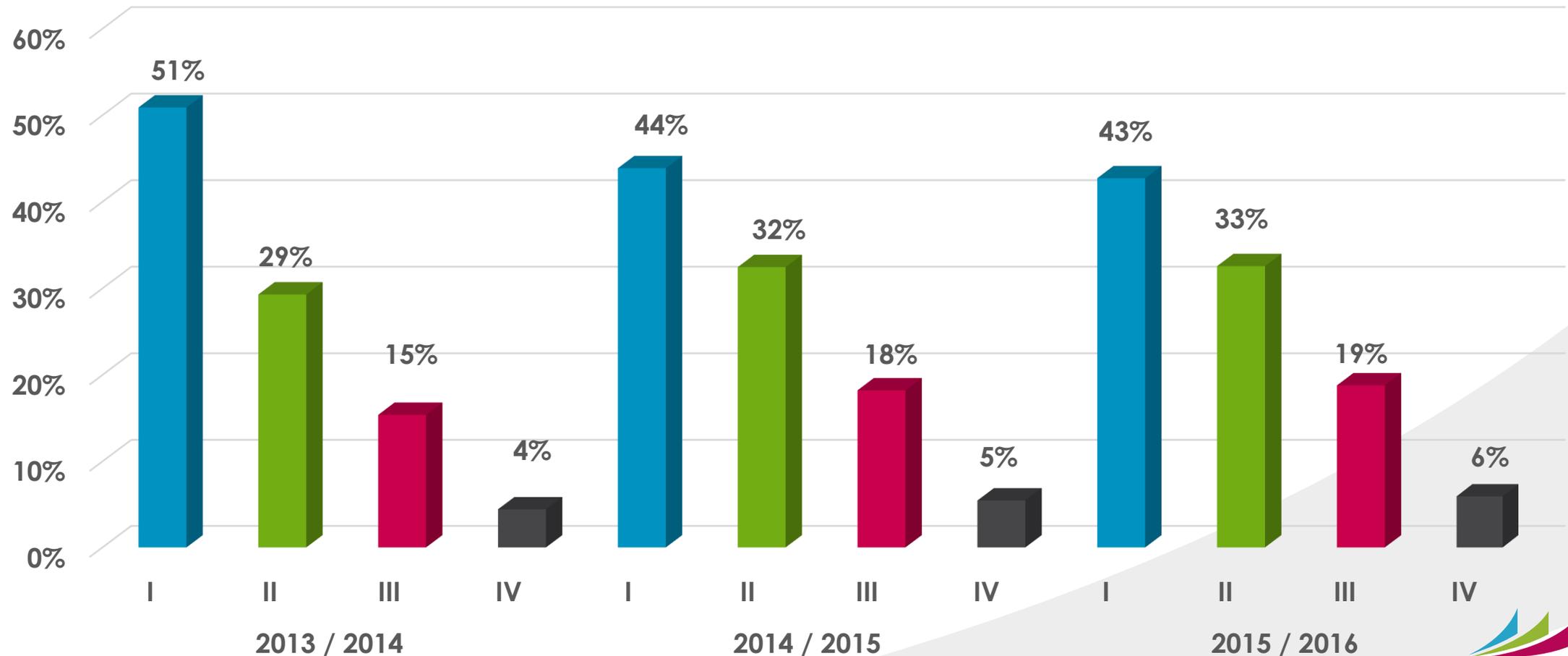
Répartition des salariés par Niveaux et échelons - FESIC

Niveaux	Hommes	Femmes	Total
A-1	0,2%	0,1%	0,1%
A-2	0,4%	0,4%	0,4%
ST A	0,6%	0,5%	0,6%
B-1	0,8%	0,4%	0,6%
B-2	1,9%	1,8%	1,9%
B-3	0,4%	0,6%	0,5%
ST B	3,1%	2,9%	3,0%
C-1	0,8%	1,1%	1,0%
C-2	3,6%	7,6%	5,8%
C-3	1,1%	1,9%	1,6%
ST C	5,5%	10,6%	8,4%
D-1	1,9%	4,3%	3,3%
D-2	3,5%	10,4%	7,4%
D-3	1,5%	4,5%	3,2%
ST D	6,9%	19,2%	13,9%

E-1	0,4%	2,6%	1,7%
E-2	2,8%	7,7%	5,6%
E-3	0,9%	2,2%	1,6%
ST E	4,1%	12,5%	8,9%
F-1	7,2%	7,5%	7,4%
F-2	14,4%	12,5%	13,3%
F-3	5,8%	3,9%	4,7%
ST F	27,4%	23,9%	25,4%
G-1	6,9%	6,6%	6,8%
G-2	13,7%	10,3%	11,7%
G-3	9,0%	4,9%	6,6%
ST G	29,5%	21,8%	25,1%
H-1	2,9%	1,6%	2,2%
H-2	6,7%	3,0%	4,6%
H-3	4,2%	1,1%	2,4%
ST H	13,8%	5,7%	9,2%
I-1	1,0%	0,8%	0,9%
I-2	3,8%	0,8%	2,1%
I-3	2,0%	1,1%	1,5%
ST J	6,8%	2,6%	4,4%
HC	2,3%	0,3%	1,2%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des contrats par strate

Enseignement catholique - Détail périmètre CC SEP



Répartition Femmes / Hommes

Types de contrats et strates - Enseignement catholique détail CC SEP

Strates / Contrats	2015 / 2016						Total toutes strates
	I		I Total	II		II Total	
	F	H		F	H		
CDD	15%	19%	16%	7%	10%	8%	11%
CDI	59%	59%	59%	87%	81%	85%	76%
Contrat aidé	25%	20%	25%	5%	7%	6%	12%
Sans	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Effectif total	7021	1089	8110	4391	1791	6182	18985

Répartition des salariés par strates et degrés

Détail périmètre CC SEP

Strates / Degrés	2015-2016				
	I	II	III	IV	Total
4	24,5%	0,5%	0,0%	0,0%	25,1%
5	5,1%	8,3%	1,5%	0,3%	15,3%
6	4,3%	3,0%	0,8%	0,3%	8,4%
7	3,4%	3,2%	1,4%	0,4%	8,3%
8	2,5%	3,2%	1,9%	0,5%	8,1%
9	1,1%	4,0%	2,5%	0,6%	8,2%
10	0,8%	2,7%	1,9%	0,8%	6,2%
11	0,6%	2,2%	1,4%	0,7%	4,8%
12	0,4%	1,9%	3,0%	0,5%	5,9%
13	0,0%	1,7%	1,8%	0,6%	4,1%
14	0,0%	0,9%	1,2%	0,3%	2,5%
15	0,0%	1,0%	1,3%	0,9%	3,2%
Total	42,7%	32,6%	18,8%	5,9%	100,0%

Répartition des salariés par strates et degrés

Détail périmètre CC SEP

Strates / Degrés	2015-2016				
	I	II	III	IV	Total
4	57%	2%	0%	0%	25%
5	12%	25%	8%	6%	15%
6	10%	9%	5%	4%	8%
7	8%	10%	7%	6%	8%
8	6%	10%	10%	8%	8%
9	3%	12%	13%	11%	8%
10	2%	8%	10%	14%	6%
11	1%	7%	7%	11%	5%
12	1%	6%	16%	9%	6%
13	0%	5%	9%	10%	4%
14	0%	3%	6%	6%	2%
15	0%	3%	7%	16%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif total	7991	6099	3507	1106	18703

Source Indices 2017 – 18 703 salariés en 2015-2016 hors agricoles.

III. Analyse statistiques

3. Analyse sociale - Données extracomptables

C_Données démographiques globales

viii. DURÉE DE TRAVAIL DES SALARIÉS

Temps de travail des salariés

Enseignement catholique toutes conventions

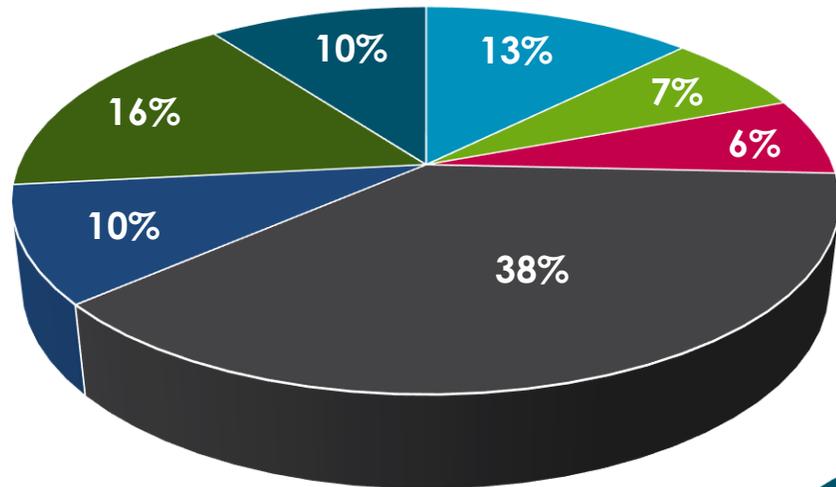
2015 / 2016															
Conventions collectives / Temps de travail	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 7h	55,1 %	55,0 %	11,3 %	15,1 %	66,5 %	25,0 %	83,0 %	80,4 %	95,5 %	91,5 %	58,7 %	64,4 %	30,4 %	75,0 %	23,9 %
De 7h à 12h	6,1 %	5,6 %	5,1 %	7,6 %	8,5 %	27,5 %	6,4 %	6,5 %	1,7 %	2,8 %	12,6 %	10,8 %	32,6 %	0,0 %	6,1 %
De 12h à 17h30	2,0 %	2,3 %	5,6 %	5,2 %	8,0 %	30,0 %	2,2 %	2,8 %	0,6 %	1,9 %	5,6 %	4,0 %	10,9 %	25,0 %	5,1 %
De 17h30 à 24h	3,1 %	2,1 %	26,0 %	14,4 %	7,1 %	10,0 %	2,8 %	3,4 %	0,6 %	0,9 %	5,2 %	3,7 %	19,6 %	0,0 %	19,2 %
De 24h à 28h	1,1 %	0,9 %	8,3 %	4,7 %	2,7 %	0,0 %	0,5 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	1,3 %	2,2 %	0,0 %	6,1 %
De 28h à 35h exclues	1,9 %	4,4 %	17,7 %	12,6 %	2,2 %	2,5 %	1,5 %	1,2 %	0,6 %	0,0 %	2,7 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	13,5 %
Temps plein	30,7 %	29,6 %	26,0 %	40,6 %	4,9 %	5,0 %	3,6 %	5,2 %	1,1 %	2,8 %	13,2 %	13,6 %	4,3 %	0,0 %	26,1 %
Effectif total	1068	429	16411	5176	224	40	1603	679	178	106	699	455	46	4	27118

Source Indices 2017 - 27 118 salariés en 2015-2016 hors agricoles.

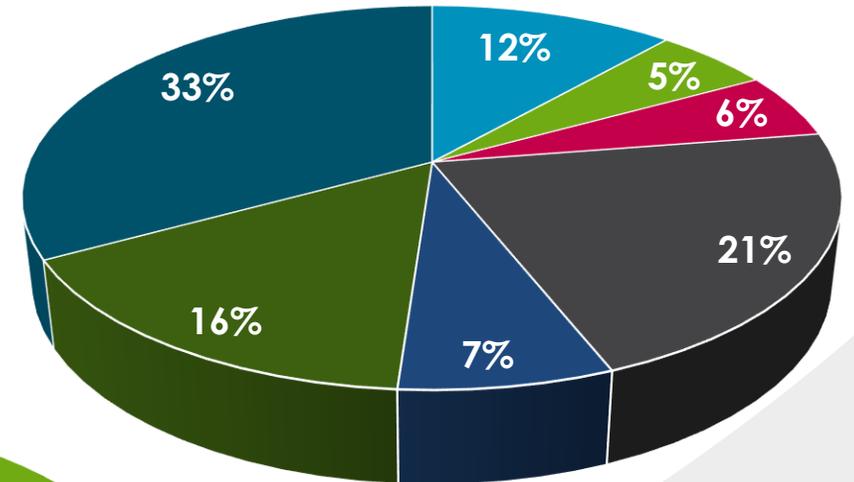
Temps de travail par typologie d'établissements

Enseignement catholique toutes conventions

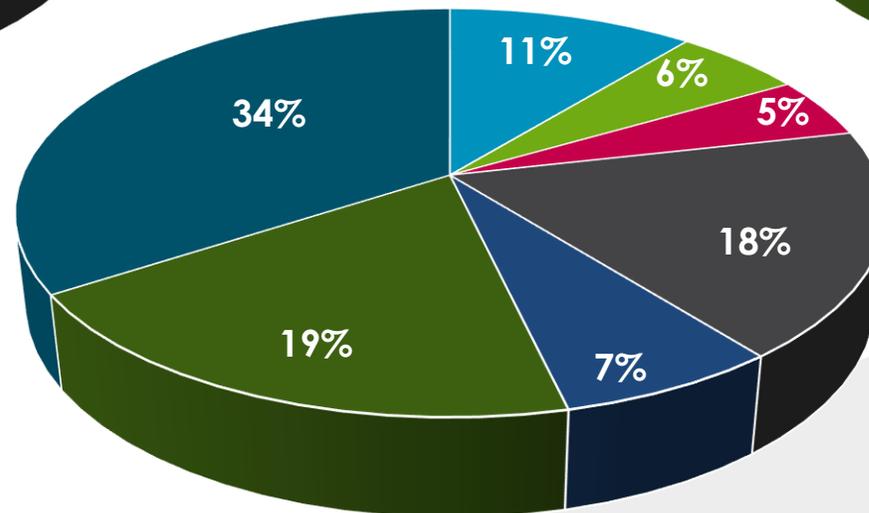
1er degré



1er et 2nd degré mixtes



2nd degré



< 7h
De 7h à 12h
De 12h à 17h30
De 17h30 à 24h
De 24h à 28h
De 28h à 35h
Temps plein

Evolution du temps de travail

Enseignement catholique - Détail périmètre CC SEP

	2013 / 2014		2014 / 2015		2015 / 2016	
	F	H	F	H	F	H
< 7h	8,7 %	12,6 %	11,1 %	16,2 %	11,3 %	15,1 %
De 7h à 12h	5,2 %	6,8 %	5,1 %	7,0 %	5,1 %	7,5 %
De 12h à 17h30	5,2 %	5,0 %	5,1 %	4,8 %	5,6 %	5,2 %
De 17h30 à 24h	30,1 %	17,1 %	26,3 %	12,9 %	26,0 %	14,4 %
De 24h à 28h	10,2 %	5,4 %	8,4 %	4,5 %	8,3 %	4,7 %
De 28h à 35h exclues	15,9 %	5,5 %	13,9 %	5,2 %	17,7 %	12,5 %
Temps plein	24,8 %	47,6 %	30,1 %	49,2 %	26,0 %	40,6 %
Effectif total	12403	3202	16585	5268	16431	5183

IV. Rémunérations

Rémunérations annuelles AEUIC (€)

Personnel administratif et technique

	Catégorie	Cadre III G	Cadre II F	Cadre I E	Agent de maîtrise D	Employé qualifié II C	Employé qualifié I B	Employé A	Total
	Coefficient plancher	négocié	535	495	395	340	320	313	
	Rémunération annuelle brute plancher minimum	négocié	29 905 €	27 669 €	22 079 €	19 005 €	17 887 €	17 496 €	
Effectifs réels administratifs 2016	H	19	24	49	66	30	37	11	236
	F	4	38	123	201	176	59	28	629
	Total	23	62	172	267	206	96	39	865
Rémunération annuelle brute minimum (hors primes d'ancienneté et dont primes responsabilité)	H	54 826 €	38 463 €	28 983 €	23 128 €	19 794 €	19 378 €	19 196 €	
	F		34 604 €	28 903 €	22 212 €	19 962 €	17 887 €	18 444 €	
Rémunération annuelle brute moyenne (hors primes d'ancienneté et dont primes de responsabilité)	H	76 704 €	60 727 €	37 422 €	27 571 €	23 307 €	22 735 €	20 049 €	35 427 €
	F		51 135 €	34 913 €	27 010 €	23 027 €	21 099 €	20 216 €	28 302 €
	Total	75 195 €	54 848 €	35 628 €	27 149 €	23 068 €	21 730 €	20 169 €	30 246 €
Rémunération annuelle brute maximum (hors primes d'ancienneté et dont primes de responsabilité)	H	120 910 €	80 216 €	54 015 €	36 353 €	27 517 €	28 219 €	21 493 €	
	F		76 178 €	52 309 €	39 906 €	32 881 €	26 281 €	22 523 €	

Rémunérations annuelles AEUIC (€)

Enseignants et enseignants-chercheurs

Catégorie	Professeur			Maître de conférences			Maître Assistant			Assistant			Assistan † Doctora nt	Attaché d'enseignement			Total
	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1		3	2	1	
Echelon	3	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	1	405	3	2	1	
Coefficient plancher	625	605	585	535	505	485	485	465	445	445	425	405		405	405	375	
Rémunération annuelle brute plancher minimum (décembre 2016 base 12 mois)	34936	33818	32700	29905	28228	27110	27110	25992	24874	24874	23756	22638	22638	22638	20961	19844	
Rémunération annuelle brute minimum (hors primes d'ancienneté et dont primes de responsabilité)	H	40405	36536	32756	29905	28787	27110	27110	26551	24874		25387	24949		24193		
	F			32756	31138	28228	27110	27110	25992	24874	25358	25387	22638	24525	24354	20961	
Rémunération annuelle brute moyenne (hors primes d'ancienneté et dont primes de responsabilité)	H	55635	58682	47102	42555	40036	34640	33234	30984	31825		38769	29148		26145		39584
	F			44822	40877	38344	33963	33141	28431	28693	34111	31105	31279	26512	29531	25438	34339
	Total	60395	56421	46007	41591	39160	34232	33184	29197	29555	35216	33965	30787	27158	29406	25621	36408
Rémunération annuelle brute maximum (hors primes d'ancienneté et dont primes de responsabilité)	H	96610	80832	79638	79470	58189	49580	46374	41456	45704		56064	33941		30525		
	F			73398	64525	53223	46283	45716	43733	40076	44968	44473	42653	28824	39890	33862	

Rémunérations horaires AEUIC (€) chargés d'enseignements

Taux Horaire des chargés d'enseignement - personnels non permanents (année universitaire 16-17)		
Cours magistral	Mini	40,03 €
	Moyen	50,11 €
	Maxi	66,09 €
Travaux Dirigés	Mini	28,76 €
	Moyen	38,02 €
	Maxi	52,79 €
Travaux Pratiques	Mini	31,86 €
	Moyen	36,71 €
	Maxi	44,14 €
Autres	Mini	10,60 €
	Moyen	27,85 €
	Maxi	58,85 €

Rémunérations annuelles CDI FESIC (€)

	Femmes			Hommes		
	Min	Moy	Max	Min	Moy	Max
A	17 255	19 431	22 319	17 600	19 425	22 549
B	18 348	22 309	27 330	18 500	22 892	28 500
C	19 201	23 910	35 971	19 200	23 665	39 611
D	18 921	27 271	58 721	19 967	27 404	45 527
E	23 974	31 582	55 098	22 774	32 080	47 704
F	25 164	36 715	96 000	24 551	39 752	90 682
G	29 799	44 821	108 000	31 531	49 452	145 867
H	36 067	57 247	135 676	37 511	61 164	242 258
I	45 214	75 232	266 667	48 881	82 450	300 000

Rémunération annuelle brute **au 31 décembre 2016** des CDI (temps plein et temps partiel). Pour les CDI temps partiel, il convient d'indiquer une rémunération annuelle équivalente à un temps plein. Les rémunérations indiquées ci-dessus sont hors primes.

Rémunérations horaires des non-permanents FESIC (€)

Coût complet CCN FESIC		Débutant			Confirmé			Moyenne
		L2 L3	M1	M2	L2 L3	M1	M2	
Cours magistral	<u>Mini</u>	43,68	43,68	43,68	43,68	42,04	42,04	43,13
	<u>Maxi</u>	82,40	82,40	82,40	82,40	82,40	82,40	82,40
Cours interactif	<u>Mini</u>	40,00	40,00	40,00	40,00	37,75	37,75	39,25
	<u>Maxi</u>	65,00	73,00	73,00	75,00	85,00	85,00	76,00
Travaux Dirigés	<u>Mini</u>	32,24	32,24	33,60	32,41	30,75	30,75	32,00
	<u>Maxi</u>	58,00	54,00	54,00	63,00	80,00	111,50	70,08
Travaux Pratiques	<u>Mini</u>	26,49	26,49	27,62	26,54	21,63	21,63	25,07
	<u>Maxi</u>	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Jury et réunions pédagogiques			taux horaire	<u>Mini</u>	15,50			
				<u>Maxi</u>	30,00			

Rémunération horaire des non permanents au 31 décembre 2016

Le tableau ci-dessus inclut l'ensemble des rémunérations complémentaires comme les corrections de copie.

Rémunérations horaires des non-permanents FESIC (€)

Heure de Face à face seule		Débutant			Confirmé		
		L2 L3	M1	M2	L2 L3	M1	M2
Cours magistral	<u>Mini</u>	45,20	45,20	45,20	45,20	45,20	45,20
	<u>Maxi</u>	180,00	165,00	333,33	180,00	165,00	333,33
Cours interactif	<u>Mini</u>	40,60	40,60	40,60	42,03	42,03	42,03
	<u>Maxi</u>	56,03	61,70	61,70	57,65	65,45	95,91
Travaux Dirigés	<u>Mini</u>	32,91	32,91	32,91	32,91	32,91	32,91
	<u>Maxi</u>	112,00	150,00	150,00	200,00	150,00	150,00
Travaux Pratiques	<u>Mini</u>	20,98	20,98	20,98	20,98	20,98	20,98
	<u>Maxi</u>	54,25	54,25	54,25	57,65	57,65	57,65
Jury et réunions pédagogiques			taux horaire	<u>Mini</u>	14,50		
				<u>Maxi</u>	82,80		

Analyse tendancielle enseignement catholique - Points, salaires minimums, masse salariale

Variables / Exercices	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Masse salariale brute (€ - Source OPCALIA)	1 458 485 620	1 496 373 167	1 537 360 761
<i>Variations de masse salariale</i>	-	+2,6%	+2,7%
SMIC mensuel 1er septembre de chaque exercice (€)	1430,22	1445,38	1457,52
<i>Variations du SMIC</i>	-	+1,1%	+0,8%
SMB mensuel 1^{er} septembre de chaque exercice (€)	1482	1492,37	1511,02
<i>Variation du SMB</i>	-	+0,7%	+1,2%
<i>Ecart SMB - SMIC</i>	+3,6%	+3,2%	+3,7%
Point CC SEP (€)	16,94	17,06	17,27
<i>Variation du point CC SEP</i>	-	+0,7%	+1,2%
Point fonction publique (€)	55,5635	55,5635	55,5635

Salaires bruts moyens à juin 2016 (€)

Enseignement catholique toutes conventions

Convention collectives / Temps de travail	Autres		CC SEP 2015		1er degré hors contrat et sous contrat simple		2d degré hors contrat		2d degré technique et chef de travaux hors contrat		Formateurs		Psychologues		Ensemble
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
< 7h	420 €	575 €	234 €	326 €	223 €	300 €	215 €	336 €	338 €	600 €	309 €	347 €	345 €	51 €	305 €
7-12h	789 €	728 €	600 €	645 €	834 €	583 €	706 €	905 €	804 €	915 €	774 €	820 €	594 €		652 €
12-17h30	1 355 €	1 576 €	893 €	1 061 €	1 282 €	816 €	1 078 €	1 058 €	1 377 €	2 279 €	994 €	1 203 €	1 146 €	0 €	962 €
17h30-24h	1 159 €	2 241 €	959 €	1 108 €	1 390 €	2 010 €	1 495 €	1 559 €		1 617 €	1 334 €	1 783 €	1 433 €		996 €
24-28h	2 210 €	4 366 €	1 309 €	1 418 €	2 298 €		2 630 €	3 064 €			1 886 €	904 €	627 €		1 354 €
28-35h exclues	2 705 €	4 809 €	1 770 €	2 269 €	2 068 €	1 769 €	3 009 €	2 615 €	4 385 €	2 812 €	2 469 €	2 733 €	2 302 €		1 919 €
Temps Plein	550 €	1 231 €	2 052 €	2 318 €	1 945 €	2 579 €	2 000 €	1 436 €	0 €	1 483 €	2 177 €	2 671 €	3 112 €		1 908 €
Moyenne Générale	623 €	1 210 €	1 374 €	1 748 €	603 €	948 €	485 €	568 €	404 €	800 €	814 €	914 €	812 €	26 €	1 320 €
Effectif total	1631	875	17812	5665	134	29	1176	567	110	90	584	400	47	2	29122

Source Indices 2017 - 29 856 salariés à juin 2016 hors agricoles

Salaires bruts moyens par strate à juin 2016 (€)

Détail périmètre CC SEP

Strates / Temps de travail	I		II		III		IV	IV	Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	
< 7h	239 €	243 €	259 €	225 €	341 €	352 €	528 €	1 107 €	319 €
7-12h	463 €	485 €	564 €	552 €	771 €	767 €	1 050 €	1 047 €	625 €
12-17h30	713 €	725 €	875 €	918 €	1 161 €	1 220 €	1 696 €	1 797 €	943 €
17h30-24h	896 €	891 €	1 040 €	1 028 €	1 447 €	1 584 €	2 300 €	2 375 €	1 003 €
24-28h	1 163 €	1 215 €	1 324 €	1 354 €	1 890 €	2 039 €	3 252 €	3 324 €	1 341 €
28-35h exclues	1 434 €	1 596 €	1 712 €	1 820 €	2 408 €	2 749 €	3 559 €	3 660 €	1 883 €
Temps Plein	1 608 €	1 631 €	1 850 €	1 884 €	2 551 €	2 570 €	3 764 €	3 739 €	2 173 €
Moyenne Générale	1 083 €	1 090 €	1 472 €	1 588 €	1 928 €	2 028 €	2 886 €	3 143 €	1 515 €
Effectif total	7919	1117	5303	2126	2891	1449	686	667	22158

V FORMATION

Formation des salariés AEUIC

Masse salariale consacrée aux dépenses en formation (hors prise en charge des salaires) :		
Masse salariale brute chargée au 31/12/2016	Dépenses liées à la formation en 2016 (hors salaires)	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation (hors salaires)
96 877 107 €	1 196 009 €	1,23%
<u>Salariés bénéficiaires d'une action de formation en 2016 :</u>		
	Nombre de bénéficiaires (un bénéficiaire peut avoir suivi plusieurs actions de formation)	Heures de formation
Administratif homme	208	5152
Administratif femme	416	5273
Enseignant homme	80	1477
Enseignant femme	163	1917
Total	867	13818

Formation des salariés FESIC

<u>Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation :</u>		1,73%
dont	les versements OPCA - OPACIF	1,11%
dont	la gestion directe de la FPC	0,83%
<u>Salariés bénéficiaires en 2016 d'une action de formation :</u>		
Nombre de :	salariés	heures formation
Administratif Homme	411	10 475
Administratif Femme	916	16 144
Enseignant/ EC Homme	387	5 342
Enseignante/EC Femme	396	5 607
Total	2 110	37 567

Formation des salariés AEUIC

Nombre de contrats en alternance ou apprentissage au 31 décembre 2016	Hommes	Femmes	Total
	10	10	20

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de salariés ayant utilisé le DIF-CPF	10	39	49
Nombre de salariés ayant obtenu un CIF	1	6	7
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétence	3	4	7
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE	0	3	3

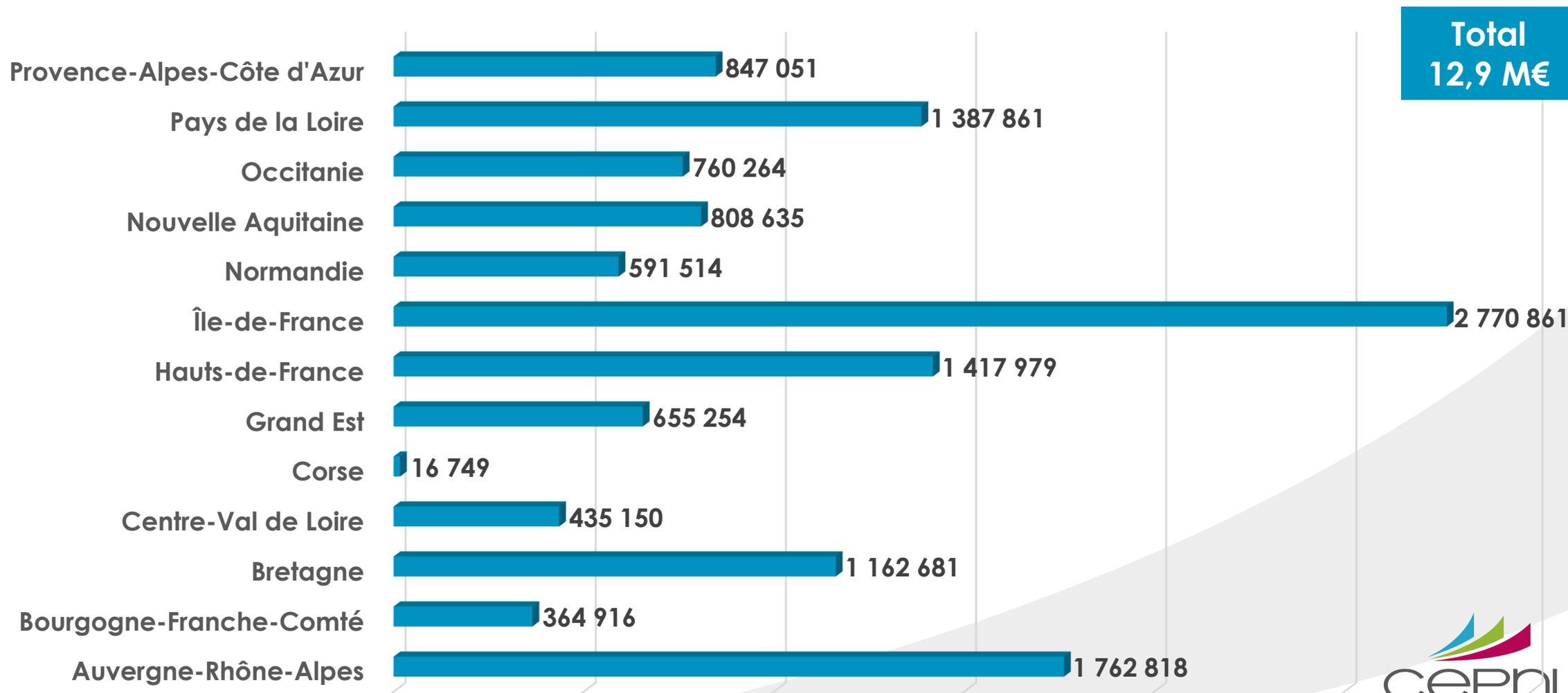
Formation des salariés FESIC

Nombre de contrats en alternance	Hommes	Femmes	Total
	14	25	39

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de salariés ayant utilisé le DIF-CPF	20	40	60
Nombre de salariés ayant obtenu un CIF	4	1	5
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétence	2	7	9
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE réussie	1	3	4
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE en cours	1	2	3

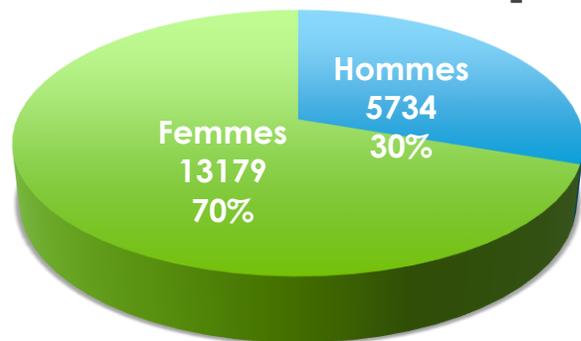
Enseignement catholique

Cotisations OPCALIA 2017 sur MS 2015 (€ HT)



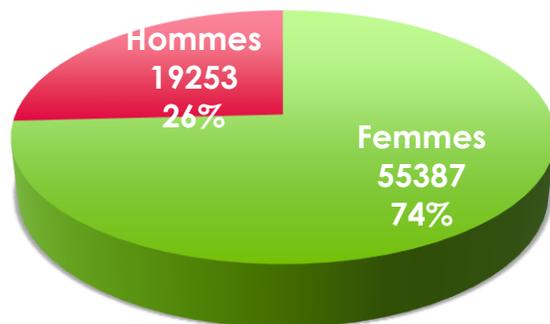
Enseignement catholique

Départ en formation par sexe



18 913 stagiaires en formation en 2016
20 549 en 2015

■ Hommes ■ Femmes



Rappel sur la répartition hommes/femmes
toutes Conventions

■ Féminin ■ Masculin

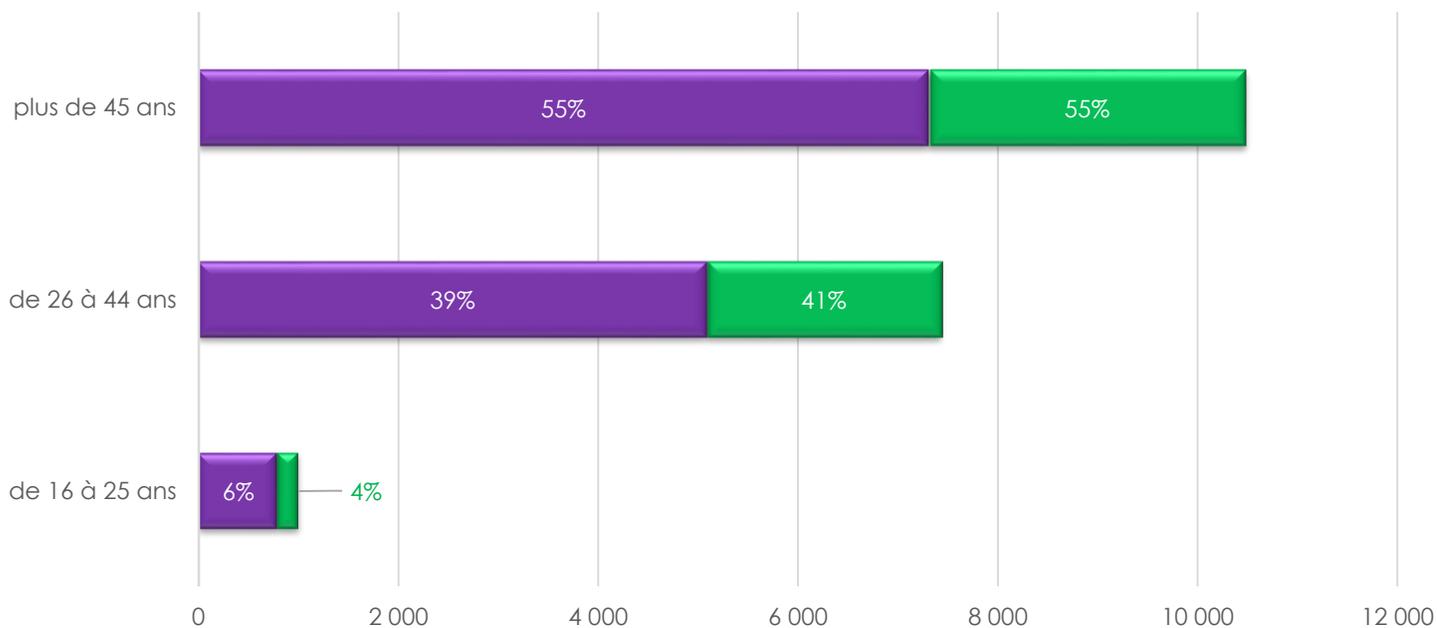
Total (Effectif MS Opcalia 2015, 04/2017) 74640

Départs en formation par âge, sexe et contrat

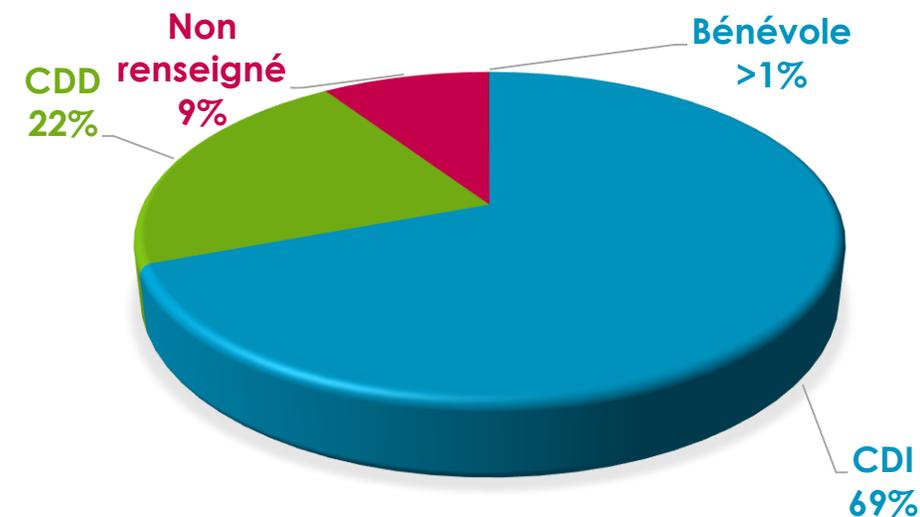
Stagiaires par tranche d'âge et par sexe (% sur le graphique)

Par type de contrat

Stagiaire par tranche d'âge et par sexe

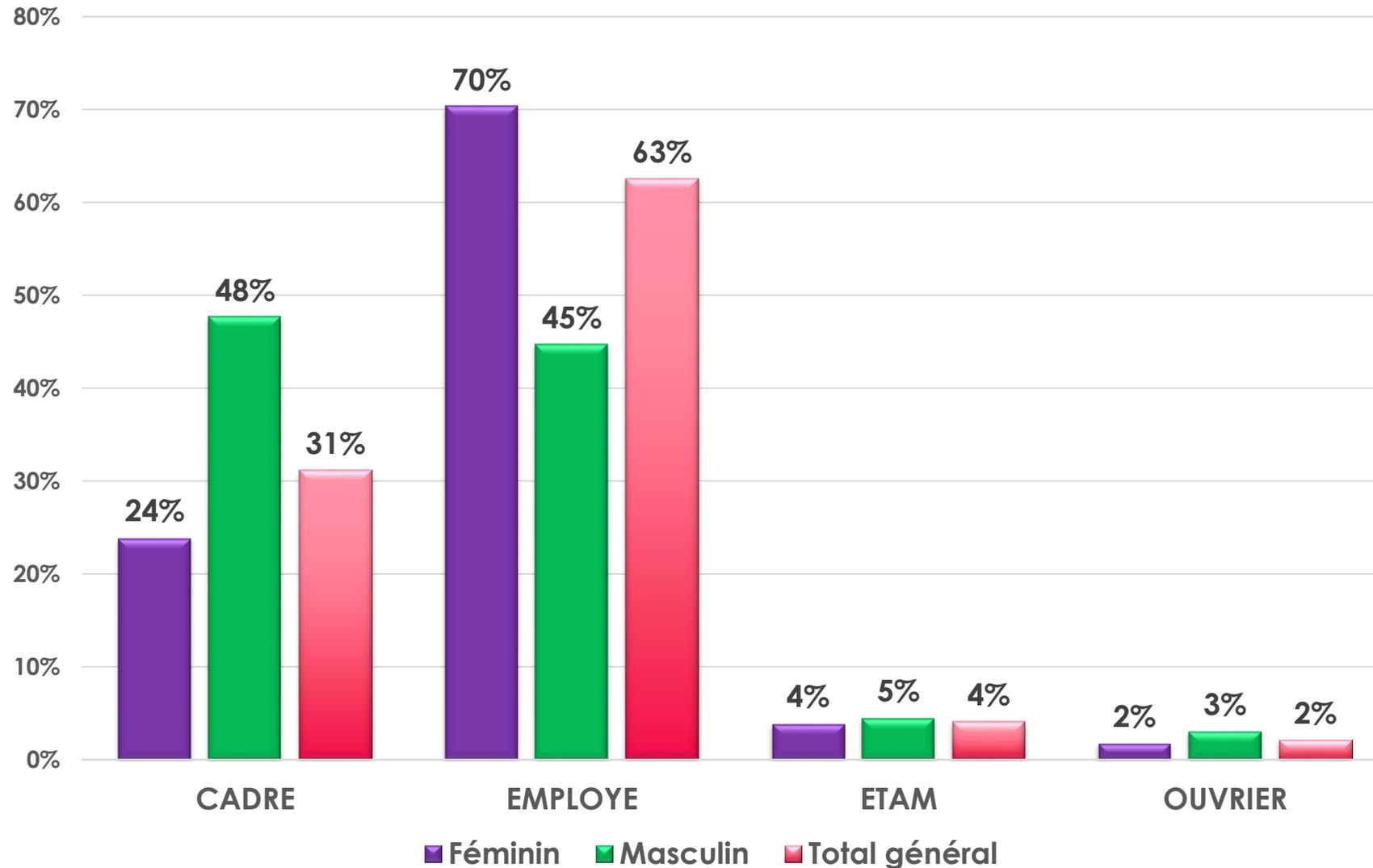


	de 16 à 25 ans	de 26 à 44 ans	plus de 45 ans
Féminin	793	5 084	7 302
Masculin	208	2 345	3 181



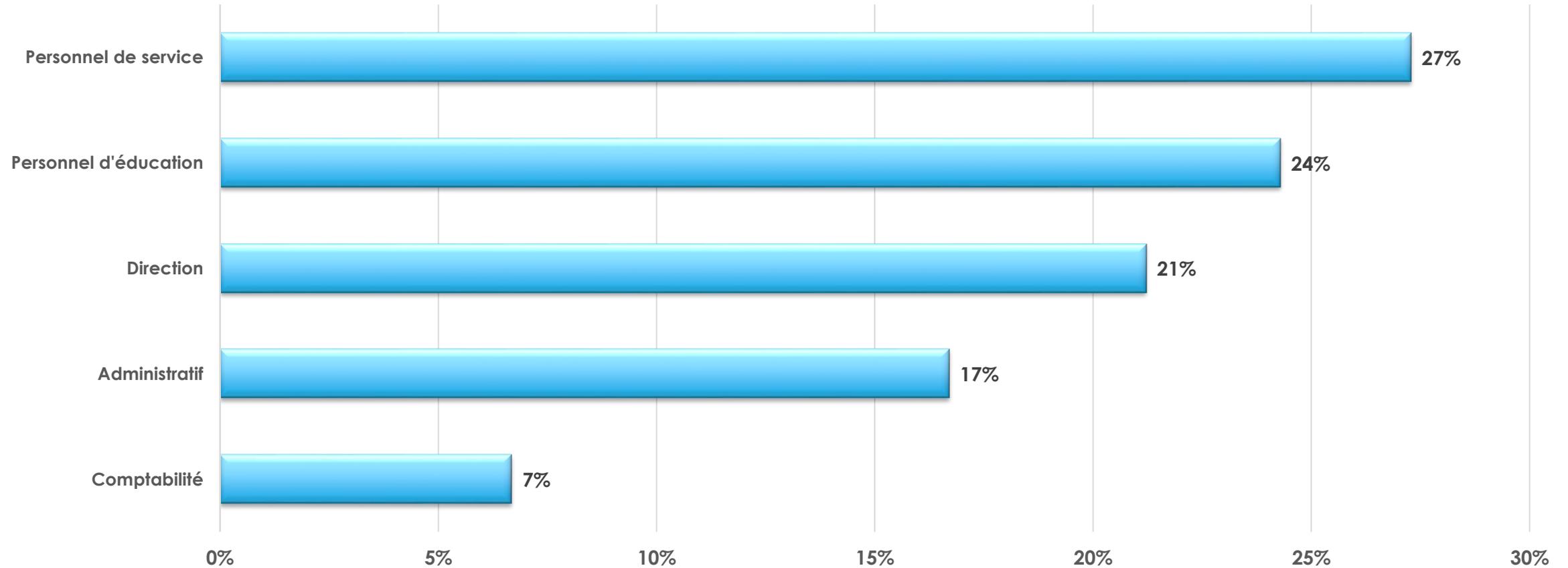
Source OPCALIA – 18913 stagiaires (13 179 femmes et 5734 hommes)

Départs en formation par CSP et sexe



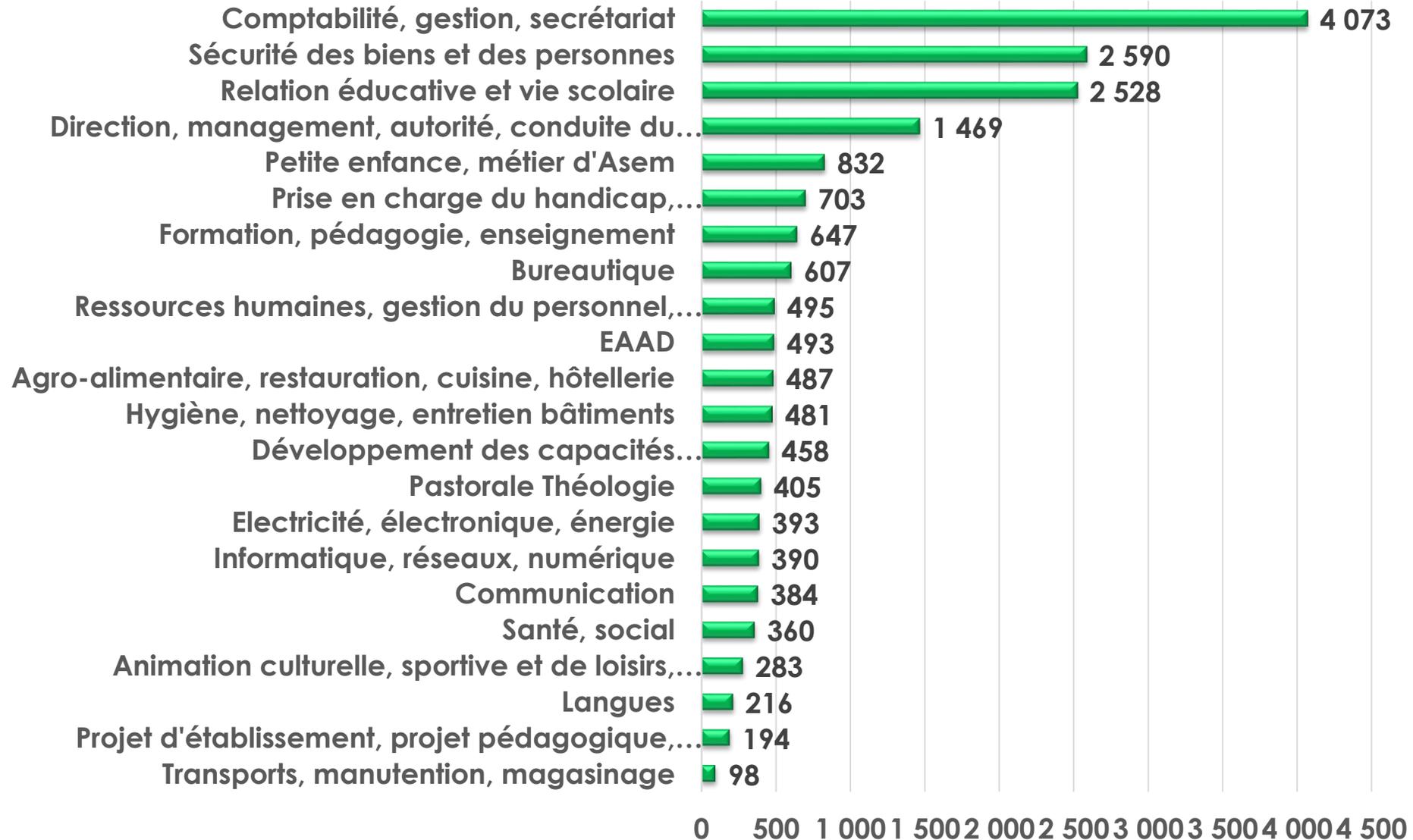
Source OPCALIA – 18913 stagiaires (13 179 femmes et 5734 hommes)

Stagiaires par familles de métiers



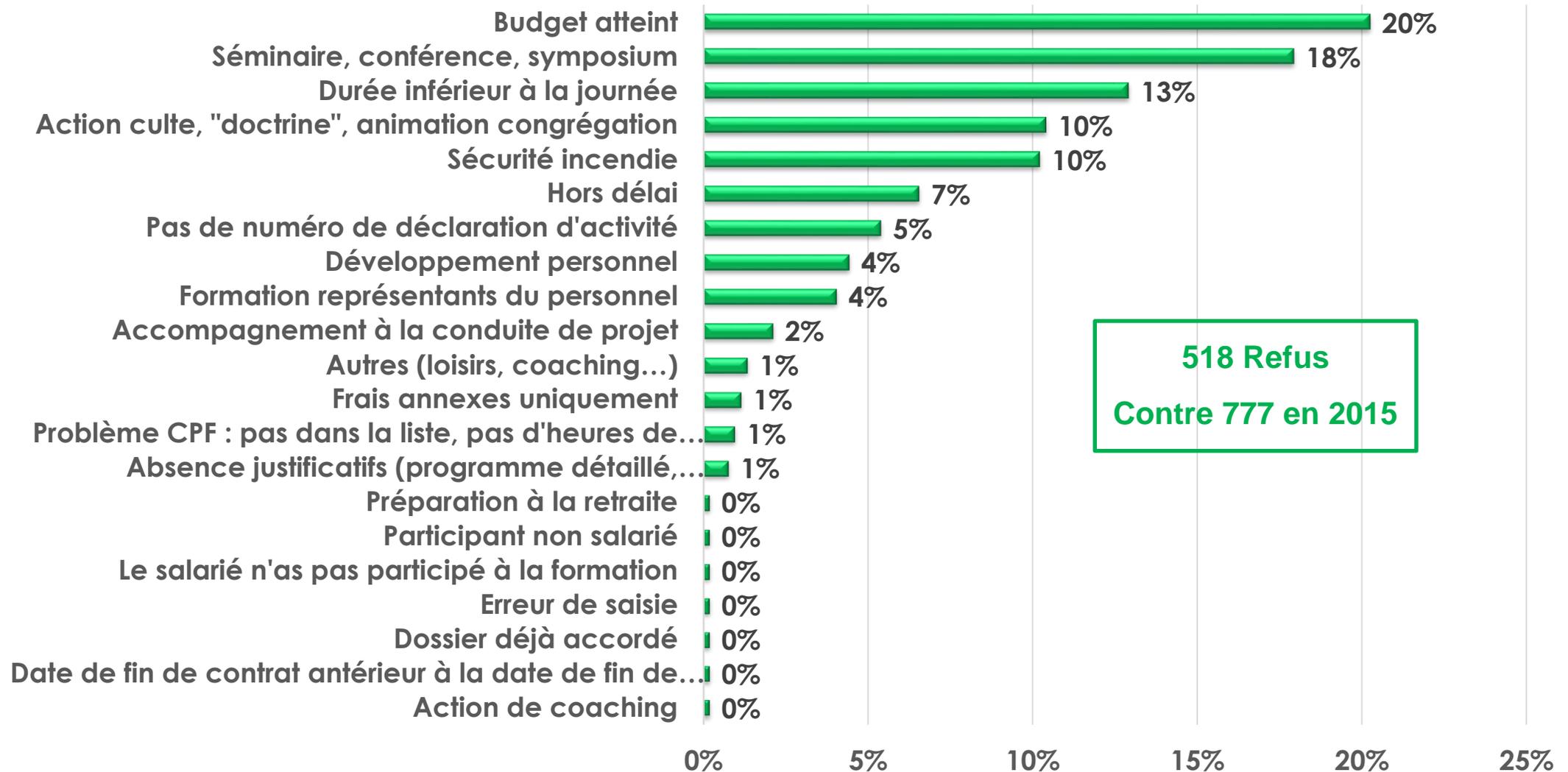
Source OPCALIA – 3 741 stagiaires car 15 172 stagiaires n'ont pas renseigné leur famille de métiers dans le sondage. Par soucis de lisibilité, nous gardons uniquement les familles de métier représentant au moins 3% de l'effectif total.

Stagiaires par domaine de formation



Source OPCALIA – 18 913stagiaires (par soucis de lisibilité, nous gardons uniquement les formations représentant plus d'1 % de l'échantillon)

Refus de prise en charge



VI. Annexes



Annexe 1

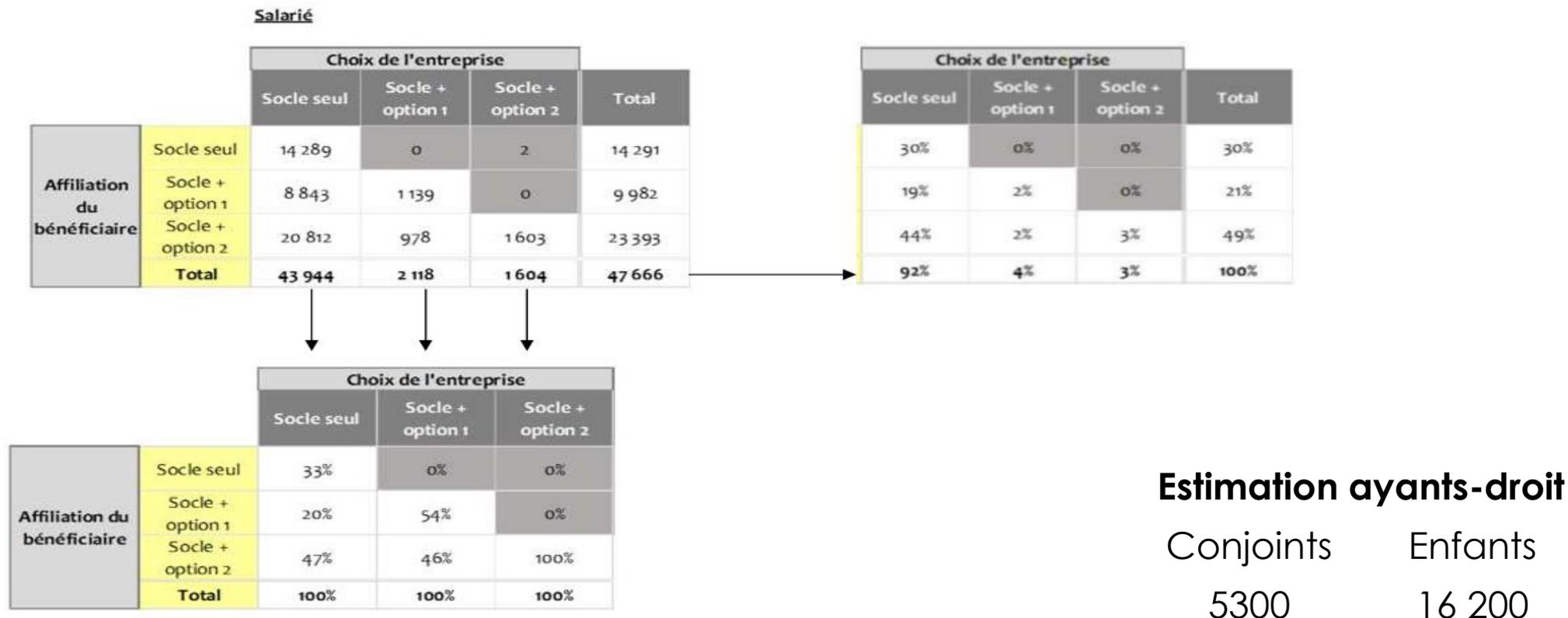
ADHÉSIONS *Eep* SANTÉ



1. Retour sur les fichiers (délais, qualité, données)

Evolution du S/P 2016 depuis octobre

■ Retour sur les affiliations des 3 premiers trimestres 2016



ANNEXE 2

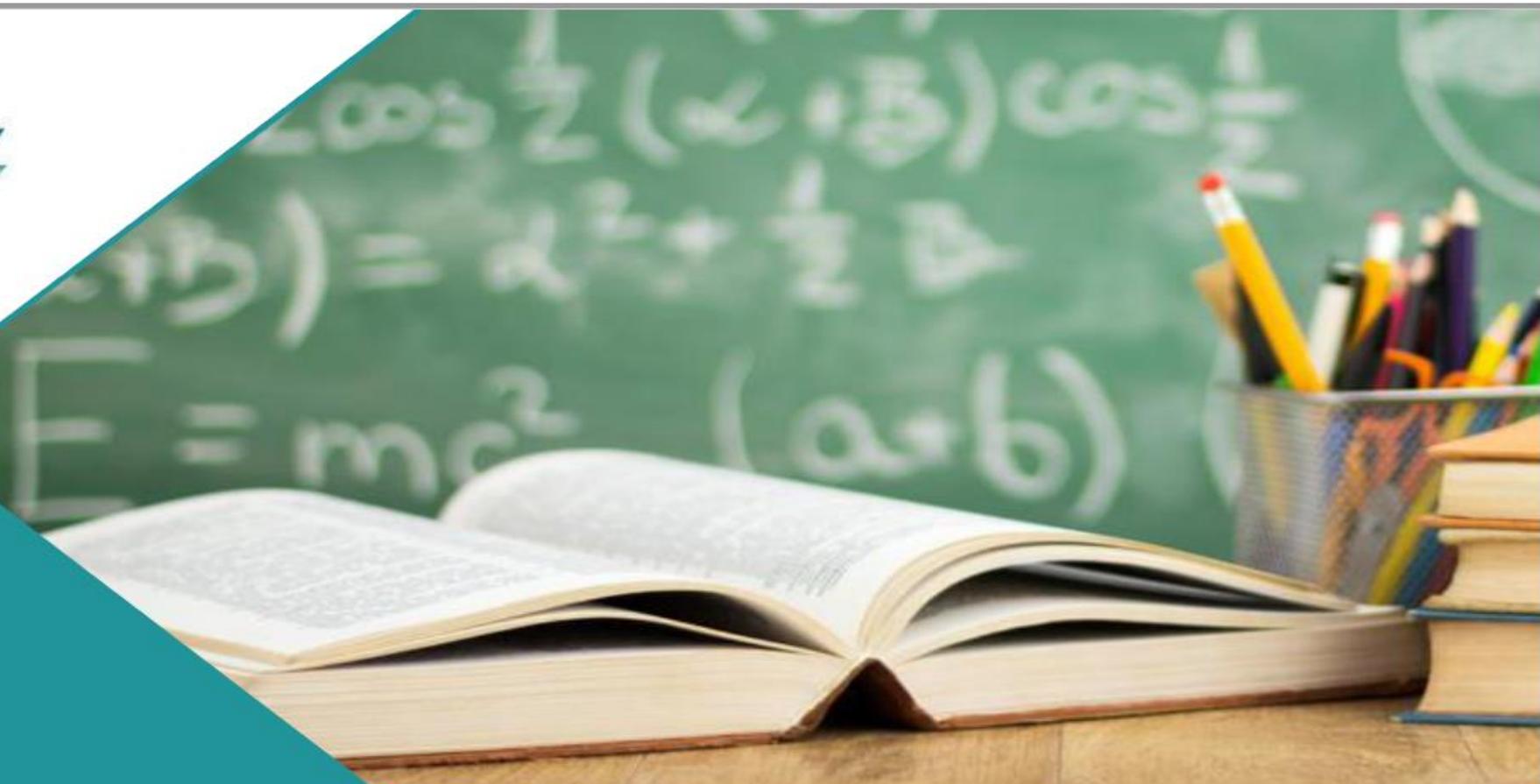
ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE ÂGE MOYEN DE DÉPART EN RETRAITE

Enseignement catholique - âge de départ à la retraite

Sexe	Cadre	Non Cadre	Toutes catégories
Femme	61 ans 11 mois	62 ans 8 mois	62 ans 3 mois
Homme	62 ans 2 mois	61 ans 10 mois	62 ans 1 mois
Total général	62 ans 1 mois	62 ans 3 mois	62 ans 2 mois

Annexe - Nature des contrats

ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE
ENQUÊTES KYU LAB 2016
CUI CAE ET TEMPS PARTIELS -



OBSERVATOIRE EEP

16 janvier 2016

Rapport complet

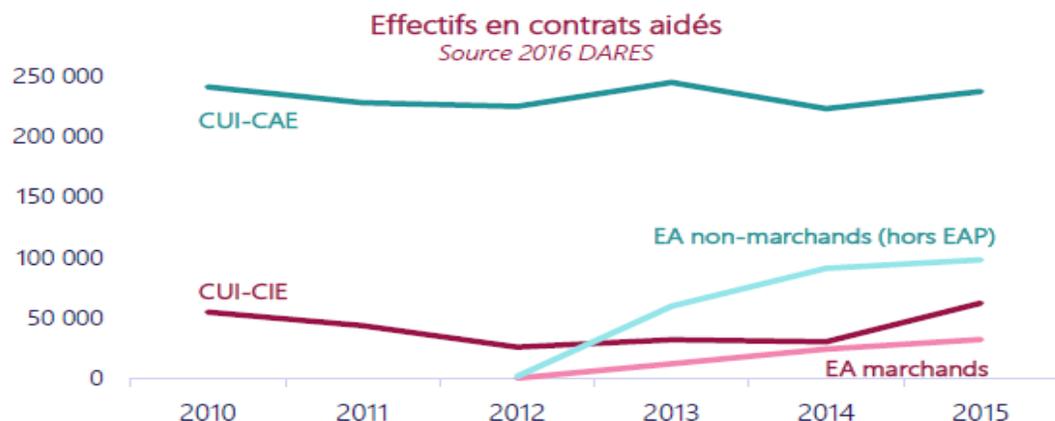
ETUDE QUALITATIVE ET QUANTITATIVE SUR LES
CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Une étude réalisée par



RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Evolution dans le temps et caractéristique des contrats signés

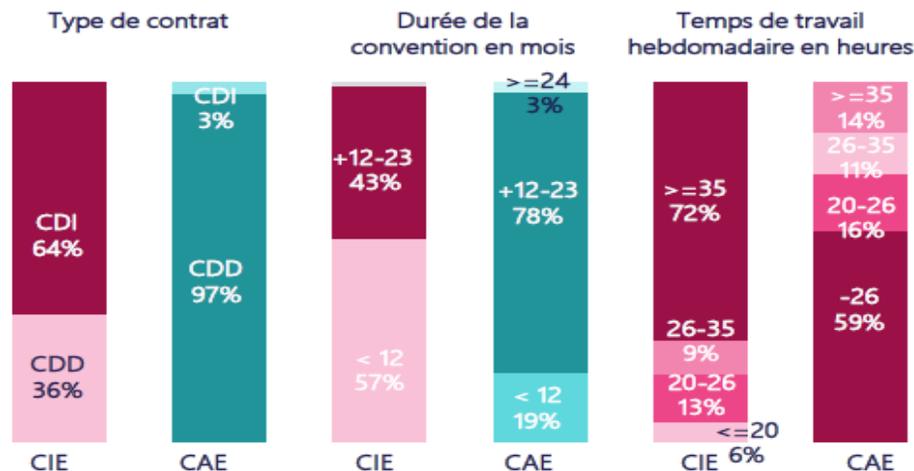


Les recrutements avec contrats aidés (CUI et EA) ont augmenté en 2015 (+11,3%), ainsi que le nombre de bénéficiaires (+15%). 464.000 personnes ont été recrutées avec contrats aidés en 2015 et le nombre de bénéficiaires étaient de 441 000 à fin 2015.

- Le nombre de bénéficiaires de CUI-CIE fin 2015 a plus que doublé et s'établit à 62 300 personnes (+ 107,2 % vs. 2014)
- Les recrutements en emplois d'avenir (EA) dans le secteur marchand ont diminué de 13% mais le nombre de bénéficiaires a augmenté de 9% en raison de la longueur des contrats, il s'établit à 32 000.
- Pour le secteur non-marchand, les effectifs en CUI-CAE ont augmenté de 6,4% entre 2014 et 2015, pour un total de 238 000 bénéficiaires. 98 000 jeunes bénéficient d'un emploi d'avenir (+9% - baisse des recrutements mais contrats plus longs en moyenne).

Caractéristiques des contrats aidés

Source 2016 DARES



Le taux de prise en charge moyen par l'Etat pour les CAE s'élève à 79% en 2014 (+3,6 pts vs 2013), contre 32% pour les CIE (+0,5 vs. 2013).

Le projet de décret d'avance relatif au financement de dépenses urgentes prévoit des ouvertures et annulations de crédits dont une ouverture de crédits de paiement pour les contrats aidés de 575 M€ (82% des ouvertures de crédits de paiement prévues) pour financer 150 000 contrats aidés supplémentaires.

On observe des écarts importants de pratiques entre secteurs en CUI et EA

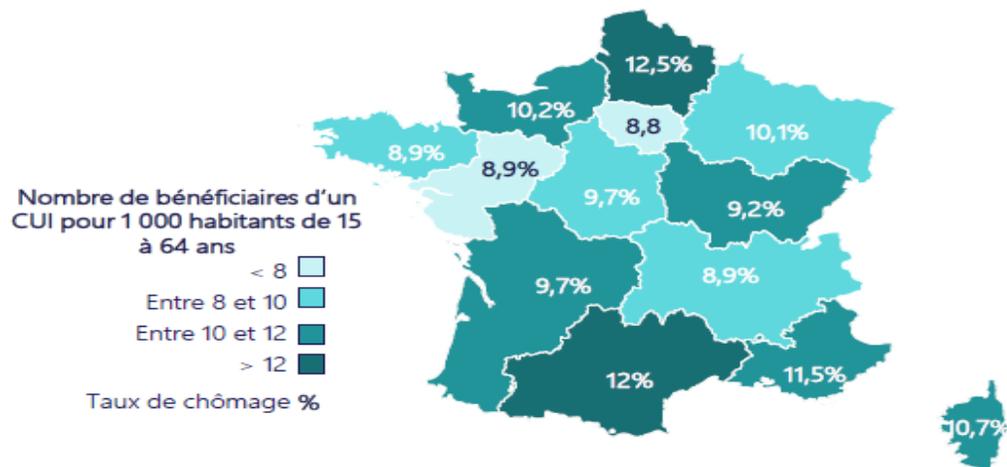
- Dans le secteur non-marchand, les CDD constituent la norme (97%), la période classique est de 12 à 23 mois (3/4) pour des durées hebdomadaires généralement inférieures à 26h par semaine (plus d'1/2).
- Dans le secteur marchand, la part des CDI parmi les EA atteint 64% en 2015 (source DARES 2016), contre 3% pour les CAE. La part des contrats à temps complet est élevée parmi les CIE (72%)

RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Répartition par région et par taille de structure

Nombre de bénéficiaires d'un contrat aidé pour 1 000 habitants de 15 à 64 ans et taux de chômage fin 2015

Source 2016 DARES



Globalement, plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre de contrats aidés pour 1 000 habitants est important.

Le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a augmenté dans toutes les régions. La hausse a été :

- plus forte en Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Corse et Occitanie (plus de 20 %),
- moins forte en Hauts-de-France et Bourgogne-Franche-Comté (environ 14 %).

On observe que près de 2 tiers des effectifs bénéficiaires de CIE sont employés dans des entreprises de moins de 10 salariés. La statistique n'est pas disponible pour les CAE, mais on peut imaginer une tendance similaire.

Répartition des effectifs en CIE par taille d'entreprise - 2014

Source 2015 DARES

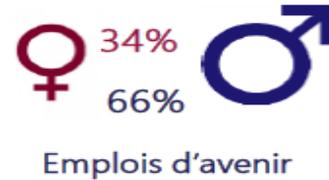
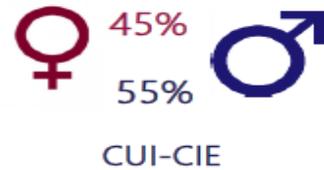


RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Profils des bénéficiaires de contrats aidés en 2014

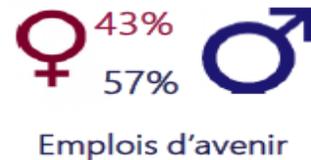
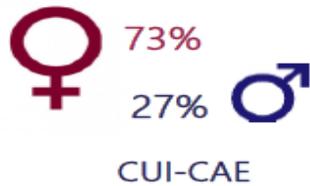
Répartition des bénéficiaires du secteur marchand par sexe (en %)

Source 2016 DARES



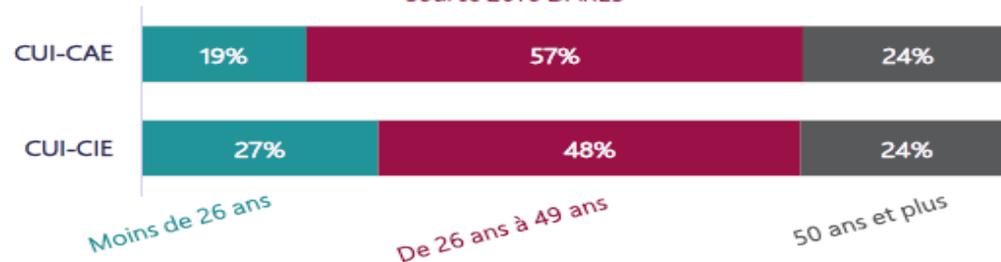
Répartition des bénéficiaires du secteur non-marchand par sexe (en %)

Source 2016 DARES



Répartition des bénéficiaires de contrats aidés selon l'âge (en %)

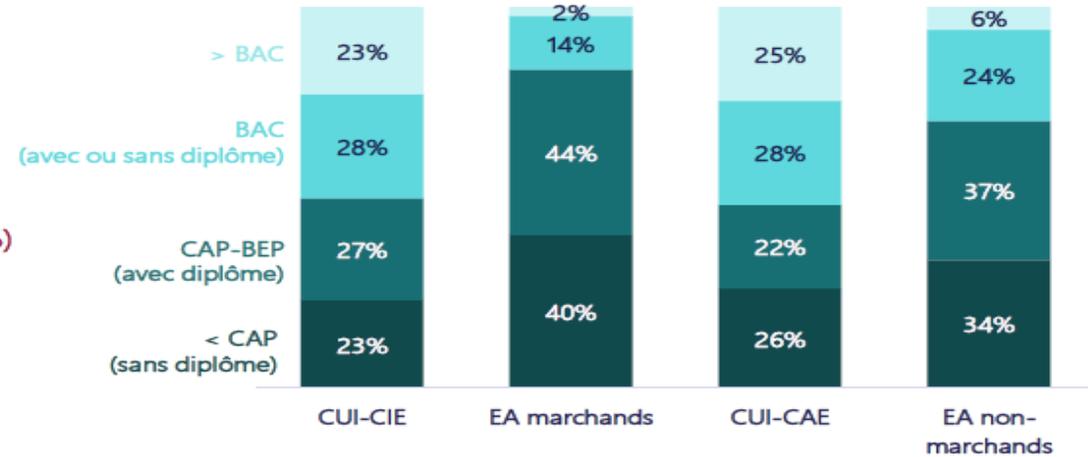
Source 2016 DARES



Les EA sont sans surprise quasiment exclusivement des jeunes de moins de 26 ans (99%) pour les deux secteurs. Ceci est lié à la définition même d'un emploi d'avenir.

Répartition des bénéficiaires selon le niveau de formation

Source 2016 DARES



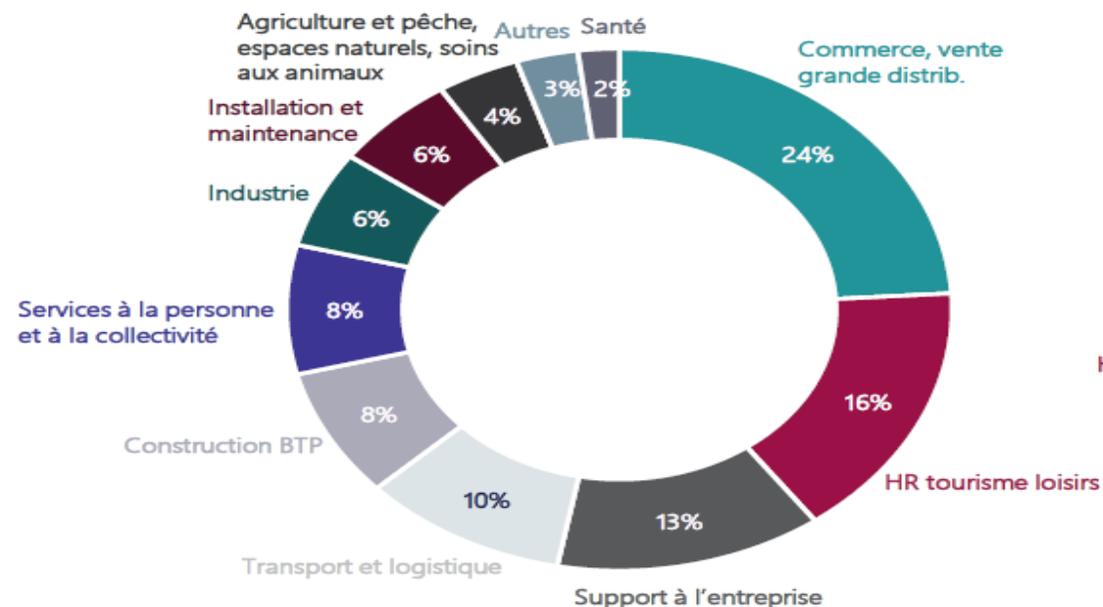
- Plus du tiers des CIE et CAE (respectivement 35% et 41%) sont inscrits à Pôle Emploi depuis 24 mois ou plus avant l'embauche et un tiers environ entre 12 et 24 mois.
- 8% des bénéficiaires CIE sont des personnes handicapées et 9% des CAE.
- 27% des CIE bénéficient d'un minimum social contre 35% des CAE
- De manière générale, les bénéficiaires de contrats aidés du secteur non-marchand (CAE et EA) sont plus nombreux à être situés en zone prioritaire (Zus, ZRR...) que dans le secteur marchand.
- En moyenne les niveaux de qualification sont faibles (systématiquement, moins du quart a suivi des études supérieures)

RECOURS AUX CONTRATS AIDÉS EN FRANCE

Profils des bénéficiaires de contrats aidés en 2014

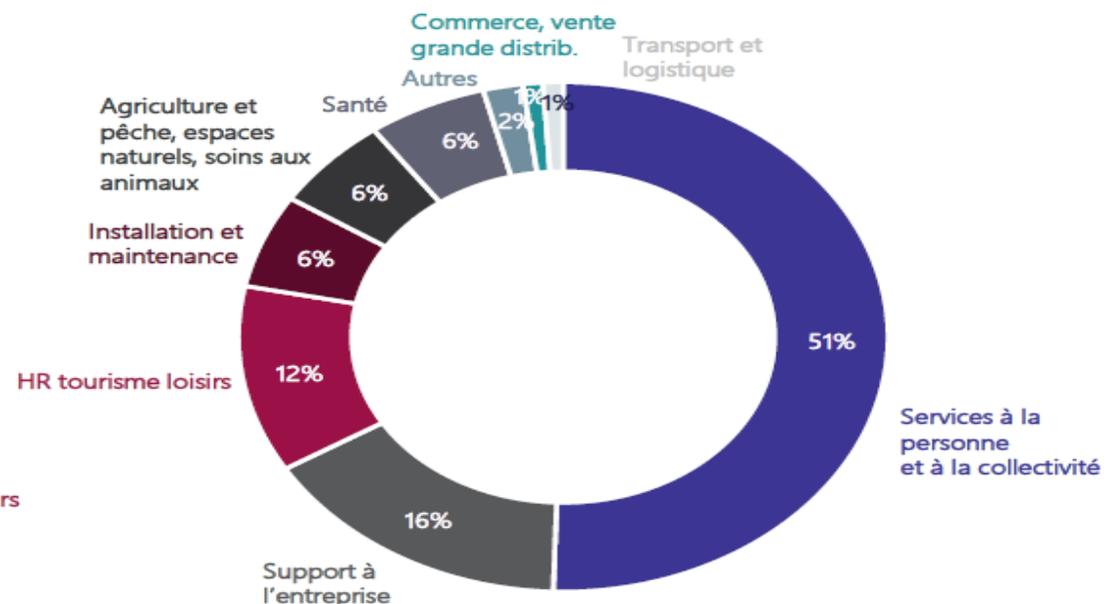
Les métiers exercés par les salariés en CIE en 2015

Source 2016 DARES



Les métiers exercés par les salariés en CAE en 2015

Source 2016 DARES



- **Secteur marchand** : les profils de vente, d'accueil / animation et de fonctions supports concentrent plus de 50% des effectifs en contrats aidés. En ce qui concerne les emplois d'avenir, ils se répartissent globalement de la même façon. On en retrouve toutefois plus en restauration, en animation (25% vs. 16%) et dans la construction BTP (12% vs. 8%). Ils sont en revanche bien moins nombreux dans le support à l'entreprise (4% vs. 13%)
- **Secteur non-marchand** : plus de 50% des effectifs en contrats aidés exercent dans les services à la personne et à la collectivité, 16% dans des fonctions support et 12% dans l'accueil / animation. En ce qui concerne les emplois d'avenir, ils se répartissent globalement de la même façon à l'exception de deux domaines. Ils sont plus nombreux en hôtellerie restauration (24% vs. 11%) et moins nombreux dans les services à la personne (33% vs. 51%)

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Chiffres clés

Rappel sur les CUI-CAE

- ✓ En CDD ou en CDI
- ✓ Une durée plafonnée à 24 mois maximum
- ✓ Une durée hebdomadaire de travail de 20 heures minimum
- ✓ Un parcours d'insertion professionnelle
- ✓ Un tuteur à désigner pour un accompagnement individualisé de la progression du salarié en contrat aidé
- ✓ Une obligation de formation pour favoriser la montée en compétence du salarié en contrat aidé

Rappel du cadre réglementaire

Le CUI-CAE est un contrat de travail de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée dont la durée de prise en charge est limitée à 24 mois (hors régimes dérogatoires). Cette durée s'évalue en fonction de la situation du bénéficiaire et de l'évaluation des actions réalisées pour favoriser l'insertion durable du salarié.

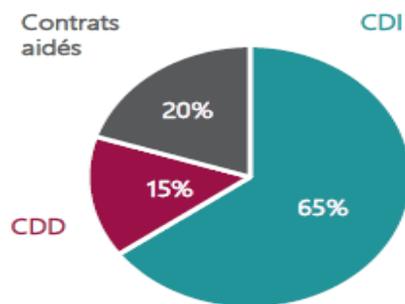
Le CUI-CAE peut être à temps plein ou à temps partiel (20 heures hebdomadaires de travail minimum).

L'employeur doit désigner un tuteur (volontaire et qualifié) chargé d'informer le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire et d'assurer la liaison avec le référent. Il participe à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle remise au salarié au terme du contrat. D'ailleurs, il semble que les CAE exerçant dans un établissement scolaire privés soient plutôt bien suivis, en particulier grâce à contacts quotidiens et des entretiens annuels plus formels.

L'employeur est également dans l'obligation d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis.

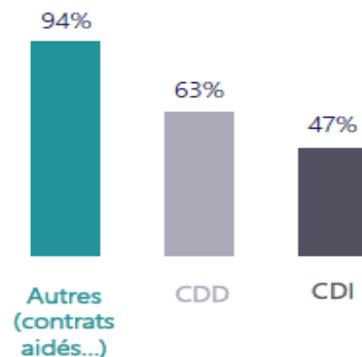
Répartition des salariés à temps partiel selon le type de contrat

Source enquête chefs d'établissements
KYU Lab



Part de temps partiel par type de contrat

Source chiffres DADS 2012



Les contrats aidés dans l'Interbranches

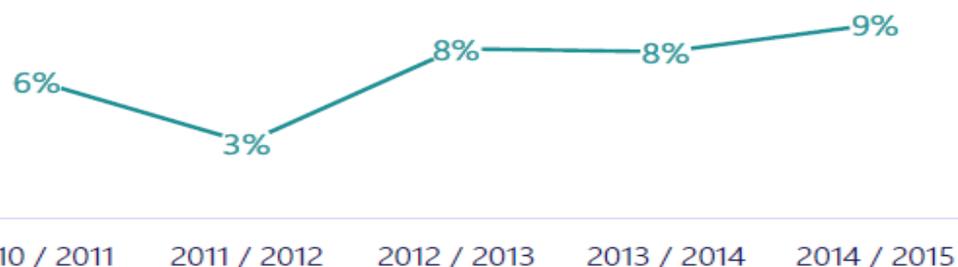
On recense près de 7 500 salariés en contrats aidés dans l'Interbranches. Certains métiers sont tout particulièrement concernés : plus de 50% de contrats aidés chez les Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS), 10% chez les Assistantes Maternelles (ASEM)...

94% des salariés en contrats aidés en 2012 étaient à temps partiel (source DADS).

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

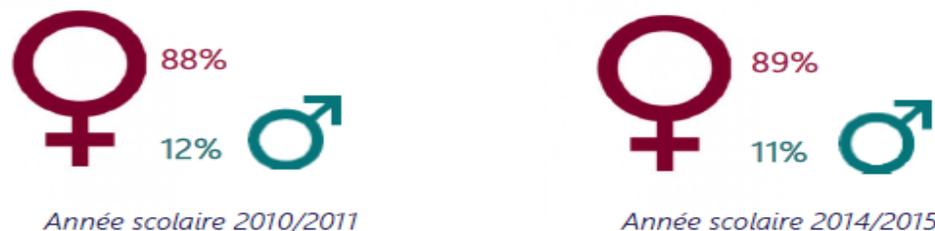
Répartition selon le genre

Evolution du taux de CUI-CAE dans l'Interbranches*
Source chiffres INDICE 2016



*l'augmentation est légèrement surévaluée du fait d'un biais de saisie dans les données Indice

Répartition par sexe des CUI-CAE
Source chiffres INDICE 2016

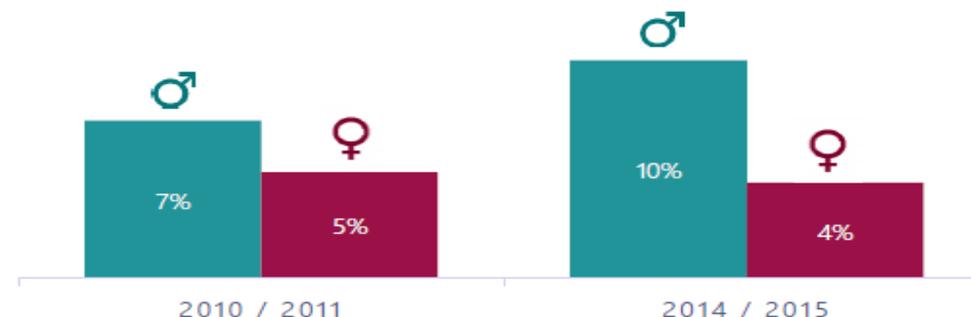


Parmi les CUI-CAE, près de 90% d'entre eux sont des femmes, ce chiffre est stable depuis 2010/2011. La part des femmes parmi les CUI-CAE (89%) est surreprésentée par rapport à la part des femmes dans l'Interbranches (74%).

Il y a près de 9% de CUI-CAE dans l'Interbranches en 2014/2015, un chiffre en augmentation depuis l'année scolaire 2010/2011 (plus 3 pts).

Il semble que les établissements reçoivent de pôle emploi des CV variés qui ne correspondent pas toujours aux besoins des établissements. Néanmoins, il apparaît également que les contrats aidés finalement retenus aient des expériences préalables dans le domaine de l'enfance ou les métiers du social et donnent satisfaction sur leur travail.

Taux de CUI-CAE selon le sexe dans l'Interbranches
Source chiffres INDICES 2016



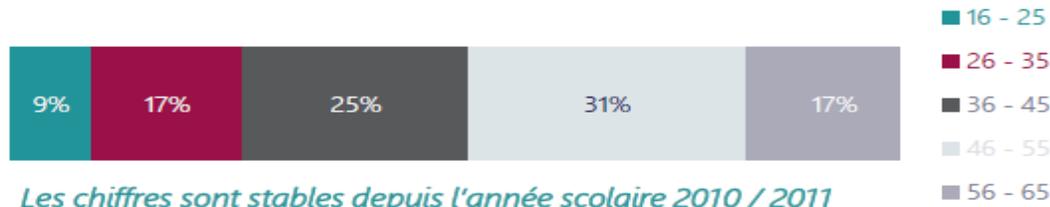
Si près de 10% des femmes travaillant dans l'enseignement privé étaient en CUI-CAE lors de l'année scolaire 2014/2015, ce n'est le cas que de 4% des hommes. On note que cet écart s'est agrandi depuis quelques années.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Répartition selon l'âge

Répartition des CUI-CAE selon leur âge, en 2014/2015

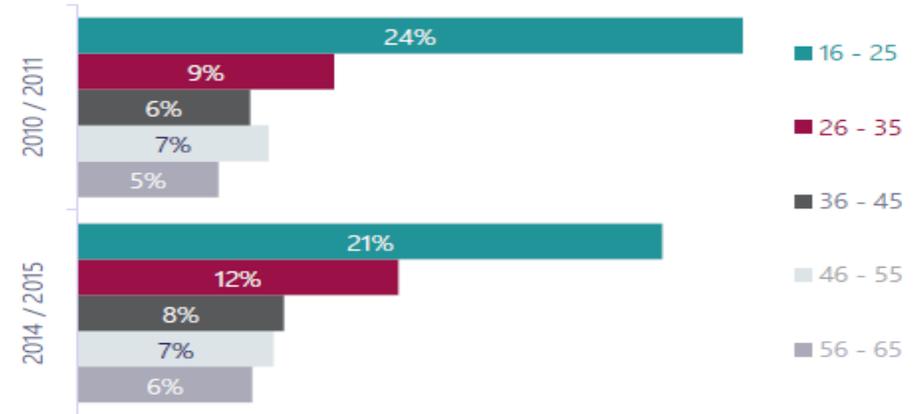
Source chiffres INDICES



Les chiffres sont stables depuis l'année scolaire 2010 / 2011

Taux de CUI-CAE selon les âges

Source chiffres INDICES



Les taux de CUI-CAE chez les jeunes de 16 à 25 ans dans l'enseignement privé sont plus élevés que chez les individus plus âgés (36 à 55 ans), même si quantitativement, la part de ces derniers dans les CUI-CAE est plus élevée.

En effet, les 36 à 55 ans représentent 56% des CUI-CAE en 2014/2015, contre 9% pour les jeunes de 16 à 25 ans. Pourtant le taux de CUI-CAE chez les 16 à 25 ans est de 21% sur l'année scolaire 2014/2015 (vs 24% en 2010/2011) contre 10% chez les 36 à 45 ans (vs. 6,5% en 2010/2011).

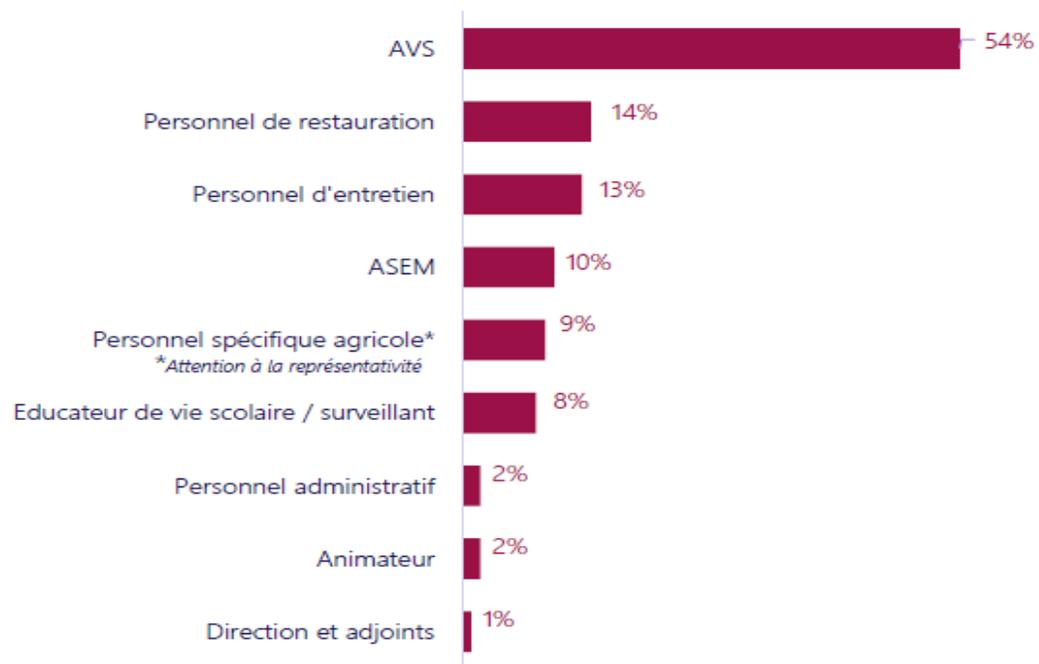
Le taux de CUI-CAE diminue chez les jeunes de 16 à 25 ans (- 3 points).

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Taux de recours au CUI-CAE par métier et taille d'établissement

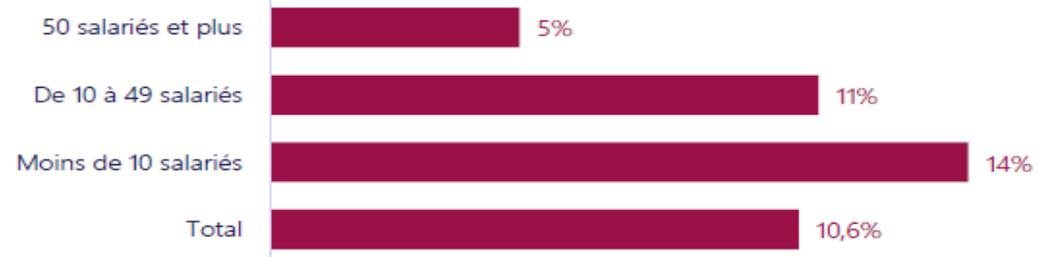
Part des salariés en CUI-CAE par métier

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Taux de CUI-CAE par taille d'établissement

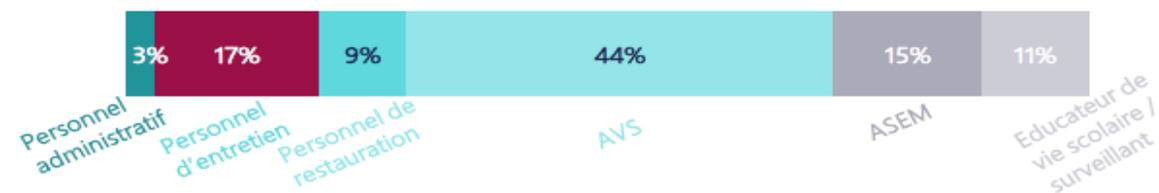
Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Plus l'établissement scolaire est de taille importante et moins il a recours aux CUI-CAE. Au global, dans l'Interbranches les CUI-CAE représentent 10,6% des effectifs.

Répartition des CUI-CAE par métier dans les effectifs

Source enquête chefs d'établissements Kyu Lab



Les métiers dans lesquels on retrouve le plus de CUI-CAE sont les AVS (44% des CAE de l'Interbranches), les personnels d'entretien (17%), les ASEM (11%) et les éducateurs de vie scolaire (11%). On ne recense pas dans l'Interbranches de contrats aidés pour les métiers suivants : chargé d'informatique, formateur, enseignant, chargé de prise en charge spécialisée des élèves et responsable ou coordinateur de vie scolaire.

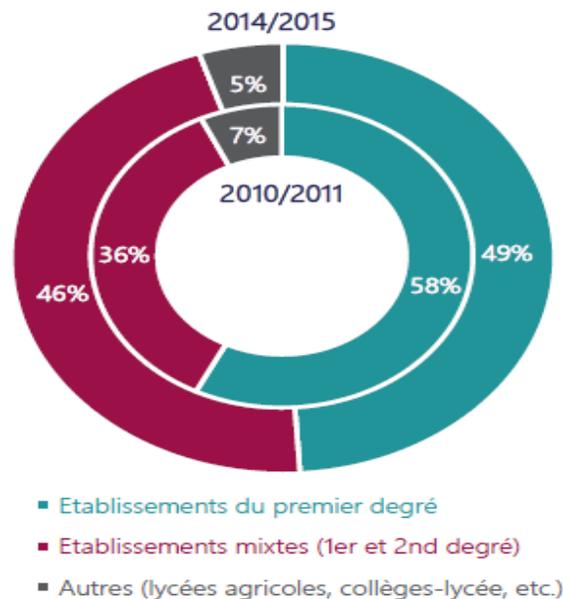
Le recours aux contrats aidés est **particulièrement élevé pour les AVS**. Plus de la moitié (54%) sont recrutés en contrats aidés. 70% des AVS à temps partiel sont en contrats aidés. Les métiers faisant ensuite le plus appel aux CUI-CAE sont le personnel de restauration et le personnel d'entretien.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Type d'établissement

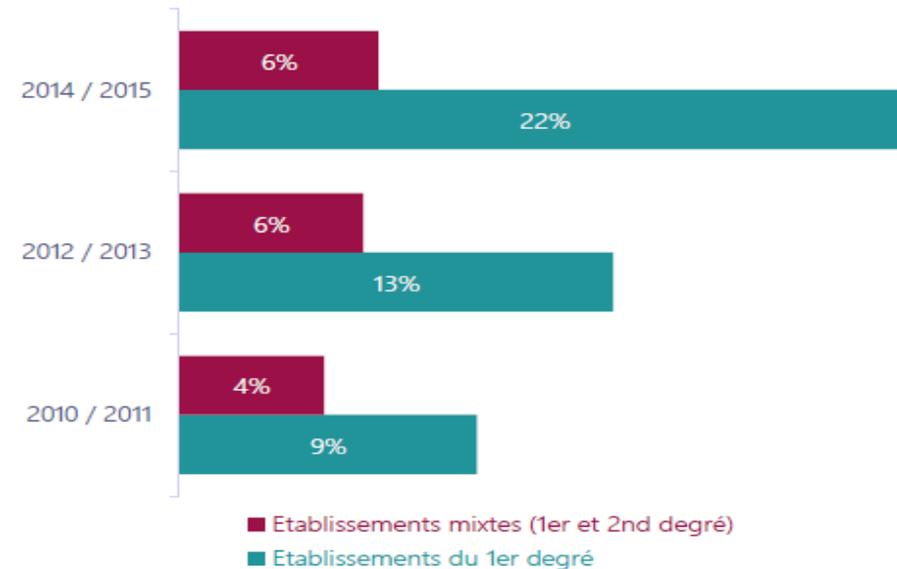
Répartition des CUI-CAE selon le type d'établissement

Source chiffres INDICES



Taux de CUI-CAE selon le type d'établissement

Source chiffres INDICES



Les CUI-CAE sont fortement présents dans deux types d'établissements : **les établissements du 1^{er} degré et les établissements mixtes (1^{er} et 2nd degré)**. Cette part est même en augmentation entre les années scolaires 2010/2011 et 2014/2015. La part plus important dans les établissements du 1^{er} degré peut s'expliquer par la part importante de cui-cae chez les AVS notamment.

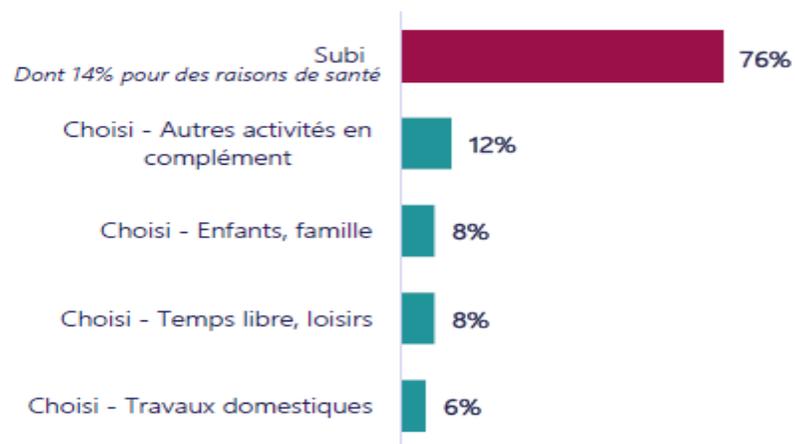
Le **taux de CUI-CAE dans ces deux types d'établissements tend à augmenter sur cette période**, mettant en avant que le recours à ce type de contrat dans ces établissements est de plus en plus fort.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Le caractère subi / choisi des CUI-CAE qui sont à temps partiel

Contrat aidé – caractère subi ou choisi

Source enquête salariés KYU Lab



Deux définitions possibles du temps partiel « subi »

- Une première définition consiste à qualifier de temps partiel « subi » celui que le salarié déclare exercer faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein. Le temps partiel exercé pour les autres raisons est alors qualifié de temps partiel « choisi ».
- Une seconde définition : le temps partiel en sous-emploi. Sont alors considérés à temps partiel « subi » les actifs à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'ils recherchent ou non un emploi.

Le contrat aidé à temps partiel est subi pour 76% des salariés

Pour raison de santé (14%) ou faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein (62%).

Le temps partiel est choisi pour 34% des salariés

- 12% de salariés en CUI-CAE sont en temps partiel du fait de leurs autres activités professionnelles.
- 8% des salariés font un arbitrage entre temps familial et temps de travail (dont congé maternité / parental éducation). Ils s'occupent de leurs enfants, d'une personne à charge dans leur famille... 8% également gardent du temps pour leurs loisirs. 6% gardent du temps pour les travaux domestiques.
- Ces constats sont très similaires à ceux pour les salariés à temps partiel tous contrats confondus. Le caractère « subi » du temps partiel est néanmoins encore plus marqué chez les CUI-CAE.

Pérennisation des contrats aidés

Au final, malgré le fait que les établissements semblent satisfaits de leurs CAE, deux éléments agiraient en défaveur de la pérennisation des postes des personnes en contrat aidé. Le premier élément est d'ordre financier. En effet, le contrat aidé est financé pour les vingt premières heures d'activité hebdomadaires. Au contraire, employer une personne en CDD ou en CDI conduirait donc à payer directement la personne et couterait cher aux établissements. Le second élément touche particulièrement les AVS : ces postes sont soumis à une demande fluctuante en fonction des années, c'est-à-dire qu'il peut y avoir besoin d'un AVS pour un élève une année, mais pas la suivante. L'AVS devient donc une variable d'ajustement, d'autant plus que les établissements reçoivent de nombreuses candidatures et peuvent aisément trouver un remplaçant à un AVS après son départ, sans embaucher la personne en CAE. Les employeurs ne sont donc pas incités à pérenniser ces postes.

CONTRATS AIDÉS DANS L'INTERBRANCHES

Les compléments d'activité et conditions salariales des CUI-CAE

Nombre d'employeurs

Source enquête salariés KYU Lab

85%

des salariés en CUI-CAE travaillent pour 1 employeur unique, 10% pour 2 employeurs et 5% pour 3 employeurs ou plus.

Salaire mensuel brut

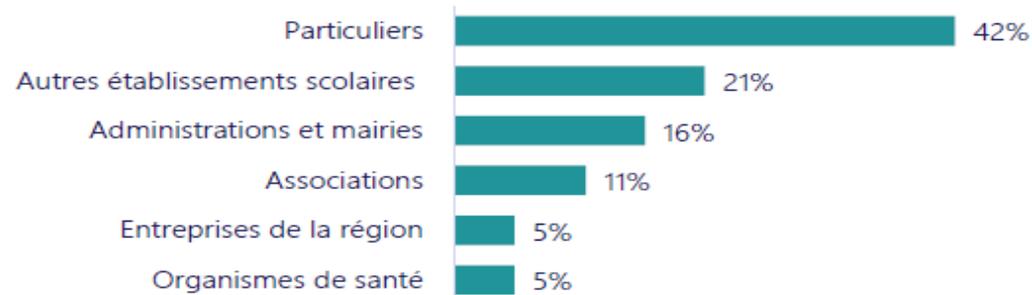
Source enquête salariés KYU Lab

Près de
90%

des salariés en CUI-CAE gagnent entre 501 et 1 000 euros par mois. Et près de 10% gagnent 1 001 euros ou plus par mois.

Autres types d'employeurs

Source enquête salariés KYU Lab



Près de la moitié des salariés en CUI-CAE complètent leurs heures en **travaillant pour des particuliers**. Dans plus de 20% des cas, le second employeur est **un autre établissement scolaire**. Viennent ensuite les administrations et mairies et les associations (16% et 11%)

FORMATION DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

Taux d'accès à la formation

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation

28%

Taux d'accès à la formation durant le contrat aidé

50%

En 2015, plus de 1 000 personnes en CUI-CAE ont été formées via les formations financées par OPCALIA.

L'enseignement privé compte environ 7 500 salariés en CUI-CAE. Or, selon la DARES, « la part des dépenses des Opcas dans la dépense globale des entreprises tous publics confondus en 2015 est de 49,5% ».

Nous pouvons alors multiplier par 2,08 le nombre de formations délivrées pour obtenir un taux d'accès à la formation des CUI-CAE dans l'Interbranches (approximation nationale) de 28%.

Ce chiffre peut être nuancé car il s'agit d'un taux d'accès annuel, or la majorité des contrats aidés se font sur 24 mois ce qui nous amène à un taux d'accès à la formation durant le contrat aidé estimé à environ 50%.

La part des salariés déclarant avoir bénéficié d'une formation durant leur CUI-CAE dans le secteur non-marchand étant de 46%, l'Interbranches se situe légèrement au dessus avec 50%.

Si l'on regarde le taux d'accès selon l'âge et selon la taille de l'établissement, on observe que quasiment l'ensemble des moins de 25 ans accèdent à la formation. On anticipe probablement plus la réinsertion des jeunes que des personnes proches de leur fin de carrière et les jeunes sont peut-être plus demandeurs de formation.

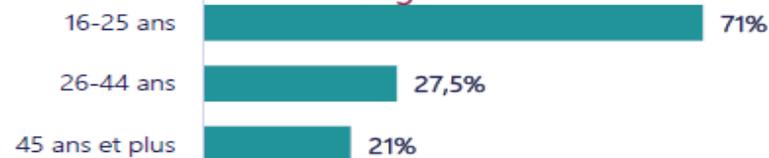
Le taux d'accès à la formation est également plus important dans les établissements de moins de 10 salariés

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon le genre



En suivant la même logique de calcul, on note que les femmes accèdent plus à la formation que les hommes (elles sont plus nombreuses à être en contrat-aidé également).

Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon l'âge



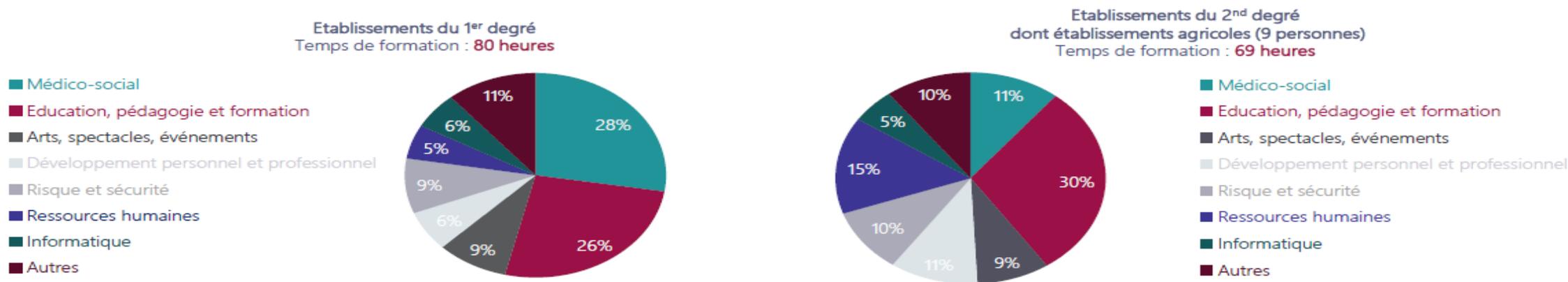
Taux d'accès annuel des contrats aidés à la formation selon la taille d'établissement



FORMATION DES SALARIÉS EN CONTRATS AIDÉS

Répartition des formations par thème de formation selon le type d'établissement

Formations suivies selon le type d'établissements
Source OPCALIA 2015-2016 – Traitement KYU Lab emploi-formation.fr

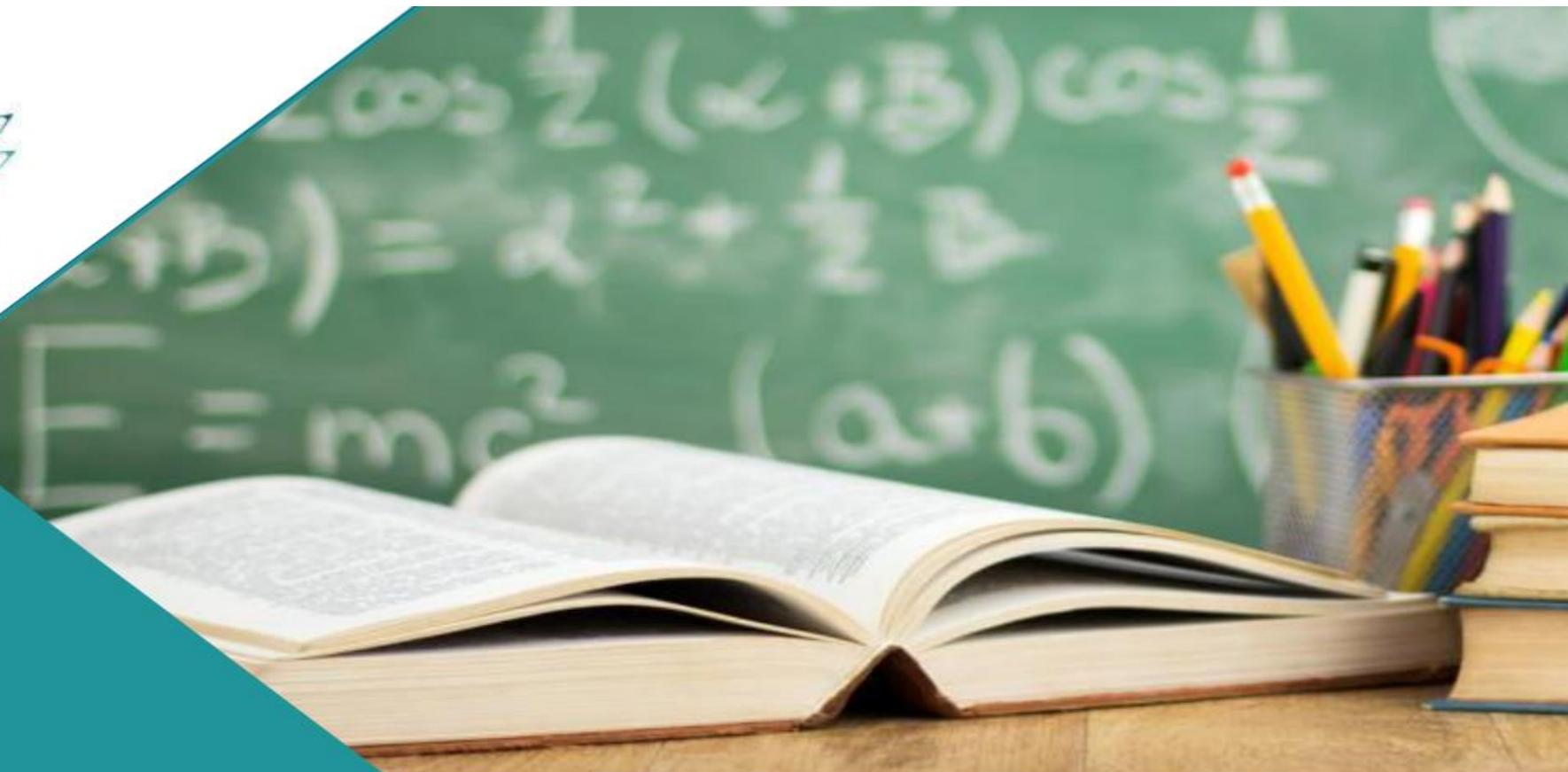


Des formations variées selon les établissements

- Dans le 1^{er} degré, deux thèmes de formation prédominent dans le choix des salariés : les formations d'ordre médico-social à 28% et les formations d'éducation, de pédagogie et formation à 26%. Ils se répartissent ensuite de façon assez égale pour les autres formations.
- A contrario, les salariés du 2nd degré se dirigent pour un tiers vers les formations en éducation, pédagogie et formation et se répartissent ensuite dans les autres thèmes de formation de manière plutôt homogène.
- Enfin, le temps consacré à la formation est plus important dans les établissements du 1^{er} degré (80 heures), que dans les établissements du 2nd degré (69 heures)

Des formations peu tournées vers la réinsertion dans l'univers professionnel

Il semblerait que les formations soient plus fréquemment externes qu'internes. Les contrats aidés les suivent environ deux jours par an, mais elles s'avèrent relativement peu adaptées au métier des CAE au final. En effet, elles sont centrées directement sur le domaine du métier (exemple : la pédagogie positive) et non sur des moyens pour les contrats aidés d'évoluer dans leur branche, notamment pour trouver un contrat pérenne. Ainsi, elles sont non-qualifiantes, mais aussi non-certifiantes.



OBSERVATOIRE EEP

16 juin 2016

Synthèse de l'étude

ETUDE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE SUR L'USAGE DU
TEMPS PARTIEL DANS L'INTERBRANCHES

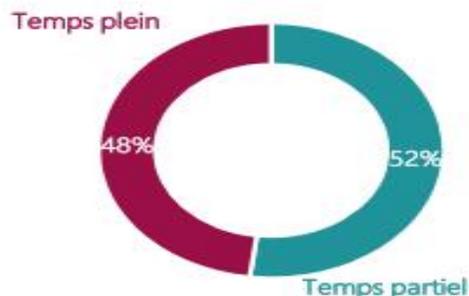


LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE

Les chiffres clés du recours au temps partiel dans l'enseignement privé

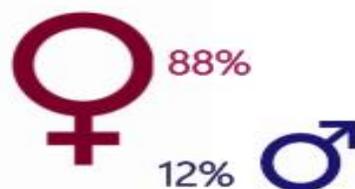
Taux de temps partiel

Source : enquête KYU Lab 2016 chefs d'établissements



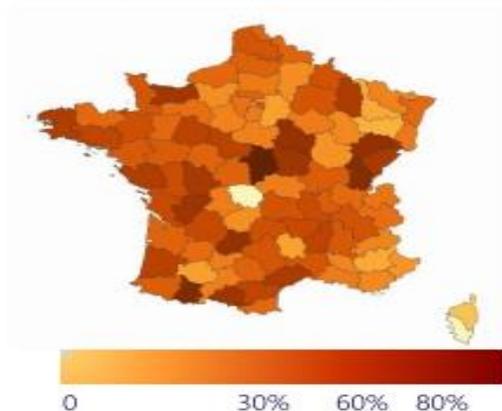
Part de temps partiel selon le sexe en 2012

Source DADS 2012



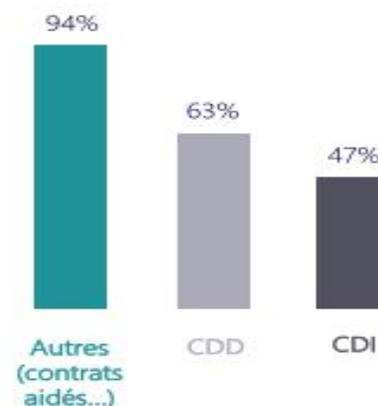
Part de temps partiel par département français en 2012

Source chiffres DADS 2012



Part de temps partiel par type de contrat

Source chiffres DADS 2012



Précisions de l'accord sur le temps partiel (2013, révisé en 2015)

- « L'accord prévoit une durée minimum obligatoire de 17h30 hebdomadaires ou son équivalent annuel » (soit un mi-temps). Une dérogation donc, au seuil des 24h.
- Toutefois, sont exclus de cette dérogation les contrats aidés qui ont une durée minimum hebdomadaire de travail fixée à 20h.
- Le code du travail prévoit par ailleurs une dérogation pour les étudiants de moins de 26 ans qui sont « exclus de l'application des dispositions spécifiques relatives à la durée minimale et à l'organisation du travail » ainsi que d'autres exceptions dont le CDD de remplacement.

Le temps partiel majoritaire dans l'enseignement privé

- L'enseignement privé comptait, au 31 décembre 2012, **82 700 salariés, en 2016. 52% d'entre eux sont en temps partiel.**
- Les situations sont diverses puisqu'on retrouve aussi les enseignants effectuant quelques heures en contrat privé (donc à temps partiel) en complément de leur activité principale d'enseignement.

Une forte représentation des femmes dans le temps partiel

- 88% des temps partiels concernent les femmes. 12% pour les hommes.

Les contrats aidés sont les plus concernés par le temps partiel

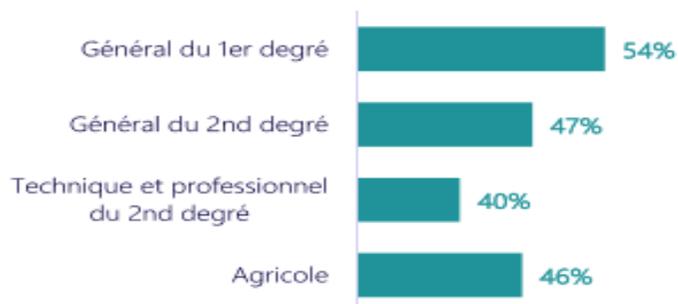
- En 2012, **94% des contrats aidés étaient à temps partiel.**
- Contre 63% pour les CDD et 47% pour les CDI.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Le recours au temps partiel dans la Branche selon le profil d'établissement

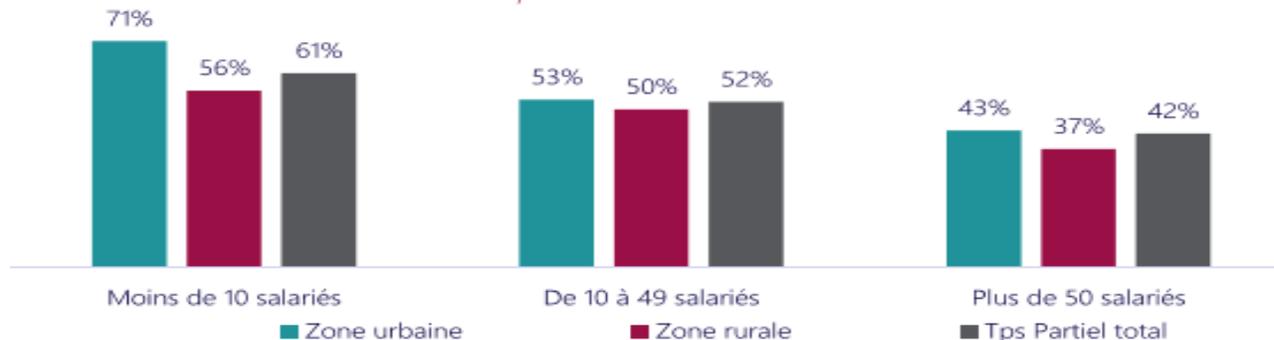
Taux de temps partiel par type d'établissement

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



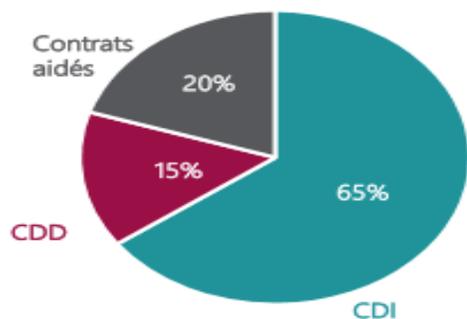
Taux de temps partiel par taille et type d'établissement, selon la localisation

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



Répartition des salariés à temps partiel selon le type de contrat

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



Au sein de l'Interbranches, le temps partiel concernerait 52% des salariés mais les situations varient :

- Plus l'établissement est de petite taille et plus le taux de temps partiel est élevé (61% pour les établissements de moins de 10 salariés contre 42% pour ceux de plus de 50 salariés).
- On retrouve un **taux plus élevé dans le 1^{er} degré** que dans le second degré.
- On peut noter qu'à taille équivalente, le **temps partiel est plus développé en zone urbaine**, cela pourrait s'expliquer par le poids plus important en zone rurale des établissements du 2nd degré agricoles ou techniques et professionnels.

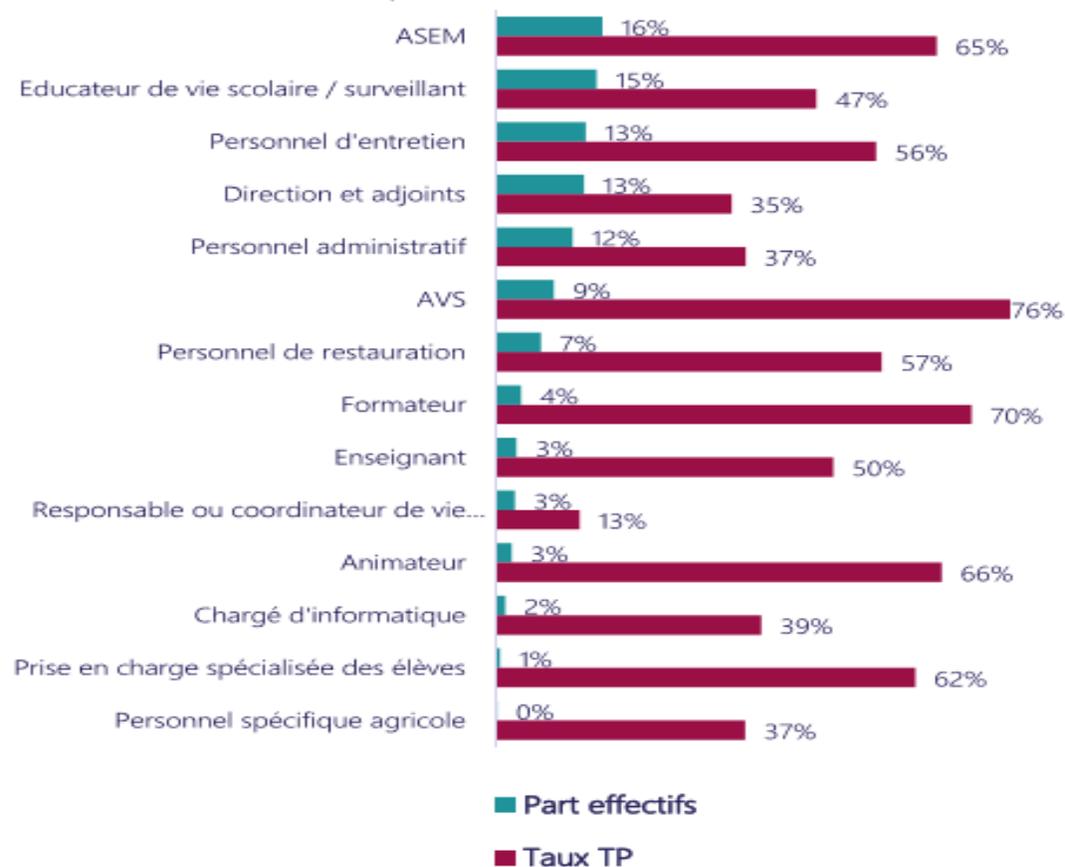
Pour les salariés à temps partiel, le CDI est le contrat le plus représenté (65% de CDI, 15% de CDD et 20% de contrats aidés). Plus la structure est de grande taille et plus la part des CDI et des CDD est importante, et plus la part des contrats aidés dans les temps partiels diminue (pour atteindre 10% chez les plus de 50 salariés).

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

La répartition des salariés à temps partiel par fonction

Répartition des salariés de l'Interbranches par effectifs et par taux de temps partiel (en%)

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



On observe les situations suivantes selon les profils d'établissements

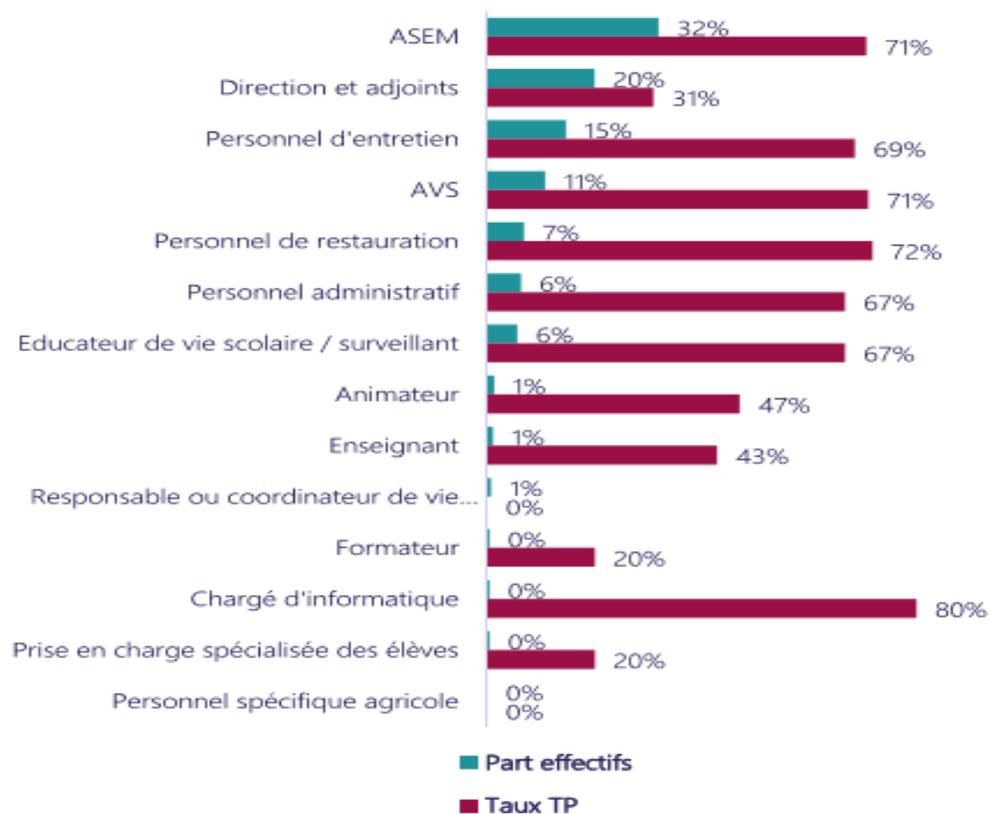
- **Dans l'Interbranches** : les ASEM, le personnel d'entretien, les AVS et le personnel de restauration sont très représentés et très concernés par le temps partiel (taux supérieurs à 56%). A l'inverse d'autres fonctions, comme le responsable ou coordinateur de vie scolaire, sont beaucoup moins concernés (13% de temps partiel).
- **Au sein des établissements de moins de 10 salariés** : les ASEM, le personnel d'entretien, les AVS, le personnel de restauration, le personnel administratif et les éducateurs de vie scolaire sont très représentés et très concernés par le temps partiel (taux supérieurs à 67%).
- **Au sein des établissements d'effectifs allant de 10 à 50 salariés** : le personnel d'entretien, les ASEM, les AVS et le personnel de restauration sont très représentés et très concernés par le temps partiel (taux supérieurs à 57%).
- **Au sein d'établissements de plus de 50 salariés** : les formateurs, AVS et animateurs sont à la fois très représentés et avec des taux élevés de temps partiel.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

La répartition des salariés à temps partiel par fonction et taille d'établissement

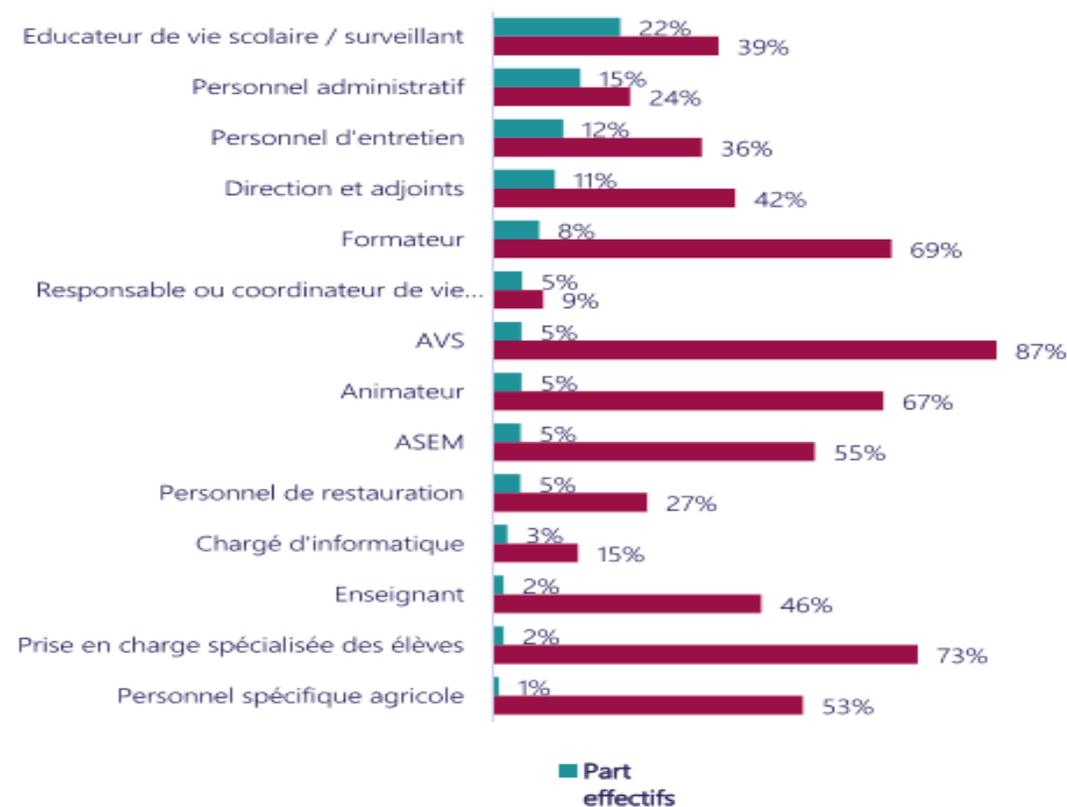
Répartition des salariés de l'Interbranches et taux de temps partiel dans les établissements de moins de 10 salariés

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



Répartition des salariés de l'Interbranches et taux de temps partiel dans les établissements de plus de 50 salariés

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab

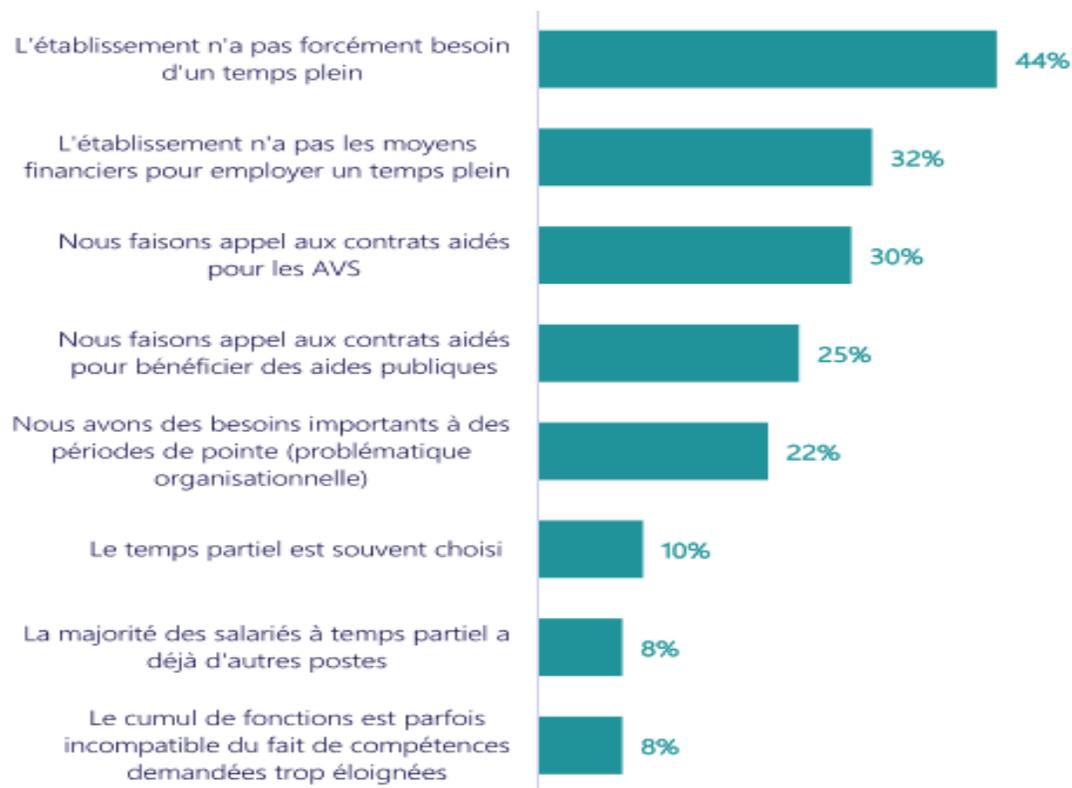


LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les raisons qui conduisent les établissements à recourir au temps partiel selon les chefs d'établissements

Raisons qui expliquent le temps partiel dans les établissements

Source enquête chefs d'établissements KYU Lab



Les 3 principales raisons qui conduisent les établissements à recourir au temps partiel sont les suivantes :

- Près de **la moitié** des établissements **déclare ne pas avoir besoin d'un temps plein.**
- **Le tiers** des établissements **n'a pas les moyens financiers** nécessaires pour le temps plein associé à l'emploi à temps partiel.
- **Le tiers** des établissements **fait appel aux contrats aidés pour les AVS**, ce qui tend à augmenter le recours au temps partiel

10% des chefs d'établissements affirment que le temps partiel est le plus souvent choisi dans leur établissement.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les raisons qui conduisent les établissements à recourir au temps partiel

Raisons principales citées en entretien

- **La charge pour les salariés les plus concernés se concentre sur quelques temps forts** (arrivée/départ des élèves, pauses et déjeuner).
- L'établissement n'a **pas forcément besoin de temps plein** (phénomène renforcé par le rythme des 37 semaines dans l'année).
- Il manque **les moyens financiers** pour employer un temps plein (diminution des dotations publiques, coût de l'emploi et difficultés pour augmenter les frais d'inscription et de scolarité).
- Les **contrats aidés (AVS)** sont financés par l'Etat à 100% pour 20h. Ces emplois ne pouvant pas toujours être pérennisés (moyens financiers manquants), une montée en compétence pour d'autres tâches n'est pas suffisamment proposée.
- Le cumul de fonctions est parfois incompatible avec les **compétences du salarié, trop éloignées**. Il s'agirait parfois de passer au préalable par des formations aux compétences Socle (expression orale...). En outre, l'**offre de formation reste limitée** pour les moins qualifiés.
- Les **amplitudes horaires** et les volumes d'heures sont différents dans le 1^{er} et le 2nd degré. Des amplitudes trop grandes conduisent à faire appel à 2 salariés pour une même fonction. Des amplitudes horaires trop faibles produisent du temps partiel.
- L'**externalisation** de certains métiers (administratif, restauration, ménage) limite la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel des cumuls d'activités pour compléter leurs heures.
- Le **taux d'occupation des locaux parfois élevé** impose des horaires décalés pour les ménages.

Analyse synthétique des freins expliquant le recours au temps partiel

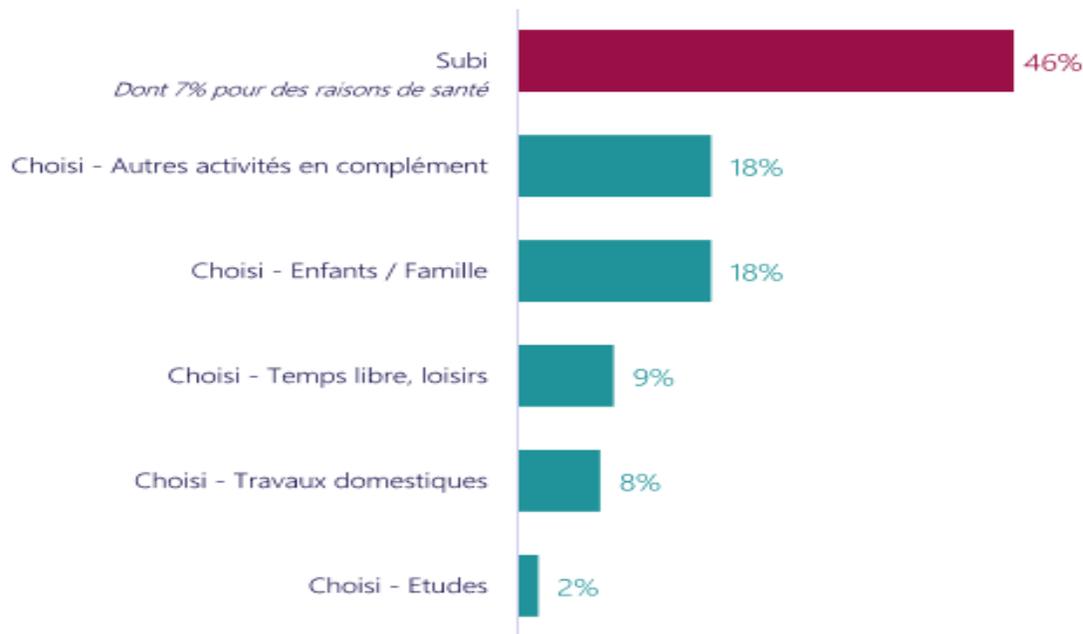
- **Frein organisationnel:** Pour atteindre les 17h30 hebdomadaires obligatoires, des réflexions ont été menées (adaptation des horaires de restauration et des planning d'occupation des salles, analyse des compétences pour favoriser les emplois mixtes...), cet effort est à promouvoir.
- **Manque de sensibilité / gestion RH:** Analyse des compétences des salariés pour les prioriser lors de nouveaux besoins...
- **Frein géographique:** plus les établissements sont éloignés entre eux, plus il est difficile de mutualiser leur personnel.
- **Frein culturel:** certains salariés jugent dévalorisante une augmentation de leur temps de travail sur des tâches supplémentaires considérées comme moins nobles.
- **Annualisation du temps de travail:** (semaines pleines et semaines creuses) qui contraint l'accès à un emploi chez un autre employeur.
- **Difficultés à trouver le temps pour se former** (et OF éloignés).
- **Mobilité non souhaitée** par certains salariés (pas de mutualisation des personnels).

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Le caractère « subi » ou « choisi » du temps partiel des salariés

Temps partiel subi ou choisi

Source enquête salariés KYU Lab



Le temps partiel est subi pour 46% des salariés

- 7% pour raison de santé.
- 39% n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein pour les raisons évoquées précédemment.
- Ces salariés recherchent alors d'autres emplois pour compléter leurs heures dans l'éducation (autre temps partiel sur une fonction similaire), dans des secteurs ayant des besoins proches (médico-social par exemple) ou auprès de particuliers (aide à la personne...).

Le temps partiel est choisi pour 55% des salariés

- 18% des salariés font un **arbitrage entre temps familial et temps de travail** (dont congé maternité / parental, éducation). Ils s'occupent de leurs enfants, d'une personne à charge dans leur famille... 9% gardent du temps pour leurs loisirs et 8% pour les travaux domestiques.
- 18% de salariés sont en temps partiel du fait de leurs **autres activités**.

Les conséquences ressenties sont multiples

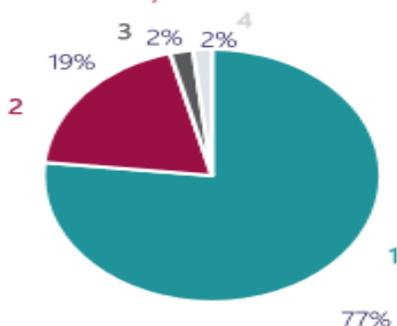
- **Les faibles rémunérations** (le volume horaire reste trop faible pour assurer un salaire convenable).
- **L'amplitude horaire** tend à être plus forte avec des horaires fractionnés.
- La **mobilité** demandée est plus importante.
- Le développement de la polyvalence ou poly-compétences (axe horizontal) souhaité par certains vient en opposition d'un souhait de montée en compétence (axe vertical) exprimé par d'autres comme moyen de pérennisation de l'activité des salariés concernés.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les compléments d'activité des salariés

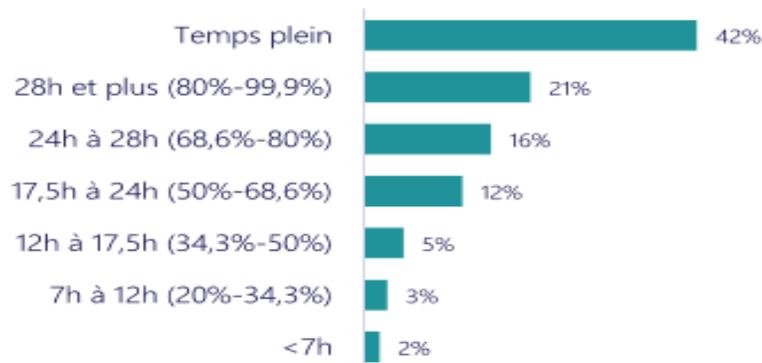
Part des salariés à temps partiel selon qu'ils ont 1 ou plusieurs employeurs

Source enquête salariés KYU Lab



Répartition des salariés en temps partiel (en %) en fonction du nombre total d'heures hebdomadaires rémunérées

Source enquête salariés KYU Lab



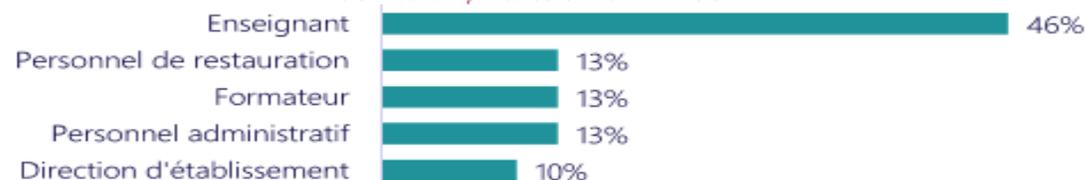
Autres types d'employeurs

Source enquête salariés KYU Lab



Autres activités rémunérées exercées en dehors de l'établissement d'enseignement privé

Source enquête salariés KYU Lab



- Moins d'un tiers des salariés à temps partiel parvient à trouver d'autres employeurs pour compléter ses heures.
- Ceux qui exercent une autre activité en dehors du temps partiel ont généralement un unique autre employeur.
- Avec les compléments d'heures, 42% des salariés à temps partiel parviennent à obtenir un temps plein.
- Dans 46% des cas, le second employeur est un autre établissement scolaire. Ensuite on retrouve les administrations et les associations.
- Le métier à temps partiel qui permet le plus de compléments d'heures est enseignant. Viennent ensuite le personnel de restauration et les formateurs.

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les souhaits d'évolution professionnelle des salariés de l'Interbranche à temps partiel

80%



...des salariés à temps partiel souhaiteraient évoluer dans l'enseignement privé

Plus de 80% des salariés désirent poursuivre et développer leur activité au sein de leur propre établissement

- Près de 10% ont la volonté d'évoluer mais évaluent les possibilités d'évolution au sein de l'enseignement privé ou sur leur poste comme étant « très difficiles » (ASEM notamment).
- 3% aimeraient conserver leur poste mais en réalisant plus d'heures.
- 3% également voudraient conserver leur poste mais avec plus de responsabilités.
- De manière générale les répondants envisagent des évolutions vers des postes très divers. On retrouve principalement l'enseignement, l'administratif la vie scolaire (+ psychologie...) ainsi que les postes liés à la direction

50%



...des salariés à temps partiel envisagent d'évoluer dans d'autres secteurs

Plus de 50% des salariés interrogés envisagent toutefois la possibilité d'évoluer dans d'autres secteurs

- La moitié souhaite se diriger vers des postes en lien avec l'éducation ou le social (ex : éducateur spécialisé, agent / assistant social, conseil pédagogique, puériculture...)
- Pour les répondants restants, ce sont principalement **des postes administratifs** (bureautique, secrétariat, accueil...) **ou des reconversions** : médecine biologique, masseurs / sophrologues, domaine du droit, herboristes, secteur du tourisme, fleuriste, décorateurs, domaine de l'esthétique...
- Quelques salariés seulement désirent évoluer vers un poste d'enseignant dans le public.

Source enquête salariés KYU Lab

LE TEMPS PARTIEL DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

Les compétences en formation à développer en priorité, selon les établissements

Administration / finance

- Secrétariat
- Comptabilité
- Logiciels de de bureautique
- Gestion des ressources humaines
- Utilisation des outils de communication en ligne
- Surveillance / vie scolaire

Informatique

- Gestion des installations / maintenance
- Logiciels de de bureautique
- Ingénierie / gestion et développement réseaux

Vie scolaire (éducateur, coordinateur vie scolaire...)

- Logiciels de de bureautique
- Secrétariat
- Soutien scolaire
- Accompagnement des élèves / psychologie / écoute
- Gestion de conflits
- Leadership
- Animation

Support (restauration, entretien...)

- Entretien (hygiène...)
- Maintenance des locaux
- Gestion de groupe / Surveillance / vie scolaire
- Education auprès des jeunes
- Accueil

Soutien scolaire / AVS

- Surveillance
- Administration et secrétariat
- Informatique
- Gestion des élèves / soutien scolaire / psychologie

Globalement, il ressort des priorités des chefs d'établissement pour la formation de leurs salariés les compétences suivantes :

- **Compétences socle** (expression, orale, écrite...) et notamment l'utilisation des **logiciels de bureautique** (*pour participer aux tâches administratives*)
- **Compétences relationnelles** : gestion de groupes, gestion de conflits, encadrement... (*pour assurer l'accueil des élèves, la relation avec les parents, la surveillance des élèves...*)
- **Capacité à animer des groupes** (pour gérer des activités d'éducation ou de loisir)
- **Capacité à accompagner individuellement** les élèves (psychologie, écoute, connaissance des handicaps...)
- **Entretien et maintenance** des bâtiments

Néanmoins, les chefs d'établissements soulignent dans les commentaires que des moyens financiers limités peuvent rendre impossible l'accès à ces formations. Du côté salarié, les plus seniors évoquent moins la formation, percevant (quand on les interroge) les mobilités / réorientations... comme limitées en seconde partie de carrière (forme d'autocensure à combattre).



CONFEDERATION DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE NON LUCRATIF

Siège social : 35 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris
Adresse administrative : 277 rue Saint Jacques - 75005 Paris