



Salaires et allocations
des **enseignants**
et des **chefs d'établissement**
en **Europe**, 2013/2014

Eurydice **Faits et chiffres**



Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement en Europe, 2013/2014

Remarque: des fiches nationales par pays complètent cette synthèse. Elles sont disponibles en anglais sur le site internet d'Eurydice:

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/facts_and_figures_en.php#salaries

ANALYSE COMPARATIVE

| | |
|---|----|
| Table des matières | 3 |
| Introduction | 3 |
| Les autorités supérieures fixent le salaire statutaire de base des enseignants et des chefs d'établissement dans les écoles publiques dans presque tous les pays | 4 |
| Les salaires des enseignants dans les écoles du secteur privé subventionné sont généralement soumis aux mêmes règles que dans les écoles publiques, mais les écoles privées indépendantes fixent souvent leurs propres salaires | 5 |
| Le salaire statutaire minimal des enseignants du primaire et secondaire général est inférieur au PIB national par habitant dans la majorité des pays | 6 |
| Le salaire statutaire de base des chefs d'établissement est plus élevé que le PIB par habitant dans une majorité de pays | 10 |
| L'augmentation du salaire des enseignants, à l'exception des autres allocations, est corrélée de manière positive à la durée de la carrière dans la plupart des pays | 13 |
| Cinq ans après le début de la crise économique en Europe, les effets sur le salaire des enseignants sont toujours visibles dans de nombreux pays | 16 |
| La majorité des pays a enregistré une augmentation du salaire des enseignants en 2013/2014 | 19 |
| Presque tous les pays accordent des allocations aux enseignants | 21 |
| Conclusion | 24 |

Introduction

Des salaires attractifs complétés par l'octroi éventuel d'allocations complémentaires et la qualité des conditions de travail constituent quelques-uns des principaux incitants susceptibles d'attirer du monde dans la profession d'enseignant et d'assurer des niveaux élevés de satisfaction et de motivation parmi les enseignants et les chefs d'établissement.

De plus en plus, les enseignants doivent accomplir des tâches supplémentaires qui exigent un large éventail de compétences. Outre leur rôle de transmetteurs des connaissances, ils doivent désormais être capables de réaliser toute une série d'autres tâches, comme utiliser les technologies de l'information, travailler en équipe, favoriser l'intégration des enfants présentant des besoins éducatifs particuliers et contribuer à la gestion de l'école. De même, les chefs d'établissement doivent être plus polyvalents; actuellement, ils n'organisent pas seulement l'enseignement et l'apprentissage, mais gèrent également les ressources financières et humaines ⁽¹⁾. L'élargissement des compétences constitue un défi pour tous les systèmes éducatifs nationaux: comment attirer dans la profession d'enseignant les personnes les plus talentueuses qui peuvent satisfaire toutes les nouvelles exigences et s'adapter à un environnement en mutation. Ceci est particulièrement difficile à un moment 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. Par conséquent, les salaires et les conditions de travail doivent être suffisamment compétitifs pour s'assurer qu'un nombre suffisant de personnes ayant le profil adéquat sont attirées dans la profession. De plus, de bonnes perspectives de carrière et des allocations supplémentaires accordées pour compenser des responsabilités supplémentaires ou une charge de travail supplémentaire ont également un rôle essentiel à jouer pour

⁽¹⁾ Voir EACEA/Eurydice, 2013, Chiffres clés des enseignants et des chefs d'établissement en Europe. [En ligne] Disponible à l'adresse: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151FR.pdf [Consulté le 21 mai 2014].

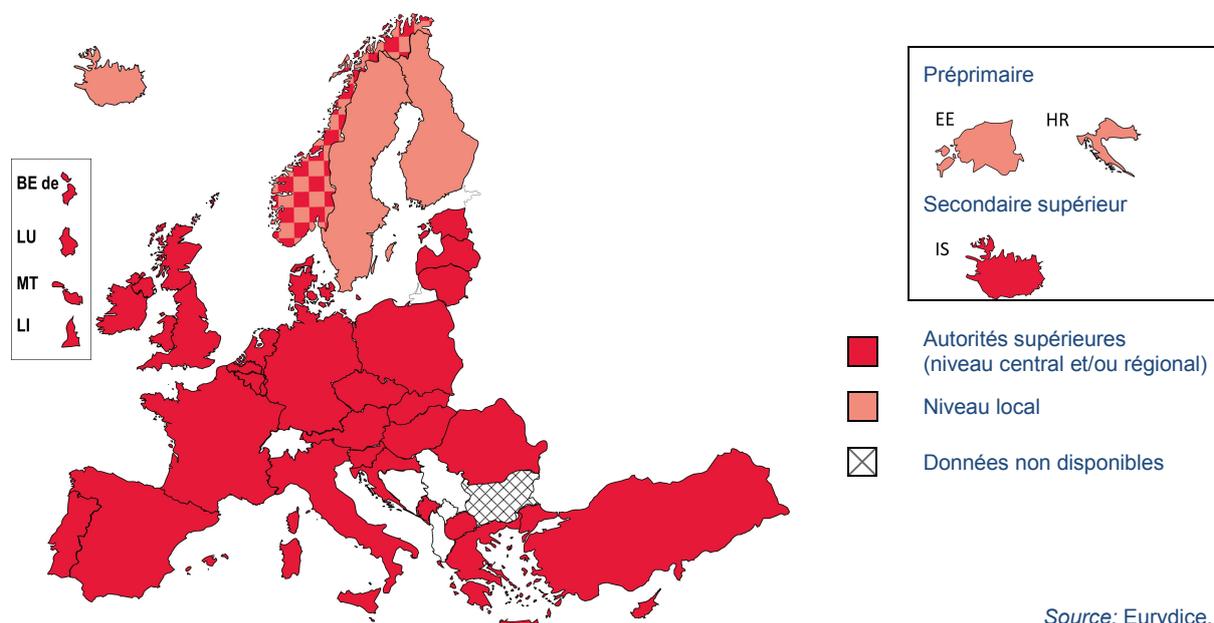
influencer le désir des gens d'entrer dans la profession enseignante. Mieux vaut donc éviter de négliger les politiques qui affectent les revenus des personnes employées dans le secteur de l'éducation.

La présente synthèse compare les différents niveaux de décision responsables de la fixation du salaire statutaire des enseignants et des chefs d'établissement du primaire et du secondaire général en Europe. Les salaires statutaires minimal et maximal y sont présentés en termes nominaux et par rapport au PIB par habitant dans chaque pays. Les perspectives de carrière des enseignants sont également mentionnées avec une indication de la progression salariale et de sa relation avec l'expérience professionnelle. En outre, le rapport présente également les tendances de l'évolution des salaires entre 2009 et 2014. Enfin, les différents types d'allocations que peuvent recevoir les enseignants sont présentés, ainsi que les niveaux de décision impliqués dans leur octroi.

Les autorités supérieures fixent le salaire statutaire de base des enseignants et des chefs d'établissement dans les écoles publiques dans presque tous les pays

Le montant du salaire statutaire de base des enseignants et des chefs d'établissement des différents niveaux d'éducation est décidé par les autorités éducatives supérieures dans la plupart des pays européens ⁽²⁾. Toutefois, en Allemagne, les gouvernements régionaux de chaque Land sont responsables de la fixation du salaire des enseignants et des chefs d'établissement, alors qu'en Espagne la responsabilité est partagée entre les autorités nationales (salaire de base et suppléments liés à l'ancienneté et au rang dans la fonction publique) et les Communautés autonomes (allocations pour l'enseignement, la formation en cours d'emploi et autres suppléments de salaire).

Figure 1. Niveaux de prise de décision (autorités publiques) responsables de la fixation du salaire statutaire de base des enseignants dans les écoles publiques, du préprimaire au secondaire supérieur général (CITE 0, 1, 2 et 3), 2013/2014.



Note explicative

Dans la plupart des pays, le gouvernement central est l'**autorité supérieure** en matière d'éducation. Dans un gouvernement de type fédéral ou dans une structure gouvernementale similaire, toutefois, le niveau supérieur correspond aux gouvernements des Communautés en Belgique, les Länder en Allemagne, les gouvernements des Communautés autonomes aux côtés du gouvernement central en Espagne, et des ministres de l'éducation en Angleterre, au pays de Galles, en Irlande du Nord et en Écosse pour le Royaume-Uni.

⁽²⁾ Pour des informations complémentaires sur les organes de prise de décision impliqués dans les transferts financiers (y compris pour le personnel enseignant) aux écoles, voir EACEA/Eurydice 2014, Le financement des écoles en Europe: mécanismes, méthodes et critères du financement public. [En ligne] Disponible à l'adresse http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/170EN.pdf [Consulté le 7 juillet 2014].

Le **salairé statutaire de base des enseignants** est la rémunération accordée à un enseignant sans enfants, célibataire et titulaire de la qualification minimale pour enseigner à un niveau d'enseignement spécifique. Le salaire de base peut varier selon le niveau d'éducation.

La figure ne montre que les niveaux d'autorité qui ont un certain pouvoir de décision concernant le salaire statutaire de base. Les autorités de niveau inférieur qui utilisent des échelles de salaires ou des critères définis par des niveaux supérieurs pour fixer les salaires statutaires de base des enseignants ne sont pas considérés comme ayant des pouvoirs de décision étant donné qu'elles ne font qu'appliquer les règles établies par d'autres organes.

En Finlande et en Suède, la rémunération de base des enseignants est décidée lors de négociations entre les autorités éducatives et les syndicats et, par conséquent, il n'existe pas de salaire statutaire au sens strict du terme. En Finlande, le salaire des enseignants fait l'objet d'un accord au niveau national dans le cadre des conventions collectives pour les fonctionnaires de l'État et des municipalités dans le secteur de l'éducation. Ces négociations sont conclues à des intervalles de 1 à 3 ans entre le syndicat de l'enseignement et les autorités locales en tant qu'employeurs. En Suède, le salaire des enseignants est basé sur les performances et les accords conclus au niveau local fournissent le cadre qui permet de négocier les salaires sur une base individuelle. En Islande, le salaire des enseignants est établi au niveau local pour l'éducation préprimaire et l'enseignement obligatoire; et en Estonie et en Croatie pour l'éducation préprimaire. En Norvège, le salaire minimal des enseignants est négocié au niveau central, mais les municipalités peuvent l'augmenter dans le cadre de négociations directes.

Ce n'est qu'en Estonie et en Lettonie que le salaire des enseignants et des chefs d'établissement sont décidés par différents niveaux d'autorités. Dans les deux pays, le salaire des enseignants est fixé au niveau central. En Estonie, les chefs d'établissement signent un contrat d'emploi avec la municipalité rurale ou le maire de la ville ou un fonctionnaire autorisé par le maire. En Lettonie, les autorités locales fixent le taux de base et financent le salaire des chefs d'établissement du préprimaire. Pour les chefs d'établissement du primaire, du secondaire inférieur et supérieur, le taux du salaire de base est fixé par l'autorité centrale alors que les salaires réels dépendent de la taille de l'école. Les taux sont fixés par les fondateurs – l'autorité locale ou le ministère.

Les salaires des enseignants dans les écoles du secteur privé subventionné sont généralement soumis aux mêmes règles que dans les écoles publiques, mais les écoles privées indépendantes fixent souvent leurs propres salaires

Les écoles du secteur privé subventionné (ou écoles privées dépendant du gouvernement) ⁽³⁾ reçoivent la plus grande partie de leur financement des autorités publiques. Le salaire des enseignants et des chefs d'établissement dans ces écoles sont généralement basés sur les mêmes méthodes de calcul et sur les mêmes références au salaire statutaire de base que dans le secteur public. En Espagne, le budget général de l'État établit chaque année le mécanisme de financement du salaire des enseignants des écoles du secteur privé subventionné, qui peut ensuite être augmenté par chacune des Communautés autonomes. Le salaire réel de ces enseignants est déterminé par les échelles salariales de la convention collective correspondante et les résultats des négociations entre l'organisation patronale et les syndicats des enseignants. Le salaire minimal du personnel couvert par l'accord comprend le salaire de base, les primes liées à l'ancienneté, les allocations complémentaires et les rémunérations supplémentaires (payées deux fois par an). En Hongrie, le Code du travail est appliqué pour calculer le salaire statutaire de base des enseignants du secteur privé; toutefois, en vertu de la loi sur l'éducation publique, le salaire statutaire de base des enseignants des écoles privées subventionnées ne peut pas être inférieur à celui perçu dans les écoles publiques.

Dans les écoles privées indépendantes ⁽⁴⁾, les salaires sont définis sur une base contractuelle individuelle, mais doivent toujours suivre la législation/le code du travail en vigueur. C'est le cas, entre autres, en

⁽³⁾ Définition des écoles privées subventionnées: écoles/établissements qui sont directement ou indirectement gérées par une organisation non gouvernementale (église, syndicat, entreprise commerciale privée ou autre organisme) et qui reçoivent plus de 50 % de leur financement des autorités publiques.

⁽⁴⁾ Définition des écoles privées indépendantes: les écoles privées sont considérées comme indépendantes si elles reçoivent moins de 50 % de leur financement des autorités publiques.

Belgique (Communauté française), en Estonie, en Lituanie et au Liechtenstein. En France, les écoles privées indépendantes ont toute la liberté pour fixer leurs salaires de base. Au Danemark, les enseignants des écoles primaires et secondaires inférieures privées indépendantes doivent négocier leur salaire individuellement, mais peuvent obtenir l'aide du syndicat danois des enseignants. En Croatie et en Autriche, le salaire de base des enseignants sont fixés, en général, par le propriétaire de l'école. Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles, Irlande du Nord et Écosse) aussi, les écoles privées indépendantes fixent leurs propres échelles de salaires. Au Portugal, les écoles privées indépendantes fixent le salaire de leurs enseignants selon une échelle de rémunération différente de celle utilisée dans les écoles publiques, mais les salaires statutaires dans les écoles publiques sont utilisés comme des lignes directrices non contraignantes. En Turquie, le salaire de base net alloué à un enseignant d'une école privée indépendante ne peut pas être inférieur au salaire de base d'un enseignant travaillant dans une école publique équivalente. Les écoles privées indépendantes peuvent adopter une politique salariale différente et le salaire des enseignants peut varier de façon significative entre les écoles privées.

Enfin, en Grèce, à Malte, en Slovénie, en Slovaquie, en Islande et en Norvège, le salaire statutaire de base des enseignants est défini en utilisant les mêmes méthodes pour toutes les écoles publiques, privées subventionnées et privées indépendantes.

Le salaire statutaire minimal des enseignants du primaire et secondaire général est inférieur au PIB national par habitant dans la majorité des pays

Le salaire statutaire d'un enseignant se situe en général sur une échelle des salaires comportant plusieurs niveaux ou degrés. Les enseignants peuvent donc évoluer d'un niveau inférieur vers un niveau supérieur selon un ensemble de critères tels que l'ancienneté, le mérite, les qualifications complémentaires, etc. Il faut cependant préciser que le salaire statutaire de base exclut les allocations et les avantages financiers, ce qui peut représenter une part importante du salaire des enseignants dans certains pays (à l'exception de la France où une indemnité de résidence est incluse; de plus, au niveau CITE 2 ou CITE 3, le salaire statutaire d'un *professeur certifié* comprend un bonus pour le tutorat et un bonus pour les heures d'enseignement supplémentaires).

L'un des indicateurs les plus couramment utilisés pour comparer les dépenses publiques en matière de rémunération des enseignants est la relation entre le salaire statutaire minimal et maximal par rapport au produit intérieur brut (PIB) par habitant, qui est un indicateur du niveau de vie d'un pays. Cette relation peut être présentée soit en pourcentage (ratio entre salaire et PIB par habitant) ou en termes absolus. La seconde option, utilisée dans certaines parties de ce rapport, aide à identifier clairement l'ordre de grandeur des deux variables, ce qui n'est pas évident dans la première option.

Quand on compare les salaires des enseignants au PIB par habitant, il faut prendre en considération le fait qu'un changement positif de cet indicateur ne signifie pas nécessairement une augmentation du pouvoir d'achat réel des enseignants. C'est le cas dans les pays où le PIB par habitant a diminué à cause de la crise budgétaire et financière, alors que le salaire statutaire est resté inchangé ou est tombé à un niveau inférieur au PIB par habitant.

Dans environ trois quarts des pays/régions, le salaire statutaire annuel de base des enseignants est identique au PIB par habitant au niveau de l'enseignement primaire et secondaire inférieur. Dans l'enseignement supérieur, le PIB par habitant est plus élevé que le salaire statutaire minimal dans la majorité des pays. Le rapport le plus bas (salaire statutaire minimal des enseignants/PIB par habitant) est observé en Lettonie, en Lituanie et en Roumanie, où le salaire minimal à tous les niveaux éducatifs correspond à moins de 50 % du PIB par habitant. En outre, en Pologne (CITE 1) et en Slovaquie, le ratio est inférieur à 60 %. En revanche, c'est au Monténégro (179 % – CITE 1, 2 et 3), en Allemagne (Länder, 152 % – CITE 3), en Espagne (139 % – CITE 2 et 3), au Portugal (136 % – CITE 1, 2 et 3) et à Chypre (126 % – CITE 1, 2 et 3) que l'on observe les ratios les plus élevés.

Toutefois, la situation est différente quand on considère le salaire statutaire annuel maximal pour l'enseignement primaire, secondaire inférieur et secondaire supérieur. Le salaire statutaire maximal des enseignants à tous les niveaux éducatifs est plus élevé que le PIB par habitant dans la majorité des pays. Les taux les plus élevés sont constatés à Chypre (306 % – CITE 1, 2 et 3), au Monténégro (284 % – CITE 1, 2 et 3) et au Portugal (261 % – CITE 1, 2 et 3), en Allemagne (209 % – CITE 3) et en Espagne (206 % – CITE 3, *Catedráticos*). Par contre, en République tchèque, en Estonie, en Lituanie, en Lettonie et en Slovaquie, même les salaires statutaires minimaux dans les trois niveaux d'enseignement sont toujours inférieur au PIB par habitant (voir le tableau 2 pour des données détaillées). En Suède et en Islande, c'est le cas aux niveaux CITE 1 et CITE 2.

De plus, la relation entre le salaire statutaire annuel de base minimal et maximal et le PIB par habitant doit être vu dans le contexte du nombre d'années ou de l'ancienneté nécessaires pour obtenir le salaire maximal (voir la figure 4).

Note explicative (Figure 2)

Le **salaire statutaire de base brut annuel** est le montant payé par l'employeur en une année, notamment les augmentations générales des échelles de salaire, le treizième mois et le pécule de vacances (le cas échéant), moins les contributions de l'employeur pour la sécurité sociale et la retraite. Ce salaire n'inclut pas d'autres allocations ou avantages financiers. Le **salaire minimal** est le salaire de base brut reçu par les enseignants dans les circonstances susmentionnées au début de leur carrière. Le **salaire maximal** est le salaire de base brut reçu par les enseignants et les chefs d'établissement selon les circonstances susmentionnées au moment de la retraite ou après un certain nombre d'années d'ancienneté. Le salaire maximal inclut uniquement les augmentations liées à l'ancienneté et/ou à l'âge. Voir la figure 1 pour plus d'information sur les niveaux de prise de décision.

Les valeurs indiquées dans le diagramme sont obtenues en établissant une relation entre les salaires statutaires annuels de base bruts minimaux et maximaux en devise nationale et le PIB par habitant (aux prix actuels dans la devise nationale) dans le pays concerné. L'année civile de référence pour le PIB par habitant est 2013. Source: Eurostat (données extraites en mai 2014: nama_gdp_c). La période de référence pour les salaires est l'année scolaire 2013/2014 ou l'année civile 2014. Taux de change, source: Eurostat (données extraites en mai 2014: ert_bil_eur_m).

Pour des informations complémentaires, voir les fiches nationales détaillées.

Notes spécifiques par pays (figure 2)

Belgique: le PIB national par habitant est pris en compte (et non le PIB par habitant dans chaque Communauté).

République tchèque: le salaire statutaire est basé sur l'échelle salariale 8-11 pour le niveau CITE 0 et sur les échelles 11-12 pour les niveaux CITE 1-3.

Danemark: pour les écoles secondaires supérieures, la période de référence est le 1er août 2013. Les revenus liés aux pensions sont inclus.

Allemagne (Länder): année de référence: 2012/2013.

Irlande: il existe trois échelles de salaires en fonction de la date du premier engagement dans l'enseignement. Les enseignants nommés pendant la période du 1er janvier 2011 au 1er février 2012 sont sur les échelles mentionnées dans le tableau. Pour des informations complémentaires, voir la fiche nationale.

Grèce: les données pour le PIB par habitant datent de 2012.

Espagne: les montants totaux correspondent aux salaires moyens dans l'enseignement public, calculés sous la forme d'une moyenne pondérée des salaires dans les différentes Communautés autonomes. **(a)** Données sur les salaires des enseignants non *Catedráticos*; **(b)** données sur les salaires des enseignants *Catedráticos* aux niveaux CITE 2-3.

France: au niveau CITE 1, le salaire minimal et maximal fait référence au salaire statutaire d'un *professeur des écoles* et comprend une allocation de logement. Aux niveaux CITE 2 ou CITE 3, le salaire minimal et maximal fait référence au salaire statutaire d'un *professeur certifié* et comprend une prime pour le tutorat et une prime pour le temps d'enseignement supplémentaire. Au niveau CITE 3, **(a)** données sur les salaires des enseignants des *lycées*; **(b)** données sur les salaires des enseignants des *lycées professionnels*.

Italie: au niveau CITE 3, **(a)** données pour les enseignants titulaires d'un *Laurea magistrale* (diplôme de Master); **(b)** données pour les enseignants qui ont achevé des études non universitaires.

Malte: le salaire des enseignants du secondaire supérieur concerne les établissements qui sont sous la responsabilité directe des directions de l'éducation.

Pays-Bas: les écoles sont libres de décider dans quelle échelle de salaire les enseignants débutent leur carrière.

Autriche: au niveau CITE 2, **(a)** données sur le salaire des enseignants de l'*Allgemeinbildende Höhere Schule*; **(b)** données sur le salaire des enseignants de la *Hauptschule*.

Pologne: le salaire statutaire annuel brut minimal et maximal dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur est calculé pour les enseignants avec des qualifications de bases minimales. Toutefois, environ 90 % des enseignants ont des niveaux de qualification plus élevés et reçoivent une rémunération plus élevée.

Finlande: le salaire statutaire annuel brut maximal est un salaire minimal avec tous les avantages liés à l'âge étant donné que les accords ne définissent pas un salaire statutaire maximal. Année de référence: 2013.

Suède: année de référence: 2012/2013.

Islande: au niveau CITE 3, les données réfèrent aux salaires annuels réels bruts pour la période janvier-décembre 2012.

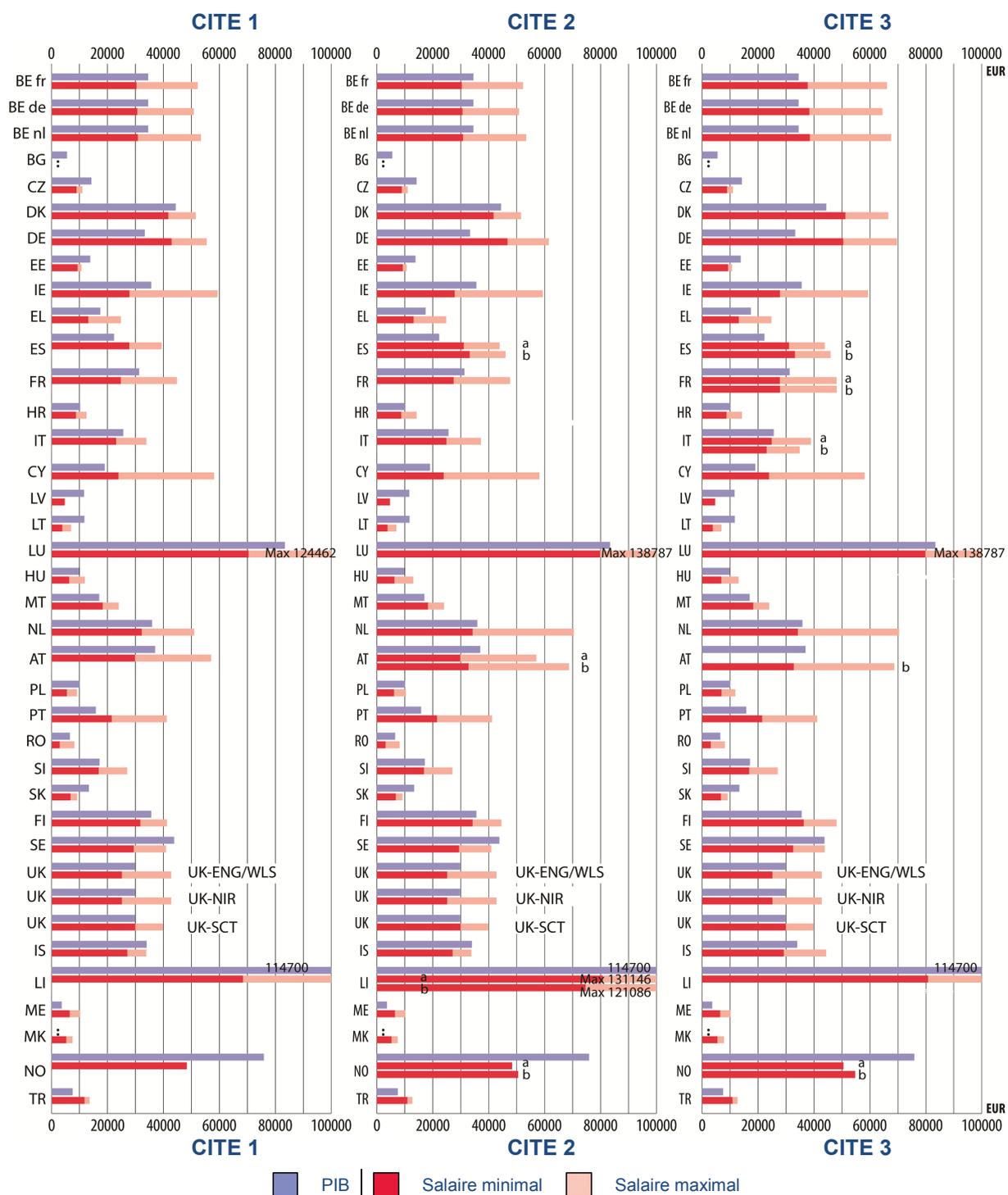
Liechtenstein: au niveau CITE 2, **(a)** données sur les salaires des enseignants du *Gymnasium*; **(b)** données sur les salaires des enseignants de l'*Oberschule/Realschule*. PIB par habitant de 2011.

Ancienne République yougoslave de Macédoine: PIB par habitant de 2011.

Norvège: au niveau CITE 2, **(a)** données sur les enseignants avec 4 années de formation initiale; **(b)** données sur les enseignants avec 5 années de formation initiale. Au niveau CITE 3, **(a)** données sur les enseignants avec 5 années de formation initiale; **(b)** données sur les enseignants avec 6 années de formation initiale. Le maximum ne s'applique pas.

Turquie: PIB par habitant de 2011.

Figure 2. Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux dans l'enseignement général des enseignants à temps plein pleinement qualifiés dans les écoles publiques par rapport au PIB par habitant aux prix actuels (CITE 1, 2 et 3), 2013/2014.



Source: Eurydice.

Données (figure 2)

Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux pour les ENSEIGNANTS en % du PIB

| | | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES (a) | ES (b) | FR (a) | FR (b) | HR | IT (a) | IT (b) | CY | LV | LT | LU | HU |
|--------|-----|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|------|--------|--------|-------|
| CITE 1 | Min | 87,9 | 88,7 | 89,3 | : | 62,6 | 94,0 | 128,8 | 67,1 | 78,1 | 75,3 | 124,5 | - | 79,0 | - | 85,2 | 90,0 | - | 125,7 | 39,7 | 32,3 | 84,5 | 63,2 |
| | Max | 151,5 | 147,4 | 154,8 | : | 77,4 | 116,1 | 166,6 | 77,3 | 166,7 | 142,3 | 176,4 | - | 143,2 | - | 122,0 | 132,4 | - | 305,8 | 41,2 | 59,4 | 149,2 | 120,0 |
| CITE 2 | Min | 87,9 | 88,7 | 89,3 | : | 62,6 | 94,0 | 140,2 | 67,1 | 78,1 | 75,3 | 139,4 | 148,8 | 87,6 | - | 85,2 | 97,1 | - | 125,7 | 39,7 | 32,3 | 95,7 | 63,2 |
| | Max | 151,5 | 147,4 | 154,8 | : | 77,4 | 116,1 | 184,7 | 77,3 | 166,7 | 142,3 | 196,8 | 206,2 | 152,3 | - | 139,3 | 145,4 | - | 305,8 | 41,2 | 59,4 | 166,4 | 131,5 |
| CITE 3 | Min | 109,4 | 111,1 | 111,6 | : | 62,6 | 115,4 | 151,5 | 67,1 | 78,1 | 75,3 | 139,4 | 148,8 | 88,8 | 89,0 | 85,2 | 97,1 | 90,0 | 125,7 | 39,7 | 32,3 | 95,7 | 69,2 |
| | Max | 191,7 | 186,9 | 196,0 | : | 77,4 | 149,9 | 209,1 | 77,3 | 166,7 | 142,3 | 196,8 | 206,2 | 153,6 | 153,8 | 139,3 | 152,0 | 136,2 | 305,8 | 41,2 | 59,4 | 166,4 | 131,5 |
| | | MT | NL | AT (a) | AT (b) | PL | PT | RO | SI | SK | FI | SE | UK (1) | UK-NIR | UK-SCT | IS | LI (a) | LI (b) | ME | MK | NO (a) | NO (b) | TR |
| CITE 1 | Min | 88,9 | 89,8 | 80,5 | - | 54,0 | 135,8 | 44,2 | 98,3 | 50,6 | 89,0 | 67,0 | 84,3 | 84,3 | 100,4 | 79,6 | 59,7 | - | 178,7 | : | 63,7 | 0,0 | 156,5 |
| | Max | 115,2 | 142,0 | 154,1 | - | 90,0 | 260,5 | 125,1 | 158,1 | 68,5 | 115,8 | 93,4 | 143,5 | 143,5 | 133,6 | 99,4 | 96,8 | - | 283,7 | : | - | - | 180,8 |
| CITE 2 | Min | 107,4 | 95,3 | 80,5 | 88,6 | 60,8 | 135,8 | 47,1 | 98,3 | 50,6 | 96,2 | 67,0 | 84,3 | 84,3 | 100,4 | 79,6 | 70,4 | 65,1 | 178,7 | : | 63,7 | 66,6 | 144,8 |
| | Max | 141,2 | 196,3 | 154,1 | 185,8 | 102,6 | 260,5 | 125,1 | 158,1 | 68,5 | 125,1 | 93,4 | 143,5 | 143,5 | 133,6 | 99,4 | 114,3 | 105,6 | 283,7 | : | - | - | 169,1 |
| CITE 3 | Min | 107,4 | 95,3 | | 88,6 | 68,7 | 135,8 | 47,1 | 98,3 | 50,6 | 102,0 | 74,3 | 84,3 | 84,3 | 100,4 | 85,8 | 65,1 | - | 178,7 | : | 66,6 | 72,1 | 144,8 |
| | Max | 141,2 | 196,3 | | 185,8 | 117,5 | 260,5 | 125,1 | 158,1 | 68,5 | 135,0 | 100,1 | 143,5 | 143,5 | 133,6 | 130,5 | 105,6 | - | 283,7 | : | - | - | 169,1 |

Source: Eurydice.

UK (1) = UK-ENG/WLS

Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux pour les ENSEIGNANTS (en EUR)

| | | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES (a) | ES (b) | FR (a) | FR (b) | HR |
|--------|-----|--------|--------|--------|------------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CITE 1 | Min | 30 335 | 30 598 | 30 820 | : | 8 896 | 41 734 | 42 891 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 27 754 | | 24 724 | | 8 692 |
| | Max | 52 271 | 50 850 | 53 409 | : | 10 995 | 51 553 | 55 465 | 10 668 | 59 359 | 24 756 | 39 340 | | 44 811 | | 12 449 |
| CITE 2 | Min | 30 335 | 30 598 | 30 820 | : | 8 896 | 41 734 | 46 697 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 31 079 | 33 174 | 27 425 | | 8 692 |
| | Max | 52 271 | 50 850 | 53 409 | : | 10 995 | 51 553 | 61 497 | 10 668 | 59 359 | 24 756 | 43 883 | 45 978 | 47 663 | | 14 212 |
| CITE 3 | Min | 37 743 | 38 316 | 38 509 | : | 8 896 | 51 227 | 50 449 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 31 079 | 33 174 | 27 796 | 27 851 | 8 692 |
| | Max | 66 140 | 64 491 | 67 631 | : | 10 995 | 66 577 | 69 646 | 10 668 | 59 359 | 24 756 | 43 883 | 45 978 | 48 071 | 48 131 | 14 212 |
| | | IT (a) | IT (b) | CY | LV | LT | LU | HU | MT | NL | AT (a) | AT (b) | PL | PT | RO | SI |
| CITE 1 | Min | 23 048 | | 23 885 | 4 610 | 3 774 | 70 450 | 6 253 | 18 254 | 32 225 | 29 802 | | 5 449 | 21 458 | 2 876 | 16 810 |
| | Max | 33 885 | | 58 107 | 4 781 | 6 954 | 124 462 | 11 881 | 23 997 | 50 993 | 57 032 | | 9 092 | 41 164 | 8 132 | 27 029 |
| CITE 2 | Min | 24 846 | | 23 885 | 4 610 | 3 774 | 79 844 | 6 253 | 18 254 | 34 230 | 29 802 | 32 767 | 6 137 | 21 458 | 3 060 | 16 810 |
| | Max | 37 212 | | 58 107 | 4 781 | 6 954 | 138 787 | 13 018 | 23 997 | 70 458 | 57 032 | 68 730 | 10 367 | 41 164 | 8 132 | 27 029 |
| CITE 3 | Min | 24 846 | 23 048 | 23 885 | 4 610 | 3 774 | 79 844 | 6 851 | 18 254 | 34 230 | | 32 767 | 6 939 | 21 458 | 3 060 | 16 810 |
| | Max | 38 902 | 34 867 | 58 107 | 4 781 | 6 954 | 138 787 | 13 018 | 23 997 | 70 458 | | 68 730 | 11 867 | 41 164 | 8 132 | 27 029 |
| | | SK | FI | SE | UK-ENG/WLS | UK-NIR | UK-SCT | IS | LI (a) | LI (b) | ME | MK | NO (a) | NO (b) | TR | |
| CITE 1 | Min | 6 732 | 31 699 | 29 359 | 25 123 | 25 123 | 29 928 | 27 061 | 68 419 | | 6 433 | 5 215 | 48 360 | | 11 737 | |
| | Max | 9 114 | 41 227 | 40 917 | 42 775 | 42 775 | 39 800 | 33 810 | 111 034 | | 10 213 | 7 473 | | | 13 562 | |
| CITE 2 | Min | 6 732 | 34 235 | 29 359 | 25 123 | 25 123 | 29 928 | 27 061 | 80 806 | 74 615 | 6 433 | 5 215 | 48 360 | 50 554 | 10 857 | |
| | Max | 9 114 | 44 526 | 40 917 | 42 775 | 42 775 | 39 800 | 33 810 | 131 146 | 121 086 | 10 213 | 7 473 | (-) | (-) | 12 682 | |
| CITE 3 | Min | 6 732 | 36 303 | 32 548 | 25 123 | 25 123 | 29 928 | 29 174 | 80 806 | | 6 433 | 5 444 | 50 554 | 54 760 | 10 857 | |
| | Max | 9 114 | 48 064 | 43 840 | 42 775 | 42 775 | 39 800 | 44 371 | 131 146 | | 10 213 | 7 818 | (-) | (-) | 12 682 | |

Source: Eurydice.

Le salaire statutaire de base des chefs d'établissement est plus élevé que le PIB par habitant dans une majorité de pays

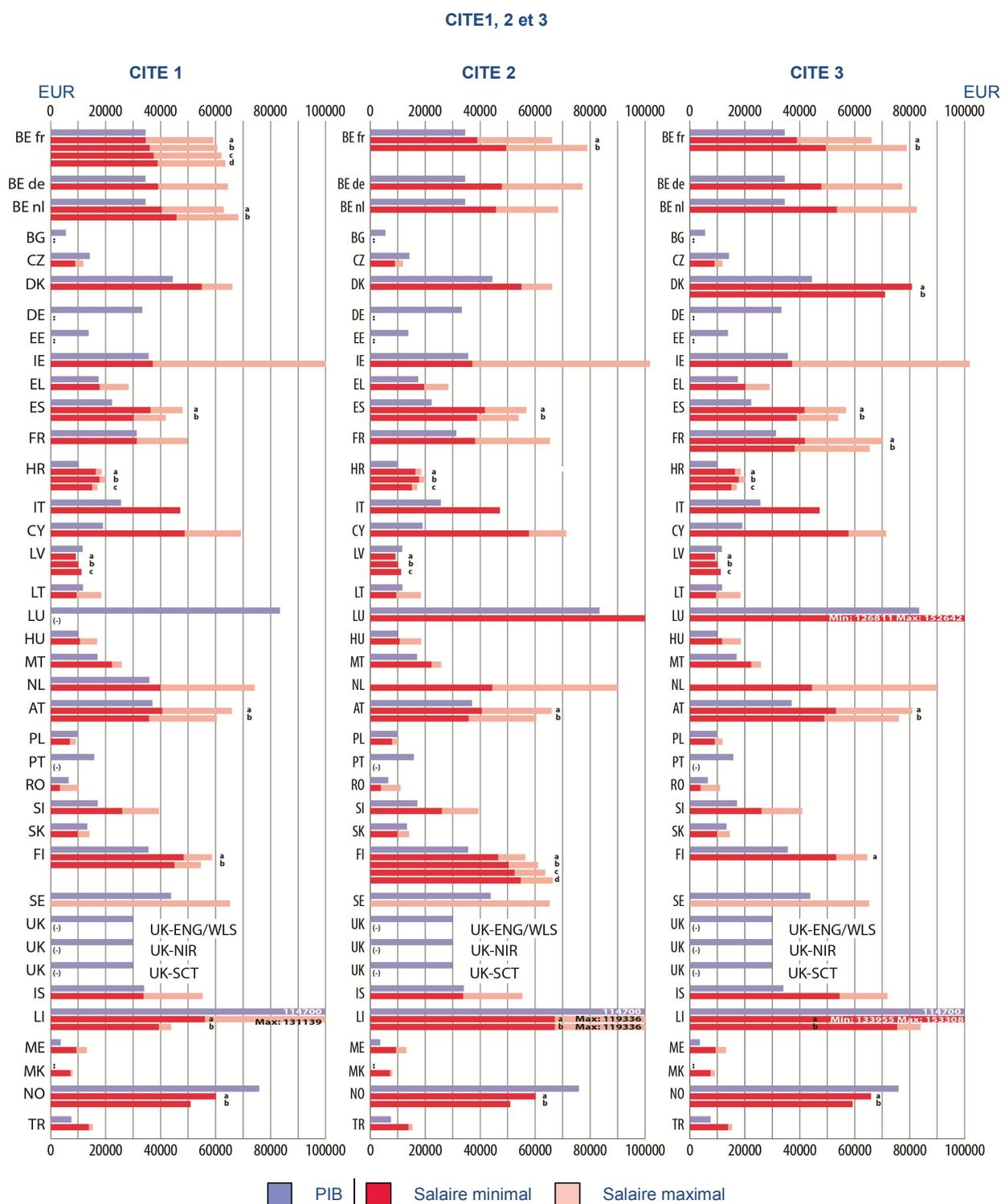
Le salaire minimum des chefs d'établissement est toujours plus élevé que le salaire des enseignants car plusieurs années d'expérience de l'enseignement sont en général requises pour devenir chef d'établissement. Le salaire statutaire maximal est aussi plus élevé pour les chefs d'établissement à cause de leurs responsabilités. Des différences existent entre les pays, mais la différence entre le pays qui paie le plus les chefs d'établissement (au niveau du salaire maximal) et le pays qui paie le moins (au niveau du salaire minimal) est la même que celle enregistrée pour les enseignants – le salaire le plus élevé est plus de 20 fois plus élevé que le salaire le plus faible.

On constate une corrélation positive entre le nombre d'étudiants et le niveau de salaire des chefs d'établissement dans un tiers des pays, sans tenir compte du niveau CITE, c'est-à-dire que plus le nombre d'étudiants est important plus le salaire est élevé. C'est le cas en Belgique (les trois Communautés, mais seulement pour l'enseignement primaire en Communauté flamande), au Danemark, en Espagne, en Croatie, en Lettonie, aux Pays-Bas, en Autriche, au Portugal, en Finlande, au Liechtenstein et dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine.

Le salaire statutaire de base minimal des chefs d'établissement du primaire et du secondaire inférieur dans trois quarts des pays est plus élevé que le PIB par habitant. Pour l'enseignement secondaire supérieur, seuls sept pays (République tchèque, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Norvège) enregistrent un salaire minimal inférieur au PIB par habitant. Le salaire de base maximal pour les chefs d'établissement est plus élevé que le PIB par habitant dans tous les pays sauf en République tchèque (tous les niveaux éducatifs), en Pologne et en Slovaquie (uniquement pour le niveau CITE 1). Le taux le plus élevé est observé à Chypre (376 %), au Portugal (307 %), au Royaume-Uni (Angleterre et pays de Galles 289 %, Écosse 274 %) et Irlande (286 %).

La figure 3 montre le salaire des chefs d'établissement pour les niveaux CITE 1, 2 et 3 étant donné que dans la plupart des pays (sauf au Portugal et au Royaume-Uni) des différences existent entre les différents niveaux éducatifs. Au Portugal, le salaire des chefs d'établissement est basé sur leur position de carrière et sur le nombre d'élèves dans leur école ou groupe d'écoles, et n'est pas affecté par le niveau éducatif. Un arrangement plus complexe existe au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord) où les échelles de salaires statutaires pour les chefs d'établissement ne s'appliquent qu'aux *maintained schools*, (écoles subventionnées). Le salaire des chefs d'établissement est basé sur le 'leadership group spine' (échelle de leadership). Chaque école est affectée à l'un des huit «groupes» selon le nombre, l'âge et les besoins éducatifs particuliers des élèves. Au sein du groupe, une autre classification de sept points propre à l'école est calculée par rapport au salaire du personnel senior de l'école. Les chefs gravissent les sept points de salaire en fonction d'une évaluation satisfaisante de leurs performances. Vu la tendance des écoles primaires à être beaucoup plus petites que les écoles secondaires, en pratique, les salaires fixés aux points les plus bas de l'échelle sont susceptibles de n'être payés qu'aux chefs des très petites écoles primaires, et les salaires aux points les plus élevés aux chefs des très grandes écoles secondaires.

Figure 3. Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux dans l'enseignement général pour les CHEFS D'ÉTABLISSEMENT des écoles publiques en EUR comparé aux PIB par habitant aux prix actuels (CIT 1, 2 et 3), 2013/2014.

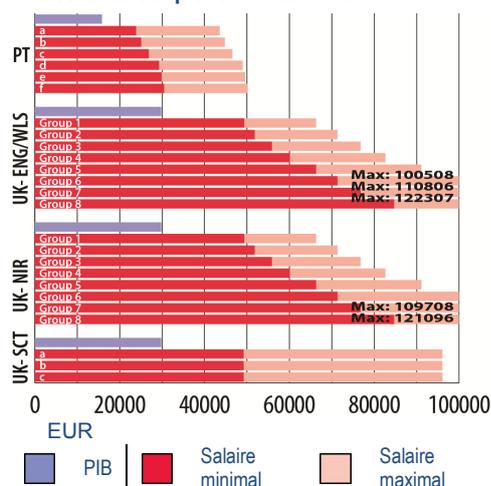


Source: Eurydice.

Note explicative (figure 3)

Le **salairé statutaire de base brut annuel** est le montant payé par l'employeur en une année. Il comprend le salaire statutaire de base (voir figure 1 pour la définition), ainsi que les augmentations générales des échelles de salaire, le 13e mois et le pécule de vacances (le cas échéant), moins les contributions de l'employeur pour la sécurité sociale et la retraite.

Autres critères que le niveau CITE



Ce salaire ne prend pas en compte d'autres allocations salariales ou avantages financiers (liés, par exemple, aux qualifications complémentaires, au mérite, aux heures supplémentaires, à la situation géographique, à l'obligation d'enseigner dans des circonstances difficiles, ou les coûts de logement, de santé ou de voyages). Le salaire minimal indiqué est le salaire de base brut perçu par les chefs d'établissement au début de leur carrière. Le salaire maximal est le salaire brut de base perçu par les chefs d'établissement au moment de la retraite ou après un certain nombre d'années d'ancienneté. Le salaire maximal inclut uniquement les augmentations liées à l'ancienneté et/ou à l'âge.

Les valeurs indiquées dans le diagramme montrent le salaire statutaire annuel brut minimal et maximal en EUR et le PIB par habitant (aux prix actuels en EUR) dans le pays concerné. L'année civile de référence pour le PIB par habitant est 2013. Source des taux de change Eurostat: données extraites en mai 2014 ([ert_bil_eur_m](#)). La période de référence pour les salaires est l'année scolaire 2013/2014 ou l'année civile 2014. Pour l'Allemagne (Länder) et l'Estonie, les données ne sont pas disponibles et par conséquent ces deux pays ne sont pas inclus dans la figure.

Pour des informations complémentaires, voir les fiches nationales détaillées.

Données (figure 3)

Salaires statutaires annuels bruts minimaux et maximaux pour les CHEFS D'ETABLISSEMENT (en EUR)

| Niveau | BE fr | | | | BE de | BE nl | | BG | CZ | DK | | DE | EE | IE | EL | ES | | | |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | CITE | a | b | c | | d | a | | | b | a | | | | | b | a | b | |
| P | Min | 34 576 | 36 014 | 37 451 | 38 889 | 39 035 | 40 405 | 45 745 | : | 8 896 | 54 992 | NA | NA | 37 124 | 17 772 | 36 285 | 30 214 | | |
| | Max | 59 225 | 60 663 | 62 100 | 63 537 | 64 490 | 62 993 | 68 333 | : | 11 847 | 66 146 | NA | NA | 100 135 | 28 356 | 47 968 | 41 897 | | |
| LS | Min | 38 882 | 49 436 | | | 47 830 | 45 745 | | : | 8 896 | 54 992 | NA | NA | 37 124 | 19 572 | 41 671 | 38 833 | | |
| | Max | 66 140 | 78 921 | | | 77 239 | 68 333 | | : | 11 847 | 66 146 | NA | NA | 101 828 | 28 356 | 56 796 | 53 958 | | |
| US | Min | 38 882 | 49 436 | | | 47 830 | 53 434 | | : | 8 896 | 80 782 | 70 997 | NA | NA | 37 124 | 20 172 | 41 671 | 38 833 | |
| | Max | 66 140 | 78 921 | | | 77 239 | 82 556 | | : | 11 847 | NA | NA | NA | 101 828 | 28 956 | 56 796 | 53 958 | | |
| Niveau | FR | | HR | | | IT | CY | LV | | | LT | LU | HU | MT | NL | AT | | PL | |
| | CITE | a | b | a | b | | | c | a | b | | | | | | c | a | | b |
| P | Min | 31 285 | | 16 385 | 17 712 | 15 062 | 47 167 | 48 724 | 9 135 | 10 125 | 11 201 | 9 434 | (-) | 10 630 | 22 268 | 39 945 | 40 594 | 35 736 | 6 933 |
| | Max | 49 741 | | 18 512 | 20 011 | 17 017 | 47 167 | 69 220 | NA | NA | NA | 18 402 | (-) | 16 883 | 25 846 | 74 169 | 65 950 | 60 441 | 9 092 |
| LS | Min | 38 081 | | 16 385 | 17 712 | 15 062 | 47 167 | 57 694 | 9 135 | 10 125 | 11 201 | 9 434 | 126 811 | 10 630 | 22 268 | 44 367 | 40 594 | 35 736 | 7 863 |
| | Max | 65 380 | | 18 512 | 20 011 | 17 017 | 47 167 | 71 359 | NA | NA | NA | 18 402 | 152 642 | 18 499 | 25 846 | 90 315 | 65 950 | 60 441 | 10 367 |
| US | Min | 41 797 | 38 081 | 16 385 | 17 712 | 15 062 | 47 167 | 57 694 | 9 135 | 10 125 | 11 201 | 9 434 | 126 811 | 11 647 | 22 268 | 44 367 | 53 136 | 48 850 | 8 985 |
| | Max | 70 312 | 65 380 | 18 512 | 20 011 | 17 017 | 47 167 | 71 359 | NA | NA | NA | 18 402 | 152 642 | 18 499 | 25 846 | 90 315 | 80 891 | 76 024 | 11 867 |
| Niveau | CITE | PT | RO | SI | SK | FI | | | | SE | UK | IS | LI | | ME | MK | NO | | TR |
| | | | | | | a | b | c | d | | | | a | b | | | a | b | |
| P | Min | (-) | 3 306 | 26 020 | 9 882 | 48 372 | 45 041 | | | | (-) | 33 746 | 56 104 | 39 359 | 9 333 | 7 119 | 60 202 | 50 942 | 13 850 |
| | Max | | 10 166 | 39 366 | 14 100 | 58 663 | 54 623 | | | 65 228 | | 55 322 | 131 139 | 43 834 | 13 097 | 7 974 | (-) | (-) | 15 323 |
| LS | Min | (-) | 3 825 | 26 020 | 9 882 | 46 526 | 50 320 | 52 509 | 54 742 | | (-) | 33 746 | 67 114 | 67 114 | 9 333 | 7 119 | 60 202 | 50 942 | 13 850 |
| | Max | | 10 979 | 39 366 | 14 100 | 56 425 | 61 026 | 63 680 | 66 388 | 65 228 | | 55 322 | 119 336 | 119 336 | 13 097 | 7 974 | (-) | (-) | 15 323 |
| US | Min | | 3 825 | 26 020 | 9 882 | 53 224 | | | | | (-) | 54 461 | 133 955 | 75 380 | 9 333 | 7 455 | 65 898 | 59 208 | 13 850 |
| | Max | | 10 979 | 40 877 | 14 514 | 64 548 | | | | 65 228 | | 71 932 | 153 308 | 83 956 | 13 097 | 9 089 | (-) | (-) | 15 323 |

Autres critères que le niveau CITE

| Portugal | Écoles avec moins de 301 étudiants | Écoles avec entre 301 et 600 étudiants | Écoles avec entre 601 et 900 étudiants | Écoles avec entre 901 et 1 200 étudiants | Écoles avec entre 1 201 et 1 500 étudiants | Écoles avec plus de 1 500 étudiants |
|----------|------------------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------|
| Min | 23 858 | 25 058 | 26 858 | 29 258 | 29 858 | 30 458 |
| Max | 43 564 | 44 764 | 46 564 | 48 964 | 49 564 | 50 164 |

| Royaume-Uni – Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord | | | | | | | | Royaume-Uni – Écosse | | |
|---|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------|--------|
| Groupe 1 (L6 - L18) | Groupe 2 (L8 - L21) | Groupe 3 (L11 - L24) | Groupe 4 (L14 - L27) | Groupe 5 (L18 - L31) | Groupe 6 (L21 - L35) | Groupe 7 (L24 - L39) | Groupe 8 (L28 - L43) | a | b | c |
| 49 319 | 51 817 | 55 889 | 60 067 | 66 276 | 71 324 | 76 765 | 84 666 | 49 213 | 49 213 | 49 213 |
| 66 276 | 71 324 | 76 765 | 82 616 | 91 120 | 100 508 | 110 806 | 122 307 | 96 058 | 96 058 | 96 058 |

Notes spécifiques par pays (figure 3)

Belgique: le PIB national par habitant est pris en compte (et non le PIB par habitant dans chaque Communauté).

Belgique (BE fr): CITE 1 (a) < 72 élèves; (b) 72-140 élèves; (c) 141-209 élèves; (d) > 209 élèves, CITE 2 et 3 (a) D1 uniquement; (b) D1+D2+D3 ou D2+D3.

Belgique (BE nl): CITE 1 (a) < 180 élèves/100 élèves dans la région de Bruxelles Capitale; (b) >= 350 élèves.

République tchèque: les chefs d'établissement reçoivent une allocation supplémentaire pour le leadership (5-60 % du salaire d'un enseignant selon le niveau de leadership), qui n'est pas inclus dans le tableau.

Danemark: pour CITE 3 a) > 700 étudiants à temps plein; b) ≤ 700 étudiants à temps plein.

Espagne: (a) les écoles les plus grandes (type A); (b) écoles les plus petites (type F) pour l'enseignement primaire et (type D) pour l'enseignement secondaire.

France: les données pour les chefs d'établissement des écoles secondaires prend en compte le salaire de base, une compensation pour la vie à Paris (*indemnité de résidence*) et deux autres allocations spécifiques pour les responsabilités, appelées *indemnité de responsabilité des personnels de direction* et *indemnités pour sujétions spéciales des personnels de direction*, CITE 3 (a) Lycées; (b) Lycées professionnels.

Croatie: CITE 1, 2, 3 (a) école de taille moyenne; (b) grande école; (c) petite école.

Lettonie: CTE 1, 2, 3 (a) entre 251 et 400 élèves; (b) entre 601 et 800 élèves; (c) entre 1 001 et 1 200 élèves.

Hongrie: le salaire statutaire annuel de base brut des chefs d'établissement indiqué dans cette figure correspond au salaire statutaire des enseignants plus l'allocation pour le leadership scolaire (40-80 % de HUF 160 167 ou 175 494/mois).

Luxembourg: pas de chefs d'établissement dans les établissements préprimaires et primaires.

Pays-Bas: pour certains chefs d'établissement, les salaires peuvent être plus élevés (selon la décision du conseil de l'école).

Autriche: CITE 1, 2, 3 (a) grandes écoles; (b) petites écoles. Pour des informations complémentaires, voir la fiche nationale.

Roumanie: PIB par habitant en 2012.

Finlande: CITE 1 (a) grandes écoles; (b) petites écoles; CITE 2 a) (<=6 groupes de 32 élèves); (b) (7-14 groupes de 32 élèves); (c) (15-19 groupes de 32 élèves); (d) (> 20 groupes de 32 élèves).

Suède: les données pour les salaires maximaux correspondent au 90e percentile du salaire réel des chefs d'établissement pour l'année scolaire 2012/2013. Il n'y a pas de données fiables sur les salaires minimaux (10e percentile du salaire réel) en date d'avril 2014 pour l'année scolaire 2012/2013.

Royaume-Uni (ENG/WLS/NIR): les huit colonnes indiquent le salaire minimal et maximal dans huit «groupes d'écoles» selon lesquels les chefs d'établissements sont rémunérés. Les groupes dépendent de la taille de l'école, de l'âge des élèves et du nombre d'élèves avec des besoins éducatifs particuliers.

Royaume-Uni (SCT): autres critères que le niveau éducatif.

Liechtenstein: CITE 1, 2, 3 (a) grandes écoles; (b) petites écoles.

Ancienne République yougoslave de Macédoine: PIB par habitant en 2011.

Norvège: CITE 1, 2, 3 (a) grandes écoles; (b) petites écoles. Maximum pas applicable.

Turquie: PIB par habitant en 2011.

L'augmentation du salaire des enseignants, à l'exception des autres allocations, est corrélée de manière positive à la durée de la carrière dans la plupart des pays

Le rapport entre le salaire statutaire annuel brut maximal et minimal est un indicateur des perspectives à long terme que peuvent espérer les enseignants en termes d'augmentations possibles de leur salaire tout au long de leur carrière, sans tenir compte d'autres critères que l'ancienneté. La figure 4 analyse la différence entre le salaire statutaire minimal et maximal et le nombre d'années requises pour obtenir le niveau maximal, et ne compare donc pas les valeurs absolues du salaire des enseignants.

La différence entre le salaire statutaire annuel brut minimal et maximal varie fortement entre les pays. Dans un tiers des pays/régions, les enseignants peuvent recevoir une augmentation entre 15 et 40 %; tandis que dans un autre tiers, l'augmentation peut être de 60 à 90 %. Le salaire statutaire peut être deux fois plus élevé que le salaire de départ en Irlande, à Chypre, en Hongrie (niveau secondaire), aux Pays-Bas, en Autriche (AHS niveau secondaire) et en Roumanie. Par opposition, le pourcentage d'augmentation le plus faible est constaté en Lettonie, où ce ratio atteint environ 4 %. Cinq groupes de pays peuvent être identifiés (voir figure 4):

Groupe 1 – dans le coin inférieur gauche de la figure, ce groupe se caractérise par une durée de service courte à moyenne (de 6 à 20 années) et une augmentation salariale relativement faible (de 4 % à 33 %), et comprend le Danemark, l'Estonie, la Lettonie, Malte, la Finlande et le Royaume-Uni (Écosse). Dans ces pays, les enseignants avec moins de 20 ans d'expérience peuvent atteindre le salaire statutaire maximal, qui est environ 30 % supérieur au salaire minimal.

Groupe 2 – dispose d'une durée de service courte à moyenne, mais avec une augmentation de salaire relativement élevée (de 58 % à 106 %). Il inclut le Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et l'Irlande du Nord), la Lituanie et les Pays-Bas. Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), avec 10 années d'expérience l'augmentation de salaire peut atteindre 70 %, alors qu'en Lituanie, après 15 années, elle tourne autour de 85 %. Aux Pays-Bas, depuis 2014, les enseignants peuvent atteindre le

salaires statutaires maximaux après 15 années au niveau primaire et 12 années dans le secondaire (supérieur) avec une augmentation de 58 % et 106 % respectivement.

Groupe 3 – les enseignants de ces pays (Belgique (toutes les Communautés), Luxembourg, Pologne et Slovénie) doivent avoir entre 20 et 27 années d'expérience pour atteindre le salaire maximal. L'augmentation varie entre 60 % en Slovénie et 70 % au Luxembourg.

Groupe 4 – une durée de service moyenne à longue est nécessaire en République tchèque, en Espagne, en France, en Croatie, en Italie, en Slovaquie et en Turquie pour atteindre le salaire statutaire maximal (de 27 années en Turquie à 39 en Espagne). Dans ces pays, l'augmentation relative du salaire est moins prononcée, sauf en France où l'augmentation est supérieure à 70 % et la durée moyenne de service pour atteindre le salaire statutaire maximal est de 29 ans. En effet, pour les autres pays, cela varie de 16 % en Turquie à plus de 50 % en Italie.

Groupe 5 – comprend la Grèce, la Hongrie, l'Autriche, le Portugal et la Roumanie. Une expérience professionnelle relativement longue (de 33 ans en Grèce à 42 en Hongrie) est nécessaire dans ces pays avant d'atteindre le salaire maximal. Toutefois, dans ce groupe, l'augmentation de salaire est très importante, pratiquement le double (environ 90 %) en Grèce et en Hongrie (pour l'enseignement primaire), et plus de 115 % en Roumanie.

Chypre et l'Irlande sont des cas particuliers étant donné qu'ils accordent des augmentations de salaire de 114 % et 120 % respectivement, après 22 années d'expérience.

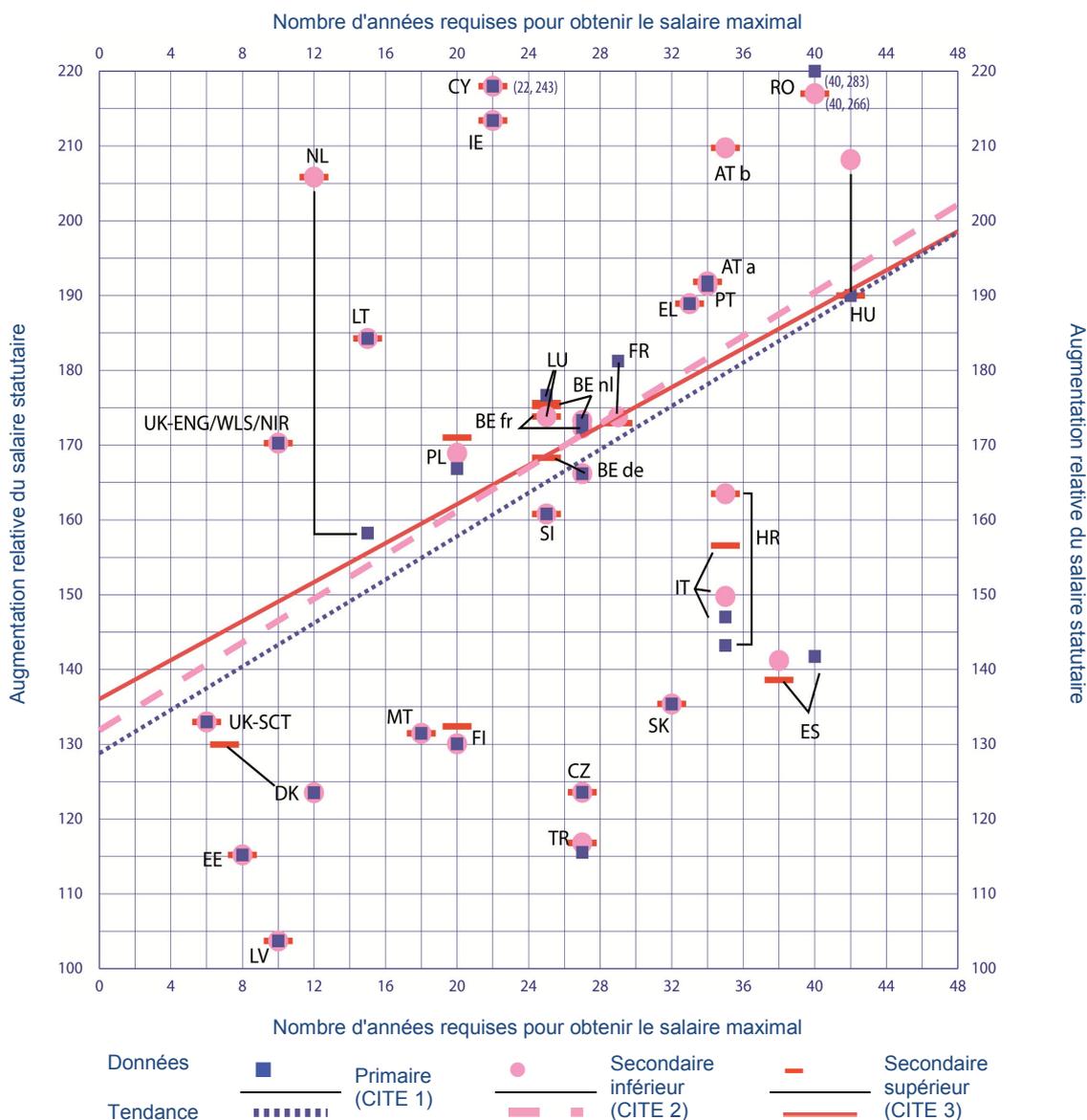
Aux trois niveaux éducatifs (CITE 1, 2 et 3), l'augmentation du salaire statutaire minimal vers le salaire statutaire maximal est normalement corrélée positivement au nombre d'années de service. Les trois pays avec les plus grandes différences entre le salaire maximal et minimal (plus de 90 %) et le nombre le plus élevés d'années pour l'obtenir (34 années ou plus) sont la Hongrie (niveau secondaire), l'Autriche et la Roumanie.

Quelques pays n'ont pas d'augmentations salariales liées au nombre d'années dans la profession. C'est le cas, par exemple, en Suède, où les salaires sont fixés après négociations et ne sont pas spécifiquement liés au nombre d'années dans la profession. En Islande, une combinaison de l'éducation, de l'expérience professionnelle et de l'âge réel détermine le niveau des salaires. Au Liechtenstein également, l'âge n'est pas le facteur principal pour atteindre le salaire statutaire de base maximal. Alors qu'une petite partie de l'augmentation salariale est basée sur l'âge et le nombre d'années de service, l'élément le plus important est basé sur la performance et est lié à l'index. Au Monténégro, le nombre moyen d'années nécessaires pour atteindre le salaire maximal n'est pas fixé par statut, mais la durée de service contribue avec d'autres facteurs, comme le niveau d'éducation de l'enseignant.

Dans la majorité des pays, l'augmentation relative du salaire statutaire et le nombre d'années de service nécessaires pour atteindre le maximum sont les mêmes dans l'enseignement primaire que secondaire. Toutefois, dans certains pays, alors que le nombre d'années de service nécessaires pour obtenir le salaire maximal est le même, l'augmentation relative du salaire statutaire varie selon le niveau éducatif.

Les données de la figure 4 peuvent expliquer partiellement pourquoi l'enseignement peut être plus attrayant à certaines étapes de la carrière qu'à d'autres. Clairement, les enseignants dont le salaire croît significativement tout au long de leur carrière ont moins tendance à quitter la profession que ceux dont le salaire ne progresse pas beaucoup après les premières années d'enseignement.

Figure 4. Relation entre l'augmentation relative du salaire statutaire dans l'enseignement primaire, secondaire inférieur et supérieur général et le nombre d'années requises pour obtenir le salaire maximal (CITE 1, 2 et 3), 2013/2014.



Source: Eurydice,

Note explicative

La figure montre l'augmentation relative du salaire statutaire (calculé comme la différence entre les valeurs maximales et minimales et le nombre d'années requises pour obtenir un tel salaire maximal). Les lignes de tendances sont obtenues sur la base d'une régression linéaire non pondérée entre les deux types de données. Seuls les pays avec à la fois un salaire statutaire minimal et maximal et des données disponibles sur le nombre d'années requises pour obtenir le salaire maximal sont présentés dans la figure. Par conséquent, l'Allemagne, la Suède, l'Islande, le Liechtenstein, le Monténégro, l'ancienne République Yougoslave de Macédoine et la Norvège n'y sont pas présentés.

Notes spécifiques par pays

- Irlande:** les données concernent les enseignants engagés le 1 février 2011 ou après.
- Espagne:** les montants totaux correspondent aux salaires moyens dans l'enseignement public, calculés comme une moyenne pondérée des salaires dans les différentes Communautés autonomes. Seules les données relatives aux enseignants non *Catedráticos* sont représentées.
- France:** au niveau CITE 1, le salaire minimal et maximal fait référence au salaire statutaire d'un *professeur des écoles* et comprend une *indemnité de résidence*. Aux niveaux CITE 2 et CITE 3, le salaire minimal et maximal fait référence au salaire statutaire d'un *professeur certifié* et comprend une prime pour le tutorat et un bonus pour les heures d'enseignement supplémentaires.
- Italie:** données pour les enseignants qui ont obtenu un diplôme de *Laurea magistrale* (diplôme de master).
- Autriche:** au niveau CITE 1, la valeur est égale au Portugal (voir un rectangle au lieu d'un carré pour ces deux pays).
- Finlande:** le salaire maximal peut varier grandement selon l'ancienneté des enseignants et les avantages individuels. L'information reprise dans le graphique montre une estimation du salaire de base annuel brut maximal.

Cinq ans après le début de la crise économique en Europe, les effets sur le salaire des enseignants sont toujours visibles dans de nombreux pays

Les augmentations du salaire statutaire sont principalement dues à trois facteurs: les réformes salariales dans le secteur de l'éducation, les ajustements du salaire des enseignants pour s'aligner sur le coût de la vie et les augmentations générales des salaires dans tout le secteur public. Toutefois, l'augmentation absolue des salaires ne se traduit pas toujours par une augmentation réelle à cause d'une augmentation simultanée du coût de la vie. En effet, une augmentation en termes réels du salaire statutaire des enseignants est le principal facteur qui détermine s'ils conservent leur pouvoir d'achat.

En comparant les salaires de 2009 avec ceux de 2014 en termes réels et en monnaie nationale, il est évident que le salaire statutaire minimal des enseignants a été directement influencé par le ralentissement économique dans la majorité des pays (voir figure 5). Environ la moitié des pays européens ont réduit ou gelé le salaire des employés du secteur public pendant la période 2009-2014 pour une ou plusieurs années et, par conséquent, les enseignants ont enregistré une diminution de leur pouvoir d'achat.

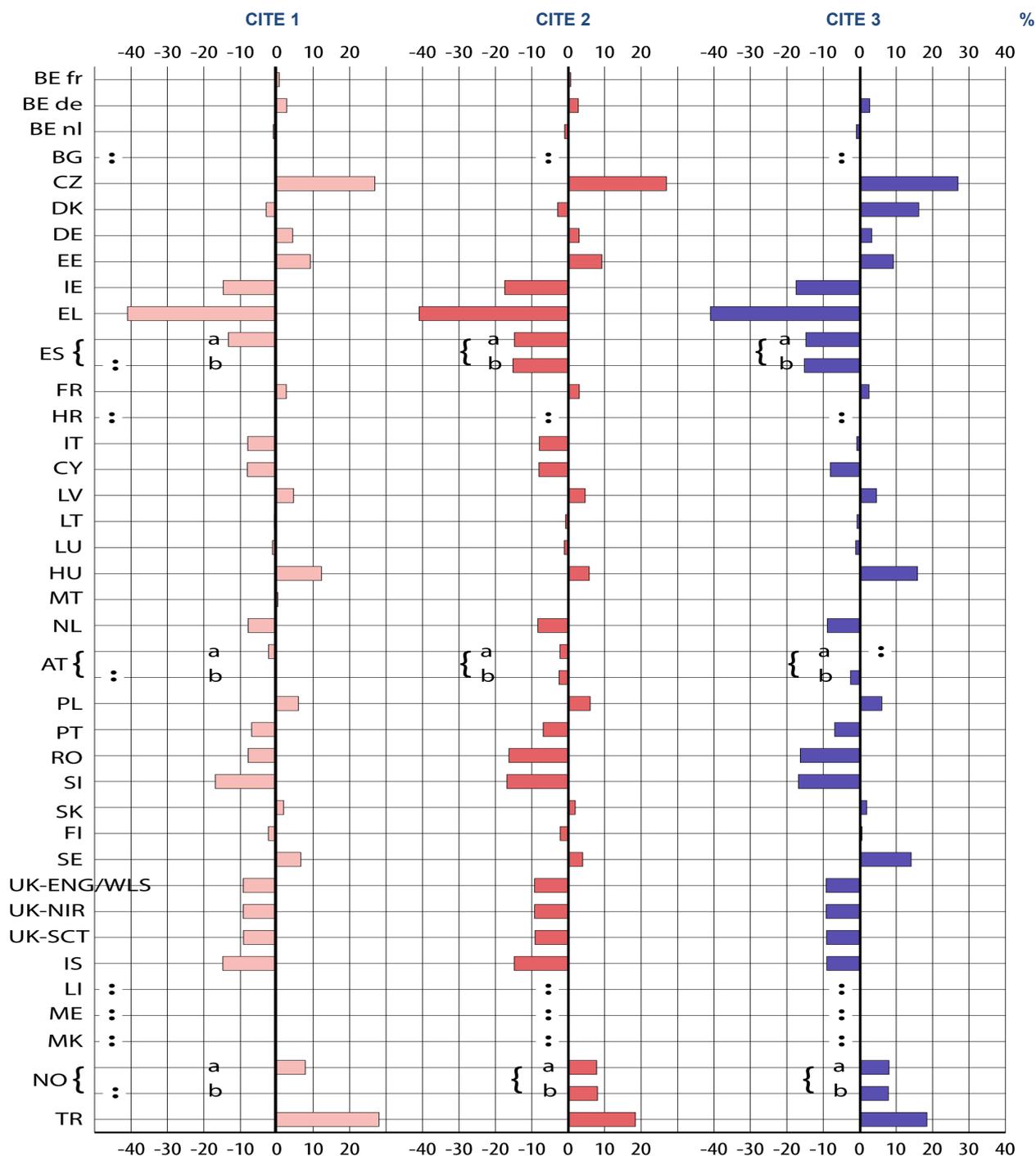
Dans quelques pays (Belgique – Communauté flamande, Danemark (CITE 1 et 2), Lituanie, Luxembourg, Autriche, Finlande (CITE 1 et 2) et Italie (CITE 3)), la baisse est inférieure à 3 %. Chypre, l'Italie (CITE 1 et 2), les Pays-Bas, le Portugal, la Roumanie (CITE 1) et le Royaume-Uni ont enregistré des baisses de 5 à 10 %. En Irlande, en Espagne, en Roumanie (CITE 2 et 3), en Slovénie et en Islande, la baisse est plus importante et se situe entre 13 et 17 %. Sans surprise, les baisses les plus importantes sont enregistrées dans les pays les plus touchés par la crise économique récente. C'est particulièrement le cas de la Grèce, le pays avec la réduction la plus importante (environ 40 %).

Ces résultats sont principalement liés au fait que dans la moitié des pays européens étudiés, les gouvernements ont appliqué les mêmes politiques en ce qui concerne le salaire des enseignants au cours des années académiques 2011/2012 et 2012/2013, et où l'outil le plus utilisé par les décideurs politiques ⁽⁵⁾ est le gel ou la réduction des salaires.

Un tiers des régions/pays étudiés ont enregistré une augmentation entre 2009 et 2014. Pour neuf régions/pays, à savoir la Belgique (les trois Communautés), l'Allemagne (Länder), la France, la Lettonie, Malta, la Slovaquie et la Suède (CITE 2), l'augmentation était inférieure à 5 %. Quatre autres pays (Estonie, Suède (CITE 1), Pologne et Norvège) ont enregistré une augmentation de 5 à 10 %. L'augmentation la plus importante est enregistrée en Turquie (28,02 % pour CITE 1, 18,42 % pour CITE 2 et 3) et en République tchèque (22 % pour CITE 1, 2 et 3) suite aux réformes entreprises par les autorités éducatives pour fusionner les échelles de salaires existantes en préservant celles avec les salaires les plus élevés.

⁽⁵⁾ Voir EACEA/Eurydice, 2013, Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe. [En ligne] Disponible à l'adresse: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/salaries.pdf [Consulté le 1er juillet 2014].

Figure 5. Changements (en %) dans le salaire statutaire annuel de base brut en termes réels pour les enseignants du primaire, de l'enseignement secondaire inférieur et supérieur général (CITE 1, 2 et 3), entre 2009 et 2014.



Source: Eurydice,

Note explicative

Les données utilisées pour calculer le salaire statutaire minimal des enseignants proviennent de *Teachers' and School Heads' Salaries and allowances 2009/10* (disponible à l'adresse: <http://bookshop.europa.eu/en/teachers-and-school-heads-salaries-and-allowances-in-europe-2009-10-pbEC3213029/>) et de collecte de données actuelles 2013/2014. Le graphique compare le salaire statutaire annuel de base en monnaie nationale en 2009 (prix de 2013, calculés via le Harmonised Index of Consumer Prices – HICP, base year 2005) avec le salaire statutaire de base annuel en monnaie nationale en 2013/2014. Source HICP: Eurostat; données extraites en juin 2014: [prc_hicp_aind](http://prc.hicp.aind). Pour l'Estonie et la Lettonie, nous avons utilisé les monnaies nationales pour calculer les variations en pourcentage, bien que les données soient présentées en EUR dans le tableau.

| Monnaies nationales | BE fr | BE de | BE nl | BG | CZ | DK | DE | EE | IE | EL | ES a | ES b | FR | HR | IT |
|-----------------------------------|---------|------------|--------|--------|-----------|-----------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|
| CITE 1 - 2009 | 30 137 | 29 787 | 31 125 | : | 192 350 | 320 885 | 41 101 | 8 478 | 32 599 | 22 193 | 31 997 | | 24 098 | | 25 050 |
| CITE 1 - 2014 | 30 335 | 30 598 | 30 820 | : | 244 200 | 311 567 | 42 891 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 27 754 | | 24 724 | 8 692 | 23 048 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 0,66 | 2,72 | -0,98 | : | 26,96 | -2,90 | 4,35 | 9,22 | -14,68 | -40,96 | -13,26 | : | 2,60 | : | -7,99 |
| CITE 2 - 2009 | 30 137 | 29 787 | 31 125 | : | 192 350 | 320 885 | 45 333 | 8 478 | 33 689 | 22 193 | 36 466 | 39 113 | 26 621 | | 26 982 |
| CITE 2 - 2014 | 30 335 | 30 598 | 30 820 | : | 244 200 | 311 567 | 46 697 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 31 079 | 33 174 | 27 425 | 8 692 | 24 846 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 0,66 | 2,72 | -0,98 | : | 26,96 | -2,90 | 3,01 | 9,22 | -17,44 | -40,96 | -14,77 | -15,18 | 3,02 | : | -7,92 |
| CITE 3 - 2009 | 37 654 | 37 297 | 38 855 | : | 192 350 | 329 111 | 48 843 | 8 478 | 33 689 | 12 783 | 36 466 | 39 113 | 27 104 | | 25 050 |
| CITE 3 - 2014 | 37 743 | 38 316 | 38 509 | : | 244 200 | 382 440 | 50 449 | 9 260 | 27 814 | 13 104 | 31 079 | 33 174 | 27 796 | 8 692 | 24 846 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 0,24 | 2,72 | -0,89 | : | 26,96 | 16,20 | 3,29 | 9,22 | -17,44 | -40,96 | -14,77 | -15,18 | 2,55 | | -0,81 |
| Monnaies nationales | CY | LV | LT | LU | HU | MT | NL | AT a | AT b | PL | PT | RO | SI | SK | FI |
| CITE 1 - 2009 | 25 976 | 4 387 | 13 124 | 71 300 | 1 712 236 | 18 198 | 34 969 | 30 494 | | 21 523 | 23 043 | 13 926 | 20 211 | 6 606 | 32 452 |
| CITE 1 - 2014 | 23 885 | 4 610 | 13 030 | 70 450 | 1 922 004 | 18 254 | 32 225 | 29 802 | | 22 805 | 21 458 | 12 833 | 16 810 | 6 732 | 31 699 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | -8,05 | 4,62 | -0,72 | -1,19 | 12,25 | 0,31 | -7,85 | -2,27 | : | 5,95 | -6,88 | -7,85 | -16,83 | 1,91 | -2,32 |
| CITE 2 - 2009 | 25 976 | 4 387 | 13 124 | 80 714 | 1 817 495 | 18 198 | 37 336 | 30 494 | 33 612 | 24 233 | 23 043 | 16 311 | 20 211 | 6 606 | 34 993 |
| CITE 2 - 2014 | 23 885 | 4 610 | 13 030 | 79 844 | 1 922 004 | 18 254 | 34 230 | 29 802 | 32 767 | 25 687 | 21 458 | 13 655 | 16 810 | 6 732 | 34 235 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | -8,05 | 4,62 | -0,72 | -1,08 | 5,75 | 0,31 | -8,32 | -2,27 | -2,51 | 6,00 | -6,88 | -16,28 | -16,83 | 1,91 | -2,17 |
| CITE 3 - 2009 | 25 976 | 4 387 | 13 124 | 80 714 | 1 817 496 | 18 198 | 37 565 | | 33 612 | 27 383 | 23 043 | 16 311 | 20 211 | 6 606 | 36 083 |
| CITE 3 - 2014 | 23 885 | 4 610 | 13 030 | 79 844 | 2 105 928 | 18 254 | 34 230 | | 32 767 | 29 043 | 21 458 | 13 655 | 16 810 | 6 732 | 36 303 |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | -8,05 | 4,62 | -0,72 | -1,08 | 15,87 | 0,31 | -8,88 | | -2,51 | 6,06 | -6,88 | -16,28 | -16,83 | 1,91 | 0,61 |
| Monnaies nationales | SE | UK-ENG/WLS | UK-NIR | UK-SCT | | IS | LI | ME | MK | NO a | NO b | TR | | | |
| CITE 1 - 2009 | 248 833 | 24 016 | 24 016 | 28 581 | | 4 929 205 | | : | : | 370 093 | | 26 948 | | | |
| CITE 1 - 2014 | 265 200 | 21 804 | 21 804 | 25 974 | | 4 199 356 | 84 333 | 6 433 | 320 299 | 399 000 | | 34 499 | | | |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 6,58 | -9,21 | -9,21 | -9,12 | | -14,81 | : | : | : | 7,81 | : | 28,02 | | | |
| CITE 2 - 2009 | 255 117 | 24 016 | 24 016 | 28 581 | | 4 929 205 | | : | : | 370 093 | 386 106 | 26 948 | | | |
| CITE 2 - 2014 | 265 200 | 21 804 | 21 804 | 25 974 | | 5 246 622 | 99 601 | 6 433 | 320 299 | 399 000 | 417 100 | 31 912 | | | |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 3,95 | -9,21 | -9,21 | -9,12 | | -14,81 | : | : | : | 7,81 | 8,03 | 18,42 | | | |
| CITE 3 - 2009 | 257 630 | 24 016 | 24 016 | 28 581 | | 4 975 906 | | : | : | 386 106 | 418 874 | 26 948 | | | |
| CITE 3 - 2014 | 294 000 | 21 804 | 21 804 | 25 974 | | 4 527 264 | 91 971 | 6 433 | 334 270 | 417 100 | 451 800 | 31 912 | | | |
| Différence entre 2009 et 2014 (%) | 14,12 | -9,21 | -9,21 | -9,12 | | -9,02 | : | : | : | 8,03 | 7,86 | 18,42 | | | |

Source: Eurydice.

Notes spécifiques par pays (figure 5)

République tchèque: l'augmentation importante du salaire minimal est due à la réforme entreprise par les autorités éducatives pour fusionner les échelles de salaires existantes des enseignants, en conservant celle avec les salaires les plus élevés.

Grèce: le salaire statutaire de 2009 a été revu dans la publication *Teachers' and School heads' Salaries and Allowances* de 2011/2012.

Espagne: (a) données sur les salaires des enseignants non *Catedráticos*; (b) données sur les salaires des enseignants *Catedráticos* aux niveaux CITE 2-3.

France: au niveau CITE 3, le salaire minimal fait référence au salaire statutaire d'un *Professeur certifié* et comprend un bonus pour le tutorat et pour les heures d'enseignement supplémentaires.

Italie: au niveau CITE 3, (a) données pour les enseignants qui ont obtenu un diplôme de *Laurea magistrale* (diplôme de master); (b) données pour les enseignants qui ont achevé des études non universitaires.

Autriche: au niveau CITE 2, (a) données sur les salaires des enseignants de la *Volksschule* et de la *Hauptschule*; (b) données sur les salaires des enseignants de l'*Allgemeinbildende Höhere Schule*.

Finlande: salaires au 1er février 2010. En conséquence, le déflateur utilisé fait référence à HICP en 2010 au lieu de 2009.

Suède: les données concernent l'année scolaire 2012/2013.

Liechtenstein: les données sur le HICP ne sont pas disponibles.

Norvège: au niveau CITE 2, (a) données pour les enseignants avec 4 années de formation initiale; (b) données pour les enseignants avec 5 années de formation initiale. Au niveau CITE 3, (a) données pour les enseignants avec 5 années de formation initiale; (b) données pour les enseignants avec 6 années de formation initiale.

La majorité des pays a enregistré une augmentation du salaire des enseignants en 2013/2014

En 2013/2014, la majorité des pays a enregistré une augmentation du salaire des enseignants par rapport à 2012/2013, due principalement à une réforme des salaires et à des ajustements au coût de la vie. Toutefois, dans de nombreux pays, le salaire des enseignants en termes réels sont toujours inférieurs aux niveaux de 2009 (voir section précédente).

En 2013/2014, 13 pays n'ont pas eu de changements significatifs (moins de 1 %). Parmi ces 13 pays, peu ont appliqué un gel des salaires (République tchèque, Irlande, Italie, Lituanie, Pays-Bas et Liechtenstein). L'Espagne a enregistré une légère baisse (moins de 1 %) suite à la nouvelle méthode de calcul utilisée pour le salaire des enseignants. En Slovaquie, les nouvelles mesures introduites au 1er juin 2013 et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 ont pour objectif de réduire le salaire de base de tous les employés de la fonction publique, de réduire certaines allocations salariales de manière permanente, de geler les promotions aux grades et titres les plus élevés et geler certaines indemnités salariales régulières. En outre, en 2013, les enseignants et les chefs d'établissement au-dessus d'un certain niveau de salaire (41) n'ont pas reçu d'allocations de vacances.

Trois pays ont enregistré une diminution des salaires de moins de 1 % (Grèce, Chypre et Portugal jusqu'en mai 2014). En Grèce, le salaire statutaire des enseignants a diminué suite à une adaptation générale des salaires pour tous les employés de la fonction publique pour la période 2012-2015. À Chypre, une réduction de 10 % a été imposée en 2013 (c'est la raison pour laquelle il y a une réduction de 8,05 % du salaire statutaire annuel minimal par rapport à 2009). Au Portugal, suite à la crise économique, les enseignants ont également souffert d'une réduction de salaire, comme tous les employés du secteur public. Toutefois, en juin 2014, ces réductions ont été suspendues suite à une décision de la cour constitutionnelle (décision n° 413/2014).

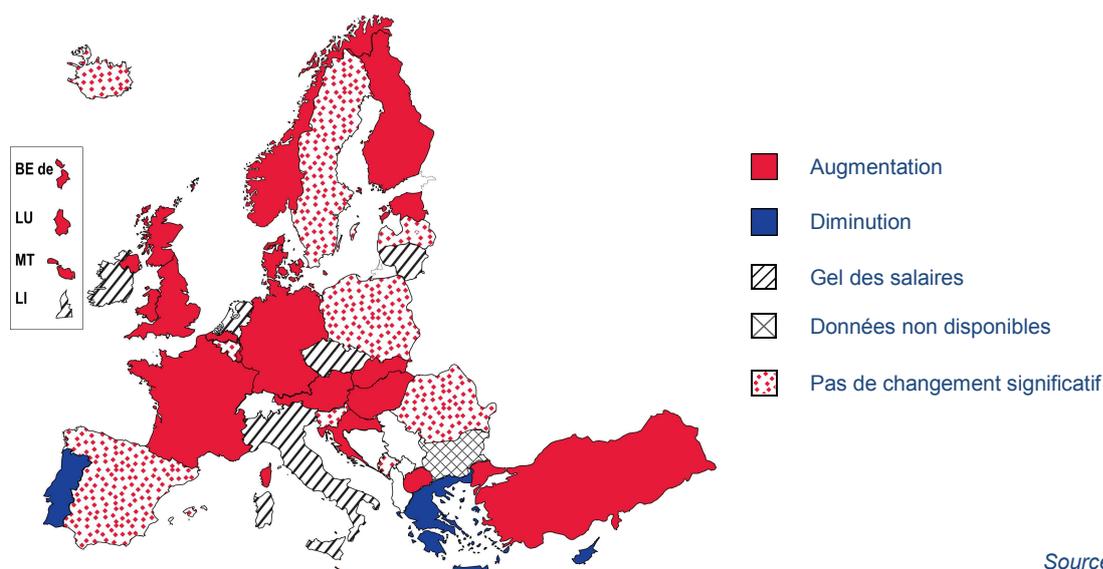
Un quart des pays a accordé une augmentation à tous les employés de la fonction publique en 2013/2014, y compris aux enseignants. Le Luxembourg a mis en place une indexation automatique des salaires. À Malte, la convention collective pour tous les employés du service public entré en vigueur en octobre 2012 a accordé une augmentation de salaire annuelle de 2,5 % entre 2011 et 2016. En Finlande, le salaire statutaire est basé sur une convention collective qui est valable pour deux ans. La dernière augmentation est entrée en vigueur en juillet 2014.

Dans un autre quart des pays, les augmentations de salaire sont dues à une réforme spécifique du salaire des enseignants ou à d'autres raisons particulières. En Belgique – Communauté germanophone, le salaire d'embauche des nouveaux enseignants a augmenté le 1er septembre 2013 (une augmentation totale de 10 %, avec 3 % en septembre 2009, 6 % en septembre 2013 et 1 % en septembre 2014). Toutefois, au

même moment, le parlement a adopté un «décret de crise» en juillet 2012, qui comprend, parmi d'autres mesures éducatives, une réduction temporaire des salaires de 2 % (1 % en janvier 2013 et 1 % en janvier 2014). En Pologne, même si le salaire statutaire des enseignants n'a pas changé au cours de l'année scolaire 2013/2014, une petite augmentation indirecte du salaire maximal a été enregistrée suite à l'augmentation du paiement du 13e mois. Cette augmentation du 13e mois est la conséquence d'une augmentation de 3,8 % du salaire des enseignants le 1er septembre 2012 (le 13e mois est versé pour l'année précédente).

Cinq pays, à savoir la France, la Croatie, la Hongrie, l'Autriche et le Royaume-Uni qui ont appliqué un gel des salaires en 2012/2013, ont connu une augmentation en 2013/2014. En France, bien que le gel des salaires (sous la forme du gel d'un point d'index) soit resté en vigueur depuis 2010, l'augmentation du salaire des enseignants est le résultat de l'adaptation effectuée au bas de l'échelle des salaires en début de carrière (trois petits ajustements en 2011). En Croatie, une décision gouvernementale introduite en avril 2014 a augmenté la complexité des coefficients de calcul du salaire des enseignants. Au Royaume-Uni, une augmentation de 1 % du salaire pour tous les enseignants en poste le 1er septembre 2013 ou après, et une augmentation de 1 % des allocations ont été accordées. Cette augmentation de 1 % reflète l'augmentation gouvernementale moyenne qui s'applique au secteur public.

Figure 6. Changements dans les salaires statutaires des enseignants en termes absolus dans le secteur public en 2013/2014 par rapport à l'année précédente (CITE 0, 1, 2 et 3).



Source: Eurydice,

Explanatory note

La figure présente les changements absolus (augmentations et diminutions) du salaire statutaire annuel brut pour les enseignants en 2013/2014 comparés à l'année précédente sans tenir compte de l'inflation. Seuls les changements de 1 % ou plus sur une base annuelle sont pris en considération pour les augmentations ou les diminutions.

Le salaire statutaire annuel de base brut est défini comme le montant payé par l'employeur sur une année. Il comprend le salaire statutaire de base y compris les augmentations générales des échelles de salaires, le 13e mois et les congés payés (si applicable) sauf les contributions de l'employeur pour la sécurité sociale et la pension. Ce salaire ne prend pas en compte les autres allocations salariales ou les avantages financiers (lies, par exemple, aux qualifications complémentaires, au mérite, aux heures supplémentaires, aux autres responsabilités, à la situation géographique, à l'enseignement dans des circonstances difficiles, ou les coûts de logement, de santé ou de voyages).

Pour le Portugal, la diminution concerne la période de janvier à mai 2014, étant donné qu'en juin 2014, les réductions salariales ont été suspendues suite à une décision de la cour constitutionnelle (décision n° 413/2014).

Pour l'information relative aux niveaux de prise de décision, voir la figure 1.

Notes spécifiques par pays

Pour une information complémentaire et des notes spécifiques par pays, veuillez consulter les fiches nationales détaillées dans la section «Salary increase/decrease» de la partie II du document en anglais.

Presque tous les pays accordent des allocations aux enseignants

Le salaire de base des enseignants augmente généralement avec l'ancienneté (voir figure 4). Toutefois, diverses allocations peuvent s'ajouter au salaire de base et représenter une part considérable du salaire réel des enseignants. Ces allocations supplémentaires peuvent être accordées pour des qualifications complémentaires ou suite à une procédure de gestion des performances basée sur l'évaluation du travail des enseignants et/ou des résultats obtenus par les étudiants; pour enseigner dans des circonstances difficiles ou pour travailler avec des étudiants ayant des besoins particuliers; pour enseigner dans des zones géographiques éloignées ou chères; ainsi que pour la prestation d'heures supplémentaires.

Pour dix pays (Belgique – les trois Communautés, Grèce, Espagne, France, Croatie, Luxembourg, Malte, Hongrie, ancienne République yougoslave de Macédoine et Turquie), les allocations sont décidées au niveau supérieur/central. Inversement, en Italie et aux Pays-Bas, la décision relative aux allocations est prise au niveau de l'école. Dans les autres pays, la décision est partagée, impliquant le niveau central/supérieur et/ou les autorités locales et/ou l'école.

Pratiquement un tiers des pays/régions offrent tous ou pratiquement tous les types d'allocations mentionnées ci-dessus. À l'autre extrémité du spectre, dans des systèmes éducatifs comme celui de la Belgique (Communautés française et flamande), du Portugal, du Royaume-Uni (Écosse) et du Liechtenstein, seules une ou deux allocations existent. Depuis janvier 2013, suite à des restrictions budgétaires, Chypre n'a plus accordé d'allocations aux enseignants.

La majorité des systèmes éducatifs prévoit des allocations pour des **qualifications formelles supérieures aux qualifications minimales requises** pour être un enseignant pleinement qualifié (c'est-à-dire une maîtrise, un diplôme de recherche ou un doctorat). Généralement, les autorités éducatives supérieures définissent le type et le montant des allocations. Toutefois, dans certains pays, ces allocations sont établies en vertu d'accords conclus au niveau local ou de l'école. Les allocations annuelles les plus élevées pour des qualifications supplémentaires sont observées en Irlande, où les enseignants nommés avant le 5 décembre 2011 peuvent recevoir jusqu'à 6 140 EUR, et ceux nommés entre le 5 décembre 2011 et le 1^{er} février 2012 jusqu'à 4 416 EUR. Toutefois, aucune allocation de qualification n'est accordée aux enseignants nommés pour la première fois le 1^{er} février 2012 ou après. En Belgique (Communautés française et germanophone), si les enseignants du primaire et du secondaire inférieur sont titulaires d'un diplôme de master spécifique, ils reçoivent le même salaire que les enseignants du secondaire supérieur, qui sont tenus de disposer de cette qualification. En Turquie, les enseignants titulaires d'une maîtrise gagnent un niveau sur l'échelle des salaires et les enseignants ayant un doctorat gagnent deux niveaux.

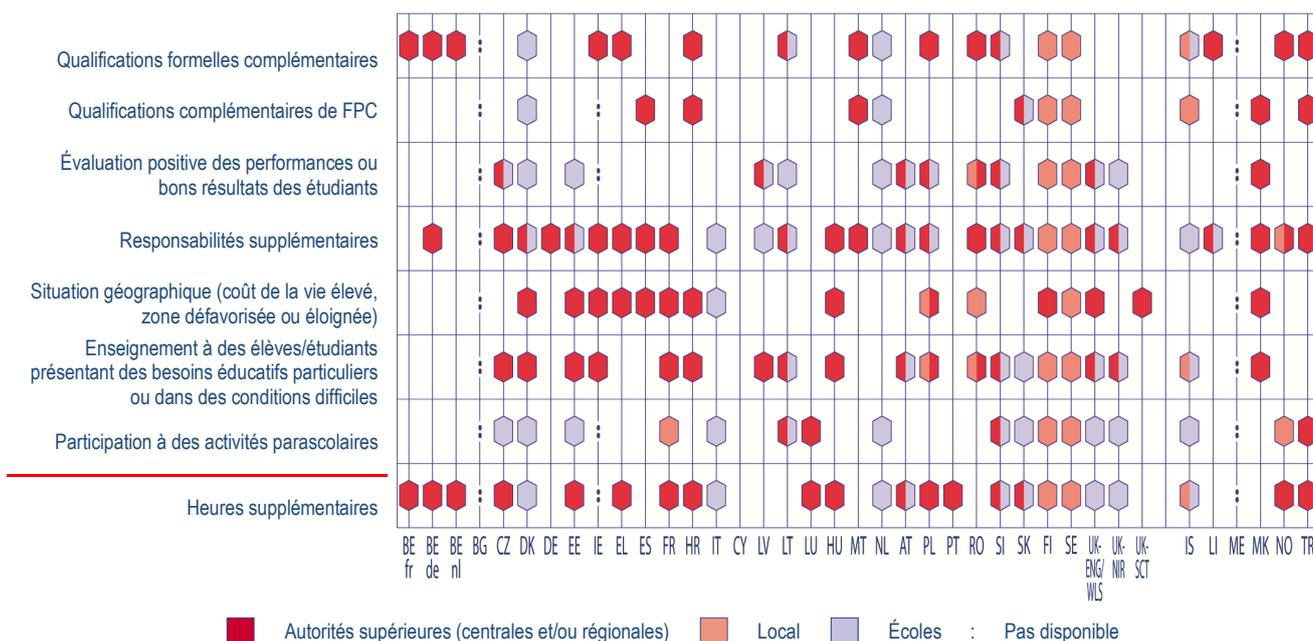
La **formation professionnelle continue** (FPC) est considérée comme une obligation professionnelle pour les enseignants dans la grande majorité des pays européens. Dans certains pays, par exemple en Lituanie, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie, la participation à la FPC est en outre un prérequis pour la promotion professionnelle et les augmentations salariales ⁽⁶⁾. Seul un tiers des pays/régions octroient des allocations financières aux enseignants afin de leur permettre d'obtenir des qualifications complémentaires au moyen de la FPC.

Dans plus d'un tiers des pays/régions, les enseignants peuvent être récompensés pour la qualité ou la valeur de leur travail par des rémunérations complémentaires, **suite à une évaluation des performances ou en fonction des résultats que leurs étudiants ont obtenu aux examens**. En République tchèque, cette allocation s'élève généralement à 2,9 % du salaire statutaire. En Slovaquie, cette allocation, définie par la loi, est liée aux performances de travail et varie entre 2 et 5 % du salaire annuel de base pour un travail régulier. Toutefois, suite à la crise économique, ni les enseignants ni les chefs d'établissement ne la reçoivent. Dans l'ancienne République yougoslave de Macédoine, une allocation pour des enseignants

⁽⁶⁾ Voir EACEA/Eurydice, 2013, Chiffres clés des enseignants et des chefs d'établissement en Europe. [En ligne] Disponible à l'adresse: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/151FR.pdf [Consulté le 15 juillet 2013].

excellents et exceptionnels est octroyée dans l'enseignement primaire (EUR 17-35) et secondaire (18-36 EUR). L'Autriche accorde aussi un bonus (montant forfaitaire) pour des performances exceptionnelles ou une implication dans des projets particulièrement réussis. En Pologne, en accord avec les autorités locales, un incitant spécifique pour la motivation est accordé par le chef d'établissement, à différents titres: bonne qualité de l'enseignement, introduction d'innovations efficaces dans l'enseignement, engagement fort dans les activités d'enseignement et performances exceptionnelles dans l'exécution de tâches et devoirs. Enfin, au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), chaque école réalise une évaluation des performances qui, en cas de résultats satisfaisants, permet aux enseignants de grimper dans l'échelle des salaires. Lorsque leurs performances sont exceptionnelles, ils peuvent même grimper de deux points dans l'échelle.

Figure 7. Allocations salariales et paiements complémentaires octroyés aux enseignants des écoles publiques et niveaux de prise de décision (CITE 0, 1, 2 et 3), 2013/2014.



Source: Eurydice,

Notes explicatives

Voir définitions de chaque type d'allocation dans la Partie III: Définitions (dans la version anglaise).

Notes spécifiques par pays

Belgique (BE fr): les allocations pour les heures supplémentaires ne sont accordées qu'aux enseignants de *promotion sociale*.

Espagne: les allocations salariales pour la situation géographique et les heures supplémentaires ne s'appliquent que dans quelques Communautés autonomes.

Pologne: les décisions relatives aux allocations des enseignants pour «une évaluation positive des performances ou pour les bons résultats» et «responsabilités supplémentaires» peuvent aussi être prises au niveau local.

Suède: les augmentations salariales sont négociées sur une base individuelle. Les critères utilisés peuvent comprendre ceux qui sont cités ci-dessus ou d'autres; il s'agit d'une matière décidée au niveau local.

Presque tous les pays octroient aux enseignants des allocations financières lorsqu'ils souhaitent assumer des **responsabilités supplémentaires**. Ces activités peuvent inclure la surveillance des élèves après la classe, la participation à la gestion de l'établissement, l'appui à d'autres enseignants, faire fonction de chef de département, la présence dans un comité de sélection ou d'examen, la participation à des organes nationaux ou internationaux, ou l'organisation de matériels pédagogiques. Des allocations pour des responsabilités supplémentaires sont allouées à la fois par les autorités supérieures pour certaines activités réglementées et au niveau de l'école pour des tâches spécifiques qui relèvent de l'autonomie des écoles pour la gestion des budgets délégués. En Finlande et en Suède, elles sont accordées au niveau local.

Pratiquement la moitié des pays/régions examinés octroient des allocations financières liées à la **situation géographique de l'école** dans laquelle l'enseignant travaille. Ces allocations, définies par les autorités centrales/supérieures, prennent généralement la forme d'incitants destinés à encourager les enseignants à accepter des postes dans des régions reculées ou rurales (Danemark, Estonie, Grèce, Espagne, Pologne, Roumanie, Finlande et Royaume-Uni (Écosse)); ou dans des régions socialement désavantagées présentant une forte proportion d'élèves issus de minorités ethniques ou linguistiques (Irlande, Espagne, France, Italie et Hongrie). Toutefois, deux pays (France et Royaume-Uni (Angleterre)) octroient des allocations pour des raisons économiques, par exemple pour le fait de travailler dans la capitale ou dans d'autres régions où le coût de la vie est supérieur à la moyenne.

La majorité des pays/régions octroie des allocations financières pour enseigner dans des classes ordinaires aux **élèves qui ont des problèmes d'apprentissage ou qui ont des besoins éducatifs particuliers**. Les allocations pour les élèves ayant des besoins éducatifs particuliers sont les plus courantes, d'autres types existent comme celles pour enseigner aux enfants ayant des difficultés linguistiques, à des enfants d'âges différents dans la même classe, ou aux élèves avec un faible niveau de réussite. En Slovénie, par exemple, il existe des allocations pour enseigner dans des classes bilingues. En Suède, la présence en classe d'élèves présentant des problèmes d'apprentissage ou des besoins particuliers peut être prise en considération dans la négociation individuelle des salaires. Les allocations sont parfois calculées en pourcentage du salaire statutaire comme en Estonie, en Croatie, en Lettonie, en Lituanie, en Hongrie, en Roumanie et en Slovénie, ou accordée sous la forme d'une dotation globale (comme en Autriche). Au Royaume-Uni (les quatre juridictions), tandis que l'éventail des montants accordés (entre 2 466 et 4 850 EUR) est fixé au niveau central, les écoles sont libres de nommer des personnes à ces postes et d'accorder un point dans la classification⁽⁷⁾. Les écoles peuvent également donner des points pour le recrutement et la rétention à ceux qui travaillent dans des circonstances difficiles pour une période déterminée ne dépassant pas trois années (minimum: 1 468 EUR et maximum: 2 885 EUR).

Dans certains pays, la **participation à des activités parascolaires** est rémunérée comme **heures supplémentaires**, mais dans d'autres elle fait l'objet d'allocations spécifiques pour ce type de travail. En Slovénie, par exemple, donner cours à l'extérieur (*šola v naravi*) à raison de six heures par jour dans l'enseignement primaire et secondaire inférieur est compensé à concurrence de 20 % supplémentaire du salaire de base. En outre, les ateliers ainsi que les activités sportives et parascolaires (*interesne dejavnosti*) donnent lieu à une rémunération de 11,94 EUR par heure dans tous les niveaux de l'enseignement obligatoire.

En outre, les enseignants de nombreux pays européens (à l'exception de l'Allemagne, de Chypre, de la Lettonie, de la Lituanie, de Malte, de la Roumanie, de la Suède, du Royaume-Uni (Écosse), de l'ancienne République yougoslave de Macédoine et du Liechtenstein), reçoivent des **rémunérations supplémentaires pour les heures de travail supplémentaires**, c'est-à-dire la prestation d'un nombre d'heures de travail qui dépasse celui spécifié dans le contrat de travail ou dans les conditions de service. Dans de nombreux cas, le taux horaire des heures supplémentaires est défini par les autorités supérieures comme un pourcentage du salaire de base par heure. En Grèce et en Turquie, un montant spécifique est déterminé par les autorités supérieures. Au Royaume-Uni (Angleterre, pays de Galles et Irlande du Nord), le paiement des heures supplémentaires, décidé au niveau de l'école, ne se produit que dans des circonstances très spécifiques relatives à la participation à la formation professionnelle continue ou à des activités d'apprentissage en dehors de la journée scolaire.

⁽⁷⁾ Source: Taux de change Eurostat: données extraites en mai 2014. (ert_bil_eur_m).

Conclusion

Dans pratiquement tous les pays, les autorités supérieures fixent le salaire statutaire de base des enseignants des écoles publiques. Toutefois, dans presque tous les pays nordiques, cette responsabilité incombe aux autorités locales, seules ou avec les autorités supérieures. Les salaires dans les écoles privées subventionnées suivent les règles appliquées dans le secteur public. Dans les écoles privées indépendantes, les salaires sont définis sur une base individuelle et contractuelle, mais suivent toujours la législation nationale du travail/les codes de pratiques.

Dans la majorité des régions/pays, le salaire statutaire annuel minimal des enseignants du primaire et du secondaire inférieur est inférieur au PIB par habitant. C'est également le cas pour l'enseignement secondaire supérieur dans la moitié des pays étudiés. En ce qui concerne le salaire statutaire brut maximal, il est plus élevé que le PIB par habitant dans tous les niveaux éducatifs dans la plupart des pays.

Le salaire statutaire de base minimal pour les chefs d'établissement du primaire et du secondaire inférieur est plus élevé que le PIB par habitant dans la plupart des pays. C'est également le cas pour l'enseignement secondaire supérieur où les chefs d'établissement sont mieux rémunérés que ceux du secondaire inférieur; et seuls quelques pays enregistrent un salaire minimal plus élevé que le PIB par habitant.

L'augmentation relative du salaire des enseignants est corrélée au nombre d'années de service nécessaires pour atteindre le salaire maximal dans la majorité des pays. Certains pays, comme la Hongrie (niveau secondaire), l'Autriche et la Roumanie, présentent une grande différence entre le salaire maximal et minimal, et le nombre d'années nécessaires pour atteindre le salaire maximal est très élevé; dans d'autres pays comme au Danemark, en Estonie, en Lettonie et au Royaume-Uni (Écosse), la différence entre le salaire maximal et minimal ainsi que le nombre d'années nécessaires pour atteindre le salaire maximal sont tous les deux relativement peu élevés.

Dans la plupart des pays européens, les politiques relatives au salaire des enseignants ont changé entre 2012/2013 et 2013/2014. Alors que dans environ la moitié des pays, les salaires des employés du secteur public ont subi un gel ou une réduction au cours de la période 2012/2013 en raison des effets de la crise financière et économique et de la pression sur les finances publiques, en 2013/2014 une majorité de pays (deux tiers) a enregistré une augmentation du salaire des enseignants, les principales raisons étant des réformes salariales et un ajustement pour le coût de la vie.

Toutefois, la tendance relative au salaire statutaire annuel brut minimal entre 2009 et 2014 indique une diminution du salaire statutaire en termes réels dans un grand nombre de pays. En effet, au cours des dernières années, le salaire statutaire brut des enseignants a été affecté directement par la récession économique dans de nombreux pays.

Environ un tiers de pays/régions examinés offrent des allocations salariales et des paiements supplémentaires pour tous ou presque tous les critères suivants: qualifications formelles complémentaires, qualifications complémentaires de FPC, évaluation positive ou bons résultats des étudiants, responsabilités supplémentaires, situation géographique, enseignement à des élèves à besoins éducatifs particuliers ou dans des circonstances difficiles et participation à des activités parascolaires. Les deux raisons les plus citées en Europe sont les «responsabilités supplémentaires» et les «heures de travail supplémentaires», alors que les «qualifications complémentaires de FPC» et «l'évaluation positive et les bons résultats des étudiants» sont les moins mentionnés.

