

Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement *en Europe* 2016/2017

Eurydice – *Faits et chiffres*





Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement en Europe 2016/2017

Eurydice – Faits et chiffres

Ce document est publié par l'agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA, analyse des politiques dans le domaine de l'éducation et de la jeunesse).

Citation recommandée:

Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2018. *Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement en Europe – 2016/2017*. Eurydice – Faits et chiffres. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

ISBN 978-92-9492-819-1

ISSN 2443-5252

doi:10.2797/68017

EC-AD-18-001-FR-N

Rédaction achevée en octobre 2018.

Langue source: anglais.

© Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture», 2018.

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture»
Analyse des politiques en matière d'éducation et de jeunesse
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unité A7)
BE-1049 Bruxelles
Tél. +32 2 299 50 58
Fax +32 2 292 19 71
E-mail: eacea-eurydice@ec.europa.eu
Site internet: <http://ec.europa.eu/eurydice>

Remarque: des fiches nationales et un glossaire complètent cette synthèse. Ils sont disponibles en anglais sur le site EU Bookshop: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4bc4ecf6-d0f2-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-78274729>

TABLE DES MATIERES

Table des Figures	5
Codes	7
L'essentiel de l'information	9
Partie I. Analyse Comparative	11
Introduction	11
1. Les salaires en Europe orientale sont considérablement inférieurs à ceux de l'Europe occidentale	12
2. Enseigner dans les niveaux inférieurs de l'enseignement signifie avoir un salaire statutaire inférieur	15
3. Les salaires peuvent progresser considérablement, mais les taux d'augmentation et le temps requis varient d'un pays à l'autre	17
4. Le taux de progression des salaires ne dépend pas du niveau de salaire en début de carrière, mais du nombre d'années de service	19
5. La plupart des pays ont enregistré une augmentation du salaire statutaire des enseignants en 2016/2017	23
6. Le salaire des enseignants débutants, en termes réels, sont toujours inférieurs aux niveaux de 2009/2010 dans neuf pays	24
7. Le salaire des chefs d'établissement dépend souvent de la taille de l'école	27
8. Le salaire maximal des chefs d'établissement est, dans la plupart des pays, supérieur d'au moins 25 % à celui des enseignants	28
9. Environ la moitié des systèmes éducatifs indemnise les enseignants pour l'obtention d'autres qualifications formelles et pour des performances exceptionnelles dans l'enseignement	31
10. Les autorités supérieures sont les principaux décideurs en matière d'allocation et de paiements complémentaires aux enseignants	35
Remerciements	37

TABLE DES FIGURES

Figure 1.	Salaires statutaires de base annuels bruts (salaire en début de carrière, salaire après 10 et 15 ans, et au sommet de l'échelle salariale) des enseignants à temps plein dans les écoles publiques de l'enseignement secondaire inférieur (CITE 24) en SPA, 2016/2017.	13
Figure 2.	Différences entre le secondaire inférieur (CITE 24) et les autres niveaux d'enseignement en termes de salaire statutaire annuel pour les enseignants à temps plein dans les écoles publiques en SPA, 2016/2017.	16
Figure 3.	Différences entre le salaire statutaire annuel en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale des enseignants à temps plein dans les écoles publiques (CITE 24), 2016/2017.	18
Figure 4.	Relation entre le taux de progression salariale statutaire des enseignants à temps plein et le nombre d'années de service requis pour atteindre le salaire au sommet de l'échelle salariale (CITE 24), 2016/2017.	20
Figure 5.	Évolution des salaires statutaires des enseignants dans les écoles publiques entre 2015/2016 et 2016/2017 (CITE 1, 24 et 34).	24
Figure 6.	Changements entre 2009/2010 et 2016/2017 dans le salaire statutaire en début de carrière des enseignants (2009/10 = 100 %) dans les écoles publiques primaires et secondaires inférieures.	25
Figure 7.	Systèmes d'indemnisation des chefs d'établissement des écoles publiques (CITE 1, 24 et 34) et sa relation à la taille de l'école, 2016/2017.	27
Figure 8.	Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux des chefs d'établissement dans les écoles publiques par rapport aux salaires statutaires des enseignants (100 %), 2016/2017.	29
Figure 9.	Types d'allocations et de paiements supplémentaires le plus souvent accordés aux enseignants des écoles publiques (CITE 02, 1, 24 et 34), 2016/2017.	32
Figure 10.	Principaux niveaux de prise de décision responsables de la fixation des allocations et des paiements complémentaires aux enseignants des écoles publiques (CITE 02, 1, 24 et 34), 2016/2017.	35

CODES

Codes des pays

EU	Union européenne	AT	Autriche
BE	Belgique	PL	Pologne
BE fr	Belgique – Communauté française	PT	Portugal
BE de	Belgique – Communauté germanophone	RO	Roumanie
BE nl	Belgique – Communauté française	SI	Slovénie
BG	Bulgarie	SK	Slovaquie
CZ	République tchèque	FI	Finlande
DK	Danemark	SE	Suède
DE	Allemagne	UK	Royaume-Uni
EE	Estonie	UK-ENG	Angleterre
IE	Irlande	UK-WLS	Pays de Galles
EL	Grèce	UK-NIR	Irlande du Nord
ES	Espagne	UK-SCT	Écosse
FR	France	BA	Bosnie-Herzégovine
HR	Croatie	CH	Suisse
IT	Italie	IS	Islande
CY	Chypre	LI	Liechtenstein
LV	Lettonie	ME	Monténégro
LT	Lituanie	NO	Norvège
LU	Luxembourg	RS	Serbie
HU	Hongrie	(*)	Ancienne République yougoslave de Macédoine
MT	Malte	TR	Turquie
NL	Pays-Bas		

Ancienne République yougoslave de Macédoine: code provisoire; trié sur The Former Yugoslav Republic of Macedonia (en anglais).

Symboles statistiques

: ou m = Données non disponibles

(–) ou a = Sans objet

L'ESSENTIEL DE L'INFORMATION

- En Europe, le salaire statutaire moyen en début de carrière dans l'éducation préprimaire pour l'année de référence est de 24 351 euros, le salaire au sommet de l'échelle salariale atteignant 38 255 euros. Les taux équivalents pour les autres niveaux éducatifs sont: 26 021 euros et 42 038 euros dans l'enseignement primaire; 27 301 euros et 44 732 euros dans l'enseignement secondaire inférieur; et 28 210 euros et 47 317 euros dans l'enseignement secondaire supérieur.
- Les salaires statutaires des enseignants en Europe orientale sont nettement inférieurs à ceux de l'Europe occidentale. En Bulgarie et Roumanie, les salaires en début de carrière sont presque le tiers de la moyenne européenne. Au sommet de l'échelle salariale, ce ne sont pas seulement les pays où les salaires en début de carrière sont les plus bas qui se classent en dessous de la moyenne de l'UE, mais aussi l'Italie, Malte, la Finlande, la Suède, le Royaume-Uni, l'Islande et la Norvège.
- Dans la majorité des pays européens, il existe une nette différence de salaire entre les niveaux éducatifs. Les enseignants du primaire et particulièrement du préprimaire gagnent moins que les enseignants du secondaire. Dans l'enseignement secondaire, les enseignants du secondaire supérieur reçoivent généralement un salaire statutaire supérieur à ceux de l'enseignement secondaire inférieur.
- Il existe une marge de progression du salaire d'un enseignant pendant sa carrière, mais cela varie considérablement selon les pays. Par exemple, dans l'enseignement secondaire inférieur au Danemark, en Lituanie, en Islande, en Norvège et en Serbie, la différence entre le haut et le bas de l'échelle salariale est inférieure à 20 %. Toutefois, en Irlande, en Grèce, en Hongrie, en Autriche et au Portugal, le salaire au sommet de l'échelle est presque le double du salaire en bas de l'échelle et en Roumanie il est encore plus élevé.
- Des salaires moins élevés en début de carrière n'impliquent pas nécessairement des taux de progression plus élevés et inversement. En revanche, plus la carrière d'un enseignant est longue, plus la différence en pourcentage entre le salaire en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale est importante. En moyenne, il faut environ 28 années pour atteindre le sommet de l'échelle salariale statutaire, mais dans certains pays il ne faut que 10 années. Au Royaume-Uni (Irlande du Nord), tant les performances individuelles que les années de service jouent un rôle dans la progression. Toutefois, en Suède, au Royaume-Uni (Angleterre et pays de Galles) et au Liechtenstein, la performance est le principal déterminant.
- En 2016/2017, le salaire statutaire des enseignants a été augmenté dans la plupart des pays européens. Une réforme de politique ou un changement dans l'échelle salariale a entraîné une augmentation de 4 % ou plus (par rapport aux salaires de 2015/2016) en Irlande et dans huit autres États membres d'Europe centrale et orientale (Bulgarie, République tchèque, Estonie, Lettonie, Hongrie, Autriche, Roumanie et Slovaquie). La négociation collective a apporté des augmentations de salaire de plus de 3 % également au Danemark, à Malte, en Suède, en Islande et au Monténégro.
- Le gel des salaires des employés du secteur public s'est poursuivi en Italie et au Liechtenstein. En Lituanie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Finlande, le salaire des enseignants est pratiquement le même que les années précédentes. En Bosnie-Herzégovine, le salaire des enseignants a diminué.

- Les salaires réels (sans tenir compte de l'inflation) des enseignants entrant dans la profession en 2016/2017 sont encore inférieurs à ceux de 2009/2010 dans neuf pays européens. En Grèce, le salaire des enseignants débutants en termes constants s'élevait, en 2016/2017, à environ deux tiers de leur salaire sept ans auparavant.
- En plus des salaires statutaires, tous les systèmes éducatifs européens accordent des allocations aux enseignants. Presque tous rémunèrent les enseignants pour des responsabilités additionnelles et des heures supplémentaires. Des allocations pour des qualifications formelles complémentaires, des performances exceptionnelles et un enseignement dans des circonstances difficiles sont prévues dans environ la moitié des systèmes éducatifs.
- Les autorités supérieures sont les principales responsables de la fixation des allocations des enseignants dans la plupart des systèmes éducatifs, tandis que les écoles ne sont libres de décider de la majorité des allocations que dans quelques pays (Danemark, Estonie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Suède et Islande).
- Les chefs d'établissement gagnent des salaires différents selon la taille et d'autres caractéristiques de l'école dans plus de la moitié des systèmes éducatifs. La différence de salaire entre les écoles est généralement inférieure à 20 %, mais elle peut être plus importante dans certains pays comme l'Irlande, la Lettonie, les Pays-Bas (secondaire supérieur), le Portugal, le Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord) et l'Islande.
- Dans la plupart des pays le salaire statutaire maximal des chefs d'établissement est au moins 25 % supérieur au salaire maximal des enseignants ayant la qualification minimale.

PARTIE I. ANALYSE COMPARATIVE

Introduction

Les attentes en constante évolution vers un enseignement de qualité impliquent que les enseignants et les chefs d'établissement doivent disposer d'un large éventail de compétences et exercer d'avantage de tâches qu'auparavant ⁽¹⁾. Les enseignants sont tenus d'utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC), de travailler en équipes, d'enseigner aux enfants de différents milieux économiques et culturels, de faciliter l'intégration des enfants à besoins éducatifs particuliers et de contribuer à la gestion et à l'administration de l'école. L'enseignement n'est plus vu uniquement comme la transmission de connaissances: l'accent est mis de plus en plus sur la facilitation de l'apprentissage, le développement de compétences clés et la co-crédation de connaissances avec les apprenants. Les chefs d'établissement sont également appelés à gérer des équipes, à soutenir le développement du personnel, à améliorer les performances scolaires, à faire le lien avec les parties prenantes locales et à gérer les ressources financières. La complexité et la variété des compétences exigées constituent un défi pour tous les systèmes éducatifs nationaux: comment attirer les personnes les plus talentueuses dans la profession enseignante et les y retenir. Ceci est particulièrement difficile à une époque où le secteur de l'éducation est de plus en plus en concurrence avec le secteur des affaires pour attirer les jeunes diplômés les plus qualifiés.

La rémunération est un élément clé de l'attractivité de la profession enseignante. Avec d'autres facteurs tels que les conditions de travail, les perspectives de carrière, les possibilités de développement professionnel et la reconnaissance, elle joue un rôle important pour attirer des personnes dans la profession enseignante et assurer que les enseignants déjà en service sont satisfaits et motivés pour continuer à dispenser un enseignement de grande qualité. Les politiques qui affectent les revenus et les perspectives de carrière des personnes employées dans le secteur de l'éducation devraient, par conséquent, faire partie intégrante des stratégies globales visant à accroître l'attrait de la profession enseignante, à la fois pour les enseignants déjà en service et les candidats potentiels.

Ce rapport analyse les salaires statutaires et les allocations des enseignants et des chefs d'établissement des écoles préprimaires, primaires et secondaires publiques dans 41 systèmes éducatifs européens ⁽²⁾.

La section 1 analyse les salaires statutaires de base annuels bruts des enseignants de l'enseignement secondaire inférieur au début de leur carrière, après 10 et 15 ans d'expérience et au sommet de l'échelle salariale, et **la section 2** donne de plus amples détails sur les différences avec les autres niveaux éducatifs.

La section 3 explore les taux de progression des salaires et le temps nécessaire pour atteindre le sommet de l'échelle salariale, tandis que **la section 4** examine la relation entre le temps et les taux de progression.

La section 5 examine les modifications du salaire statutaire des enseignants au cours de la dernière année, et **la section 6** analyse les variations du salaire en début de carrière des enseignants en termes réels depuis 2009/2010.

La section 7 explique comment le salaire des chefs d'établissement est défini et comment il est lié à la taille et aux autres caractéristiques de l'école, tandis que **la section 8** compare les salaires statutaires annuels bruts des enseignants et des chefs d'établissement à un stade précoce et avancé de leur carrière.

La section 9 examine les allocations et les autres indemnités que les enseignants peuvent percevoir en plus de leur salaire pour assumer d'autres responsabilités, obtenir d'autres qualifications, participer à des formations, avoir de bonnes performances ou travailler dans des circonstances difficiles. Les niveaux des autorités responsables de la définition des allocations sont décrits à **la section 10**.

⁽¹⁾ Conseil de l'Union européenne, 2014. *Conclusions du Conseil sur l'éducation et la formation performantes des enseignants*. Conseil Éducation, Jeunesse, Culture et Sport, Bruxelles, 20 mai 2014. Commission européenne, 2013. *Supporting teacher competence development for better learning outcomes*, disponible à l'adresse: http://ec.europa.eu/education/policy/school/doc/teachercomp_en.pdf

⁽²⁾ Ce rapport couvre tous les membres du réseau Eurydice, sauf la Croatie et Chypre qui n'ont pas participé à la collecte de données. Les données ont été collectées conjointement par les réseaux Eurydice et OCDE (NESLI)

1. Les salaires en Europe orientale sont considérablement inférieurs à ceux de l'Europe occidentale

Les niveaux de salaire sont un facteur clé pour rendre la profession enseignante attrayante. En Europe, le salaire statutaire moyen en début de carrière dans l'éducation préprimaire (CITE 02) pour l'année de référence est de 24 351 euros, avec le sommet de l'échelle salariale atteignant 38 255 euros. Les taux équivalents pour les autres niveaux éducatifs sont: 26 021 et 42 038 euros en primaire (CITE 1); 27 301 et 44 732 euros dans le secondaire inférieur (CITE 24); et 28 210 et 47 317 euros dans le secondaire supérieur (CITE 34). En se focalisant uniquement sur les États membres de l'UE, les salaires moyens sont légèrement inférieurs: 22 936 et 37 638 euros dans le préprimaire; 24 640 et 41 737 euros dans le primaire; 25 550 et 43 972 euros dans le secondaire inférieur; et 26 306 et 46 292 dans le secondaire supérieur ⁽³⁾.

Cependant, la comparaison des données internationales doit être faite avec prudence. Les différences quant au coût de la vie, de l'imposition, de la sécurité sociale et des régimes de pension entre les pays impliquent que le même salaire n'est pas aussi attractif dans tous les pays. Pour faciliter la comparaison internationale, des salaires statutaires avant impôt ont été convertis des monnaies nationales en standards de pouvoir d'achat (SPA). Les chiffres excluent les cotisations obligatoires de sécurité sociale et de pension des employeurs, mais incluent celles versées par les employés eux-mêmes ⁽⁴⁾.

La figure 1 décrit les salaires statutaires annuels bruts des enseignants à quatre points décisifs: salaire en début de carrière, salaire après 10 et 15 années de service, et au sommet de l'échelle salariale. Pour la plupart des pays, le salaire statutaire en début de carrière indique le montant payé aux enseignants pleinement qualifiés qui sont titulaires de la qualification minimale nécessaire pour commencer à enseigner à un certain niveau d'enseignement. Cependant, dans les pays où les enseignants débutent normalement avec un niveau de qualification supérieur au minimum et, par conséquent, reçoivent un salaire statutaire plus élevé, les données reflètent ce salaire plus élevé. Le salaire statutaire au sommet de l'échelle est le montant le plus élevé qu'un enseignant pleinement qualifié et disposant de la qualification minimale peut gagner après un certain nombre d'années (variable selon les pays) dans la profession ou à la retraite.

Le tableau sous la figure 1 présente les données complètes pour le préprimaire, le primaire, le secondaire inférieur et le secondaire supérieur. Afin de faciliter la présentation, la figure 1 illustre les salaires statutaires pour l'enseignement secondaire inférieur (CITE 24) et la figure 2 montre les différences sous forme de pourcentage entre ce niveau d'éducation et les autres niveaux.

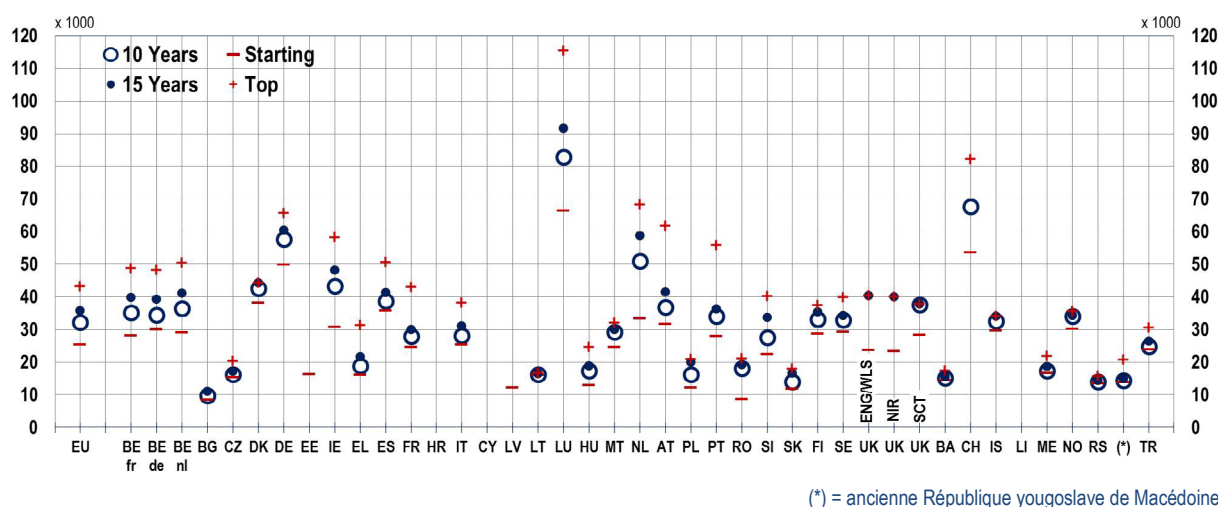
Avec un salaire statutaire en début de carrière de 66 273 et 53 467 SPA respectivement, les salaires en début de carrière au Luxembourg et en Suisse sont les plus élevés en Europe pour les enseignants du niveau secondaire inférieur (CITE 24). En fait, les salaires en début de carrière dans ces deux pays sont supérieurs aux salaires les plus élevés de l'échelle salariale de la plupart des pays européens. De même, les salaires les plus élevés au Luxembourg et en Suisse sont nettement plus élevés que dans n'importe quel autre pays examiné ici – seuls l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche paient des salaires comparables à ceux du Luxembourg et de la Suisse, mais ces trois pays sont encore loin derrière le Luxembourg et la Suisse en ce qui concerne les salaires payés.

Le salaire moyen en début de carrière dans l'UE, y compris la valeur hors norme du Luxembourg, est de 25 246 SPA au niveau secondaire inférieur. Sans le Luxembourg, qui fausse la tendance centrale à la hausse, la moyenne est de 23 879 SPA. Pour les salaires les plus élevés, les valeurs sont respectivement de 42 944 et 40 268 SPA.

⁽³⁾ Les monnaies autres que l'euro ont été converties en euros en utilisant les taux de change moyens d'Eurostat pour 2017 [\[ert bil eur al\]](#).

⁽⁴⁾ Le SPA est une unité monétaire artificielle de référence commun utilisée pour exprimer le volume d'agrégats économique aux fins de comparaisons spatiales de manière à éliminer les différences de niveau de prix entre les pays. Les valeurs SPA sont obtenues en divisant leur valeur initiale en unités monétaires nationales par la parité de pouvoir d'achat respectif (PPA).

Figure 1. Salaires statutaires de base annuels bruts (salaire en début de carrière, salaire après 10 et 15 ans, et au sommet de l'échelle salariale) des enseignants à temps plein dans les écoles publiques de l'enseignement secondaire inférieur (CITE 24) en SPA, 2016/2017.



Source: Eurydice.

Salaires statutaires de base annuels bruts (salaire en début de carrière, salaire après 10 et 15 ans, et au sommet de l'échelle salariale) en SPA pour les enseignants à temps plein du préprimaire (CITE 02), primaire (CITE 1), secondaire inférieur (CITE 24) et secondaire supérieur (CITE 34)

		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV
CITE 02	Start	28 156	29 948	29 007	8 493	14 489	34 786	:	(-)	:	15 968	31 879	23 401	:	23 484	:	11 014
	10	35 208	34 438	36 375	9 739	14 828	39 234	:	(-)	:	18 753	34 520	26 654	:	25 834	:	(-)
	15	39 640	38 953	40 953	10 744	15 205	39 234	:	(-)	:	21 427	36 852	28 513	:	28 368	:	(-)
	Top	48 504	47 982	50 108	:	16 951	39 234	:	(-)	:	31 070	45 287	41 524	:	34 520	:	(-)
CITE 1	Start	28 156	29 948	29 007	8 493	15 317	37 858	44 327	16 153	30 651	15 968	31 879	23 401	:	23 484	:	12 080
	10	35 208	34 438	36 375	9 739	16 260	42 025	52 493	(-)	43 293	18 753	34 520	26 654	:	25 834	:	(-)
	15	39 640	38 953	40 953	10 744	16 985	43 410	55 428	(-)	47 931	21 427	36 852	28 513	:	28 368	:	(-)
	Top	48 504	47 982	50 108	:	20 040	43 410	58 806	(-)	57 940	31 070	45 287	41 524	:	34 520	:	(-)
CITE 24	Start	28 156	29 948	29 007	8 493	15 325	38 040	49 831	16 153	30 651	15 968	35 622	24 580	:	25 316	:	12 080
	10	35 208	34 438	36 375	9 739	16 290	42 534	57 516	(-)	43 293	18 753	38 628	27 833	:	28 044	:	(-)
	15	39 640	38 953	40 953	10 744	17 020	43 980	60 246	(-)	47 931	21 427	41 094	29 692	:	30 910	:	(-)
	Top	48 504	47 982	50 108	:	20 134	43 980	65 431	(-)	57 940	31 070	50 322	42 821	:	37 910	:	(-)
CITE 34	Start	35 028	37 505	36 189	8 493	15 339	36 107	50 075	16 153	30 651	15 968	35 622	24 580	:	25 316	:	12 080
	10	44 649	43 889	46 126	9 739	16 305	46 924	60 858	(-)	43 293	18 753	38 628	27 833	:	28 726	:	(-)
	15	50 919	50 251	52 601	10 744	17 015	46 924	63 713	(-)	47 931	21 427	41 094	29 692	:	31 775	:	(-)
	Top	61 368	60 855	63 394	:	20 103	46 924	72 436	(-)	57 940	31 070	50 322	42 821	:	39 632	:	(-)

		LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG/WLS	UK-NIR	UK-SCT
CITE 02	Start	10 365	58 476	11 572	20 252	31 336	:	12 091	27 914	8 538	22 256	10 468	23 425	28 122	23 565	23 330	28 210
	10	11 156	75 629	15 623	25 993	39 268	:	16 219	33 986	18 151	26 483	11 522	25 299	29 864	(-)	(-)	37 511
	15	11 411	85 395	16 780	25 993	46 725	:	19 805	36 064	18 940	32 269	12 044	25 299	30 649	40 120	39 721	37 511
	Top	11 897	103 332	21 987	25 993	49 336	:	20 645	55 524	20 771	37 082	12 989	25 299	33 208	40 120	39 721	37 511
CITE 1	Start	15 981	58 476	11 572	24 494	31 336	31 809	12 091	27 914	8 538	22 256	11 711	26 459	28 509	23 565	23 330	28 210
	10	16 134	75 629	15 623	29 116	39 268	35 014	16 219	33 986	18 151	27 463	14 060	30 626	32 109	(-)	(-)	37 511
	15	16 237	85 395	16 780	29 714	46 725	39 194	19 805	36 064	18 940	33 481	16 463	32 464	33 568	40 120	39 721	37 511
	Top	16 390	103 332	21 987	31 824	49 336	57 660	20 645	55 524	20 771	39 965	17 750	34 412	38 531	40 120	39 721	37 511
CITE 24	Start	15 981	66 273	12 812	24 494	33 258	31 702	12 091	27 914	8 538	22 256	11 711	28 576	29 190	23 565	23 330	28 210
	10	16 134	82 841	17 297	29 116	50 999	36 843	16 219	33 986	18 151	27 463	14 060	33 077	32 885	(-)	(-)	37 511
	15	16 237	91 417	18 578	29 714	58 593	41 215	19 805	36 064	18 940	33 481	16 463	35 061	34 055	40 120	39 721	37 511
	Top	16 390	115 197	24 344	31 824	68 006	61 578	20 645	55 524	20 771	39 965	17 750	37 165	39 601	40 120	39 721	37 511
CITE 34	Start	15 981	66 273	12 812	24 494	33 258	31 740	12 091	27 914	8 538	22 256	11 711	30 302	29 190	23 565	23 330	28 210
	10	16 134	82 841	17 297	29 116	50 999	39 915	16 219	33 986	18 151	27 463	14 060	36 392	34 011	(-)	(-)	37 511
	15	16 237	91 417	18 578	29 714	58 593	45 133	19 805	36 064	18 940	33 481	16 463	37 847	34 882	40 120	39 721	37 511
	Top	16 390	115 197	24 344	31 824	68 006	65 630	20 645	55 524	20 771	39 965	17 750	40 118	40 574	40 120	39 721	37 511

		BA	CH	IS	LI	ME	NO	RS	(*)	TR	EU (moyenne)	Tous les pays (moyenne)
CITE	Start	12 613	44 544	28 369	(-)	14 690	27 162	11 408	13 326	23 820	22 745	22 573
02	10	13 243	55 742	31 429	(-)	15 352	31 675	11 879	14 008	24 733	27 926	27 108
	15	13 559	:	32 662	(-)	16 345	31 675	12 114	14 362	26 197	31 490	29 262
	Top	15 135	67 915	32 662	(-)	18 969	31 995	13 290	19 877	30 242	37 229	35 176
CITE	Start	13 454	47 591	29 492	(-)	16 609	30 222	13 337	13 703	23 820	24 404	24 225
1	10	14 126	59 160	32 561	(-)	17 359	34 118	13 885	14 404	24 733	30 635	29 613
	15	14 463	:	33 887	(-)	18 484	34 118	14 159	14 768	26 197	34 190	31 877
	Top	16 150	72 422	33 887	(-)	21 506	35 397	15 529	20 392	30 242	40 885	38 620
CITE	Start	14 294	53 467	29 492	(-)	16 609	30 222	13 337	13 703	23 820	25 246	25 066
24	10	15 009	67 588	32 561	(-)	17 359	34 118	13 885	14 404	24 733	32 124	31 026
	15	15 366	:	33 887	(-)	18 484	34 118	14 159	14 768	26 197	35 506	32 963
	Top	17 153	81 919	33 887	(-)	21 506	35 397	15 529	20 392	30 242	42 944	40 513
CITE	Start	16 817	60 173	25 031	(-)	16 609	36 044	13 337	14 306	23 820	25 946	25 910
34	10	17 658	77 205	26 233	(-)	17 359	39 831	13 885	15 038	24 733	33 839	32 699
	15	18 078	:	26 976	(-)	18 484	39 831	14 159	15 418	26 197	37 197	34 385
	Top	20 180	92 259	34 159	(-)	21 506	44 082	15 529	21 322	30 242	45 038	42 788

(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Source: Eurydice.

Notes explicatives (figure 1)

Les valeurs de la figure 1 et du tableau des données indiquent les salaires statutaires annuels bruts (en SPA) de la plus grande proportion d'enseignants dans un pays donné.

La moyenne de l'UE est calculée en additionnant les valeurs respectives de tous les systèmes éducatifs de l'UE participant à cette étude et divisée par le nombre de ces systèmes éducatifs. La «(moyenne) de tous les pays» dans le tableau fait référence à tous les systèmes éducatifs participant à cette étude. Les systèmes éducatifs avec des valeurs manquantes sont exclus du calcul au cas par cas.

Les SPA ont été calculés en divisant les salaires nominaux par le PPA. PPA EU 28 = 1, année de référence: 2016. Source: Eurostat [[prc_ppp_ind](#)], données extraites le 10.04.2018.

L'année de référence est 2016/2017 (2016), sauf indication contraire.

Notes spécifiques par pays (figures 1, 2, 3 et 4)

Belgique: au niveau CITE 34, la majorité des enseignants ont une qualification supérieure au minimum requis et perçoivent un salaire statutaire plus élevé, qui est mentionné ici.

Bulgarie: le sommet de l'échelle salariale n'est pas fixé. Les salaires statutaires ne comprennent pas le 13e mois ni les allocations de vacances.

République tchèque: les salaires sont des moyennes pondérées basées sur les proportions d'enseignants dans les différentes catégories de salaires.

Allemagne: les salaires sont des moyennes pondérées des données disponibles au niveau régional (Länder).

Estonie: les règlements officiels ne fixent qu'un salaire minimal qui s'applique à tous les enseignants.

Irlande: les salaires font référence aux nouvelles échelles des salaires statutaires, bien qu'une majorité d'enseignants soit toujours rémunérés selon l'ancienne échelle qui est en cours de suppression.

Espagne: les salaires sont des moyennes pondérées des salaires au niveau régional (*Communautés autonomes*).

Lituanie: les données correspondent à une charge d'enseignement de 36 heures par semaine, comparé à 18 dans le rapport d'Eurydice de 2015/2016.

Lettonie: seuls les salaires en début de carrière sont fixés par des règlements officiels.

Pays-Bas: le placement et la progression du salaire des enseignants sont fixés au niveau de l'école. Les salaires sont des moyennes pondérées basées sur le ratio des échelles de salaire valables au 1er octobre 2016.

Autriche: les salaires sont basés sur les moyennes pondérées des salaires réels en 2016 et 2017. Le niveau CITE 34 inclut les salaires des enseignants des programmes professionnels. Il n'existe pas de statistiques fédérales pour le niveau CITE 02.

Pologne: aux niveaux CITE 02, CITE 1 et CITE 24, la majorité des enseignants ont une qualification supérieure au minimum requis (la même qu'au niveau CITE 34) et perçoivent un salaire statutaire plus élevé, qui est mentionné ici.

Roumanie: aux niveaux CITE 02 et CITE 1, la majorité des enseignants ont une qualification supérieure au minimum requis (la même qu'au niveau CITE 24 et CITE 34) et perçoivent un salaire statutaire plus élevé, qui est mentionné ici.

Finlande: le pays est divisé en deux zones géographiques avec deux échelles de salaires différentes. Les données font référence à l'échelle de salaire la plus élevée. Les salaires de l'autre échelle salariale sont 1 % inférieurs.

Suède: l'année de référence est l'année calendrier 2016. Il n'y a pas de salaires statutaires. Les chiffres relatifs aux salaires en début de carrière correspondent aux valeurs médianes des salaires réels des enseignants avec une ou deux années d'expérience. Les salaires les plus élevés correspondent au salaire actuel des enseignants qui appartiennent au 90e percentile.

Royaume-Uni: pour l'Angleterre et le pays de Galles, les chiffres des salaires statutaires s'appliquent aux enseignants payés selon l'échelle de salaire principale et supérieure. Le salaire en début de carrière est le minimum de l'échelle de salaire principale et le salaire le plus élevé est le maximum de l'échelle de salaire supérieure. Les chiffres s'appliquent aux enseignants rémunérés selon l'échelle de salaire «England and Wales (sauf la London Area) area». Les échelles de salaire pour les enseignants employés dans «Inner London Area», «Outer London Area» et «Fringe Area» sont plus élevées. Pour l'Irlande du Nord, les chiffres concernent les enseignants rémunérés selon l'échelle de salaire principale et supérieure. Le salaire de départ est le minimum de la principale échelle de salaire et le salaire le plus élevé est le maximum de l'échelle de salaire supérieure.

Bosnie-Herzégovine: les salaires sont les moyennes des données disponibles au niveau régional (*Canton*).

Suisse: les salaires statutaires sont fixés au niveau régional (*Canton*). Les chiffres sont les moyennes pondérées des 26 réglementations légales régionales. L'année de référence est 2015/2016. Les salaires en début de carrière et au sommet de l'échelle salariale, ainsi que le nombre d'années nécessaires pour atteindre le salaire le plus élevé varient considérablement selon les *Cantons*.

Liechtenstein: Eurostat ne collecte pas de données PPA pour le Liechtenstein. Par conséquent, les salaires ne peuvent pas être convertis en SPA.

Norvège: au niveau CITE 34, la majorité des enseignants ont une qualification supérieure au minimum et reçoivent un salaire statutaire plus élevé, comme indiqué ici. Une minorité non négligeable (environ 37 %) des enseignants des niveaux CITE 1 et CITE 24 ont une qualification supérieure au minimum requis et reçoivent un salaire statutaire plus élevé, allant de 33 216 SPA (min.) à 39 096 SPA (max.).

Dans l'enseignement secondaire inférieur, 20 systèmes éducatifs ont un salaire en début de carrière inférieur à la moyenne européenne même lorsque la situation hors norme du Luxembourg est supprimée (Bulgarie, République tchèque, Estonie, Grèce, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovénie, Slovaquie, Royaume-Uni – Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord, Bosnie-Herzégovine, Monténégro, Serbie, ancienne République yougoslave de Macédoine et Turquie). Dans sept pays (Lettonie, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Bosnie-Herzégovine, Serbie et ancienne République yougoslave de Macédoine), le salaire en début de carrière est inférieur à la moitié de la moyenne européenne allant de 10 000 SPA à 14 000 SPA. En Bulgarie et en Roumanie, c'est encore plus bas. À respectivement 8 493 et 8 538 SPA, le salaire de départ s'élève à approximativement un tiers de la moyenne de l'UE. Ainsi, en ce qui concerne le salaire en début de carrière au niveau secondaire inférieur, il y a une nette division entre les pays d'Europe orientale et des Balkans, d'une part, et d'Europe occidentale et septentrionale (supérieur à la moyenne de l'UE), d'autre part.

Pour les salaires statutaires qui se situent au sommet de l'échelle salariale dans l'enseignement secondaire inférieur, le tableau est plus varié. Outre les pays d'Europe orientale et des Balkans dont les salaires sont inférieurs à la moyenne européenne, plusieurs pays d'Europe occidentale et septentrionale ont des salaires inférieurs à la moyenne ⁽⁵⁾. Il s'agit de l'Italie, de Malte, de la Finlande, de la Suède, du Royaume-Uni, de l'Islande et de la Norvège ⁽⁶⁾. En outre, il y a cinq pays, en plus du Luxembourg et de la Suisse, qui ont un salaire statutaire supérieur qui dépasse la moyenne de l'UE de plus de 25 % (Allemagne, Irlande, Pays-Bas, Autriche et Portugal).

Il est intéressant de noter que dans près de la moitié des pays, le salaire maximal correspond (ou presque) au salaire statutaire après 15 ou même 10 années de service. Comme le montre la figure 1, en Bulgarie, au Danemark, en Lituanie, à Malte, en Roumanie, en Bosnie-Herzégovine, en Islande, en Norvège et en Serbie, le salaire statutaire au niveau secondaire inférieur après 10 années de service est identique au (ou très proche du) salaire supérieur. En Slovaquie, en Finlande, au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), au Monténégro et en Turquie, le salaire maximal est atteint un peu plus tard, après 15 ans.

2. Enseigner dans les niveaux inférieurs de l'enseignement signifie avoir un salaire statutaire inférieur

Comme indiqué précédemment, dans l'UE, le salaire moyen en début de carrière dans l'enseignement secondaire inférieur (CITE 24) est de 25 246 SPA, tandis que le salaire au sommet de l'échelle salariale est de 42 944 SPA. En comparaison, le salaire moyen en début de carrière aux autres niveaux éducatifs est au préprimaire (CITE 02) de 22 745 SPA; au primaire (CITE 1) de 24 404 SPA; et au secondaire supérieur (CITE 34) de 25 946 SPA. Le sommet de l'échelle salariale des autres niveaux d'éducation est de 37 229 SPA au préprimaire, de 40 885 SPA au primaire et de 45 038 SPA au secondaire supérieur. Cela signifie que les salaires dans l'enseignement préprimaire et primaire ont tendance à être inférieurs à ceux de l'enseignement secondaire inférieur, alors que les salaires dans le secondaire supérieur sont plus élevés. Bien qu'il existe des différences entre les pays, certaines tendances intéressantes se dégagent.

Dans neuf pays (Bulgarie, Estonie, Irlande, Grèce, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni et Turquie), il n'y a pas de différence entre les salaires statutaires de l'enseignement secondaire inférieur et ceux des autres niveaux éducatifs, à chaque étape de la carrière (en début de carrière, après 10 ou 15 années de service et au point de salaire le plus élevé ⁽⁷⁾).

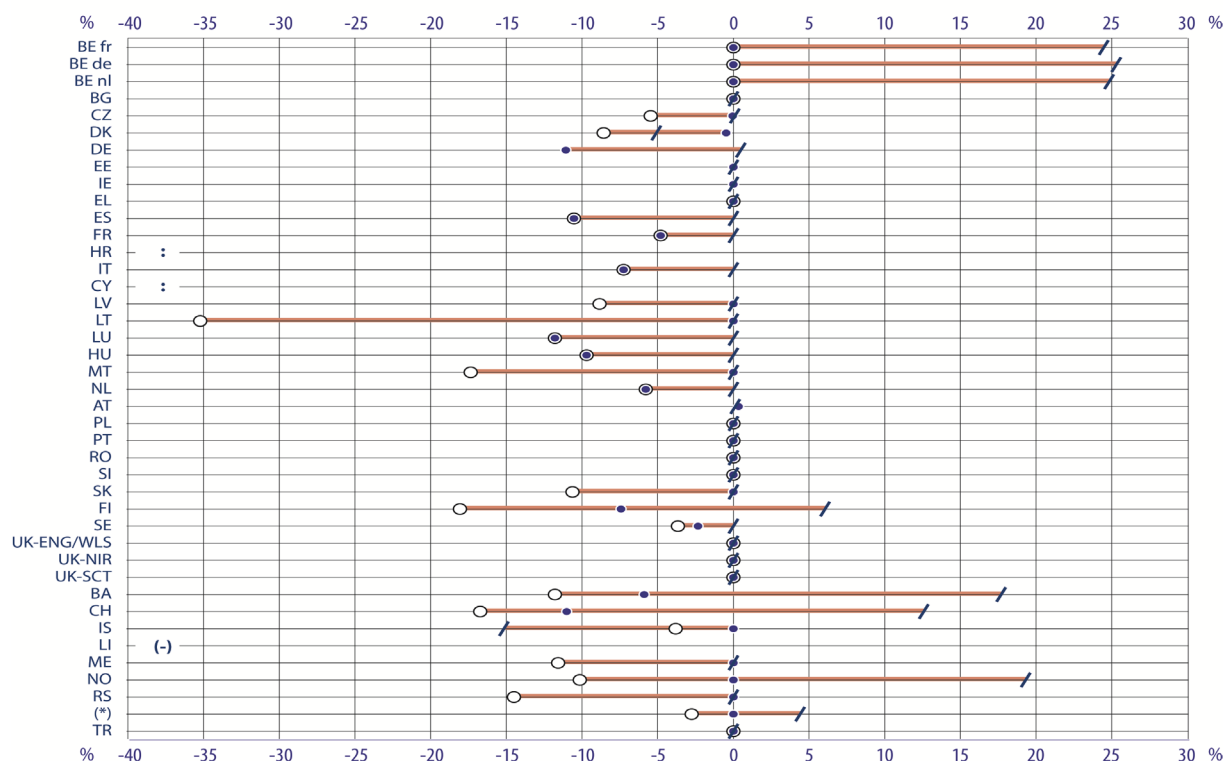
⁽⁵⁾ Pour la Bulgarie, l'Estonie et la Lettonie, il est impossible de le savoir car les salaires les plus élevés ne sont pas prédéfinis.

⁽⁶⁾ Le résultat est le même si le Luxembourg est exclu de la moyenne européenne des salaires les plus élevés.

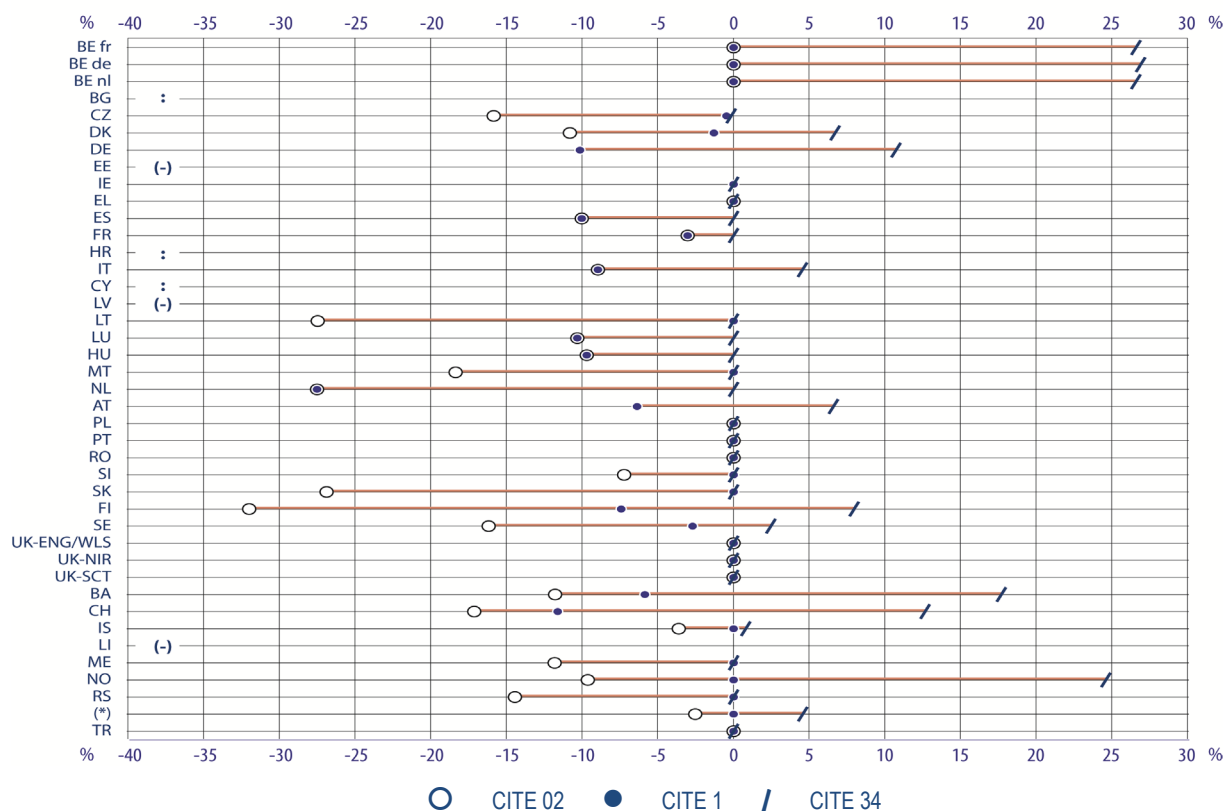
⁽⁷⁾ Pour la Bulgarie, l'Estonie, l'Irlande et le Royaume-Uni, cela s'applique aux niveaux éducatifs pour lesquels les données sont disponibles. Pour la Pologne, cela ne concerne que la plus grande proportion d'enseignants qui ont un niveau de qualification supérieur au minimum requis. Dans le cas des enseignants avec des qualifications minimales, il y a des différences de salaires entre les niveaux d'éducation.

Figure 2. Différences entre le secondaire inférieur (CITE 24) et les autres niveaux d'enseignement en termes de salaire statutaire annuel pour les enseignants à temps plein dans les écoles publiques en SPA, 2016/2017.

Salaire en début de carrière



Salaire au sommet de l'échelle salariale



(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Source: Eurydice.

Notes explicatives (figure 2)

Les valeurs de la figure 2 illustrent les différences en pourcentage entre les niveaux d'éducation pour le salaire statutaire en début de carrière et au sommet de l'échelle salariale. L'enseignement secondaire inférieur (CITE 24) est le niveau de référence indiqué sur l'échelle de référence comme 0. Les autres niveaux sont le préprimaire (CITE 02), le primaire (CITE 1) et le secondaire supérieur (CITE 34). Les salaires, annuels bruts exprimés en SPA, sont ceux qui concernent la plus grande proportion des enseignants.

Les SPA ont été calculés en divisant les salaires nominaux par le PPA. PPA UE-28 = 1, année de référence: 2016. Source: Eurostat [[prc](#) [ppp](#) [ind](#)], données extraites le 10.04.2018.

L'année de référence est 2016/2017 (2016), sauf indication contraire.

Notes spécifiques par pays

Toutes les notes spécifiques par pays de la figure 1 s'appliquent aussi à la figure 2.

Cependant, comme le montre la figure 2, dans la plupart des pays restants, le salaire statutaire en début de carrière des enseignants du préprimaire (CITE 02) et du primaire (CITE 1) est inférieur à celui des enseignants du secondaire inférieur (CITE 24). De plus, l'écart est plus grand entre le préprimaire et le secondaire inférieur, et encore plus grand entre le préprimaire et le secondaire supérieur. À Malte, en Slovaquie, en Finlande, en Bosnie-Herzégovine, en Suisse, au Monténégro, en Norvège et en Serbie, le salaire en début de carrière dans le préprimaire est inférieur de 10 % à 20 % à ceux du secondaire inférieur. En Lituanie, l'écart est même plus important (35 % inférieur au niveau CITE 24). En revanche, la disparité entre les enseignants du primaire et du secondaire inférieur excède rarement 10 points de pourcentage – cela n'arrive qu'en Allemagne, en Espagne, au Luxembourg et en Suisse (voir la figure 2). Dans six pays (France, Italie, Hongrie, Pays-Bas, Finlande et Bosnie-Herzégovine), la différence se situe entre 5 % et 10 %, alors que dans le reste il n'y a pas ou très peu de différence entre le salaire en début de carrière des enseignants du primaire et du secondaire inférieur.

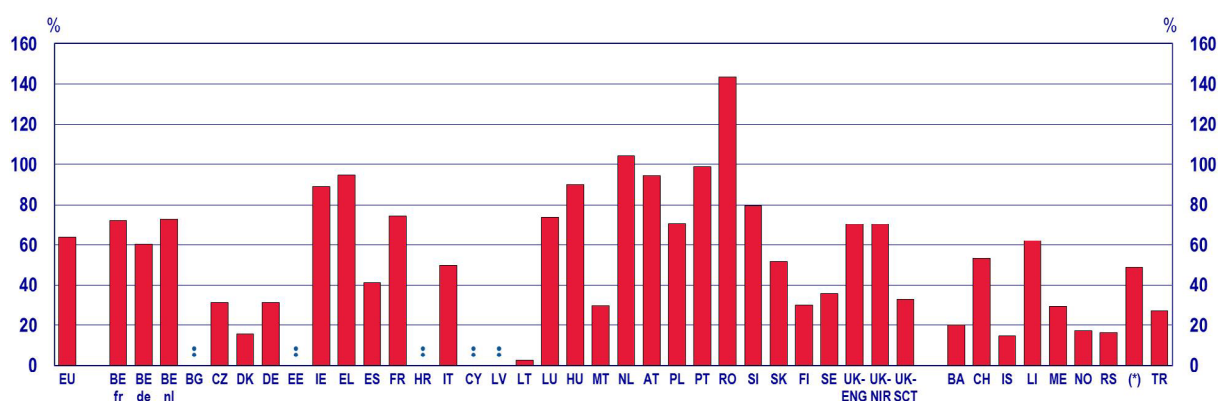
Au sommet des échelles salariales, les différences entre les niveaux éducatifs suivent en gros le même schéma que les salaires en début de carrière. C'est-à-dire que les salaires les plus élevés dans l'enseignement primaire et particulièrement dans l'éducation préprimaire sont inférieurs à ceux de l'enseignement secondaire inférieur. En outre, les salaires les plus élevés dans le secondaire supérieur ont tendance à dépasser les salaires les plus élevés des autres niveaux éducatifs. Une différence importante entre les salaires en début de carrière et au sommet de l'échelle salariale est que les disparités entre les niveaux préprimaire et secondaire tendent à être plus importantes au sommet de l'échelle. Les lignes comparativement plus larges pour la République tchèque, le Danemark, les Pays-Bas, la Slovaquie et la Finlande dans la partie inférieure de la figure 2 suggèrent exactement qu'aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Finlande, l'écart salarial entre les niveaux préprimaire et secondaire inférieur est particulièrement important au sommet de l'échelle salariale. En particulier, aux Pays-Bas et en Slovaquie, le salaire le plus élevé pour le préprimaire est 27 % inférieur à celui du secondaire inférieur, contre seulement 6 % pour le salaire en début de carrière aux Pays-Bas et 11 % en Slovaquie. En Finlande, l'écart au sommet de l'échelle de salaire est de 32 %, alors qu'en début de carrière il est de 18 %. Il y a quatre autres pays où l'écart entre les deux niveaux se réduit au cours de la carrière des enseignants, mais dans trois de ceux-ci (Espagne, France et Luxembourg) les changements sont très faibles (un à deux points de pourcentage). En Lituanie, l'amélioration est plus substantielle mais l'écart demeure. La différence entre le préprimaire et le secondaire inférieur chute de 35 % pour le salaire en début de carrière à 27 % pour le salaire au sommet de l'échelle salariale (voir la figure 2).

3. Les salaires peuvent progresser considérablement, mais les taux d'augmentation et le temps requis varient d'un pays à l'autre

Le niveau du salaire en début de carrière peut jouer un rôle important pour attirer de nouveaux enseignants, mais ce n'est pas le seul aspect à prendre en compte. Si les salaires augmentent rapidement, alors un salaire en début de carrière peu élevé ne constitue pas nécessairement un obstacle à devenir enseignant. Des augmentations de salaire substantielles au cours d'une carrière peuvent contribuer à retenir les enseignants. À l'inverse, des augmentations faibles et minimales peuvent avoir un effet néfaste sur le recrutement et la rétention des enseignants. Par conséquent, il est important d'examiner non seulement le salaire en début de carrière, mais également son évolution dans le temps, en tenant compte du nombre d'années qu'il faut pour atteindre le salaire le plus élevé.

Dans la plupart des pays européens, la différence entre le salaire statutaire en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale est relativement importante. En moyenne, dans l'UE, le salaire maximal pour l'éducation préprimaire est 57 % plus élevé que le salaire en début de carrière, pour l'enseignement primaire de 62 %, pour le secondaire inférieur de 64 % et pour le secondaire supérieur de 66 %. Il convient de rappeler que le salaire statutaire n'inclut aucune allocation que les enseignants pourraient recevoir. Par conséquent, les différences au niveau de la rémunération globale des enseignants peuvent être plus ou moins prononcées, comme suggéré ici.

Figure 3. Différences entre le salaire statutaire annuel en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale des enseignants à temps plein dans les écoles publiques (CITE 24), 2016/2017.



(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Source: Eurydice.

Notes explicatives (figure 3)

Les valeurs de la figure 3 illustrent la différence en pourcentage entre les salaires statutaires annuels bruts en début de carrière et ceux au sommet de l'échelle salariale pour la plus grande proportion d'enseignants du secondaire inférieur. Les données se trouvent dans le tableau de données de la figure 4.

La moyenne de l'UE est calculée en additionnant les valeurs respectives des systèmes éducatifs de l'UE qui participent à l'étude divisée par le nombre de systèmes éducatifs. Les systèmes éducatifs avec des valeurs manquantes sont exclus du calcul au cas par cas.

L'année de référence est 2016/2017 (2016), sauf indication contraire.

Notes spécifiques par pays

Toutes les notes spécifiques par pays de la figure 1 s'appliquent aussi à la figure 3.

Dans certains pays, la progression des salaires peut être relativement faible, alors que dans d'autres elle peut aboutir au doublement (même à la multiplication par trois) du salaire en début de carrière. Dans l'enseignement secondaire inférieur, la plus faible augmentation en pourcentage entre le salaire en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale se situe en Lituanie (3 %), suivie par l'Islande (15 %), le Danemark (16 %), la Serbie (16 %) et la Norvège (17 %). En revanche, la plus forte augmentation en pourcentage est rapportée par la Roumanie (143 %), les Pays-Bas (104 %), le Portugal (99 %), la Grèce (95 %), l'Autriche (94 %), la Hongrie (90 %), l'Irlande (89 %) et la Slovaquie (80 %) (voir la figure 3).

Les augmentations en pourcentage des salaires ont tendance à être les mêmes pour tous les niveaux éducatifs (voir le tableau de données de la figure 4). Il y a toutefois quelques exceptions. En République tchèque, l'augmentation entre le salaire en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale au niveau préprimaire est de 17 %, contre 31 % aux autres niveaux. Au Danemark, l'augmentation au secondaire supérieur est de 30 %, contre 15 % - 16 % au niveau primaire et secondaire inférieur et 13 % au préprimaire. En Lituanie, la progression salariale au préprimaire est plus raide (15 %) qu'aux autres niveaux (3 %). Aux Pays-Bas, l'augmentation au préprimaire et primaire est de 57 %, mais de 104 % au secondaire inférieur et supérieur. En Autriche, l'augmentation de salaire croît à la fois dans le temps et selon les niveaux éducatifs. Par exemple, au niveau primaire, le salaire statutaire augmente de 10 % après 10 ans, de 23 % après 15 ans et le salaire au sommet de l'échelle salariale est 81 % plus élevé que le salaire en début de carrière. Au niveau secondaire supérieur, les mêmes chiffres sont respectivement de 26 %, 42 % et 107 %. En Slovaquie, Finlande et Suède, les augmentations de salaire des enseignants du

préprimaire représentent moins de la moitié du montant perçu par les enseignants des niveaux éducatifs plus élevés. Finalement, en Islande, la progression salariale au niveau CITE 34 est différente des autres niveaux d'éducation car elle est relativement faible au début de la carrière d'un enseignant (5 %-8 % par rapport au salaire de départ), mais s'accélère vers la fin (36 %). En revanche, la progression salariale est répartie de manière relativement égale au fil des années pour les enseignants des autres niveaux.

En Europe, le temps moyen pour atteindre le sommet de l'échelle salariale est de 28 années. Toutefois, derrière la moyenne, il existe une variation considérable entre les pays. Au niveau secondaire inférieur (CITE 24), dans certains systèmes éducatifs, les enseignants atteignent généralement le sommet de l'échelle salariale en moins de 15 ans (Danemark et Royaume-Uni – Écosse) et d'autres où ce n'est le cas qu'après 40 ans (Roumanie, Monténégro, Serbie et ancienne République yougoslave de Macédoine) ou même davantage (Hongrie). Comme le montre la figure 4, dans six pays (Belgique, France, Luxembourg, Slovénie, Suisse et Turquie), il faut compter entre 25 et 30 ans de service, tandis que pour le reste, cela varie considérablement ⁽⁸⁾. À Malte, en Finlande, en Islande et en Norvège, il faut entre 15 et 24 ans, alors qu'en République tchèque, en Grèce, en Espagne, en Italie, au Portugal et en Slovaquie il faut entre 30 et 39 ans.

Ainsi les données révèlent que la marge de progression est grande, qu'il faut généralement moins de 30 ans pour atteindre le sommet de l'échelle salariale et que la progression est légèrement inégale entre les niveaux éducatifs. En particulier, les enseignants du secondaire supérieur (CITE 34) ont tendance à débiter avec des salaires relativement meilleurs, mais ils ont également de meilleures perspectives en termes de progression salariale que les enseignants des autres niveaux d'enseignement. La combinaison de ces deux facteurs suggère que, du point de vue du salaire statutaire, les enseignants du secondaire supérieur sont relativement mieux lotis.

4. Le taux de progression des salaires ne dépend pas du niveau de salaire en début de carrière, mais du nombre d'années de service

D'un point de vue purement statistique, plus le salaire en début de carrière est faible plus le potentiel de hausse du pourcentage augmente avec le temps. Inversement, on pourrait s'attendre à ce que les pays qui ont des salaires relativement élevés en début de carrière enregistrent des augmentations plus faibles. Toutefois, les données ne confirment pas l'hypothèse qu'il existe une relation entre le salaire au sommet de l'échelle salariale et le taux de progression salariale. En examinant la différence entre le salaire au sommet de l'échelle salariale et le salaire en début de carrière au niveau secondaire inférieur (CITE 24), la corrélation entre le salaire en début de carrière et l'augmentation en pourcentage est très faible (Pearson's $r = -.05$) ⁽⁹⁾. En d'autres mots, un salaire relativement faible en début de carrière ne signifie pas nécessairement des augmentations de salaires plus élevées. Ceci est mieux illustré dans deux cas extrêmes et opposés. En Lituanie, le salaire statutaire en début de carrière au niveau CITE 24 est inférieur à la moyenne européenne (voir la figure 1), toutefois il reste pratiquement inchangé pendant la carrière d'un enseignant. Au Portugal, le salaire en début de carrière est au-dessus de la moyenne de l'UE, mais il peut augmenter de près de 100 %. Le fait qu'il faut 15 ans en Lituanie pour atteindre le sommet de l'échelle salariale, alors qu'il en faut 35 ans au Portugal, suggère que le nombre d'années de service à une incidence sur la progression salariale.

La figure 4 illustre la relation entre les années de service nécessaires pour atteindre le salaire statutaire le plus élevé et la progression salariale (variation en pourcentage entre le salaire au sommet de l'échelle salariale et celui en début de carrière) pour les enseignants du secondaire inférieur (CITE 24) ⁽¹⁰⁾. Cela montre qu'il y a une corrélation

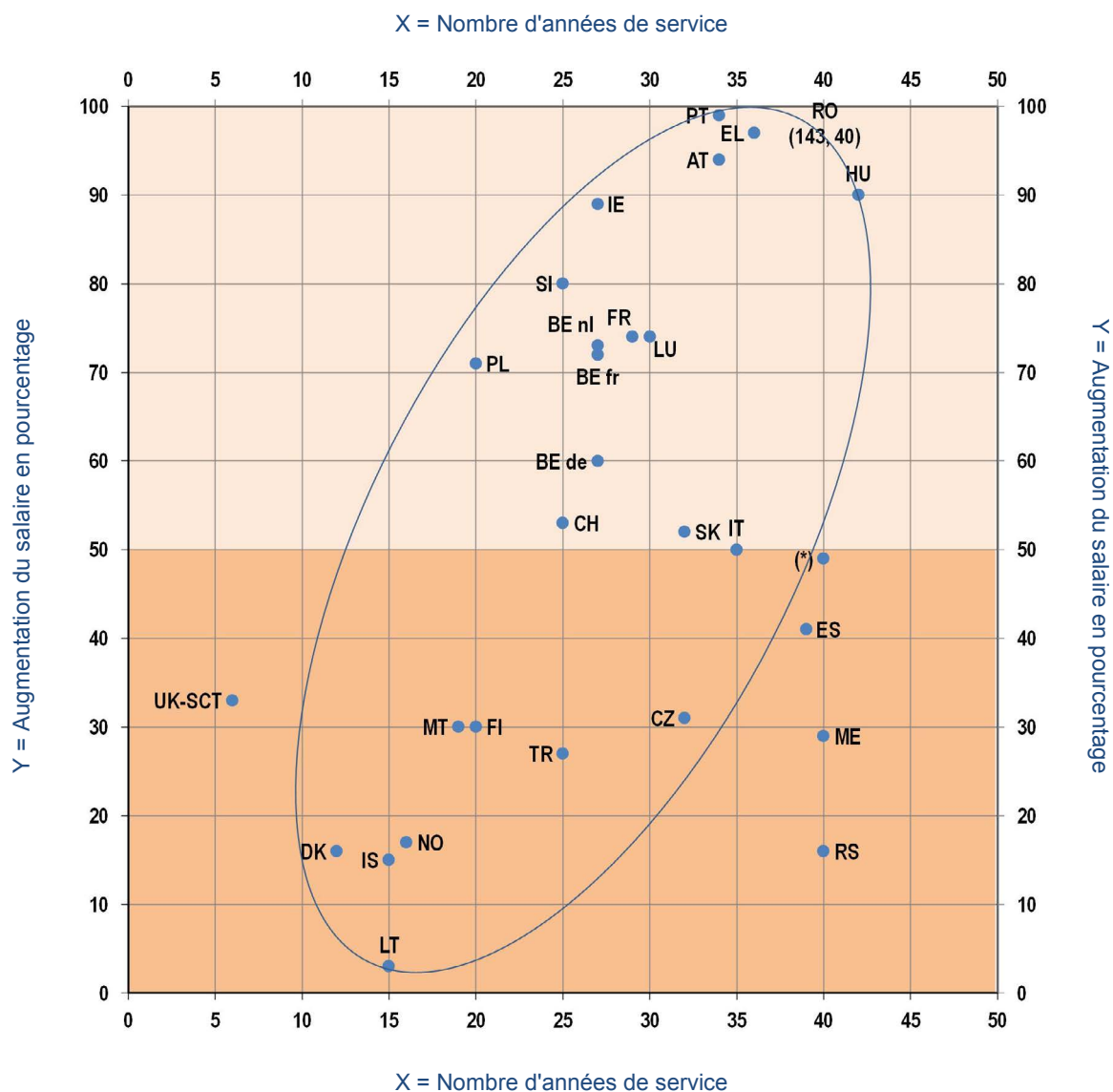
⁽⁸⁾ Les années de service nécessaires pour atteindre le salaire au sommet de l'échelle salariale sont les mêmes pour tous les niveaux d'éducation avec les exceptions suivantes. En Belgique (Communautés française et flamande), la majorité des enseignants du niveau CITE 34 ont besoin de 25 années pour atteindre le salaire maximal. Au Danemark, les enseignants du niveau CITE 02 peuvent atteindre le sommet de l'échelle salariale en 10 ans et les enseignants du niveau CITE 34 en cinq. En France, les enseignants des niveaux CITE 02 et CITE 1 peuvent atteindre le sommet en 25 ans. En Finlande, les enseignants du niveau CITE 02 peuvent atteindre le sommet en dix ans.

⁽⁹⁾ Le coefficient de corrélation de Pearson mesure la corrélation entre deux variables. Sa valeur est comprise entre +1 et -1, où 1 est la corrélation linéaire positive totale (c'est-à-dire une association positive très forte), 0 pas de corrélation linéaire (c'est-à-dire pas d'association), et -1 est la corrélation linéaire négative totale (c'est-à-dire une corrélation négative très forte). Source: https://en.wikipedia.org/wiki/Pearson_correlation_coefficient, consulté le 12.6.2018.

⁽¹⁰⁾ Dans l'ensemble, les conclusions s'appliquent aussi aux autres niveaux CITE car, comme déjà indiqué dans la section précédente, le nombre d'années de service nécessaire et les taux de progression salariale ont tendance à être identiques ou similaires d'un niveau d'enseignement à l'autre.

entre les deux, particulièrement si les valeurs hors normes sont ignorées. Plus il faut d'années pour atteindre le sommet de l'échelle salariale, plus le pourcentage augmente. Donc au Danemark où il ne faut que 10 ans pour atteindre le salaire au sommet de l'échelle salariale, l'augmentation est inférieure à 20 %. En revanche, en Roumanie il faut 40 années pour atteindre le sommet et l'augmentation atteint 143 %. La majorité des pays européens se situe quelque part entre les deux extrêmes, suggérant une relation positive et plus ou moins linéaire entre le nombre d'années de service et les augmentations de salaire. Dans le même temps, il y a aussi quelques pays qui ne correspondent pas à ce modèle. Après environ 40 années de service, le changement de salaire est de 16 % en Serbie, de 29 % au Monténégro, de 41 % en Espagne et de 49 % dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine. Cela signifie que, dans ces pays, il faut relativement plus de temps pour recevoir une augmentation de salaire relativement plus faible, par rapport aux valeurs moyennes mentionnées dans la figure 4 (28 années pour 64 % d'augmentation dans l'UE et 56 % dans tous les pays). Dans le cas du Royaume-Uni (Écosse), la progression salariale (33 %) peut être inférieure, mais le nombre d'années nécessaires pour atteindre le salaire au sommet de l'échelle salariale (6) est aussi (de manière disproportionnée) inférieur à la moyenne.

Figure 4. Relation entre le taux de progression salariale statutaire des enseignants à temps plein et le nombre d'années de service requis pour atteindre le salaire au sommet de l'échelle salariale (CITE 24), 2016/2017.



Source: Eurydice.

(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Données (figure 4)

Variation en pourcentage des salaires statutaires de base annuels bruts des enseignants à temps plein après 10 ans, 15 ans et au sommet de l'échelle salariale, par rapport au salaire en début de carrière

%		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV
CITE	10	25	15	25	15	2	13	:	:	:	17	8	14	:	10	:	:
02	15	41	30	41	27	5	13	:	:	:	34	16	22	:	21	:	:
	Top	72	60	73	:	17	13	:	:	:	95	42	77	:	47	:	:
CITE	10	25	15	25	15	6	11	18	:	41	17	8	14	:	10	:	:
1	15	41	30	41	27	11	15	25	:	56	34	16	22	:	21	:	:
	Top	72	60	73	:	31	15	33	:	89	95	42	77	:	47	:	:
CITE	10	25	15	25	15	6	12	15	:	41	17	8	13	:	11	:	:
24	15	41	30	41	27	11	16	21	:	56	34	15	21	:	22	:	:
	Top	72	60	73	:	31	16	31	:	89	95	41	74	:	50	:	:
CITE	10	27	17	27	15	6	30	22	:	41	17	8	13	:	13	:	:
34	15	45	34	45	27	11	30	27	:	56	34	15	21	:	26	:	:
	Top	75	62	75	:	31	30	45	:	89	95	41	74	:	57	:	:
Nbr. d'années		27**	27**	27	:	32	12**	:	:	27	36	39	29**	:	35	:	:

%		LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK-ENG/WLS	UK-NIR	UK-SCT
CITE	10	8	29	35	28	25	:	34	22	113	19	10	8	6	:	:	33
02	15	10	46	45	28	49	:	64	29	122	45	15	8	9	70	70	33
	Top	15	77	90	28	57	:	71	99	143	67	24	8	18	70	70	33
CITE	10	1	29	35	19	25	10	34	22	113	23	20	16	13	:	:	33
1	15	2	46	45	21	49	23	64	29	122	50	41	23	18	70	70	33
	Top	3	77	90	30	57	81	71	99	143	80	52	30	35	70	70	33
CITE	10	1	25	35	19	53	16	34	22	113	23	20	16	13	:	:	33
24	15	2	38	45	21	76	30	64	29	122	50	41	23	17	70	70	33
	Top	3	74	90	30	104	94	71	99	143	80	52	30	36	70	70	33
CITE	10	1	25	35	19	53	26	34	22	113	23	20	20	17	:	:	33
34	15	2	38	45	21	76	42	64	29	122	50	41	25	20	70	70	33
	Top	3	74	90	30	104	107	71	99	143	80	52	32	39	70	70	33
Nbr. d'années		15	30	42	19	:	34	20	34	40	25	32	20**	:	:	:	6

%		BA	CH	IS	LI	ME	NO	RS	(*)	TR	EU (average)	All countries (average)
CITE	10	5	25	11	:	5	17	4	5	4	22	19
02	15	8	:	15	:	11	17	6	8	10	37	31
	Top	20	52	15	62	29	18	16	49	27	57	51
CITE	10	5	24	10	:	5	13	4	5	4	23	20
1	15	8	:	15	:	11	13	6	8	10	38	33
	Top	20	52	15	62	29	17	16	49	27	62	54
CITE	10	5	26	10	:	5	13	4	5	4	24	21
24	15	7	:	15	:	11	13	6	8	10	39	34
	Top	20	53	15	62	29	17	16	49	27	64	56
CITE	10	5	28	5	:	5	11	4	5	4	26	22
34	15	8	:	8	:	11	11	6	8	10	41	35
	Top	20	53	36	62	29	22	16	49	27	66	58
Nbr. d'années		:	24	15	:	40	16	40	40	25	28	28

Source: Eurydice.

Notes explicatives (figure 4)

La figure 4 illustre la variation de pourcentage entre le salaire statutaire en début de carrière et le salaire au sommet de l'échelle salariale en 2016/2017 (CITE 24) et le nombre d'années de service requis pour atteindre le sommet de l'échelle salariale. Le tableau des données contient des informations sur la différence en pourcentage entre le salaire statutaire en début de carrière et le salaire après 10 ans, 15 ans et le sommet de l'échelle salariale pour les niveaux CITE 02 à CITE 34. Les pourcentages sont calculés sur la base des salaires statutaires annuels bruts pour la plus grande proportion d'enseignants.

Le nombre d'années fait référence aux années de service nécessaires pour atteindre le sommet de l'échelle salariale. Les astérisques (**) font référence aux exceptions qui sont expliquées dans les notes spécifiques par pays.

Les pourcentages qui n'ont pas pu être calculés parce que les données relatives aux salaires statutaires n'étaient pas disponibles ou sans objet, ont été indiqués comme données non disponibles (:).

La moyenne de l'UE est calculée en additionnant les valeurs respectives des systèmes éducatifs de l'UE qui participent à l'étude divisée par le nombre de systèmes éducatifs. Le terme «tous les pays (moyenne)» dans le tableau fait référence à tous les systèmes éducatifs participant à l'étude. Les systèmes éducatifs avec des valeurs manquantes sont exclus du calcul au cas par cas.

L'année de référence est 2016/2017 (2016), sauf indication contraire.

Notes spécifiques par pays

Toutes les notes spécifiques par pays de la figure 1 s'appliquent aussi à la figure 4. En outre:

Belgique (BE fr, BE nl): il faut 25 années à la majorité des enseignants du niveau CITE 34 pour atteindre le sommet de l'échelle salariale.

Bulgarie: il n'existe aucune données officielles quant au nombre d'années nécessaires pour atteindre le sommet de l'échelle salariale, mais il ne peut pas être inférieur à 10 ans.

Danemark: les enseignants du niveau CITE 02 peuvent atteindre le sommet de l'échelle salariale en 10 ans et ceux du niveau CITE 34 en cinq ans.

France: les enseignants des niveaux CITE 02 et CITE 1 peuvent atteindre le sommet de l'échelle salariale en 25 années.

Malte: la progression salariale dépend du nombre d'années de service et de la performance individuelle.

Pologne: le salaire augmente en passant au niveau professionnel suivant, par une prime d'ancienneté et en obtenant un niveau d'études plus élevé.

Slovénie: la progression salariale dépend du nombre d'années de service et du niveau de salaire («mentor», «advisor», «councillor»).

Finlande: les enseignants du niveau CITE 02 peuvent atteindre le sommet de l'échelle salariale en 10 ans.

Suède: la progression salariale dépend des performances individuelles.

Royaume-Uni: en Irlande du Nord, avec des performances satisfaisantes, les enseignants de l'échelle principale peuvent progresser d'un point par an pour atteindre un maximum de six points. La progression vers l'échelle de salaire supérieure est basée sur la performance par rapport aux normes. En Angleterre et au pays de Galles, il existe une échelle principale et une échelle supérieure; la progression au sein de chaque étape, et de l'échelle principale vers l'échelle supérieure, est liée aux performances. Les écoles ont une certaine liberté quant à la vitesse de progression et aux augmentations de salaires spécifiques.

Bosnie-Herzégovine: la progression salariale dépend des années de service et partiellement d'autres facteurs (tâches supplémentaires, travail pendant les vacances et conditions de travail) également.

Liechtenstein: la progression salariale dépend largement des performances individuelles et du changement de l'indice du coût de la vie.

Alors que dans la majorité des pays européens, la progression salariale se fait en fonction des années de service, il y a quelques pays où ce n'est pas le cas. Au Royaume-Uni (Irlande du Nord), tant les performances individuelles que les années de service jouent un rôle. Toutefois en Suède, au Royaume-Uni (Angleterre et pays de Galles) et au Liechtenstein, la performance est le facteur déterminant.

5. La plupart des pays ont enregistré une augmentation du salaire statutaire des enseignants en 2016/2017

En 2016/2017, le salaire statutaire des enseignants a augmenté dans tous les pays européens, sauf dans sept pays.

Dans huit États membres d'Europe centrale et orientale, une réforme du salaire des enseignants a entraîné une augmentation salariale d'au moins 4 %. La hausse a été particulièrement importante en Lettonie où le salaire statutaire des enseignants débutants a augmenté de deux tiers par rapport à la précédente année scolaire.

En **Bulgarie**, depuis janvier, des fonds supplémentaires ont permis une augmentation salariale de 8 % dans le secteur de l'éducation dans le but d'améliorer la qualité de l'éducation et le statut des enseignants.

En **République tchèque**, le salaire statutaire de base des enseignants a été augmenté de 6 % (de 8 % en incluant les allocations) depuis septembre 2016.

En **Estonie**, l'augmentation de 5 % est le résultat de l'indicateur fixé dans la Stratégie estonienne pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2013) visant à augmenter le salaire des enseignants pour atteindre le niveau du salaire moyen des employés hautement qualifiés.

En **Lettonie**, le salaire mensuel minimal a augmenté d'environ 68 %, passant de 405 euros à 680 euros depuis le 1er septembre 2016.

En **Hongrie**, la réforme de 2012 a augmenté le nombre d'échelons de l'échelle salariale et a introduit une augmentation progressive des salaires qui, en 2016/17, était proche de 4 % pour les salaires en début de carrière (par rapport à 2015/2016).

En **Autriche**, la réforme de 2013, qui est entrée en vigueur en septembre 2015, a augmenté le salaire en début de carrière et introduit un nouveau schéma de progression des salaires ⁽¹⁹⁾. Le salaire des enseignants débutants dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur a augmenté de près de 4 %, et le salaire au sommet de l'échelle salariale de plus de 6 %. Dans l'enseignement secondaire supérieur, l'augmentation a été d'environ 1 %.

En **Roumanie**, la décision gouvernementale 38/2017 a augmenté les salaires des enseignants débutants de 15 % et les salaires au sommet de l'échelle salariale de plus de 5 %.

En **Slovaquie**, le gouvernement a augmenté le salaire des enseignants de 6 % en janvier – comme stipulé dans la réforme du salaire des enseignants de 2009.

La négociation collective a entraîné une augmentation salariale de plus de 3 % dans cinq autres pays (Danemark, Malte, Suède, Islande et Monténégro). En Norvège, le salaire des enseignants débutants ayant la qualification minimale n'a pas changé, mais le salaire des enseignants ayant davantage d'expérience et des qualifications supplémentaires a augmenté.

Le salaire des enseignants a été ajusté en fonction du coût de la vie dans les Communautés germanophone et flamande de Belgique, en France, en Pologne et au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord et Écosse). En Communauté française de Belgique, en Allemagne, en Espagne, en Serbie et en Turquie, il y a eu un ajustement général pour tous les employés de la fonction publique. En Slovénie, l'échelle de salaires des fonctionnaires a été augmentée le 1er septembre 2016. Le salaire des enseignants en début de carrière a augmenté de 0,9 % et le salaire au sommet de l'échelle salariale de 2,3 %.

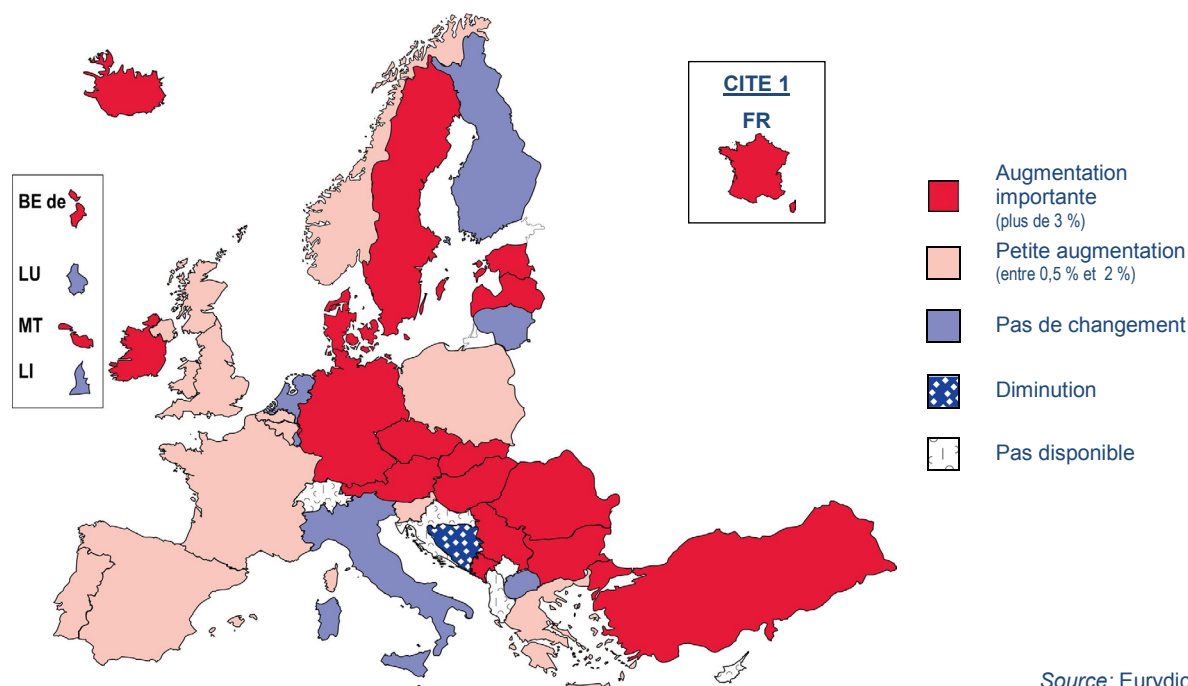
En Irlande, pour les enseignants qui sont entrés dans la profession après le 1er février 2012, le salaire en début de carrière a été augmenté de 9 % et le salaire au sommet de l'échelle salariale de 6,6 % ⁽²⁰⁾. Les mesures d'austérité qui affectaient le salaire des employés de la fonction publique ont également été levées au Portugal, mais la hausse a été plus modeste, environ 1 % pour les enseignants débutants et environ 4 % pour ceux au sommet de l'échelle salariale. En Grèce, le salaire des enseignants débutants est resté inchangé, mais les salaires les plus élevés ont augmenté d'environ 1 %.

Le gel des salaires des employés de la fonction publique a été maintenu en Italie et au Liechtenstein. En Lituanie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Finlande, le salaire des enseignants est resté pratiquement inchangé depuis 2016/2017. En Bosnie-Herzégovine, le salaire des enseignants a diminué suite à une réduction du nombre d'étudiants et de classes.

⁽¹⁹⁾ Pendant une période transitoire de cinq ans, les enseignants débutants peuvent choisir entre l'ancien et le nouveau système de paiement. Les valeurs fournies sont une moyenne pondérée. Une petite proportion de cette hausse est à la mesure de l'ajustement du nombre d'années d'études que, suite à un arrêt de la Cour de justice européenne, le gouvernement doit reconnaître dès l'entrée dans la profession; cela affecte également les enseignants en service.

⁽²⁰⁾ Les barèmes salariaux révisés pour les enseignants engagés avant et après le 1er février 2012 sont entrés en vigueur en avril 2017, comme le prévoit le *Lansdowne Road Agreement* et le *Financial Emergency Measures in the Public Interest Act 2015*.

Figure 5. Évolution des salaires statutaires des enseignants dans les écoles publiques entre 2015/2016 et 2016/2017 (CITE 1, 24 et 34).



Source: Eurydice.

Notes explicatives

La figure montre l'évolution des salaires statutaires en début de carrière et des salaires au sommet de l'échelle salariale pour les enseignants ayant la qualification minimale requise pour enseigner en 2016/2017 par rapport à l'année précédente en termes nominaux.

Les salaires statutaires pour 2015/2016 proviennent de: European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. *Teachers' and school heads' salaries and allowances in Europe – 2015/16*. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Notes spécifiques par pays

Belgique (BE fr, BE nl): les données relatives au niveau CITE 34 concernent les enseignants ayant un diplôme de niveau master.

France: les salaires en début de carrière comprennent les indemnités de logement et de tutorat perçues par tous les enseignants. Au niveau primaire, les indemnités de tutorat (ISAE) ont été augmentées en 2016/2017.

Lituanie: aucun changement de salaire pour les enseignants au cours de l'année concernée. Les salaires statutaires dans cette collecte de données correspondent à une charge d'enseignement de 36 heures par semaine, alors que dans les rapports précédents, elles correspondent à une charge de travail de 18 heures, qui est la plus représentative des enseignants.

Finlande: aucun changement de salaire pour les enseignants au cours de l'année concernée. La Finlande est divisée en deux zones géographiques avec deux échelles de salaire différentes. Cette figure se réfère à l'échelle de salaire inférieure. Les salaires sur l'autre échelle sont 1 % plus élevés.

Suède: l'année de référence est l'année calendrier 2016. Il n'y a pas d'échelle salariale ni de salaire statutaire. Les chiffres pour les salaires en début de carrière correspondent aux valeurs médianes des salaires réels des enseignants avec une ou deux années d'expérience. Les salaires les plus élevés font référence aux salaires réels des enseignants du 90^e percentile.

Liechtenstein: les données pour le niveau CITE 24 font référence aux enseignants des écoles du baccalauréat (*Gymnasium, Berufsmaturitätsschule*).

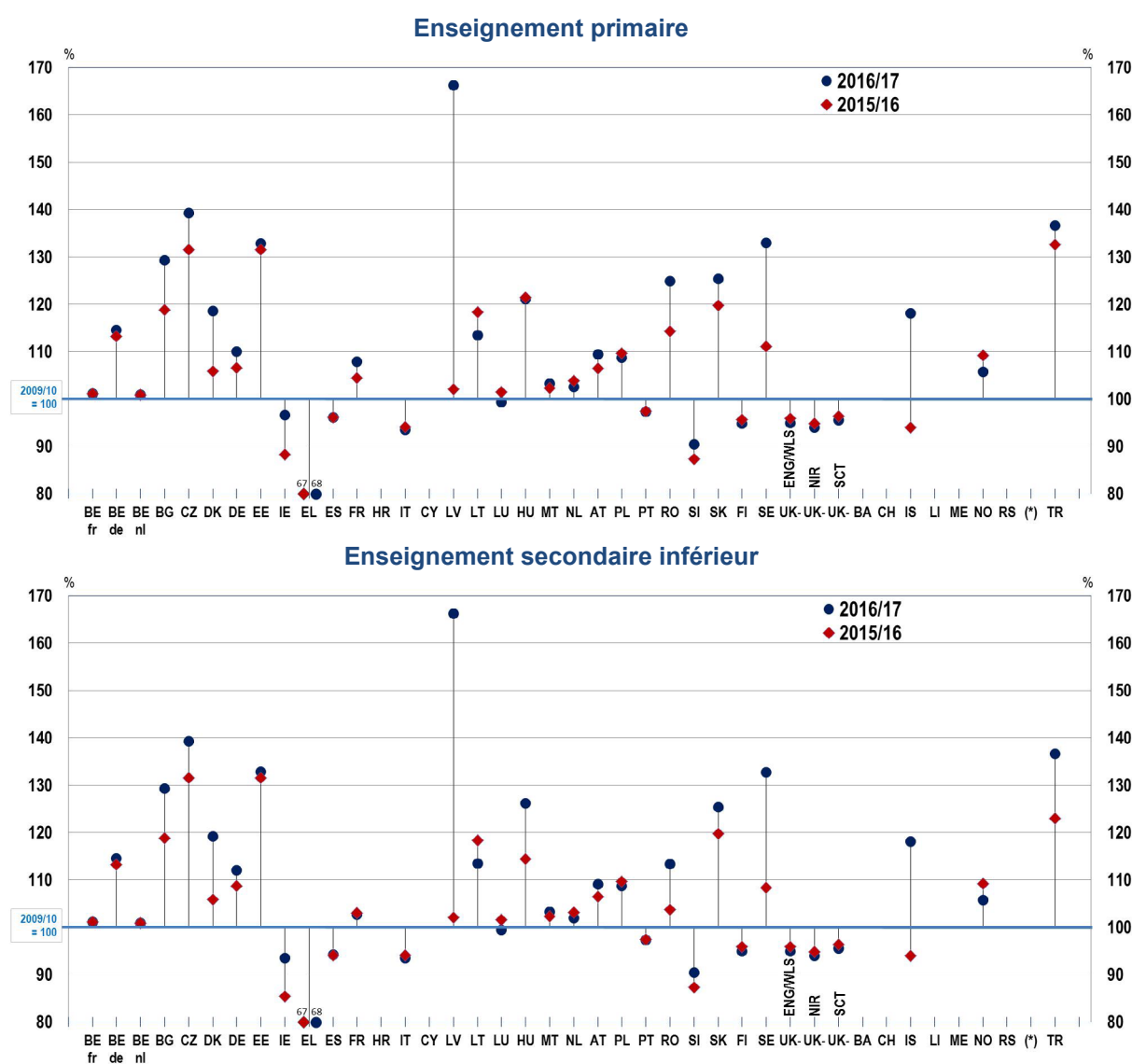
6. Le salaire des enseignants débutants, en termes réels, sont toujours inférieurs aux niveaux de 2009/2010 dans neuf pays

Pendant la crise économique, certains gouvernements nationaux ont mis en œuvre des réductions ou des gels de salaire pour les employés de la fonction publique afin de réduire les déficits budgétaires. En conséquence, le pouvoir d'achat des enseignants a chuté dans les années qui ont suivi 2009 dans 20 pays européens ⁽²¹⁾. Dans la plupart des cas, les mesures d'austérité ont été levées et les salaires ont progressivement été rétablis au niveau d'avant la crise. Toutefois, et malgré une augmentation généralisée du salaire statutaire au cours de la dernière année, les salaires réels (c'est-à-dire sans tenir compte de l'inflation) des enseignants entrant dans la profession en 2016/2017 étaient toujours inférieurs à ceux de 2009/2010 dans neuf pays européens.

⁽²¹⁾ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. *Teachers' and school heads' salaries and allowances in Europe – 2015/16*. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

La figure 6 montre le changement de pourcentage relatif du salaire statutaire annuel brut perçu par les enseignants titulaires des qualifications minimales requises à un niveau d'éducation spécifique au début de leur carrière, en 2015/2016 et 2016/2017 par rapport à 2009/2010 (100 %). Pour 2015/2016 et 2016/2017, les salaires ont été corrigés aux prix de 2010 afin d'atténuer les effets de l'inflation des prix.

Figure 6. Changements entre 2009/2010 et 2016/2017 dans le salaire statutaire en début de carrière des enseignants (2009/10 = 100 %) dans les écoles publiques primaires et secondaires inférieures.



(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Source: Eurydice.

Notes explicatives

Cette figure montre le changement de pourcentage relatif, en termes réels, du salaire statutaire annuel brut perçu par les enseignants débutants titulaires des qualifications minimales requises pour entrer dans la profession au niveau primaire et secondaire inférieur général.

L'axe Y représente le pourcentage relatif d'augmentation salariale, pour l'année 2009/2010 = 100. Les valeurs nominales du salaire statutaire proviennent de Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2012. *Chiffres clés de l'éducation en Europe en 2012, Teachers' and school heads' salaries and allowances 2015/16* et de la collecte de données actuelle. Pour 2015/2016 et 2016/2017, les salaires ont été corrigés aux prix de 2010 afin d'atténuer les effets de l'inflation des prix. Les salaires nominaux ont été divisés par l'indice des prix (produit intérieur brut aux prix du marché) 2010 = 100 en monnaie nationale pour 2015 et 2016, disponible à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> at nama_10_gdp.

Notes spécifiques par pays

Belgique: l'indice des prix fait référence à l'État belge, mais les salaires diffèrent selon les Communautés.

République tchèque: en 2009/2010, seule la catégorie de salaire la plus basse de chaque niveau éducatif a été mentionnée.

En 2015/2016 et 2016/2017, les chiffres représentent la moyenne pondérée des catégories de salaires pertinentes à chaque niveau d'enseignement.

Allemagne (Länder): pour toutes les années de référence, les données font référence à l'année scolaire précédente.

Espagne: les salaires statutaires représentent les salaires moyens dans l'enseignement public, calculé comme une moyenne pondérée des salaires dans les différentes Communautés autonomes.

Lituanie: les salaires statutaires de cette collecte de données correspondent à une charge d'enseignement de 36 heures par semaine, alors que dans les rapports précédents ils correspondent à une charge de travail de 18 heures. Toutefois, aucun changement n'a eu lieu au cours de l'année concernée.

Hongrie: l'augmentation au niveau CITE 24 en 2016/2017 reflète une mise à niveau des qualifications requises pour entrer dans la profession.

Slovénie: l'allocation de nourriture que tous les enseignants reçoivent est comprise dans les données pour 2016/2017, mais pas dans les années précédentes.

Finlande: aucun changement de salaire pour les enseignants au cours de l'année concernée. La Finlande est divisée en deux zones géographiques avec deux échelles de salaire différentes. Cette figure se réfère à l'échelle de salaire inférieure. Les salaires sur l'autre échelle sont 1 % plus élevés.

Suède: Il n'y a pas de salaire statutaire. Les chiffres pour les salaires en début de carrière correspondent aux valeurs médianes des salaires réels des enseignants avec une ou deux années d'expérience. Les salaires les plus élevés font référence aux salaires réels des enseignants du 90e percentile.

Royaume-Uni: l'indice de prix a été calculé pour l'ensemble du Royaume-Uni.

Norvège: au niveau CITE 24, les données relatives aux salaires statutaires font référence aux enseignants avec quatre années de formation initiale.

La plus grande perte de pouvoir d'achat des enseignants a eu lieu en Grèce, où le salaire des enseignants débutants était, en termes constants en 2016/2017, environ deux tiers de leur salaire en 2009/2010. Les enseignants grecs ont aussi vu leurs salaires réels baisser au cours des années antérieures à 2009 ⁽²²⁾.

En Irlande, le salaire des enseignants en termes réels a également sensiblement diminué au cours des années précédentes, mais les récentes augmentations ont contribué à une amélioration progressive de la situation ⁽²³⁾. Le salaire des enseignants débutants en 2016/2017 était 3 % inférieur à celui de 2009/2010 au niveau primaire (sept points au niveau secondaire). En Slovénie, les salaires en début de carrière en 2016/2017 étaient environ inférieurs de 10 % à ceux d'il y a sept ans.

En Espagne et au Portugal, la levée des réductions salariales des employés de la fonction publique et de récents ajustements au coût de la vie n'ont pas suffi à rétablir complètement le pouvoir d'achat des enseignants d'avant la crise. Au Portugal, le salaire d'un enseignant débutant en 2016/2017 était, en termes constants, de 97 % du salaire perçu sept années auparavant. En Espagne, il était de 96 % pour les enseignants du primaire et de 94 % pour les enseignants du secondaire.

Le gel salarial pour les employés du secteur public, toujours en vigueur en Italie, continue à avoir un impact négatif sur le pouvoir d'achat des enseignants. Le salaire des enseignants qui sont entrés dans la profession en 2016/2017 s'élevait, en termes constants, à environ 94 % de leur salaire en 2009/2010.

Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord et Écosse), l'augmentation de 1 % en 2016/2017 pour adapter les salaires à l'augmentation du coût de la vie n'a pas été suffisante pour rétablir pleinement le pouvoir d'achat des enseignants jusqu'en 2009/2010; le salaire statutaire minimal d'un enseignant pleinement qualifié qui entre dans la profession en 2016/2017 (en termes constants) était inférieur de 5 à 6 % à celui d'il y a sept ans. En Finlande, le salaire des enseignants n'a pas changé au cours des deux dernières années et, en 2016/2017, le salaire en début de carrière, en termes constants, était de 5 % inférieur à celui de 2009/2010. Au Luxembourg, le salaire en début de carrière a également diminué en termes réels au cours de l'année concernée.

Dans 20 autres pays européens, le salaire en termes réels des enseignants débutants étaient en 2016/2017 supérieur à celui de 2009/2010. Comme le montre la figure 6, la reprise du pouvoir d'achat des enseignants a été particulièrement importante en Bulgarie, République tchèque, Estonie, Lettonie, Hongrie, Roumanie, Slovaquie et Turquie. Néanmoins, ces pays avaient le salaire en début de carrière le plus faible il y a sept ans ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2012. *Chiffres clés de l'éducation en Europe en 2012*, p. 130. Luxembourg: Office des Publications de l'Union européenne.

⁽²³⁾ European Commission/EACEA/Eurydice, 2016. *Teachers' and school heads' salaries and allowances in Europe – 2015/16*, p. 11. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁽²⁴⁾ Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2012. *Chiffres clés de l'éducation en Europe en 2012*, p. 130. Luxembourg: Office des Publications de l'Union européenne.

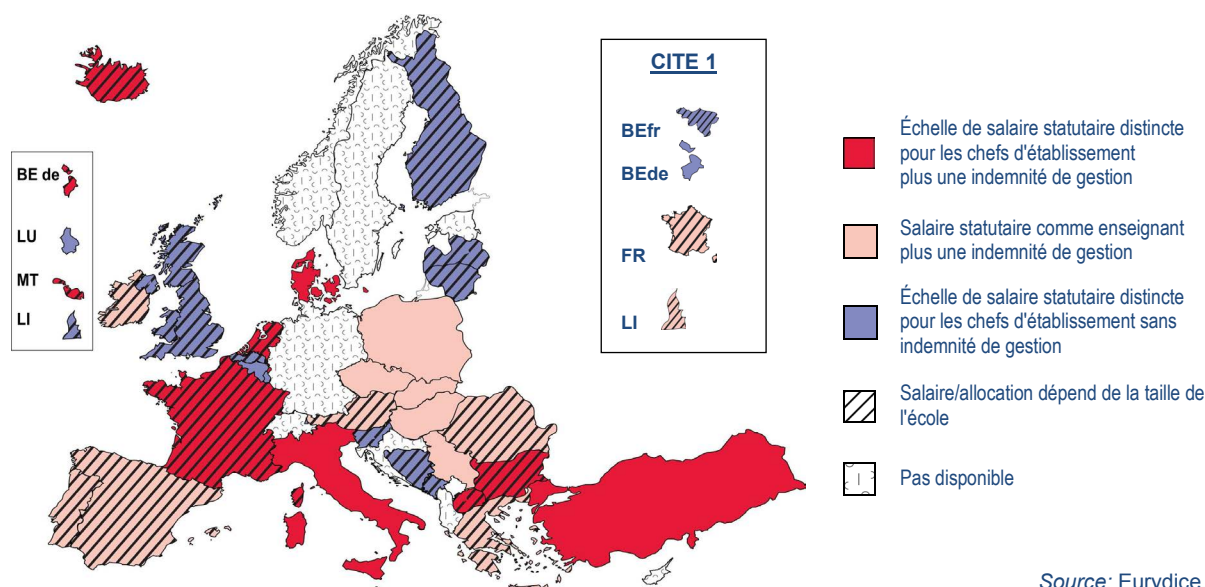
7. Le salaire des chefs d'établissement dépend souvent de la taille de l'école

Les salaires statutaires des chefs d'établissement sont définis de différentes manières selon les pays européens. Il existe deux modèles principaux: les chefs d'établissement peuvent recevoir leur salaire d'enseignant plus une indemnité de gestion, ou un barème de salaire distinct pour les chefs d'établissement – qui peut également inclure une indemnité de gestion. Indépendamment de la façon dont ce salaire est défini, dans 25 systèmes éducatifs, le salaire de base et/ou l'indemnité de gestion varie selon la taille de l'école (c'est-à-dire le nombre d'élèves ou de classes). Parmi les autres caractéristiques de l'école qui peuvent également être prise en considération figurent son emplacement, le nombre d'élèves aux besoins éducatifs particuliers, l'offre d'enseignement différencié et l'offre de programmes spéciaux (par exemple pour les minorités).

Comme le montre la figure 7, dans 10 systèmes éducatifs, les chefs d'établissement sont rémunérés selon une échelle de salaire distincte (différente de l'échelle de salaire des enseignants) plus une indemnité de gestion. En Communauté germanophone de Belgique (enseignement secondaire), en France, à Malte, aux Pays-Bas et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'indemnité de gestion varie selon certaines caractéristiques de l'école, notamment du nombre d'étudiants inscrits. En Bulgarie et en Islande, c'est le salaire de base (pas l'indemnité de gestion) qui dépend de la taille de l'école. Au Danemark, la décision est prise au niveau local. En Italie, le salaire et l'indemnité sont définis en fonction des critères liés au district scolaire et non à une école spécifique (par exemple, le nombre d'écoles et les étudiants étrangers dans le district). En Turquie, l'indemnité de gestion n'est liée qu'à l'expérience précédente en matière de gestion.

Dans 14 autres systèmes éducatifs, il existe des échelles de salaire distinctes, définies par la loi pour les chefs d'établissement, mais aucune indemnité de gestion n'est accordée en sus. Dans tous, sauf en Communauté française de Belgique (enseignement secondaire) et au Luxembourg, la taille de l'école est prise en considération pour déterminer le salaire.

Figure 7. Systèmes d'indemnisation des chefs d'établissement des écoles publiques (CITE 1, 24 et 34) et sa relation à la taille de l'école, 2016/2017.



Source: Eurydice.

Notes spécifiques par pays

Luxembourg: les informations de la figure ne concerne que le niveau secondaire. Il n'y a pas de chefs d'établissement dans les écoles primaires.

Finlande: les salaires des chefs d'établissement au niveau CITE 34 ne dépendent pas du type d'école.

Suède: dans cette étude, le salaire des chefs d'établissement fait référence aux salaires réels. Il n'y a pas de salaire statutaire.

Enfin, les chefs d'établissement reçoivent leur salaire d'enseignement plus une indemnité de gestion dans 11 systèmes éducatifs et, en France, au niveau primaire. À l'exception de la République tchèque, de la Hongrie, de la Pologne, de la Slovaquie et de la Serbie, l'indemnité de gestion est définie en fonction de la taille de l'école.

En **République tchèque**, l'indemnité de gestion dépend du «statut de gestion» (c'est-à-dire de l'expérience) mais «l'autorité statutaire» (l'autorité régionale ou locale pour la plupart des écoles) peut fixer d'autres critères tels que le nombre d'employés et de classes dans l'école.

En **Hongrie**, l'engagement pédagogique exigé des chefs d'établissement dépend de la taille de l'école.

En **Pologne**, les indemnités de «position» et de «motivation» que les chefs d'établissement reçoivent sont réglementées par des unités gouvernementales locales.

En **Slovaquie**, l'organe de gouvernance de l'école décide de l'indemnité de gestion en fonction du budget. Les tâches d'enseignement sont également décidées en fonction de la taille de l'école.

En **Serbie**, tous les chefs d'établissement reçoivent une indemnité de gestion correspondant à 20 % de leur salaire de base sans tenir compte de la taille de l'école.

Les différences de taille des écoles et d'autres caractéristiques peuvent entraîner des variations de salaire de 3 % à 20 % des chefs d'établissement, selon le pays. Toutefois, les différences de salaire entre les différents types d'école peuvent être plus importantes dans certains pays comme en Irlande, en Lettonie, aux Pays-Bas (secondaire supérieur), au Portugal, au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord) et en Islande ⁽²⁵⁾.

8. Le salaire maximal des chefs d'établissement est, dans la plupart des pays, supérieur d'au moins 25 % à celui des enseignants

La compensation financière peut influencer la décision des enseignants de postuler ou non à la direction. Dans la plupart des pays européens, les enseignants doivent normalement avoir achevé une période minimale d'expérience professionnelle dans l'enseignement. C'est habituellement entre trois et cinq ans, bien que cela puisse aller jusqu'à 10 ans. Dans certains systèmes éducatifs, aucune période minimale n'est définie, mais une expérience préalable en tant qu'enseignant est exigée ⁽²⁶⁾.

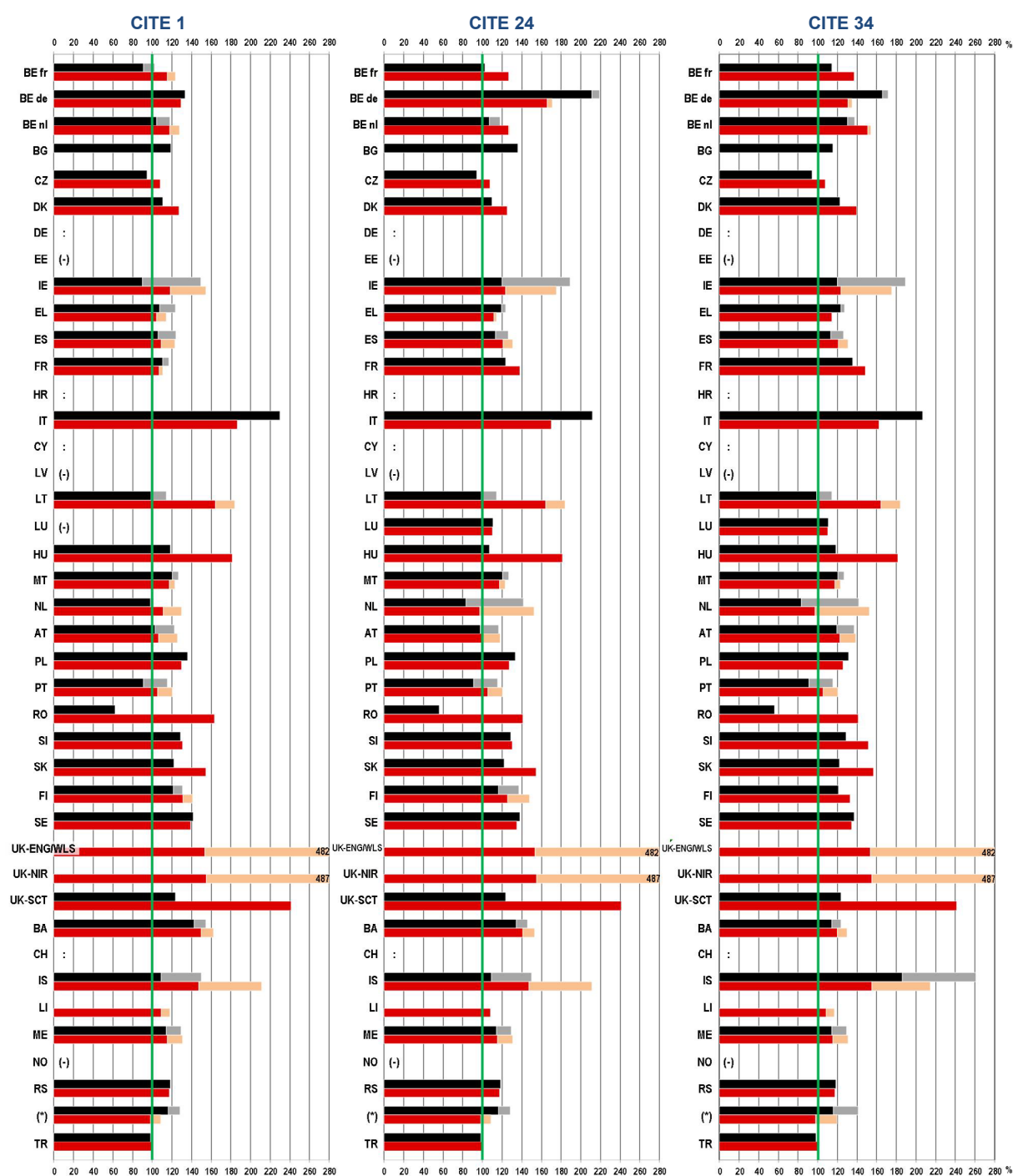
La figure 8 montre les salaires statutaires annuels bruts des chefs d'établissement comparé aux salaires perçus par les enseignants avec 10 années d'expérience et au sommet de l'échelle (100 %). Les salaires mentionnés font référence aux enseignants et aux chefs d'établissement ayant, respectivement, la qualification minimale pour enseigner et gérer une école. Les enseignants titulaires d'une qualification plus élevée peuvent gagner davantage. Les couleurs foncées (noir et rouge) montrent les valeurs minimales et maximales soit pour l'échelle de salaire unique ou, dans les pays où l'échelle de salaire varie en fonction de la taille/du type d'école, l'échelle de salaire la plus basse (généralement applicable aux plus petites écoles). Les couleurs claires (noir et rouge) montrent les valeurs pour les échelles de salaire les plus élevées (généralement applicables aux plus grandes écoles).

La différence de pourcentage entre le salaire minimal des chefs d'établissement et le salaire des enseignants ayant 10 années d'expérience peut être considérée comme un indicateur de l'attractivité, en termes économiques, pour un enseignant de devenir chef d'établissement après quelques années de service. La comparaison doit toutefois être interprétée avec prudence. Dans certains systèmes éducatifs où les enseignants peuvent devenir chef d'établissement avec moins de 10 années d'expérience, le salaire de l'enseignant correspondant à moins d'années de service peut être inférieur au salaire mentionné dans la figure alors que le salaire minimal d'un chef d'établissement qui a 10 années d'expérience d'enseignement peut être plus élevé.

⁽²⁵⁾ Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), les écoles sont regroupées en fonction du nombre d'élèves, pondérées par stade clé et statut d'élèves à besoins éducatifs particuliers, seuls les chefs d'établissement des très petites écoles maternelles ou primaires reçoivent le salaire minimum et seuls les chefs d'établissement des très grandes écoles reçoivent le maximum.

⁽²⁶⁾ Commission européenne/EACEA/Eurydice, 2012. *Chiffres clés de l'éducation en Europe en 2012*, p. 135. Luxembourg: Office des Publications de l'Union européenne.

Figure 8. Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux des chefs d'établissement dans les écoles publiques par rapport aux salaires statutaires des enseignants (100 %), 2016/2017.



(*) = ancienne République yougoslave de Macédoine

Notes explicatives (figure 8)

Cette figure montre le pourcentage du salaire statutaire annuel brut minimal et maximal des chefs d'établissement par rapport au salaire des enseignants avec 10 années d'expérience et au sommet de l'échelle (100 % dans la figure, ligne verte verticale). Les salaires statutaires mentionnés font référence aux enseignants et aux chefs d'établissement avec la qualification minimale pour respectivement enseigner et gérer une école. Pour les chefs d'établissement, le salaire comprend l'indemnité de gestion que tous les chefs reçoivent dans certains pays.

Les couleurs sombre (noir et rouge) montrent les valeurs minimales et maximales soit pour l'échelle de salaire unique ou, dans les pays où le salaire varie selon la taille/type d'école, l'échelle de salaire la plus basse. Les couleurs claires (bleu et vert) montrent les valeurs pour l'échelle de salaire la plus élevée. Les fiches nationales donnent des informations sur les caractéristiques (par exemple la taille) de ces écoles, ainsi que l'échelle salariale qui concerne la plus grande proportion de chefs d'établissement pour qui cette information est disponible.

Notes spécifiques par pays

République tchèque: les chefs d'établissement reçoivent une indemnité complémentaire pour le leadership (5-60 % du salaire d'un enseignant), qui n'est pas reprise dans la figure.

Estonie: il n'y a pas de salaire statutaire pour les chefs d'établissement. Leur salaire relève de l'autonomie locale.

Espagne: le salaire statutaire représente les salaires moyens dans l'enseignement, calculés comme une moyenne pondérée du salaire dans les différentes Communautés autonomes.

Lettonie: pour les enseignants, seul le salaire minimal est fixé par les règlements officiels.

Luxembourg: il n'y a pas de chefs d'établissement dans les écoles préprimaires et primaires.

Roumanie: les données rapportées ne comprennent pas l'indemnité de gestion que les chefs d'établissement perçoivent.

Suède: il n'y a pas de salaire statutaire. Les chiffres relatifs au salaire minimal correspondent aux valeurs médianes du salaire réel des enseignants avec une ou deux années d'expérience. Les salaires les plus élevés correspondent au salaire réel des enseignants qui commencent au 90e percentile.

Royaume-Uni (ENG/WLS/NIR): il n'y a pas de chiffres relatifs au salaire des enseignants après 10 ans d'expérience car les enseignants sont à divers stades de progression à ce moment de leur carrière. Les données font référence au salaire minimal dans l'échelle salariale des enseignants qualifiés. Les chiffres concernant les chefs d'établissement se rapportent à tous les niveaux éducatifs. Chaque école est assignée à un groupe de chefs d'établissement selon le score total de l'unité qui est calculé en utilisant le nombre d'élèves pondéré en fonction du stade clé (plus le stade clé est élevé plus le score est élevé) et par le nombre d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers (SEN). Chaque groupe est associé à une échelle de salaire différente. En pratique, seuls les chefs d'établissement des très petites écoles maternelles et primaires reçoivent un salaire minimal et seuls les chefs d'établissement des très grandes écoles secondaires reçoivent le maximum.

Liechtenstein: pas d'information disponible sur le salaire des enseignants ayant 10 années d'expérience.

Norvège: il n'y a pas de salaire statutaire pour les chefs d'établissement. Leur salaire relève de l'autonomie locale.

Le salaire minimal des chefs d'établissement peut dépasser de 25 % le salaire statutaire des enseignants avec 10 années d'expérience dans la majorité des systèmes éducatifs. Dans certains de ceux-ci, la différence peut être plus élevée pour les chefs des grandes écoles. L'écart salarial se situe entre 25 et 45 % en Communauté germanophone de Belgique (dans l'enseignement primaire), en Communauté flamande de Belgique (au secondaire supérieur), en Bulgarie (au secondaire inférieur), en France (au secondaire supérieur), en Pologne, en Slovaquie, en Suède et en Bosnie-Herzégovine (dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur). Dans l'enseignement secondaire supérieur général, la différence est de 66 % ou plus (selon la taille de l'école) en Communauté germanophone de Belgique et d'au moins 86 % en Islande. En Communauté germanophone, au secondaire inférieur et en Italie, c'est plus du double.

La différence en pourcentage entre le salaire maximal des chefs d'établissement et le salaire au sommet de l'échelle salariale des enseignants peut être considérée comme un indicateur des attentes économiques à long terme car elle considère le maximum que les enseignants et les chefs d'établissement peuvent gagner tout au long de leur carrière. Dans plus de la moitié des systèmes éducatifs, le salaire maximal d'un chef d'établissement est supérieur d'au moins 25 % au salaire au sommet de l'échelle salariale des enseignants. Dans les systèmes éducatifs où les échelles de salaires varient selon la taille/type d'école, la différence augmente avec la taille de l'école. Le salaire maximal des chefs d'établissement est plus élevé de 50 % ou plus que celui des enseignants en Communauté germanophone de Belgique (au secondaire inférieur), en Communauté flamande (au secondaire supérieur), en Italie, en Lituanie, en Hongrie, en Roumanie (enseignement primaire), en Slovaquie (au secondaire supérieur), en Slovaquie, au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), en Bosnie-Herzégovine (dans l'enseignement primaire et dans les écoles avec plus de 800 élèves dans le secondaire inférieur) et, généralement, en Islande. La différence est plus du double au Royaume-Uni (Écosse).

9. Environ la moitié des systèmes éducatifs indemnise les enseignants pour l'obtention d'autres qualifications formelles et pour des performances exceptionnelles dans l'enseignement

Alors que le salaire statutaire reflète la part essentielle de la rémunération des enseignants, le «package» global inclut souvent des paiements supplémentaires, comme les indemnités et les bonus. Cette section se concentre sur les types d'indemnité les plus courants liés à:

- des responsabilités complémentaires et des tâches réalisées par les enseignants au-delà de celles spécifiées dans le contrat et couvertes par le salaire statutaire;
- des qualifications, des formations et des performances des enseignants non reconnues dans le salaire statutaire mais qui permet aux enseignants d'obtenir une rémunération supplémentaire; et
- l'enseignement dans des circonstances difficiles.

Les allocations familiales et autres avantages pour les frais de déplacement, les frais médicaux et de transport ne sont pas pris en compte ici.

Il convient de souligner que, dans certains systèmes éducatifs, les enseignants assument des responsabilités supplémentaires, acquièrent des qualifications supplémentaires ou travaillent dans des conditions difficiles sans recevoir d'indemnité. En tant que tels, ils ne sont pas mentionnés ici.

Les allocations prennent généralement la forme d'une compensation financière ajoutée au salaire. De tels paiements supplémentaires peuvent être définis comme un pourcentage du salaire statutaire de base ou un montant fixe. Ils peuvent être versés sur une base régulière (mensuelle ou annuelle) ou sous la forme d'un paiement unique. Dans certains systèmes éducatifs, les enseignants qui endossent des responsabilités autres que l'enseignement peuvent aussi être récompensés par une réduction de temps d'enseignement. Enfin, une compensation complémentaire peut être attribuée sous la forme d'une augmentation sur l'échelle des salaires statutaires – c'est le souvent le cas des enseignants qui acquièrent des qualifications supplémentaires ou qui enseignent dans des circonstances difficiles.

Comme le montre la figure 9, dans plus d'un quart de tous les systèmes éducatifs, tous les types ou presque tous les types d'allocation sont disponibles. Au Danemark et en Suède, tous les critères mentionnés ci-dessous peuvent mener à des compensations supplémentaires. Inversement, en Belgique, en Allemagne, en Irlande, au Luxembourg, à Malte, au Portugal, en Roumanie, au Royaume-Uni (Écosse) et au Liechtenstein, peu d'indemnités sont accordées.

A) Indemnités relatives aux autres tâches et responsabilités des enseignants

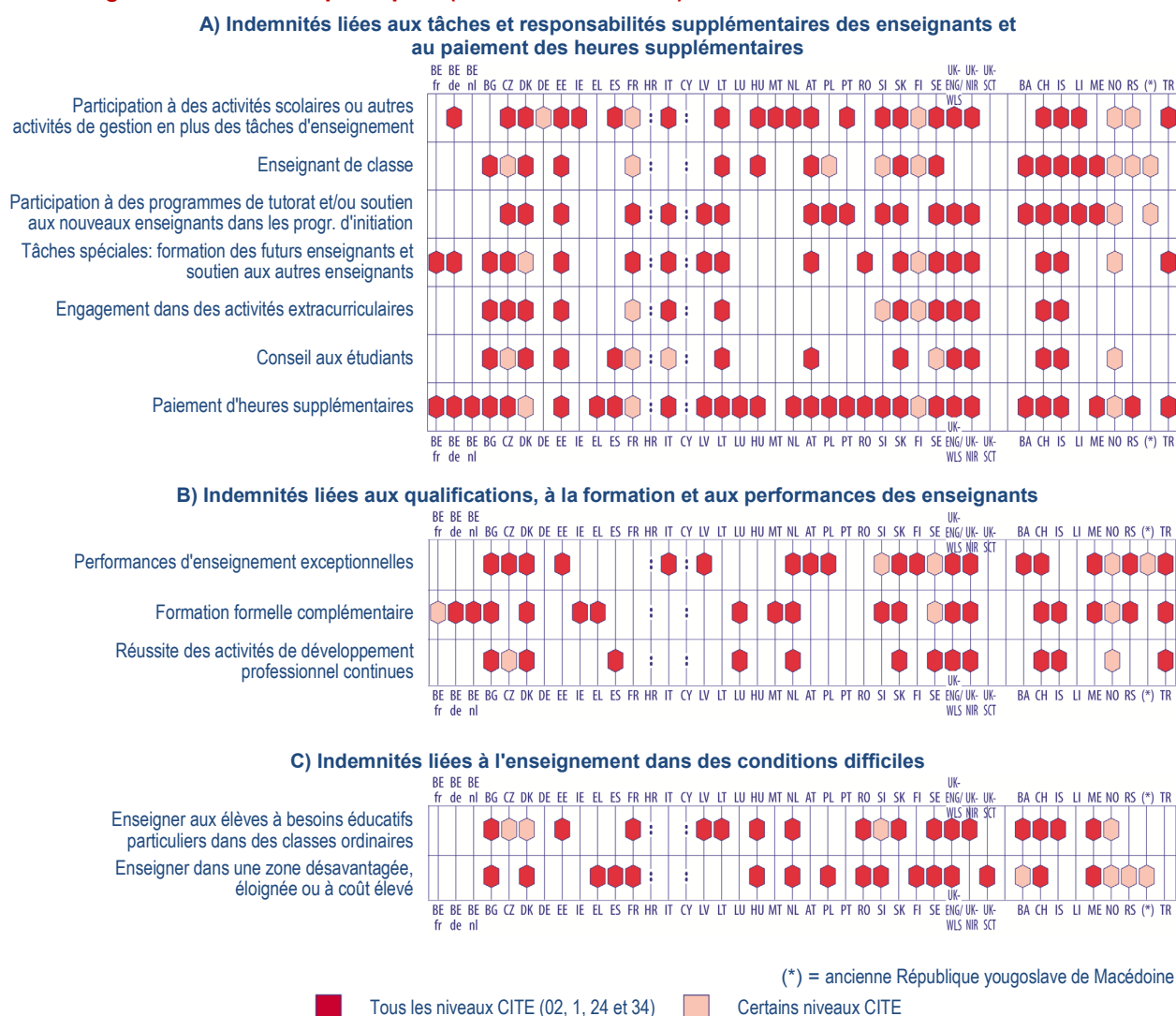
Outre la principale charge de travail stipulée dans le contrat d'emploi et couverte par le salaire statutaire, les enseignants peuvent être rémunérés pour des responsabilités supplémentaires. Ces tâches supplémentaires peuvent couvrir des activités de gestion, le tutorat d'enseignants débutants ou d'enseignants nouveaux dans l'école, ou des activités extracurriculaires pour les élèves.

Il est courant de récompenser les enseignants qui contribuent à des activités de gestion à l'échelle de l'école ou à d'autres activités. Dans la plupart des systèmes éducatifs, les enseignants reçoivent une compensation financière supplémentaire lorsque, en plus de leurs tâches d'enseignement, ils exercent les fonctions de chef d'établissement adjoint, de chef de département ou de coordinateur d'équipe. Cette indemnité atteint jusqu'à 50 % du salaire statutaire en République tchèque et 40 % en Hongrie. En revanche, au Portugal, en Slovaquie et en Finlande, l'exercice d'activités de gestion entraîne une réduction du temps d'enseignement. En Belgique (Communauté germanophone), au Danemark, en Espagne, en Slovaquie, en Suisse et au Liechtenstein, la compensation peut prendre la forme d'une réduction du nombre d'heures d'enseignement et/ou d'un complément de salaire.

Etre un **enseignant de classe** implique un supplément de salaire dans environ la moitié des systèmes éducatifs. En Estonie, en Lituanie, en Pologne, en Islande et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, cela se traduit par une augmentation du barème des salaires statutaires.

Les enseignants chargés de fournir un **soutien** de tutorat à des collègues (enseignants débutants/nouvellement arrivés ou ayant besoin de soutien) et/ou de former des futurs enseignants peuvent recevoir une rémunération supplémentaire dans environ la moitié des systèmes éducatifs. Ce soutien est généralement fourni dans le cadre d'un programme de tutorat, de programmes d'initiation, de stages en milieu scolaire et/ou d'une formation axée sur l'emploi. Ce supplément de salaire peut correspondre à un pourcentage du salaire statutaire ou à un montant forfaitaire. Il est généralement versé de manière régulière (tous les mois ou tous les ans). La Belgique (Communauté française), l'Italie, la Lettonie, l'Autriche, l'Islande, la Norvège et la Turquie appliquent toutefois un paiement unique. En Estonie, une indemnité supplémentaire pour le soutien de tutorat est généralement octroyée au moyen d'une augmentation de l'échelle de traitement statutaire.

Figure 9. Types d'allocations et de paiements supplémentaires le plus souvent accordés aux enseignants des écoles publiques (CITE 02, 1, 24 et 34), 2016/2017.



Source: Eurydice.

Notes explicatives

Pour plus d'information sur les systèmes éducatifs où les allocations ne sont accordées que dans certains niveaux d'enseignement, veuillez-vous rapporter à l'annexe 1 (disponible en ligne et en anglais uniquement). Habituellement dans ces systèmes éducatifs, les allocations ne sont pas octroyées au niveau préprimaire (CITE 02).

Dans certains systèmes éducatifs, il est demandé aux enseignants de s'acquitter de tâches et d'endosser des responsabilités énumérées dans le tableau, mais ils ne reçoivent pas d'allocation supplémentaire.

Notes spécifiques par pays

Irlande: indemnités liées à l'enseignement dans des circonstances particulières (voir la figure 9C): les enseignants des niveaux CITE 1, CITE 24 et CITE 34, qui ont commencé à enseigner avant février 2012, ont droit, selon la localisation et le type d'école, à l'allocation annuelle d'enseignement dans une île (1 842 euros), à l'allocation d'enseignement dans une région de langue irlandaise (Gaeltacht) (3 063 euros), et à l'allocation d'enseignement de l'irlandais dans une école irlandaise de taille moyenne située à l'extérieur du Gaeltacht (EUR 1 583). Ces indemnités ne sont pas comprises dans le salaire des enseignants qui ont commencé à enseigner dans ces types d'écoles depuis février 2012.

Slovénie: l'allocation pour performance exceptionnelle fait référence à l'exécution de tâches d'enseignement supplémentaires. L'indemnité de localisation correspond au remboursement des frais de transport des enseignants qui vivent à plus de 2 km de l'école.

Royaume-Uni (ENG/WLS): allocations liées à l'emplacement géographique de l'école: il existe des échelles de salaire distinctes pour les enseignants employés dans les zones suivantes: «Inner London Area», «Outer London Area», «Fringe Area», «England and Wales (excluding London Area) area». Seule l'échelle «England and Wales (excluding London Area) area» s'applique au pays de Galles.

Suisse: la réglementation cantonale peut varier.

Participer à des **activités extrascolaires** telles que le soutien aux études après l'école, les clubs de sport/d'art dramatique ou les écoles d'été, ainsi que le **conseil aux étudiants** y compris l'orientation professionnelle et le soutien comportemental peuvent entraîner un paiement supplémentaire dans environ la moitié des systèmes éducatifs. Ces responsabilités sont généralement récompensées par un supplément de salaire ou par une réduction du nombre d'heures d'enseignement.

Dans presque tous les systèmes éducatifs, les enseignants peuvent être indemnisés pour avoir presté des **heures supplémentaires** ou avoir accepté d'enseigner à plusieurs classes. Les seules exceptions sont l'Allemagne, l'Irlande, Malte, le Royaume-Uni (Écosse), le Liechtenstein et l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

B) Indemnités liées aux qualifications, à la formation et aux performances des enseignants

Dans la moitié des systèmes éducatifs, les **performances exceptionnelles des enseignants** peuvent être récompensées par l'octroi de primes de performance ou d'augmentations importantes sur l'échelle salariale. Bien que dans certains systèmes éducatifs, les autorités supérieures ou les conventions collectives spécifient les conditions et parfois le niveau de la prime ou de l'augmentation, la décision de savoir qui les reçoit est généralement prise au niveau de l'école. La performance des enseignants est généralement évaluée par le chef d'établissement par le biais d'examen/de processus d'évaluation individuelle qui, dans certains systèmes éducatifs, prend la forme d'une évaluation régulière des enseignants. En Pologne, en Slovaquie, au Monténégro et en Serbie, les résultats des étudiants sont également pris en compte pour évaluer le travail des enseignants. En Pologne et en Slovaquie, le niveau de réussite des élèves est l'un des critères de performance de l'enseignant, tandis qu'au Monténégro et en Serbie, un enseignant dont les élèves réussissent les compétitions nationales ou internationales a droit à une prime de performance.

Pour des performances exceptionnelles, les enseignants reçoivent plus fréquemment un bonus unique, comme c'est le cas en Bulgarie, au Danemark, en Estonie, en Italie, en Autriche, en Pologne, en Slovaquie, au Monténégro et en Serbie. Toutefois, en République tchèque, en Lettonie, en Slovinie, en Finlande, en Suède en Bosnie-Herzégovine et en Norvège, d'excellentes performances d'enseignement peuvent entraîner un supplément de salaire. En Serbie, la convention collective établit deux types de compensation possibles: un bonus qui peut atteindre 30 % du salaire de base statutaire et des congés supplémentaires pouvant aller jusqu'à quatre jours pour la prestation dite extraordinaire. Au Royaume-Uni, dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine et en Turquie, l'évaluation positive de la performance de l'enseignant est étroitement liée à la promotion (c'est-à-dire qu'elle implique un changement de salaire). Aux Pays-Bas, la nature de la compensation est décidée par l'école. Au Royaume-Uni (Angleterre et pays de Galles), les autorités supérieures déterminent le salaire minimal et maximal pour les différentes échelles de salaire et exigent que la progression soit liée à la performance. L'organisme compétent au niveau local ou de l'école détermine, à son tour, le nombre de points de salaire et sa répartition au sein de l'échelle salariale et les preuves utilisées pour juger de la performance.

En Estonie, outre une compensation au niveau de l'école et au niveau local, une récompense d'état *Aasta õpetaja gala* (l'enseignant de l'année) est décernée pour la meilleure performance d'enseignement. Une récompense au niveau de l'État est la seule possibilité de récompenser les performances exceptionnelles des enseignants en Turquie. Le processus d'attribution comprend plusieurs étapes et conduit à une augmentation de salaire équivalente à celle des hauts fonctionnaires de l'État.

Dans environ la moitié des systèmes éducatifs, les enseignants titulaires de **qualifications de troisième cycle** allant au-delà du minimum requis pour devenir enseignant (par exemple, un diplôme de master, un diplôme de recherche ou un doctorat) peuvent recevoir un complément de salaire. En Belgique (Communauté flamande), en Bulgarie, à Malte, en Slovinie, en Slovaquie, au Monténégro et en Serbie, l'obtention de diplômes/qualifications de troisième cycle au-delà du minimum entraîne une augmentation salariale fixe. Le montant du complément de

salairé dépend généralement du niveau de qualification. En Serbie, par exemple, cela varie d'une augmentation de 2 % du salaire de base statutaire pour une année de spécialisation à 6 % d'augmentation pour un diplôme de doctorat. Au Monténégro, le coefficient salarial est augmenté de 0,50 pour un diplôme de master et de 0,90 pour un diplôme de doctorat. En Belgique (Communautés française et germanophone), en Grèce, au Luxembourg, en Islande, en Norvège et en Turquie, les enseignants qualifiés à un niveau académique plus élevé que le minimum requis montent dans l'échelle de salaire. En Belgique, par exemple, les enseignants du secondaire inférieur titulaires d'un diplôme de master spécifique (en Communauté française) ou d'un diplôme de master/doctorat (en Communauté germanophone) sont rémunérés selon l'échelle de salaire des enseignants du secondaire supérieur, pour lesquels un diplôme de master est exigé. En Grèce et en Turquie, un diplôme académique supérieur au minimum requis est considéré comme une/des année(s) supplémentaire(s) d'expérience et entraîne par conséquent un niveau de salaire plus élevé. Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), les cadres régissant le salaire des enseignants, qui sont fixés au niveau central, n'incluent aucune indemnité pour qualifications supplémentaires. Toutefois, quand on fixe le salaire de base d'un poste, l'organe compétent (le pouvoir organisateur de l'école ou l'autorité locale) peut prendre en considération de nombreux facteurs, y compris les niveaux de qualification.

Bien que la récompense pour des **qualifications formelles complémentaires** soit une pratique assez répandue, seul environ un quart des systèmes éducatifs offre aux enseignants des indemnités financières pour la réussite de la formation professionnelle continue (FPC). En Espagne, par exemple, tous les cinq/six ans, les enseignants qui ont accompli le nombre d'heures minimum d'activités de FPC reçoivent un supplément de salaire. Le montant de ce supplément peut varier selon le niveau éducatif et peut être revu pour les cinq/six prochaines années. En République tchèque, les enseignants ne sont pas autorisés à recevoir une allocation pour avoir simplement terminé la FPC. Toutefois, ils reçoivent un supplément de salaire pour réalisation d'activités spécialisées qui exigent une FPC spécifique telle que la coordination du domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC), le développement et la coordination programmes cadres scolaires et l'organisation d'activités liées à l'éducation à l'environnement.

C) Indemnités liées à l'enseignement dans des circonstances spéciales

Des indemnités liées à l'enseignement dans des circonstances particulières sont octroyées dans environ la moitié des systèmes éducatifs. **Enseigner aux élèves à besoins éducatifs particuliers** au sein des classes ordinaires est un critère pour recevoir un paiement supplémentaire dans 21 systèmes éducatifs. Cette allocation est généralement versée sur une base régulière, sous la forme d'un pourcentage du salaire statutaire ou d'un montant fixe. Lorsqu'elle est calculée en pourcentage du salaire statutaire, cette allocation varie de 3 % en Bosnie-Herzégovine à 20 % en Lituanie. L'Estonie, la Slovaquie et l'Islande appliquent un barème salarial distinct pour les enseignants qui travaillent avec des enfants à besoins éducatifs particuliers dans les écoles ordinaires. Dans quelques pays, les enseignants reçoivent une allocation supplémentaire pour l'enseignement dans des conditions difficiles, come des classes d'âges variés en République tchèque, en Slovénie et en Serbie et dans une minorité d'écoles en Slovénie.

Dans 19 systèmes éducatifs, les enseignants peuvent recevoir des allocations liées à la **situation géographique** de l'école dans laquelle ils enseignent. Ces indemnités font généralement partie d'initiatives destinées à attirer les enseignants dans les régions éloignées ou rurales (par exemple en Grèce, en Espagne et en Pologne) ou pour les encourager à accepter des emplois dans des régions socialement désavantagées (par exemple en France). Au Royaume-Uni (Angleterre) et en Finlande, il existe des échelles de salaires distinctes pour indemniser les enseignants qui travaillent dans des régions où le coût de la vie est plus élevé, alors qu'en France le coût de la vie se reflète dans l'allocation de résidence accordée à tous les enseignants.

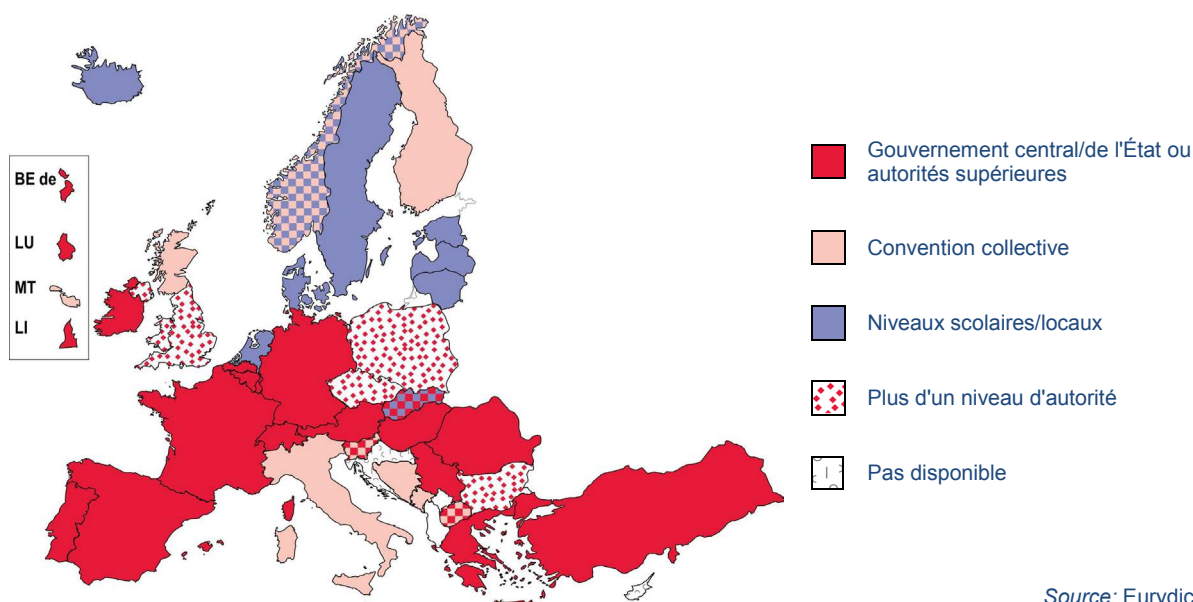
10. Les autorités supérieures sont les principaux décideurs en matière d'allocation et de paiements complémentaires aux enseignants

La décision concernant les allocations, y compris les critères d'admissibilité aux paiements supplémentaires, les méthodes de calcul et le montant, relève de la responsabilité de différents niveaux d'autorité ou peut être fixé dans le cadre d'une convention collective.

Comme indiqué à l'annexe 2, il n'est pas rare que les décisions concernant les différents types d'allocations soient prises à différents niveaux d'autorité. Toutefois, quand on regarde les niveaux de prise de décision au sein d'un système éducatif, il apparaît que, dans la plupart des systèmes, un niveau d'autorité fixe la majorité des indemnités. La figure 10 montre le principal niveau de décision responsable de la fixation de l'ensemble ou de la majorité des allocations des enseignants et des autres paiements supplémentaires dans un pays donné.

Comme le montre la figure 10, dans environ la moitié des systèmes éducatifs, la décision concernant la majorité des indemnités est prise au niveau supérieur. En Belgique, en Allemagne, en Irlande, en Grèce, en Espagne, en France, au Luxembourg, en Autriche, au Portugal, en Roumanie, en Suisse, au Liechtenstein et en Turquie, l'autorité supérieure est la seule responsable de la fixation des allocations. La responsabilité de la prise de décision est partagée entre les autorités supérieures et les autorités locales/scolaires en République tchèque, en Pologne et au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord). Dans ces systèmes éducatifs, l'autorité supérieure définit généralement les lignes directrices et les conditions telles que l'échelle de salaire et les critères d'admissibilité, alors que les autorités locales ou scolaires décident du montant exact, quand l'attribuer et à qui. En Bulgarie, pour la plupart des allocations, le cadre général est fixé au niveau supérieur, alors que les conditions particulières et les montants exacts sont spécifiés dans la convention collective.

Figure 10. Principaux niveaux de prise de décision responsables de la fixation des allocations et des paiements complémentaires aux enseignants des écoles publiques (CITE 02, 1, 24 et 34), 2016/2017.



Source: Eurydice.

Notes explicatives

La figure 10 montre le(s) niveau(x) d'autorité responsable(s) de fixer l'ensemble ou toutes les allocations dans le pays. Des informations détaillées sur le niveau de décision par type d'allocation est disponible à l'annexe 2.

«Plus d'un niveau d'autorité» signifie que la prise de décision est partagée entre différents niveaux d'autorité. Généralement, l'autorité supérieure fixe les conditions générales telles que l'échelle de salaire et les critères d'admissibilité, alors que les autorités scolaires/locales ou la convention collective spécifient le montant exact, quand l'attribuer et à qui.

Notes spécifiques par pays

Slovaquie, Slovénie, Norvège, ancienne République yougoslave de Macédoine: deux niveaux d'autorité sont impliqués à part égale dans la prise de décision sur les allocations, ce qui signifie que chaque autorité prend des décisions sur la moitié ou environ la moitié des différents types d'allocations.

En Italie, à Malte, en Finlande, au Royaume-Uni (Écosse), en Bosnie-Herzégovine, au Monténégro et en Norvège, le cadre général de la plupart des indemnités est défini dans la convention collective. Ces accords sont le résultat de négociations entre les syndicats, les autorités éducatives et/ou les organisations d'employés au niveau national ou local. Dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, la convention collective détermine environ la moitié des allocations, alors que les autorités supérieures décident des autres.

La décision sur la majorité des allocations est prise au niveau de l'école dans sept systèmes éducatifs (Danemark, Estonie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Suède et Islande). En Slovaquie, les écoles décident d'environ la moitié des allocations, alors que les autres relèvent de responsabilité de l'autorité supérieure. En Norvège, les autorités locales et les écoles sont impliquées à part égale dans la prise de décision, et certaines allocations sont encadrées par une convention collective. Les Pays-Bas sont le seul pays où les écoles jouissent d'une totale autonomie pour tous les types d'allocations.

**AGENCE EXÉCUTIVE
ÉDUCATION, AUDIOVISUEL ET CULTURE**

**ANALYSE DES POLITIQUES DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION ET
DE LA JEUNESSE**

Adresse postale:
Avenue du Bourget 1 (J-70 – Unit A7)
BE-1049 Bruxelles

Direction scientifique

Arlette Delhaxhe

Auteurs

Sonia Piedrafita Tremosa (coordinatrice), Olga Davydovskaia, Emmanuel Sigalas

Mise en page et graphiques

Patrice Brel

Coordination de la production

Gisèle De Lel

UNITÉS NATIONALES D'EURYDICE

ALBANIE

Eurydice Unit
European Integration and International Cooperation
Department of Integration and Projects
Ministry of Education and Sport
Rruga e Durrësit, Nr. 23
1001 Tiranë

ALLEMAGNE

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn

Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der
Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Berlin
Contribution de l'unité: Thomas Eckhardt

ANCIENNE REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE

National Agency for European Educational Programmes and
Mobility
Porta Bunjakovec 2A-1
1000 Skopje
Contribution de l'unité: Dejan Zlatkovski et Darko Dimitrov

AUTRICHE

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und
Forschung
Abt. Bildungsstatistik und -monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Contribution de l'unité: responsabilité collective

BELGIQUE

Unité Eurydice de la Communauté française
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Direction des relations internationales
Boulevard Léopold II, 44 – Bureau 6A/008
1080 Bruxelles
Contribution de l'unité: responsabilité collective

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming/
Afdeling Strategische Beleidsondersteuning
Koning Albert II-laan 15
1210 Brussel
Contribution de l'unité: Eline De Ridder (coordination);
expert: Raymond Van De Sijpe

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Contribution de l'unité: Clara Jacquemart et
Catherine Reinertz

BOSNIE-HERZEGOVINE

Ministry of Civil Affairs
Education Sector
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Contribution de l'unité: responsabilité collective

BULGARIE

Eurydice Unit
Human Resource Development Centre
Education Research and Planning Unit
15, Graf Ignatiev Str.
1000 Sofia
Contribution de l'unité: Anita Rahova

CROATIE

Agency for Mobility and EU Programmes
Frankopanska 26
10000 Zagreb

CHYPRE

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia

DANEMARK

Eurydice Unit
Ministry of Higher Education and Science
The Danish Agency for Research and Higher Education
Bredgade 40
1260 København K
Contribution de l'unité: le ministère de l'enseignement
supérieur et des sciences et le ministère de l'éducation

ESPAGNE

Eurydice España-REDIE
Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa
(CNIIE)
Ministerio de Educación y Formación Profesional
c/ Torrelaguna, 58
28027 Madrid
Contribution de l'unité: Fátima Rodríguez Gómez, Jesús
Ibáñez Milla, Jaime Vaquero Jiménez, Inmaculada Cabeza
Montero et Joaquín María Vera Moros.

ESTONIE

Eurydice Unit
Analysis Department
Ministry of Education and Research
Munga 18
50088 Tartu
Contribution de l'unité: Kersti Kaldma (coordination); expert:
Tiina Annus (ministère de l'éducation et de la recherche)

FINLANDE

Eurydice Unit
Finnish National Agency for Education
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Contribution de l'unité: Kristiina Volmari

FRANCE

Unité française d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche
Direction de l'évaluation, de la prospective et de la
performance
Mission aux relations européennes et internationales
61-65, rue Dutot
75732 Paris Cedex 15
Contribution de l'unité: Marion Defresne, Julie Solard, Anne
Gaudry-Lachet, Robert Rakocevic et Emmanuelle Ferard

GRECE

Eurydice Unit
Directorate of European and International Affairs
Ministry of Education, Research and Religious Affairs
37 Andrea Papandreou Str. (Office 2172)
15180 Maroussi (Attiki)
Contribution de l'unité: Magda Trantallidi, Maria Spanou et
Dimitra Farmakiotou

HONGRIE

Hungarian Eurydice Unit
Educational Authority
10-14 Szalay utca
1055 Budapest
Contribution de l'unité: Sára Hatony

IRLANDE

Eurydice Unit
Department of Education and Skills
International Section
Marlborough Street
Dublin 1 – DO1 RC96
Contribution de l'unité: Inspectorate Department of
Education and Skills, dirigé par Pádraig Mac Fhlannchadha

ISLANDE

Eurydice Unit
The Directorate of Education
Víkurbær 3
203 Kópavogur
Contribution de l'unité: responsabilité collective

ITALIE

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca
Educativa (INDIRE)
Agenzia Erasmus+
Via C. Lombroso 6/15
50134 Firenze
Contribution de l'unité: Simona Baggiani;
expert: Lucia De Fabrizio (Ufficio 'Statistica e Studi',
Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca)

LETTONIE

Eurydice Unit
State Education Development Agency
Valņu street 1 (5th floor)
1050 Riga
Contribution de l'unité: responsabilité collective

LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
Austrasse 79
Postfach 684
9490 Vaduz
Contribution de l'unité: National Eurydice Information Centre

LITUANIE

Eurydice Unit
National Agency for School Evaluation of the Republic of
Lithuania
Geležinio Vilko Street 12
03163 Vilnius
Contribution de l'unité: responsabilité collective

LUXEMBOURG

Unité nationale d'Eurydice
ANEFOR ASBL
eduPôle Walferdange
Bâtiment 03 - étage 01
Route de Diekirch
7220 Walferdange
Contribution de l'unité: Gilles Hirt (expert – Ministère de
l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse)

MALTE

Eurydice National Unit
Directorate for Research, Lifelong Learning and
Employability
Ministry for Education and Employment
Great Siege Road
Floriana VLT 2000
Contribution de l'unité: Joanne Bugeja;
expert: Grixti Grazio

MONTENEGRO

Eurydice Unit
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Contribution de l'unité: Biljana Misovic

PAYS-BAS

Eurydice Nederland
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Directie Internationaal Beleid
Rijnstraat 50
2500 BJ Den Haag
Contribution de l'unité: responsabilité collective;
expert: Thijs Noordzij

NORVEGE

Eurydice Unit
Ministry of Education and Research
AIK-avd., Kunnskapsdepartementet
Kirkegata 18
P.O. Box 8119 Dep.
0032 Oslo
Contribution de l'unité: responsabilité collective

POLOGNE

Polish Eurydice Unit
Foundation for the Development of the Education System
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Warszawa
Contribution de l'unité: Magdalena Górowska-Fells;
experts: Anna Nowożyńska et Renata Karnas (ministère de
l'éducation nationale)

PORTUGAL

Unidade Portuguesa da Rede Eurydice (UPRE)
Ministério da Educação e Ciência
Direção-Geral de Estatísticas da Educação
Av. 24 de Julho, 134
1399-054 Lisboa
Contribution de l'unité: Isabel Almeida;
experts: Joaquim Santos, João Matos, José Rafael

REPUBLIQUE TCHEQUE

Eurydice Unit
Centre for International Cooperation in Education
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praha 1
Contribution de l'unité: Marcela Máchová

ROUMANIE

Eurydice Unit
National Agency for Community Programmes in the Field of
Education and Vocational Training
Universitatea Politehnică București
Biblioteca Centrală
Splaiul Independenței, nr. 313
Sector 6
060042 București
Contribution de l'unité: Veronica – Gabriela Chirea

SERBIE

Eurydice Unit Serbia
Foundation Tempus
Ruze Jovanovic 27a
11000 Belgrade
Contribution de l'unité: responsabilité collective

SLOVAQUIE

Eurydice Unit
Slovak Academic Association for International Cooperation
Křížkova 9
811 04 Bratislava
Contribution de l'unité: responsabilité collective

SLOVENIE

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Sport
Education Development Office
Masarykova 16
1000 Ljubljana
Contribution de l'unité: responsabilité collective

SUEDE

Eurydice Unit
Universitets- och högskolerådet/
The Swedish Council for Higher Education
Box 450 93
104 30 Stockholm
Contribution de l'unité: responsabilité collective

SUISSE

Eurydice Unit
Swiss Conference of Cantonal Ministers of Education (EDK)
Speichergasse 6
3001 Bern
Contribution de l'unité: Alexander Gerlings

TURQUIE

Eurydice Unit
MEB, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)
Eurydice Türkiye Birimi, Merkez Bina 4. Kat
B-Blok Bakanlıklar
06648 Ankara
Contribution de l'unité: Osman Yıldırım Uğur;
expert: Prof. Dr. Paşa Tevfik Cephe

ROYAUME-UNI

Eurydice Unit for England, Wales and Northern Ireland
National Foundation for Educational Research (NFER)
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire, SL1 2DQ
Contribution de l'unité: Rachel Mills et Sigrid Boyd

Eurydice Unit Scotland
Learning Directorate
Scottish Government
2-C North
Victoria Quay
Edinburgh EH6 6QQ
Contribution de l'unité: Gary Walsh

Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement en Europe – 2016/2017

Le rapport qui couvre 41 systèmes éducatifs donne un aperçu comparatif du salaire statutaire minimal et maximal des enseignants ainsi que des allocations des enseignants et des chefs d'établissement dans les écoles préprimaires, primaires et secondaires publiques. L'impact de la taille de l'école sur le salaire des enseignants est également examiné. Outre l'analyse, des fiches nationales illustrent les données collectées conjointement par les réseaux Eurydice et OCDE/NESLI.

Les principales conclusions de l'étude mettent en évidence, entre autres, une augmentation du salaire des enseignants d'au moins 3 % dans 18 systèmes éducatifs. Toutefois, dans neuf pays européens, les salaires réels (sans tenir compte de l'inflation) des enseignants débutants sont inférieurs à ceux de 2009/2010, c'est-à-dire les années qui ont suivi la crise financière. Il convient de noter que les différences entre les pays concernent non seulement le niveau des salaires de base mais également le nombre d'années de service nécessaires pour atteindre le maximum, qui peut aller de 6 à 42 ans selon le pays.

La mission du réseau Eurydice est de comprendre et d'expliquer l'organisation et le fonctionnement des différents systèmes éducatifs en Europe. Le réseau fournit des descriptions des systèmes éducatifs nationaux, produit des études comparatives sur des thèmes particuliers, des indicateurs et des statistiques. Toutes les publications d'Eurydice sont disponibles gratuitement sur son site internet ou sur papier, à la demande. Par ses activités, Eurydice vise à promouvoir la compréhension, la coopération, la confiance et la mobilité aux niveaux européen et international. Le réseau est constitué d'unités nationales situées dans les pays européens et est coordonné par l'Agence exécutive «Éducation, Audiovisuel et Culture» de l'UE. Pour plus d'informations sur Eurydice, voir: <http://ec.europa.eu/eurydice>.

