

LES PROFESSIONNELS DE L'ÉCOLE

Vito Specchi

Dans ce numéro, plusieurs auteurs parlent tous azimuts de méthodologies, stratégies et outils qui permettraient aux enseignants de retrouver la passion parfois (ou souvent) perdue pour leur métier, attachant autant que difficile, et aux élèves d'être davantage motivés à travailler, à se poser des questions, à entreprendre un parcours de recherche censé devenir de plus en plus autonome, à mûrir se sentant bien à l'école. Cependant, il y a quelque chose qui ne va pas sans avoir d'énormes conséquences sur la motivation des professeurs, à savoir la situation des salaires et des allocations dans les systèmes scolaires européens. N'oublions pas qu'un enseignant démotivé ne pourra motiver aucun élève, jamais.

L'un des indicateurs les plus couramment utilisés pour comparer les dépenses financières effectuées par les autorités compétentes pour rémunérer les professeurs est la relation entre le salaire de base brut minimal/maximal des enseignants et le Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant, qui est un indicateur du niveau de vie de la population d'un pays.

Le salaire statutaire de base se situe généralement sur une échelle salariale. Les enseignants peuvent, donc, évoluer d'un niveau inférieur vers un niveau supérieur de l'échelle en fonction d'un ensemble de critères comme l'ancienneté, le mérite, les qualifications complémentaires, etc.

Le rapport entre le salaire statutaire de base brut annuel minimal et maximal permet d'analyser les perspectives à long terme que peuvent espérer les enseignants en ce qui concerne les augmentations possibles de leur salaire tout au long de leur carrière.

Le salaire statutaire maximal est en général deux fois plus élevé que le salaire minimal des nouveaux enseignants. Ce fait et la vitesse de progression des salaires peuvent expliquer des variations dans l'**attractivité de la profession** au fil des ans. En effet, un enseignant dont le salaire s'accroît fortement pendant toute sa carrière peut se sentir moins enclin à *décrocher* qu'un autre dont le plafond salarial serait atteint après quelques années d'expérience.

Dans la plupart des pays européens, le nombre moyen d'années qu'un enseignant doit prêter pour obtenir le **salaire statutaire de base maximal** se situe entre 15 et 25. Néanmoins, en Autriche, Espagne, Hongrie, Italie, Roumanie et au Portugal il faut plus de 34 ans pour obtenir le salaire statutaire maximal ; en revanche, dix années d'expérience professionnelle suffisent au Danemark, en Estonie et au Royaume-Uni.

De plus, en Espagne, Italie, République tchèque, Slovaquie et Turquie, le salaire maximal est seulement 50 % supérieur à celui des enseignants débutants. Finalement, en France et à Chypre, il est pratiquement le double ou plus du double comparé à celui des enseignants qui débutent et il faut environ 20 ans pour l'obtenir.

Le salaire statutaire ne constitue qu'une référence pour la définition du salaire réellement perçu par les enseignants pour leur travail. Les différents systèmes d'enseignement européens octroient un large éventail d'allocations complémentaires ainsi que d'autres avantages financiers.

Le salaire réel le plus élevé au niveau secondaire supé-

rieur (ou pour tous les niveaux ensemble) est observable au Luxembourg, au Danemark et en Autriche.

Le salaire de base des enseignants dépend généralement du nombre d'années d'expérience professionnelle.

Diverses **allocations** peuvent s'ajouter au salaire de base et représenter une part considérable du salaire réel des enseignants. Ces allocations supplémentaires peuvent être octroyées en raison de qualifications complémentaires, par exemple, ou à la suite d'une évaluation de leur travail ou des résultats obtenus par leurs élèves lors des examens, mais aussi pour avoir enseigné dans des conditions difficiles ou à des élèves présentant des besoins particuliers, ou encore pour la prestation d'heures supplémentaires ou pour avoir travaillé dans des zones géographiques éloignées ou chères.

Un tiers des pays européens offrent un large éventail d'allocations portant sur quasiment tous les types de rémunération complémentaire susmentionnés.

ANALYSONS LA SITUATION PLUS EN DÉTAIL

La majorité des systèmes d'enseignement prévoient des allocations en cas de **qualifications formelles plus élevées** que les qualifications minimales requises pour être un enseignant pleinement qualifié.

La **Formation Professionnelle Continue** (FPC) est considérée comme une obligation professionnelle pour les enseignants dans 28 pays ou régions en Europe. Qui plus est, en France, en Lituanie, en Roumanie et en Slovénie, la participation à la FPC est un passage obligé pour la promotion professionnelle et les augmentations salariales.

Dans la moitié des pays, la qualité et la valeur du travail effectué par les enseignants peuvent être récompensées par des rémunérations complémentaires à la suite de leur **évaluation** ou en fonction des résultats que leurs élèves ont obtenus aux examens.

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 salariale.

Environ deux tiers des pays prévoient des allocations financières pour les enseignants qui s'occupent d'**élèves éprouvant des difficultés** d'apprentissage ou présentant des besoins particuliers dans les classes ordinaires. En général, ce type de prime est octroyé quand il y a des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers, mais d'autres critères sont parfois aussi pris en considération comme le fait d'enseigner à des enfants éprouvant des difficultés de langage, à des enfants d'âges différents dans la même classe ou dont les résultats scolaires sont médiocres.

Si la **participation à des activités parascolaires** est rémunérée comme des heures supplémentaires dans de nombreux pays, dans d'autres elle fait l'objet d'allocations spécifiques.

La moitié des pays octroient des allocations financières liées à la **situation géographique** de l'établissement dans lequel l'enseignant travaille. Ces ajustements prennent généralement la forme d'incitants destinés à encourager les enseignants à accepter des postes dans des régions éloignées, rurales ou socialement défavorisées et sont définis au niveau central. Les professeurs reçoivent parfois d'autres allocations liées au fait de travailler dans des régions comme les capitales, où le coût de la vie est supérieur à la moyenne.

Le cadre qu'on vient de présenter, tout en n'étant pas exhaustif, montre clairement que l'Italie est en retard sur quasiment tout le reste de l'Europe en ce qui concerne les salaires et, notamment, les avancements de carrière, ce qui n'est pas sans jouer sur la perte de motivation de pas mal d'enseignants.

Les professionnels de l'école demandent, par conséquent, que leur rôle soit effectivement reconnu, à tous les niveaux : ils le méritent.

