

**Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse**

**Direction de l'évaluation, de la prospective  
et de la performance**

## **Document de travail**

Série « Méthodes »

**N° 2019-M04**

# **Les différentes mesures statistiques du salaire des enseignants du secteur public**

**Marion Defresne et Julie Solard**

**Avec la collaboration de Yann Fournier et Robert Rakocevic**

*Au cours de la dernière décennie, la statistique publique s'est emparée du sujet des salaires dans la fonction publique en développant des systèmes d'information permettant la production et la comparaison des salaires de manière plus harmonisée que par le passé. Ce dossier fait un bilan des statistiques disponibles sur la rémunération des enseignants du secteur public, en présentant pour chaque question l'indicateur le plus pertinent.*



## Les différentes mesures statistiques du salaire des enseignants du secteur public

M. Defresne et J. Solard (Depp-A2, parties 1 et 2 : salaires et évolutions)

Y. Fournier et R. Rakocevic (Depp-Mirei, partie 3 : comparaisons internationales)

Au cours de la dernière décennie, la statistique publique s'est emparée du sujet des salaires dans la fonction publique en développant des systèmes d'information permettant la production et la comparaison des salaires de manière plus harmonisée que par le passé. En France, le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), conçu et produit par l'Insee à partir de 2008, répond à cette préoccupation.

Alors que les enseignants représentent près de la moitié des agents de la fonction publique d'état, mesurer leur salaire répond à un besoin de connaissances multiples : tant « sur le terrain » dans le domaine des ressources humaines et des affaires financières, que dans le domaine de la recherche en sciences sociales. Alors que se pose la question de la valorisation du métier enseignant, il est nécessaire de savoir combien un enseignant perçoit en moyenne sur sa fiche de paie. Mais il est également utile de savoir comment les enseignants se positionnent par rapport à d'autres professions, et comment ils se positionnent par rapport à leurs collègues étrangers.

En définitive, il n'existe pas de mesure statistique unique des salaires permettant de répondre à toutes les interrogations citées ci-dessus. En effet, celle-ci doit être adaptée spécifiquement au contexte. Ainsi, lorsque l'on cherche à rendre compte du vécu des personnes, la mesure du salaire net individuel est pertinente car c'est celle qui s'approche le plus de la fiche de paye de l'agent, qu'il perçoive un salaire à temps partiel ou à temps complet. Grâce à cette approche, il est notamment possible de mettre en évidence les écarts de salaire liés au temps partiel entre enseignantes et enseignants. En revanche, lorsque l'on cherche à mesurer la position salariale des enseignants par rapport à d'autres professions, la mesure du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) se prête mieux car elle met en évidence les écarts liés aux grilles indiciaires et s'affranchit des différences de temps de travail. Enfin, dans le cadre de comparaisons internationales, la mesure du salaire brut à temps complet est pertinente car l'enjeu est de comprendre la politique salariale mise en œuvre au niveau de l'« État ».

Ce dossier fait un bilan des statistiques disponibles sur la rémunération des enseignants du secteur public, en présentant pour chaque question l'indicateur le plus pertinent.

## Sommaire

1.	Le salaire des enseignants du secteur public en 2017 .....	5
1.1.	Éléments de cadrage sur les enseignants du secteur public .....	5
1.2.	Qu'est-ce qu'un salaire ? .....	6
1.3.	Du salaire retracé sur la fiche de paie au salaire net EQTP .....	7
1.4.	Le salaire des enseignants du public en 2017 .....	8
1.5.	Le salaire selon le corps .....	9
1.6.	Le salaire selon le sexe .....	12
1.7.	Distribution des salaires .....	13
2.	Evolution des salaires .....	13
2.1.	Evolution du salaire des personnes en place .....	14
2.2.	Des évolutions individuelles de salaire contrastées .....	16
3.	Comparaisons internationales .....	17
3.1.	Le salaire statutaire des enseignants en France est inférieur aux moyennes internationales en début et surtout en milieu de carrière .....	17
3.2.	En France comme en Europe, le salaire statutaire des enseignants est resté relativement stable au cours de la décennie passée .....	19
3.3.	Entre les différentes classes d'âge, les salaires effectifs progressent en France davantage qu'en Europe ....	20
3.4.	En France comme en Europe, les salaires effectifs dans l'enseignement sont plus faibles que dans d'autres métiers qualifiés .....	22
3.5.	Temps d'enseignement statutaire et salaire horaire statutaire des enseignants en France et à l'international en 2017/2018 .....	23
	Annexes - Les différentes mesures du salaire des enseignants en coupe .....	25

## Table des figures

Figure 1.	Caractéristiques des enseignants du secteur public en 2018-2019 .....	5
Figure 2.	Les salaires nets mensuels des enseignants du secteur public en 2017 .....	8
Figure 3.	Les salaires nets mensuels des enseignants du secteur public, par corps, en 2017 .....	9
Figure 4.	Les salaires nets mensuels des enseignantes et des enseignants du secteur public en 2017 .....	12
Figure 5.	Répartition des enseignants du public selon leur niveau de salaire net EQTP en 2017 .....	13
Figure 6.	Evolution en % de la rémunération moyenne nette EQTP des personnes en place (RMPP) en euros constants .....	14
Figure 7.	Comparaison de l'évolution en % de la RMPP des enseignants du secteur public à celle des fonctionnaires de catégorie A de la FPE, en euros constants .....	15
Figure 8.	Répartition des enseignants selon leur évolution de salaire net en euros constants entre 2016 et 2017 .....	16
Figure 9.	Salaires statutaires bruts du corps majoritaire d'enseignants, par niveau d'enseignement et ancienneté (2017/2018) .....	18
Figure 10.	Salaires statutaires bruts du corps majoritaire d'enseignants avec 15 ans d'expérience, par niveau d'enseignement (de 2004/2005 à 2017/2018) .....	19
Figure 11.	Salaires moyens effectifs bruts des enseignants par tranche d'âge et par niveau d'enseignement (2016/2017) .....	21
Figure 12.	Salaires effectifs moyens bruts des enseignants par niveau d'enseignement, rapportés aux revenus des actifs travaillant à temps plein toute l'année et diplômés de l'enseignement supérieur (2016/2017) .....	22
Figure 13.	Temps d'enseignement statutaire annuel dans les établissements publics, en 2018 .....	23
Figure 14.	Salaires statutaires en \$ US PPA par heure d'enseignement statutaire, pour les enseignants titulaires du secteur public après 15 ans d'ancienneté, en 2018 .....	24

## 1. Le salaire des enseignants du secteur public en 2017

### 1.1. Éléments de cadrage sur les enseignants du secteur public

Figure 1. Caractéristiques des enseignants du secteur public en 2018-2019

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)
1 <sup>er</sup> degré	Professeurs des écoles	H	57 882	7,7		16,8	34,8	44,7	3,2	98,6
		F	293 291	38,8		23,8	23,4	41,9	11,7	96,1
		<b>Ensemble</b>	<b>351 173</b>	<b>46,4</b>	<b>83,5</b>	<b>22,7</b>	<b>25,3</b>	<b>42,3</b>	<b>10,3</b>	<b>96,5</b>
	Instituteurs et instituteurs suppléants	H	758	0,1		10,0	53,0	48,0	2,8	97,7
		F	1 762	0,2		12,5	64,0	48,5	9,2	96,2
		<b>Ensemble</b>	<b>2 520</b>	<b>0,3</b>	<b>69,9</b>	<b>11,7</b>	<b>60,7</b>	<b>48,4</b>	<b>7,3</b>	<b>96,7</b>
	Titulaires	H	58 640	7,8		16,7	35,1	44,7	3,2	98,6
		F	295 053	39,0		23,8	23,6	41,9	11,7	96,1
		<b>Ensemble</b>	<b>353 693</b>	<b>46,8</b>	<b>83,4</b>	<b>22,6</b>	<b>25,5</b>	<b>42,4</b>	<b>10,3</b>	<b>96,5</b>
	Non titulaires	H	605	0,1		63,3	6,3	33,8	1,7	98,3
F		2 692	0,4		64,3	6,1	33,2	3,3	95,2	
<b>Ensemble</b>		<b>3 297</b>	<b>0,4</b>	<b>81,6</b>	<b>64,1</b>	<b>6,1</b>	<b>33,3</b>	<b>3,0</b>	<b>95,8</b>	
<b>Ensemble 1<sup>er</sup> degré</b>	H	59 245	7,8		17,2	34,8	44,6	3,1	98,6	
	F	297 745	39,4		24,1	23,4	41,8	11,7	96,1	
	<b>Ensemble</b>	<b>356 990</b>	<b>47,2</b>	<b>83,4</b>	<b>23,0</b>	<b>25,3</b>	<b>42,3</b>	<b>10,2</b>	<b>96,5</b>	
2 <sup>nd</sup> degré	Professeurs de chaire supérieure	H	1 351	0,2		0,0	70,8	53,6	0,1	99,9
		F	802	0,1		0,0	70,8	53,5	0,6	99,5
		<b>Ensemble</b>	<b>2 153</b>	<b>0,3</b>	<b>37,3</b>	<b>0,0</b>	<b>70,8</b>	<b>53,6</b>	<b>0,3</b>	<b>99,7</b>
	Professeurs agrégés	H	23 734	3,1		15,6	36,0	45,5	3,7	98,4
		F	27 075	3,6		17,8	32,6	44,4	9,7	96,8
		<b>Ensemble</b>	<b>50 809</b>	<b>6,7</b>	<b>53,3</b>	<b>16,8</b>	<b>34,2</b>	<b>44,9</b>	<b>6,9</b>	<b>97,6</b>
	Professeurs certifiés	H	78 267	10,3		18,0	36,0	44,9	4,4	98,1
		F	143 441	19,0		20,9	29,8	43,5	12,3	96,1
		<b>Ensemble</b>	<b>221 708</b>	<b>29,3</b>	<b>64,7</b>	<b>19,8</b>	<b>32,0</b>	<b>44,0</b>	<b>9,5</b>	<b>96,8</b>
	Professeurs d'éducation physique et sportive	H	15 942	2,1		28,5	26,6	41,8	3,7	98,5
		F	11 980	1,6		22,0	30,0	43,2	10,5	96,8
		<b>Ensemble</b>	<b>27 922</b>	<b>3,7</b>	<b>42,9</b>	<b>25,7</b>	<b>28,1</b>	<b>42,4</b>	<b>6,6</b>	<b>97,8</b>
	Professeurs de lycée professionnels	H	28 722	3,8		8,0	43,3	47,6	2,4	98,7
		F	29 499	3,9		11,3	40,6	46,7	7,6	97,2
		<b>Ensemble</b>	<b>58 221</b>	<b>7,7</b>	<b>50,7</b>	<b>9,6</b>	<b>41,9</b>	<b>47,1</b>	<b>5,0</b>	<b>97,9</b>
PEGC	H	391	0,1		0,0	100,0	59,8	12,0	94,6	
	F	493	0,1		0,0	100,0	60,0	20,7	91,3	
	<b>Ensemble</b>	<b>884</b>	<b>0,1</b>	<b>55,8</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>59,9</b>	<b>16,9</b>	<b>92,7</b>	
Adjoints et chargés d'enseignement	H	431	0,1		0,0	100,0	59,8	7,4	97,0	
	F	406	0,1		0,0	100,0	59,0	17,0	94,8	
	<b>Ensemble</b>	<b>837</b>	<b>0,1</b>	<b>48,5</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>59,4</b>	<b>12,1</b>	<b>96,0</b>	
Titulaires	H	148 838	19,7		16,5	37,1	45,4	3,8	98,3	
	F	213 696	28,2		19,0	32,1	44,1	11,2	96,4	
	<b>Ensemble</b>	<b>362 534</b>	<b>47,9</b>	<b>58,9</b>	<b>18,0</b>	<b>34,1</b>	<b>44,6</b>	<b>8,2</b>	<b>97,2</b>	
Non titulaires	H	17 525	2,3		36,5	22,9	40,3	0,2	93,0	
	F	19 460	2,6		35,8	19,4	39,8	0,8	89,9	
	<b>Ensemble</b>	<b>36 985</b>	<b>4,9</b>	<b>52,6</b>	<b>36,1</b>	<b>21,0</b>	<b>40,1</b>	<b>0,6</b>	<b>91,4</b>	
<b>Ensemble 2<sup>nd</sup> degré</b>	H	166 363	22,0		18,6	35,6	44,8	3,4	97,7	
	F	233 156	30,8		20,4	31,0	43,8	10,4	95,8	
	<b>Ensemble</b>	<b>399 519</b>	<b>52,8</b>	<b>58,4</b>	<b>19,7</b>	<b>32,9</b>	<b>44,2</b>	<b>7,5</b>	<b>96,6</b>	
<b>Ensemble 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré public, titulaires et non titulaires</b>	H	225 608	29,8		18,3	35,4	44,8	3,3	98,0	
	F	530 901	70,2		22,5	26,8	42,7	11,1	96,0	
	<b>Ensemble</b>	<b>756 509</b>	<b>100,0</b>	<b>70,2</b>	<b>21,2</b>	<b>29,3</b>	<b>43,3</b>	<b>8,8</b>	<b>96,6</b>	

Champ : France métropolitaine + DOM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.

Source : MENU-MESRI-DEPP, Panel des personnels issus de BSA, novembre 2018.

© DEPP

En 2018-2019, 756 500 enseignants relèvent du secteur public, dont 47 % dans le premier degré et 53 % dans le second degré. Les professeurs des écoles constituent l'essentiel des effectifs du premier degré et représentent 46 % de l'ensemble des enseignants du public. Près d'un enseignant sur trois est professeur certifié, 7 % des enseignants sont agrégés et 8 % sont professeurs de lycée professionnel.

Les femmes représentent 70 % des enseignants du secteur public. Dans le premier degré, 84 % des professeurs des écoles sont des femmes. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles ne sont que 37 % chez les professeurs de chaire supérieure, très peu nombreux (moins de 1 % des effectifs enseignants) et 43 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Un professeur de lycée professionnel sur deux est une femme.

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (42 ans) que dans le second (44 ans) où près d'un tiers d'entre eux ont 50 ans et plus. Dans le premier degré, un quart des enseignants sont dans cette tranche d'âge. Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, dont 10 % dans le premier degré et 8 % dans le second degré.

Les non-titulaires représentent 5 % des effectifs du secteur public : 37 000 d'entre eux sont dans le second degré, et 3 300 dans le premier degré.

Environ 41 000 enseignants, soit un peu plus de 5 %, sont en poste dans les départements d'Outre-mer.

## 1.2. Qu'est-ce qu'un salaire ?

Mesurer le salaire d'un enseignant de l'Éducation nationale nécessite préalablement d'en définir les contours : à quel salaire fait-on référence ? Salaire super-brut, salaire brut ou salaire net ?

Le **salaire super-brut** (ou salaire total) est la somme du salaire net et des cotisations sociales à la charge de l'agent et de l'employeur, payées en contrepartie du travail effectué par l'agent. Le **salaire brut** correspond au super-brut sans les cotisations sociales à la charge de l'employeur (cotisations patronales). C'est le salaire perçu par un agent avant retenues sociales et fiscales.

Le **salaire net** (ou net de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Même si elle est précomptée sur le traitement, la cotisation que l'agent paie à la MGEN pour sa complémentaire santé facultative n'est pas décomptée du salaire net, car il ne s'agit pas d'une cotisation obligatoire. L'impôt sur le revenu n'est pas non plus déduit : même s'il est à présent prélevé à la source sur les salaires, il ne s'agit pas d'un impôt sur les salaires, mais d'un impôt à retrancher de l'ensemble des revenus du foyer.

Le **salaire brut** se compose de deux éléments : d'une part une rémunération principale, et d'autre part une partie de primes et indemnités définies dans un cadre législatif et réglementaire.

**Rémunération principale.** C'est la rémunération que tous les enseignants perçoivent selon les mêmes règles. Elle s'obtient en ajoutant au traitement indiciaire brut l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement éventuels. Elle représente en moyenne 88 % du salaire brut d'un enseignant, dont 2 points environ sont attribuables à l'indemnité de résidence (IR) et au supplément familial de traitement (SFT), et le reste au traitement indiciaire brut (TIB).

Traitement indiciaire brut (TIB). Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance. Certains fonctionnaires et stagiaires appartenant à un corps ou un grade donné et occupant un certain type d'emploi peuvent percevoir un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement indiciaire : il s'agit de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Indemnité de résidence (IR). Le montant de l'indemnité de résidence auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice brut 308, indice majoré 313.

Supplément familial de traitement (SFT). Son montant est déterminé selon le nombre d'enfants et ne peut être versé au-delà des 20 ans de l'enfant. Dans le cas de couple de fonctionnaires, il ne peut être perçu que par l'un des deux parents. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel.

**Primes et indemnités.** Elles incluent les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps, les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ainsi que les rémunérations pour heures supplémentaires. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités.

Taux de primes. Il correspond aux primes et indemnités rapportées au TIB et à la NBI.

Plusieurs dimensions interviennent dans le niveau de salaire brut : le corps, le grade, l'échelon et le rythme d'activité modulent directement le traitement indiciaire brut et indirectement l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (à partir de deux enfants) ainsi que la part variable de certaines indemnités. Le nombre d'enfants à charge, le lieu d'affectation, le niveau d'enseignement (premier degré, second degré), ainsi que l'exercice d'heures supplémentaires ou de fonctions particulières viennent moduler les compléments de salaire.

Dans tous les indicateurs sur les salaires, présentés ci-dessous, seuls sont repris les salaires versés par l'Etat aux enseignants : cela exclut donc les revenus qu'ils pourraient percevoir par ailleurs (par exemple, revenu versé par les collectivités territoriales pour des activités périscolaires, publications de manuels, élaboration de cours en ligne, cours particuliers, etc.).

### 1.3. Du salaire retracé sur la fiche de paie au salaire net EQTP

Les figures qui suivent présentent deux types d'indicateurs<sup>1</sup> :

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein. **Le salaire net moyen en EQTP** correspond à une moyenne des salaires en EQTP, pondérée par le volume de travail effectif. Les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées par le MEN que quelques mois comptent pour moins. Ce calcul en équivalent temps plein (EQTP) permet de s'affranchir des différences de temps de travail. D'une part, des différences liées à la quotité travaillée, puisqu'on compare des salaires « théoriques » à temps complet. D'autre part, des différences liées à la durée travaillée, puisque les personnes détentrices de contrat court pèsent moins. Cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre corps, mais aussi entre professions.

Pour se rapprocher de la fiche de paie, on peut calculer un **salaire net moyen**. Il s'agit de faire la moyenne du salaire net pris tel quel, que la personne soit à temps partiel ou à temps plein. Chaque personne compte pour 1, quelle que soit sa quotité de travail, et quelle que soit sa durée du travail sur l'année. Cet indicateur net moyen est le plus proche du vécu individuel. Néanmoins, il ne permet aucune comparaison avec d'autres professions ou d'autres pays puisqu'il dépend du temps de travail effectué par la personne.

---

<sup>1</sup> La méthodologie (source, champ, méthode) des calculs est la même que celle du chapitre 5 du Bilan social national (BSN) du ministère de l'Education nationale et de la jeunesse<sup>1</sup>, se reporter à l'introduction de ce chapitre pour davantage de précisions.

#### 1.4. Le salaire des enseignants du public en 2017

Figure 2. Les salaires nets mensuels des enseignants du secteur public en 2017

	Salaire net moyen	dont		Salaire net EQTP
		Salaire net moyen des personnes à temps partiel ou incomplet	Salaire net moyen des personnes à temps complet	
<b>France métropolitaine</b>	<b>2 449</b>	<b>1 791</b>	<b>2 558</b>	<b>2 555</b>
<b>Titulaires</b>	<b>2 493</b>	<b>1 878</b>	<b>2 580</b>	<b>2 581</b>
Premier degré	2 258	1 692	2 352	2 356
Second degré	2 724	2 126	2 795	2 798
<b>Non-titulaires</b>	<b>1 760</b>	<b>1 390</b>	<b>2 028</b>	<b>1 978</b>
<b>DOM (hors Mayotte)</b>	<b>3 586</b>	<b>2 598</b>	<b>3 671</b>	<b>3 669</b>
<b>Titulaires</b>	<b>3 713</b>	<b>2 852</b>	<b>3 764</b>	<b>3 764</b>
Premier degré	3 417	2 544	3 470	3 474
Second degré	3 998	3 160	4 047	4 039
<b>Non-titulaires</b>	<b>2 522</b>	<b>2 172</b>	<b>2 657</b>	<b>2 590</b>
<b>France entière</b>	<b>2 501</b>	<b>1 813</b>	<b>2 612</b>	<b>2 607</b>
<b>Titulaires</b>	<b>2 546</b>	<b>1 897</b>	<b>2 635</b>	<b>2 634</b>
Premier degré	2 308	1 707	2 405	2 405
Second degré	2 781	2 150	2 853	2 854
<b>Non-titulaires</b>	<b>1 821</b>	<b>1 432</b>	<b>2 089</b>	<b>2 029</b>

Unité : salaire en euros.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public.

Source : SIASP, Insee. Traitement MENU-MESRI-DEPP.

© DEPP

En 2017, dans le secteur public, en France, les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 500 euros par mois : en moyenne, 1 810 euros pour les personnes à temps partiel ou incomplet, et 2 610 euros pour les personnes à temps complet. Le salaire net EQTP, qui convertit l'ensemble des salaires en temps complet, est de 2 610 euros en moyenne, très proche du salaire des personnes à temps complet.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DOM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net EQTP d'un Métropolitain est inférieur de plus de 1 100 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte). Ce sont les primes qui expliquent tout l'écart entre les Métropolitains et les Domiens ; à type de personnel donné, le TIB moyen est proche entre eux.



## 1.5. Le salaire selon le corps

Figure 3. Les salaires nets mensuels des enseignants du secteur public, par corps, en 2017

	Salaire moyen						Salaire net EQTP
	Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Taux de primes <sup>1</sup> (en %)	Salaire brut	Salaire net	
		Montant	dont heures sup.				
<b>Ensemble</b>	<b>2 628</b>	<b>369</b>	<b>114</b>	<b>14,0</b>	<b>3 058</b>	<b>2 501</b>	<b>2 607</b>
Moins de 30 ans	2 013	271	63	13,4	2 315	1 891	1 979
Plus de 50 ans	3 170	413	131	13,0	3 624	2 959	3 040
<b>Enseignants du premier degré public</b>	<b>2 517</b>	<b>245</b>	<b>n.s.</b>	<b>9,7</b>	<b>2 824</b>	<b>2 304</b>	<b>2 403</b>
Moins de 30 ans	2 008	213	n.s.	10,6	2 250	1 836	1 906
Plus de 50 ans	3 021	278	n.s.	9,2	3 334	2 717	2 772
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>2 521</b>	<b>244</b>	<b>n.s.</b>	<b>9,6</b>	<b>2 829</b>	<b>2 308</b>	<b>2 405</b>
Moins de 30 ans	2 008	209	n.s.	10,4	2 246	1 833	1 906
Plus de 50 ans	3 024	278	n.s.	9,2	3 338	2 720	2 774
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>2 523</b>	<b>244</b>	<b>n.s.</b>	<b>9,6</b>	<b>2 830</b>	<b>2 309</b>	<b>2 406</b>
Moins de 30 ans	2 008	209	n.s.	10,4	2 246	1 833	1 906
Plus de 50 ans	3 040	278	n.s.	9,1	3 354	2 733	2 785
Classe normale	2 427	235	n.s.	9,7	2 728	2 226	2 329
Hors classe	3 430	329	n.s.	9,5	3 795	3 092	3 131
<b>Instituteurs</b>	<b>2 295</b>	<b>273</b>	<b>n.s.</b>	<b>11,9</b>	<b>2 613</b>	<b>2 130</b>	<b>2 262</b>
<b>Enseignants non titulaires</b>	<b>1 943</b>	<b>296</b>	<b>n.s.</b>	<b>15,2</b>	<b>2 291</b>	<b>1 856</b>	<b>1 876</b>
<b>Enseignants du second degré public</b>	<b>2 726</b>	<b>479</b>	<b>204</b>	<b>17,6</b>	<b>3 265</b>	<b>2 675</b>	<b>2 788</b>
Moins de 30 ans	2 018	330	119	16,3	2 379	1 946	2 057
Plus de 50 ans	3 277	511	217	15,6	3 832	3 134	3 233
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>2 831</b>	<b>497</b>	<b>216</b>	<b>17,5</b>	<b>3 391</b>	<b>2 781</b>	<b>2 854</b>
Moins de 30 ans	2 073	331	124	16,0	2 438	1 997	2 072
Plus de 50 ans	3 374	525	225	15,5	3 944	3 226	3 299
<b>Professeurs de chaire supérieure</b>	<b>4 323</b>	<b>2 251</b>	<b>1 933</b>	<b>52,1</b>	<b>6 676</b>	<b>5 601</b>	<b>5 618</b>
Plus de 50 ans	4 456	2 198	1 874	49,3	6 738	5 643	5 662
<b>Professeurs agrégés</b>	<b>3 449</b>	<b>713</b>	<b>445</b>	<b>20,7</b>	<b>4 248</b>	<b>3 493</b>	<b>3 574</b>
Moins de 30 ans	2 432	473	285	19,4	2 942	2 417	2 522
Plus de 50 ans	4 039	705	417	17,4	4 803	3 937	4 002
Classe normale	3 187	701	443	22,0	3 983	3 279	3 363
Hors classe	4 202	748	452	17,8	5 013	4 109	4 177
<b>Professeurs certifiés</b>	<b>2 694</b>	<b>429</b>	<b>164</b>	<b>15,9</b>	<b>3 180</b>	<b>2 604</b>	<b>2 681</b>
Moins de 30 ans	2 029	309	105	15,2	2 370	1 940	2 012
Plus de 50 ans	3 236	449	171	13,9	3 727	3 044	3 121
Classe normale	2 431	409	154	16,8	2 900	2 377	2 452
Hors classe	3 441	485	189	14,1	3 977	3 249	3 323
Bi-admissible	2 629	420	181	16,0	3 121	2 557	2 626
<b>Professeurs d'EPS</b>	<b>2 723</b>	<b>441</b>	<b>130</b>	<b>16,2</b>	<b>3 225</b>	<b>2 642</b>	<b>2 703</b>
Moins de 30 ans	2 030	326	92	16,0	2 396	1 964	2 037
Plus de 50 ans	3 399	435	118	12,8	3 872	3 161	3 226
Classe normale	2 442	433	132	17,7	2 942	2 413	2 473
Hors classe	3 488	460	123	13,2	3 994	3 261	3 324
Bi-admissible	2 680	486	156	18,1	3 245	2 662	2 695
<b>Professeurs de lycée professionnel</b>	<b>2 809</b>	<b>541</b>	<b>205</b>	<b>19,2</b>	<b>3 413</b>	<b>2 804</b>	<b>2 854</b>
Moins de 30 ans	2 021	342	128	16,9	2 401	1 971	2 054
Plus de 50 ans	3 225	548	188	16,9	3 815	3 125	3 180
Classe normale	2 531	523	210	20,6	3 124	2 570	2 619
Hors classe	3 500	586	192	16,7	4 131	3 383	3 440
Bi-admissible	2 691	543	210	20,1	3 317	2 733	2 826
<b>PEGC, adjoints et chargés d'enseignement</b>	<b>3 297</b>	<b>424</b>	<b>88</b>	<b>12,9</b>	<b>3 742</b>	<b>3 055</b>	<b>3 185</b>
<b>Enseignants non titulaires</b>	<b>1 869</b>	<b>334</b>	<b>109</b>	<b>17,9</b>	<b>2 243</b>	<b>1 818</b>	<b>2 038</b>
Moins de 30 ans	1 803	323	95	17,9	2 146	1 743	1 956
Plus de 50 ans	1 968	312	107	15,9	2 316	1 874	2 109

1. Le taux de primes correspond aux primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement) rapportées au traitement indiciaire brut (TIB) et nouvelle bonification indiciaire (NBI). Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes.

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public.

Source : SIASP, Insee. Traitement MENU-MESRI-DEPP.

© DEPP

### **Des salaires moins élevés pour les titulaires du premier degré**

Que l'on procède selon l'approche « salaire net fiche de paye » ou selon l'approche « salaire net en équivalent temps plein (EQTP) », les enseignants titulaires du premier degré ont en moyenne une rémunération inférieure à celle de leurs homologues du second degré. En 2017, en approche fiche de paie, les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net de 2 308 euros par mois contre 2 781 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence de 470 euros, correspondant à un écart brut mensuel de 560 euros. La moitié de l'écart brut mensuel est portée par le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps de professeurs de chaire supérieure et d'agrégés, aux grilles indiciaires plus favorables. L'autre moitié est portée par les primes : le taux de primes, c'est-à-dire le montant des primes et indemnités rapporté au TIB et à la nouvelle bonification indiciaire (NBI), est de 10 % dans le premier degré, contre 18 % dans le second. Cet écart de 8 points s'explique en premier lieu par la présence des primes pour heures supplémentaires dans le second degré, quasi inexistantes dans le premier degré.

Une partie de ces écarts de salaire net fiche de paye entre titulaires du premier et second degré est attribuable au temps partiel, les professeurs des écoles l'étant plus fréquemment que leurs homologues du second degré. Ainsi, si le salaire net moyen d'un enseignant titulaire du premier degré est inférieur de 17 % à celui d'un enseignant titulaire du second degré, l'écart n'est plus que de 15,7 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein, qui sont de 2 405 euros EQTP par mois dans le premier degré, et de 2 854 euros EQTP dans le second.

### **Des salaires inférieurs pour les professeurs des écoles, malgré une grille indiciaire commune aux professeurs des écoles, certifiés, d'EPS et de lycée professionnel.**

Bien que rémunérés au départ sur la même grille indiciaire, les professeurs des écoles gagnent 275 euros de moins que les professeurs certifiés, en net EQTP. Si l'on retrouve l'impact des primes sur les différences de salaires, il reste que le TIB présente un différentiel significatif en fin de carrière. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces deux corps enseignants. Le creusement des écarts entre professeurs des écoles et certifiés avec l'avancement de la carrière résultent de la « jeunesse » du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grade en est le reflet : moins de professeurs des écoles sont en hors classe que de certifiés. De plus, contrairement aux professeurs des écoles, les certifiés peuvent bénéficier d'une grille spécifique de rémunération dite des « bi-admissibles ». L'accès à cette grille, aux rémunérations plus avantageuses qu'en classe normale, est accordé en cas d'admissibilité à deux sessions du concours d'agrégation.

Toutefois, chaque année, les écarts de salaire entre enseignants du premier degré et du second degré se réduisent. D'une part, les écarts au niveau du traitement indiciaire brut diminuent dans la mesure où de plus en plus de professeurs des écoles ont effectué l'ensemble de leur carrière dans ce corps : ils sont ainsi de plus en plus nombreux à atteindre des grades élevés en classe normale (derniers échelons), en hors classe, et depuis peu, en classe exceptionnelle. D'autre part, les écarts au niveau des primes se réduisent grâce à l'augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) qui est passée de 400 euros annuels à 1 200 euros à la rentrée 2016. Par contre, les différences liées aux heures supplémentaires et au plus fréquent exercice de missions particulières dans le second degré subsistent.

### **Des différences de salaires entre corps du second degré**

Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net EQTP est de 5 620 euros, porté par un taux de prime de 52 %, en raison de fortes rémunérations pour heures supplémentaires. Après les professeurs de chaire supérieure, les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées, avec 3 570 euros nets EQTP en moyenne, et un taux de primes plus de deux fois plus faible (21 %). Ce salaire est de 700 à 900 euros plus élevé que celui des professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnels (PLP) et professeurs d'EPS (PEPS) : l'essentiel du différentiel provient de la grille indiciaire, plus favorable pour les agrégés, que la grille commune aux professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnels (PLP) et professeurs d'EPS (PEPS). En outre, les professeurs agrégés (et a fortiori de chaire supérieure), du fait de leur affectation principale au lycée et de leur obligation réglementaire de service, ont davantage d'opportunités de compléter leur service par des heures supplémentaires.

Au sein de la même grille, les PLP ont un salaire net EQTP plus élevé de 150 euros que celui des PEPS, et de 170 euros que celui des certifiés : l'âge plus élevé des PLP est un facteur déterminant, renforcé par un taux de primes plus fort.

Enfin, appartenant à des corps qui ne sont plus recrutés depuis 1986, les professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC) et les adjoints et chargés d'enseignement doivent leur niveau de salaire plus élevé que celui des certifiés à leur ancienneté, leur grille salariale étant moins favorable.

Les heures supplémentaires étant une importante source d'écart de salaires, un zoom particulier sur les **heures supplémentaires annualisées (HSA)** permet de comprendre l'origine des différences : alors que 95 % des professeurs de chaire supérieure éligibles effectuent au moins une HSA, ce n'est le cas que de 78 % des certifiés et PLP et de 65 % des professeurs d'EPS. En outre, parmi ceux qui bénéficient de ces heures supplémentaires, la quantité est variable : un professeur de chaire supérieure fait, en moyenne, 4,5 HSA par semaine, contre 2,1 pour un certifié ou PLP, et 1,9 pour un PEPS. Cette variabilité entre les corps est liée au niveau de formation, à la discipline et à l'appartenance à l'éducation prioritaire.

**Pour en savoir plus**, consulter la *Note d'information* « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants en 2018-2019 dans le second degré » (THOMAS J.-E., 2019, n° 19.37, MENJ-MESRI-DEPP).

### **Des salaires nets près de 50 % plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent**

Les enseignants titulaires de 50 ans et plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 48 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 62 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée principalement par le TIB, même si les primes progressent également entre ces deux groupes d'âge. Le TIB (moyen) des plus de 50 ans rapporté à celui des moins de 30 ans est 51 % plus élevé chez les professeurs des écoles, d'environ 60 % plus élevé chez les certifiés et PLP, atteignant 66 % chez les agrégés et 67 % chez les professeurs d'EPS.

L'âge est ainsi un important motif d'écart salarial, le changement d'échelon et donc d'indice intervenant selon une périodicité définie, liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent les opportunités d'accès à des grilles de rémunérations plus avantageuses au sein du corps d'appartenance (bi-admissibilité, hors classe) qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps.

### **Le salaire net moyen des non-titulaires est comparable à celui des jeunes titulaires**

Dans le premier comme dans le second degré, les enseignants non titulaires perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires : 1 860 euros pour un contractuel du premier degré, contre 2 310 euros pour un professeur des écoles, et 1 820 euros pour un contractuel du second degré, contre 2 600 euros pour un certifié. L'exercice à temps incomplet, relativement fréquent, des non titulaires du second degré explique une partie de ce faible niveau.

En raisonnant en EQTP, c'est-à-dire en s'affranchissant des différences de temps de travail, le salaire d'un enseignant non titulaire du premier degré reste de 22 % plus faible que celui d'un professeur des écoles, et celui d'un enseignant non titulaire du second degré de 24 % plus faible que celui d'un professeur certifié. Les non-titulaires, âgés en moyenne de 33 ans dans le premier degré et de 40 ans dans le second degré, perçoivent ainsi des rémunérations proches de celles de leurs collègues titulaires de moins de 30 ans. En effet, leurs salaires ne progressent pas autant avec l'âge que ceux des titulaires car ils ne bénéficient pas, comme ces derniers, d'avancement automatique tout au long de la carrière. Ainsi, les salaires des contractuels du second degré les plus âgés se différencient assez peu de ceux de leurs collègues plus jeunes (de l'ordre de 8 %). Par ailleurs, les professeurs contractuels du public cotisent au régime général et non au régime spécial de la fonction publique. Même si depuis plusieurs années les taux de cotisations vieillesse et maladie du public s'alignent progressivement sur ceux du privé, ils restent encore, à ce jour, plus bas que ceux du privé. En outre, les contractuels cotisent à l'assurance chômage, ce qui n'est pas le cas des fonctionnaires. Par conséquent, à traitement brut équivalent, les contractuels ont un salaire net plus faible que les enseignants titulaires du public.

## 1.6. Le salaire selon le sexe

Figure 4. Les salaires nets mensuels des enseignantes et des enseignants du secteur public en 2017

		salaire moyen						Salaire net EQTP	
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Taux de primes <sup>1</sup> (en %)	Salaire brut	Salaire net		
			Montant	dont heures sup.					
<b>Ensemble</b>		Hommes	2 766	491	191	17,7	3 317	2 720	2 800
		Femmes	2 568	317	80	12,3	2 947	2 407	2 523
		Ratio H/F	1,08	1,55	2,39	-	1,13	1,13	1,11
<b>Enseignants du premier degré</b>	<b>Ensemble 1er degré</b>	Hommes	2 689	320	n.s.	11,8	3 064	2 503	2 548
		Femmes	2 482	229	n.s.	9,2	2 775	2 264	2 372
		Ratio H/F	1,08	1,40	-	-	1,10	1,11	1,07
	Professeurs des écoles	Hommes	2 698	319	n.s.	11,8	3 073	2 511	2 553
		Femmes	2 487	229	n.s.	9,2	2 781	2 268	2 376
		Ratio H/F	1,08	1,39	-	-	1,10	1,11	1,07
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>Ensemble 2nd degré</b>	Hommes	2 794	552	253	19,7	3 408	2 798	2 892
		Femmes	2 678	427	169	15,9	3 163	2 588	2 713
		Ratio H/F	1,04	1,29	1,50	-	1,08	1,08	1,07
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Hommes	3 549	919	626	25,9	4 554	3 760	3 820
		Femmes	3 426	645	396	18,8	4 158	3 413	3 510
		Ratio H/F	1,04	1,42	1,58	-	1,10	1,10	1,09
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Hommes	2 781	512	200	18,4	3 354	2 753	2 800
		Femmes	2 677	411	147	15,3	3 145	2 573	2 659
		Ratio H/F	1,04	1,25	1,36	-	1,07	1,07	1,05
	PEGC, adj. et chargés d'enseignement	Hommes	3 345	451	97	11,8	3 818	3 120	3 212
Femmes		3 253	400	80	10,9	3 673	2 996	3 160	
Ratio H/F		1,03	1,13	1,21	-	2,00	1,15	1,02	
Enseignants non titulaires du second degré	Hommes	1 932	361	129	18,7	2 334	1 891	2 083	
	Femmes	1 815	310	92	17,1	2 165	1 756	1 998	
	Ratio H/F	1,06	1,16	1,40	-	1,08	1,08	1,04	

1. Le taux de primes correspond aux primes (hors indemnité de résidence et supplément familial de traitement) rapportées au traitement indiciaire brut (TIB) et nouvelle bonification indiciaire (NBI). Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes.

Unité : salaire en euros.

n.s. : non significatif.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public.

Source : SIASP, Insee. Traitement MENU-MESRI-DEPP.

© DEPP

Le salaire net des hommes est supérieur de 13 % à celui des femmes. Cela est en partie dû à un effet de structure, les femmes étant plus nombreuses dans le premier degré, et moins nombreuses au sein des professeurs agrégés et de chaire supérieure. Néanmoins, des écarts subsistent au sein de chaque corps : parmi les professeurs des écoles, le salaire net des hommes est supérieur de 11 % à celui des femmes et, dans le second degré, il est supérieur de 7 à 15 % selon le regroupement de corps considéré.

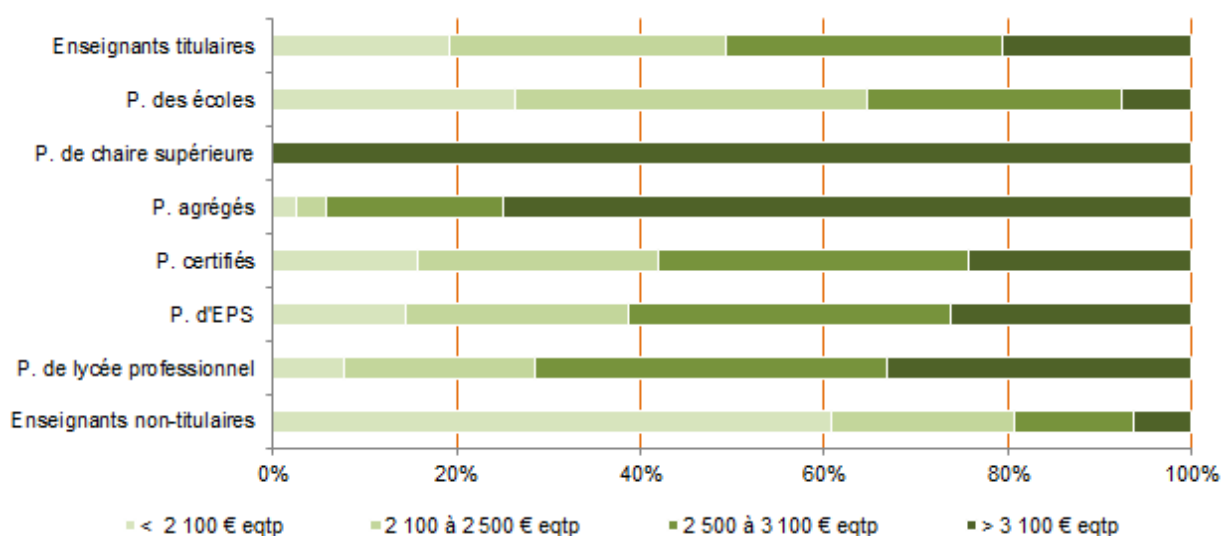
Les écarts entre les hommes et les femmes s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes. Quel que soit le regroupement de corps considéré, les hommes enseignent davantage à temps plein et sont plus avancés dans leur carrière (TIB plus élevé de 3 % à 10 %). Le niveau et le taux de primes sont également plus élevés pour les hommes. Parmi les professeurs des écoles du public, le taux de primes des hommes est supérieur d'en moyenne 2 points par rapport à celui des femmes, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les postes de direction des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), ainsi que sur des fonctions de remplacement qui donnent lieu à des primes. Le taux de primes moyen est également supérieur pour les hommes dans le second degré (+ 4 points par rapport à celui des femmes), et plus encore parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (+ 6 points). Les hommes ont en particulier une propension plus importante à effectuer des heures supplémentaires, percevant, en moyenne 50 % de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes.

En équivalent temps plein (EQTP), c'est-à-dire en s'affranchissant des différences de temps de travail, les différences persistent : le salaire net des hommes est supérieur de 11 % à celui des femmes.

**Pour en savoir plus** sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir DEFRESNE M., MONSO O., SAINT-PHILIPPE S., 2018, «Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants - Analyse des écarts de salaire », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP.

## 1.7. Distribution des salaires

Figure 5. Répartition des enseignants du public selon leur niveau de salaire net EQTP en 2017



Lecture : en 2017, en France entière (hors Mayotte), 20 % des enseignants du secteur public rémunérés par le ministère de l'Éducation nationale perçoivent un salaire net mensuel eqtp inférieur ou égal à 2 100 euros. Cela concerne 26,3 % des professeurs des écoles, 15,8 % des professeurs certifiés, 2,6 % des professeurs agrégés et 60,8 % des enseignants non-titulaires.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public.

Source : SIASP, Insee. Traitement MENJ-MESRI-DEPP.

© DEPP

Les 20 % des enseignants du public les moins bien rémunérés ont un salaire net EQTP mensuel inférieur à 2 100 euros. La majorité des enseignants non-titulaires (61 %) se trouvent dans cette catégorie. On trouve également plus fréquemment des professeurs des écoles : 26 % d'entre eux ont un salaire net EQTP inférieur à 2 100 euros.

En 2017, en France, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des enseignants est de 2 500 euros nets EQTP par mois. Bien que les professeurs des écoles, les certifiés, les professeurs d'EPS (PEPS) ainsi que les professeurs de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, les deux-tiers des professeurs des écoles du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane, ce qui n'est le cas que de 4 enseignants certifiés ou PEPS sur 10, et de 3 PLP sur 10. Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes.

Pour les 20 % des postes les mieux rémunérés, le salaire net mensuel EQTP est supérieur à 3 100 euros. Cela concerne la totalité des professeurs de chaire supérieure et les trois-quarts des agrégés. En revanche, très peu de professeurs des écoles sont dans ce cas.

## 2. Evolution des salaires

Ce dossier aborde également le traitement des évolutions de salaire, à partir des indicateurs de salaire décrits précédemment.

Les mesures usuelles des évolutions consistent à comparer les indicateurs de salaire moyen d'une année sur l'autre. Toutefois, les personnes qui partent (notamment en retraite) sont mieux rémunérées que les entrants (nouveaux recrutés). Les indicateurs présentés ci-après permettent de neutraliser l'effet du renouvellement des populations.

La première partie s'intéresse au suivi du **pouvoir d'achat** des enseignants : elle présente l'évolution du salaire de personnes présentes d'une année sur l'autre. Elle mobilise le concept de **rémunération moyenne des personnes en place (RMPP)**. La RMPP **nette** mesure le salaire moyen des agents « en place », avec la même quotité de travail et rémunérés par le même employeur pendant deux années civiles. En outre, les agents ne doivent pas connaître de changement ou d'interruption de poste au cours de l'année civile. Les critères retenus dans le calcul de la RMPP

permettent ainsi de neutraliser les effets sur le revenu du volume de travail (même quotité de travail) et de réorientation professionnelle (même employeur). Sont également neutralisés une partie des effets liés à des changements de fonctions ou de conditions d'exercice, pouvant éventuellement modifier le niveau des primes (établissement en éducation prioritaire ou non, zone de l'indemnité de résidence, établissement plus favorable à l'exercice d'heures supplémentaires...) dans la mesure où tous les enseignants ayant changé d'établissement au cours d'une des deux années sont exclus du champ. Cependant, les critères retenus dans le calcul de la RMPP ne permettent pas de neutraliser les effets des changements familiaux (naissance par exemple) ou des changements de fonctions au sein d'un même établissement. Ainsi, l'évolution de la RMPP compare, entre deux années, le salaire moyen des seuls agents qui ont connu peu de changements.

La seconde partie présente des **distributions des évolutions individuelles de salaire net** : il s'agit de nouveau de représenter le vécu individuel sur les évolutions, en mesurant combien de personnes ont vu leur salaire augmenter et combien ont vu leur salaire stagner ou diminuer.

**Pour tenir compte de l'inflation, toutes ces évolutions sont calculées en euros constants**, c'est-à-dire que les valeurs sont divisées par un indice mesurant l'évolution des prix.

## 2.1. Evolution du salaire des personnes en place

**Figure 6.** Evolution en % de la rémunération moyenne nette EQTP des personnes en place (RMPP) en euros constants

	Évolution 2013-2014 (% en € constants)			Évolution 2014-2015 (% en € constants)			Évolution 2015-2016 (% en € constants)			Évolution 2016-2017 (% en € constants)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,3</b>	<b>3,0</b>
Premier degré	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	1,9	2,6	2,7	2,6	4,0	3,8	4,0
Second degré	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,6	1,9	1,8	2,0
<b>Titulaires</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,2</b>	<b>3,0</b>
P. des écoles	1,8	1,8	1,8	1,9	2,0	1,9	2,7	2,7	2,6	4,0	3,8	4,0
P. de ch. supérieure	0,2	0,4	-0,1	-0,4	-0,3	-0,5	0,5	0,4	0,8	-0,9	-1,1	-0,6
P. agrégés	1,3	1,2	1,3	1,4	1,5	1,4	1,1	1,1	1,2	1,5	1,4	1,5
P. certifiés	1,3	1,4	1,3	1,7	1,7	1,7	1,6	1,5	1,7	2,0	2,0	2,1
P. d'EPS	1,3	1,3	1,4	1,8	1,8	1,8	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0	2,1
P. de lycée pro.	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,9	1,8	2,1
<b>Non-titulaires</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>	<b>2,5</b>	<b>2,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>	<b>2,9</b>

Note : Les enseignants sont classés en fonction de leur situation en 2013 pour 2013-2014, 2014 pour 2014-2015, 2015 pour 2015-2016 et 2016 pour 2016-2017. 95 % des titulaires et 80 % des non titulaires restent au sein du même établissement les deux années consécutives.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public. Enseignants présents sans interruption pendant deux années civiles chez le même employeur avec la même quotité de travail.

Source : SIA SP, Insee. Traitement MENJ-MESRI-DEPP.

© DEPP

Entre 2016 et 2017, la rémunération moyenne nette EQTP des personnes en place a progressé de 2,7 % en euros constants. Autrement dit, les enseignants du premier degré et du second degré public, dans le même poste du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2017 au ministère de l'Éducation nationale avec la même quotité de travail ont en moyenne eu un gain de pouvoir d'achat de 2,7 %. Il s'agit de la plus forte évolution depuis 2013-2014 : les autres années l'évolution moyenne de la RMPP nette EQTP était comprise entre 1,5 % et 2 %.

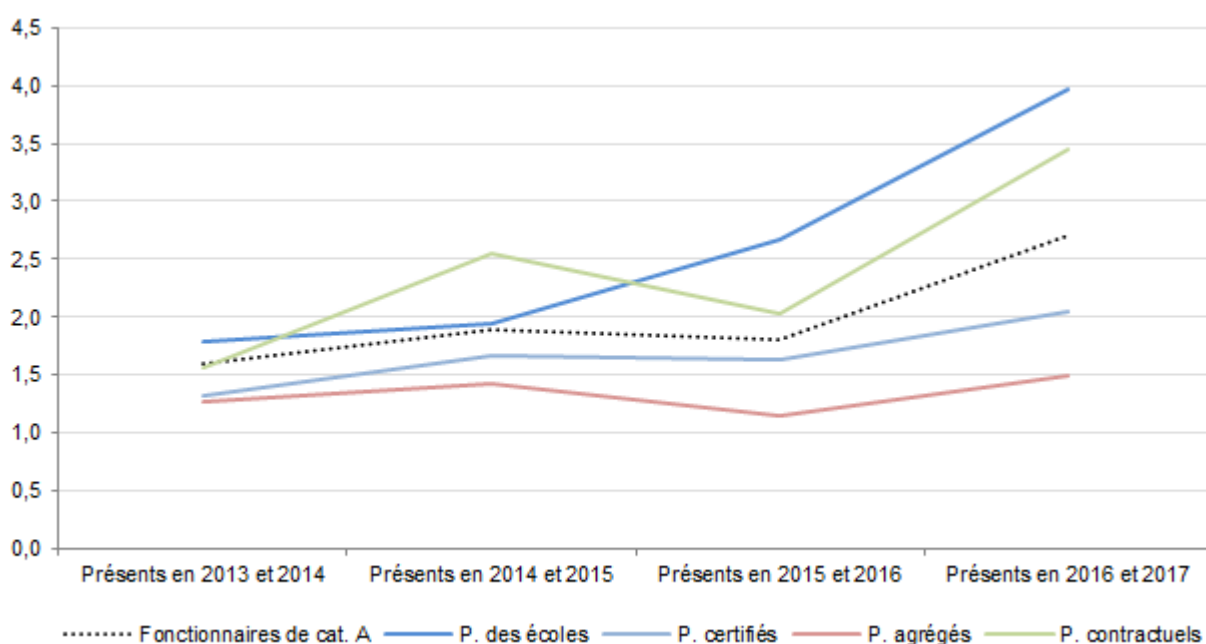
Cette évolution 2016-2017 plus dynamique que les années précédentes est fortement liée à l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour les enseignants, du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) visant notamment à améliorer leur rémunération : les indices nouveaux majorés ont été augmenté de huit points en moyenne pour les titulaires, à tous les échelons des grilles de rémunération en classe normale et en hors-classe ; une partie des primes a été transformée en traitement brut ; un troisième grade, la classe exceptionnelle, a été créé. En outre, la poursuite du dégel du point d'indice amorcée en 2016 a permis une revalorisation du traitement indiciaire et des primes indexées sur le point d'indice.

Par ailleurs, au cours des 4 dernières années, la RMPP nette EQTP des professeurs des écoles est plus dynamique que celle des enseignants du second degré. Comme évoqué plus haut dans le dossier (voir 1.5), les professeurs des écoles sont de plus en plus nombreux à atteindre des grades élevés, du fait d'avoir effectué l'ensemble de leur carrière dans ce

corps. D'autre part, ils ont bénéficié d'une augmentation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) qui est passée de 400 euros annuels à 1 200 euros à la rentrée 2016.

Selon les années et les corps, les enseignants et les enseignantes connaissent une évolution plus ou moins dynamique. Concernant les professeurs des écoles, elle dépend fortement de l'avancement dans l'échelle de rémunération. Ainsi, par exemple, elle tend à être plus forte pour les enseignantes quand celles-ci sont plus nombreuses que leurs homologues masculins une année donnée à changer d'échelon ou à passer au grade supérieur. Dans le second degré, l'évolution moyenne de la RMPP nette en EQTP repose à la fois sur les mesures individuelles (changement d'échelon ou passage au grade supérieur) mais également sur l'évolution des primes, en particulier des heures supplémentaires. Ces deux éléments expliquent que d'une année à l'autre, et d'un corps à l'autre, les évolutions soient parfois plutôt plus favorables aux enseignantes, dans d'autres cas aux enseignants.

**Figure 7.** Comparaison de l'évolution en % de la RMPP des enseignants du secteur public à celle des fonctionnaires de catégorie A de la FPE, en euros constants



Note : évolution en % de la RMPP en euros constants. Les agents sont classés en fonction de leur situation en 2013 pour 2013-2014, 2014 pour 2014-2015, 2015 pour 2015-2016 et 2016 pour 2016-2017.

Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte)

Source : SIASP, Insee. Traitement MENU-MESRI-DEPP.

© DEPP

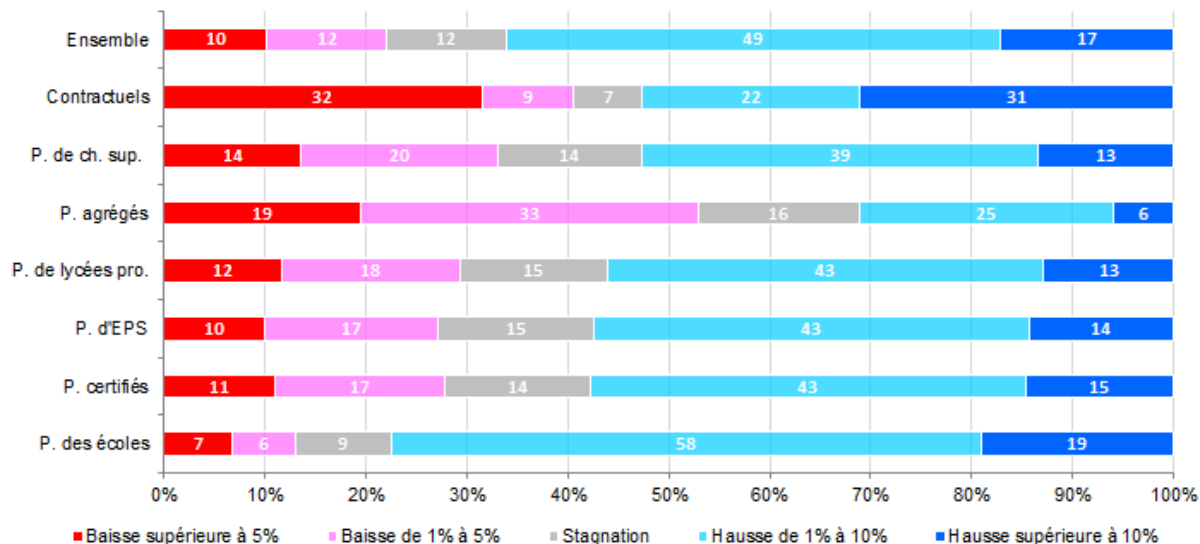
Les mesures du salaire net moyen EQTP, de la RMPP nette ainsi que celle de son évolution en euros constants permet de comparer la situation des enseignants à celle d'autres professions, car l'Insee et la DGAFP publient chaque année ces indicateurs sur le champ des fonctionnaires de la fonction publique d'Etat (FPE).

En 2017, le rapport entre le salaire net EQTP d'un professeur des écoles et le salaire net EQTP d'un fonctionnaire de catégorie A de la FPE est de 0,8 contre respectivement 0,7, 0,9 et 1,2 pour les contractuels, les certifiés et les agrégés. Entre 2013 et 2015, en général, les enseignants en place du secteur public de l'Éducation nationale ont en moyenne connu une évolution de salaire moins dynamique que les fonctionnaires de la FPE de catégorie A. En revanche, entre 2015 et 2017, les professeurs des écoles du public se distinguent des autres enseignants de l'Éducation nationale par une évolution moyenne de leur RMPP nette en euros constants plus dynamique, notamment grâce à la revalorisation de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE) à la rentrée 2016.



## 2.2. Des évolutions individuelles de salaire contrastées

Figure 8. Répartition des enseignants selon leur évolution de salaire net en euros constants entre 2016 et 2017



1. Les enseignants sont classés en fonction de leur statut en 2016.

**Champ** : enseignants présents en 2016 et 2017. France métropolitaine + DOM (hors Mayotte), public.

Source : SIASP, Insee. Traitement MENJ-MESRI-DEPP.

© DEPP

L'évolution de la rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) reflète l'évolution des situations moyennes, mais du point de vue d'un enseignant, l'évolution de son salaire est avant tout tributaire des évolutions de sa situation individuelle, qu'on peut classer en trois grands ensembles : ce qui relève de son avancement (titularisation d'enseignants contractuels, avancement ou promotion d'enseignants titulaires via un changement de corps, de grade ou d'échelon) ; ce qui relève de son rythme du travail (recours ou non au temps partiel, exercice à temps incomplet) ; enfin, ce qui relève de sa situation propre : changement de poste ou de fonction, qui impacte la perception de primes (direction d'école dans le premier degré, enseignement en Segpa, auprès d'enfants en difficulté, affectation en éducation prioritaire, etc.), modification du nombre d'heures supplémentaires effectuées, agrandissement du foyer familial modifiant le supplément familial de traitement ou encore déménagement occasionnant une perception différente de l'indemnité de résidence (ou de cherté de la vie dans les DOM). Ces changements ont des impacts plus ou moins importants sur l'évolution du salaire, à la hausse comme à la baisse.

Parmi les enseignants titulaires, plus des deux tiers d'entre eux observent effectivement une hausse de leur salaire net perçu en 2017. Cependant, 12 % voient leur salaire stagner et 20 % leur salaire diminuer.

En raison de la mise en œuvre de PPCR, la part des enseignants titulaires ayant connu une augmentation de salaire augmente de 14 points par rapport à 2015-2016 (atteignant 67 % en 2016-2017). Le protocole PPCR a d'abord profité aux professeurs des écoles : 77 % ont connu une hausse de salaire contre 58 % des professeurs certifiés, 57 % des professeurs d'EPS, 56 % des professeurs de lycée professionnel et 52 % des professeurs agrégés. En effet, contrairement aux enseignants du second degré, l'évolution de la rémunération des professeurs des écoles est portée quasi-exclusivement par le traitement indiciaire brut.

Les effets de la création de la classe exceptionnelle ne sont pas pris en compte ici : non seulement les premières commissions de nomination à la classe exceptionnelle n'ont eu lieu qu'en fin d'année 2017 ; de surcroît, le chiffrage sur une année n'a pas de sens, les effets étant de long terme.

Dans le second degré, la part de salaire attribuée à la perception de primes pour heures supplémentaires et d'indemnités de fonction est plus forte, impliquant de plus grands contrastes dans les évolutions individuelles de salaire. Les agrégés et professeurs de chaire supérieure sont les enseignants pour qui la part variable de salaire est la plus forte : ainsi, en 2017, 34 % des professeurs agrégés et 52 % des professeurs de chaire supérieure constatent une



diminution de salaire. C'est également le cas de 28 % des professeurs certifiés, 27 % des professeurs d'EPS et 30 % des professeurs de lycée professionnel. Pour plus de 70 % de ces enseignants du second degré, cette diminution s'explique par une baisse des primes pour heures supplémentaires.

Les contractuels ont moins souvent des rémunérations stables que les titulaires. En effet, seuls 7 % voient leur salaire stagner. 53 % des contractuels 2016 encore payés par le ministère en 2017 connaissent une évolution positive de salaire, mais 31 % voient leur salaire net mensuel diminuer d'au moins 5 %, une baisse principalement liée à l'augmentation des temps partiels.

### 3. Comparaisons internationales

*Cette partie reprend les éléments publiés dans la note d'information « La rémunération des enseignants en Europe : où en est la France ? » (FOURNIER Y., RAKOCEVIC R., 2019, n° 19.42, MENJ-MESRI-DEPP).*

Chaque année, l'OCDE publie deux principaux indicateurs internationaux relatifs aux salaires des enseignants : le salaire dit *statutaire* et le salaire dit *effectif*. La méthodologie internationale impose que les deux catégories de données se rapportent aux « enseignants pleinement qualifiés » selon la réglementation nationale en vigueur (fonctionnaires titulaires en France), c'est-à-dire à ceux qui remplissent *les conditions de formation pour enseigner (une matière donnée) ainsi que les autres exigences administratives (comme une période d'essai) conformément à la politique en vigueur dans le pays, par exemple : ils ont acquis un certain diplôme et réussi un concours, puis un programme d'« induction » (Manuel de collecte 2019 de l'OCDE et d'Eurydice).*

Toujours selon la méthodologie internationale, ces enseignants doivent exercer à temps complet, dans les écoles et établissements publics (filière générale dans le secondaire, soit collège et lycée général et technologique en France). Les indicateurs sont déclinés par niveau d'enseignement (préélémentaire, élémentaire, premier et second cycles du secondaire). Les valeurs nationales sont converties en dollars américains et prennent en compte le coût de la vie dans chaque pays, ce qui leur assure une comparabilité internationale. Pour la France, c'est la Depp qui fournit les données.

La différence principale entre ces deux types de données réside dans le champ retenu, qui est plus restreint dans le cas des salaires statutaires. En effet, dans ce premier cas, seuls les enseignants les plus représentatifs à chaque niveau d'enseignement sont retenus, soit, en France, les professeurs des écoles dans le premier degré public (qui y représentent, en 2018/2019, 99 % des titulaires) et les professeurs certifiés dans le second degré public (c'est-à-dire 87 % des titulaires dans le premier cycle et 70 % au lycée général et technologique). Quant aux salaires effectifs, ils couvrent l'ensemble des titulaires et incluent donc les professeurs agrégés dans le second degré en France. En outre, tels que définis internationalement, les salaires statutaires correspondent à la rémunération de base (indiciaire en France) aux différentes étapes de la carrière, à laquelle on ajoute les primes et les allocations dues à tous ou une grande partie des enseignants concernés (à l'exemple de l'indemnité de résidence en France). Les salaires effectifs, quant à eux, se déclinent par âge et intègrent primes, allocations et rémunération des heures supplémentaires.

Ainsi, chacun de ces deux indicateurs approche la rémunération des enseignants en Europe sous un aspect différent et complémentaire. Les données statutaires captent la progression du salaire de base au cours d'une carrière type (incarnée par une grille de rémunération, corrélée à l'ancienneté), indépendamment des caractéristiques individuelles des personnels (âge, sexe, performance). Les données de salaire effectif reflètent, quant à eux, le salaire moyen brut réellement perçu par des enseignants différents, à chaque niveau d'enseignement.

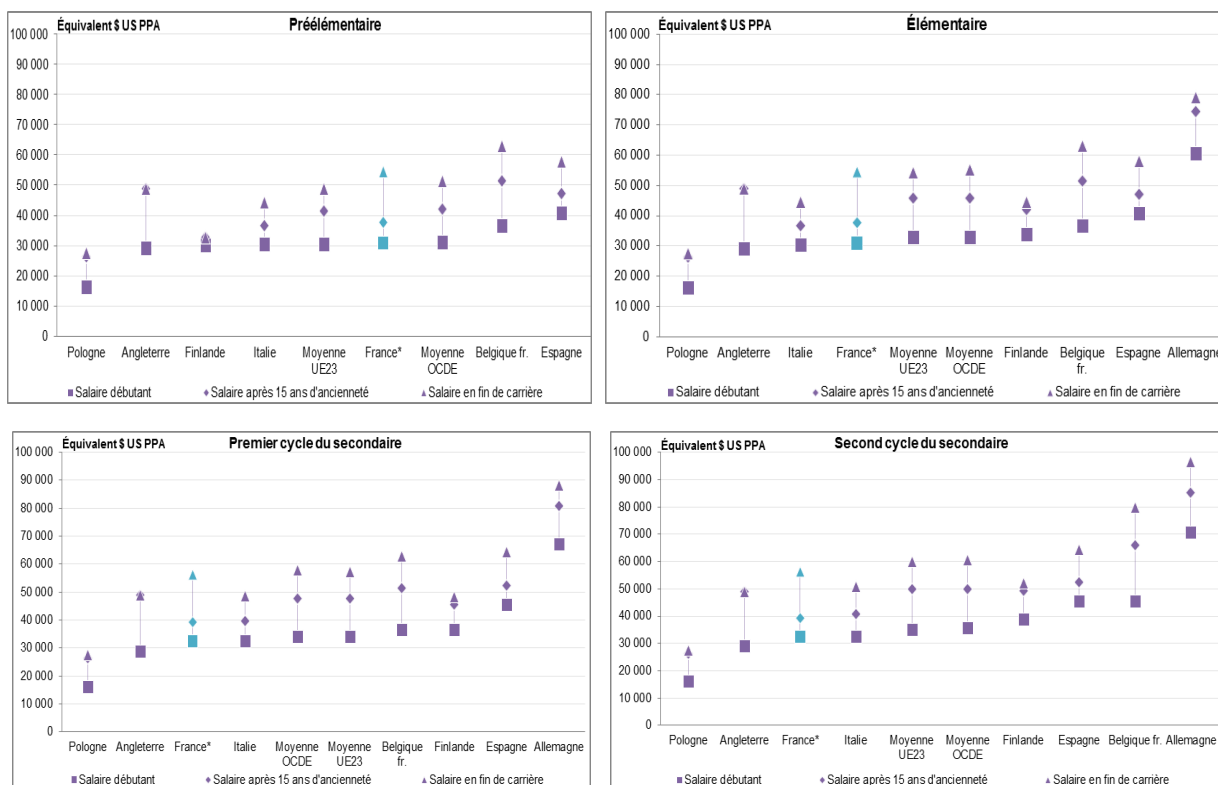
#### 3.1. Le salaire statutaire des enseignants en France est inférieur aux moyennes internationales en début et surtout en milieu de carrière

L'OCDE observe le salaire statutaire des enseignants à différents moments de leur carrière : au début, au milieu (à 10 puis à 15 ans d'ancienneté) et au sommet de l'échelle. Pour l'année scolaire 2017/2018, en moyenne des 23 pays membres à la fois de l'Union européenne et de l'OCDE (UE-23) et à ancienneté égale, les enseignants perçoivent un salaire statutaire plus élevé quand ils enseignent aux niveaux d'enseignement plus élevés. Ce même raisonnement est à l'œuvre en France entre l'enseignement élémentaire et le collège. En, revanche, la méthodologie internationale et la structure des corps enseignants en France ne permettent pas de comparer les salaires statutaires au sein du premier et

au sein du second degré, où les enseignants les plus représentatifs et leurs salaires statutaires ne varient pas (professeurs des écoles dans le préélémentaire et l'élémentaire, certifiés au collège et au lycée générale et technologique).

Dans l'enseignement élémentaire et dans le premier cycle du secondaire, les enseignants en France commencent leur carrière avec un salaire inférieur à la moyenne UE-23, gagnent encore moins que leurs confrères européens en milieu de carrière et comblent à peine le retard en matière de rémunération à la fin de la carrière. Dans l'élémentaire par exemple, un débutant perçoit 30 870 \$ PPA en France contre 32 990 \$ PPA en Europe, un enseignant de 15 ans d'ancienneté gagne 37 700 \$ PPA en France et 45 750 \$ PPA en moyenne UE-23, alors qu'en fin de carrière un enseignant est rémunéré à hauteur de 54 500 \$ PPA en France et 54 350 \$ PPA en moyenne UE-23 (figure 9).

**Figure 9. Salaires statutaires bruts du corps majoritaire d'enseignants, par niveau d'enseignement et ancienneté (2017/2018)**



Note : Les données pour l'enseignement préélémentaire en Allemagne ne sont pas disponibles. \*En France, les enseignants présentés ici sont les professeurs des écoles dans le cas de l'enseignement préélémentaire et élémentaire, et les professeurs certifiés dans l'enseignement secondaire.

Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2019, table D3.1a

L'enseignement préélémentaire et le second cycle du secondaire forcent un constat en partie différent. Dans le premier cas, l'écart entre le salaire en France et celui de la moyenne des pays de l'UE-23 demeure important en milieu de carrière, mais les enseignants commencent avec un salaire légèrement plus élevé que celui de la moyenne européenne et terminent leur carrière sensiblement au-dessus de cette moyenne. Cette situation relativement favorable des enseignants dans le préélémentaire en France ne surprend pas, étant donné le statut et la qualification des personnels, plus élevés que dans d'autres pays européens. En effet, parmi les 23 pays de l'UE membres de l'OCDE, seuls la France et l'Italie exigent à la fois l'obtention d'un Master et la réussite à un concours pour entrer dans la profession à ce niveau d'enseignement. Le Luxembourg est le seul autre pays qui fasse passer un concours, mais sans exiger un Master, et le Portugal à exiger un niveau Master mais pas un concours.

Dans le cas du second cycle du secondaire, la situation des enseignants en France paraît moins favorable que celle de la moyenne des pays de l'UE-23 à chaque stade de la carrière, mais elle est fortement biaisée par la réduction du champ français aux seuls professeurs certifiés. L'Allemagne, la Communauté française de Belgique ou la Finlande affichent, par exemple, des différences significatives entre les deux cycles de l'enseignement secondaire. L'écart est particulièrement important en Belgique : entre les premier et second cycles du secondaire dans ce pays, l'écart de salaire statutaire approche 15 000 \$ PPA.

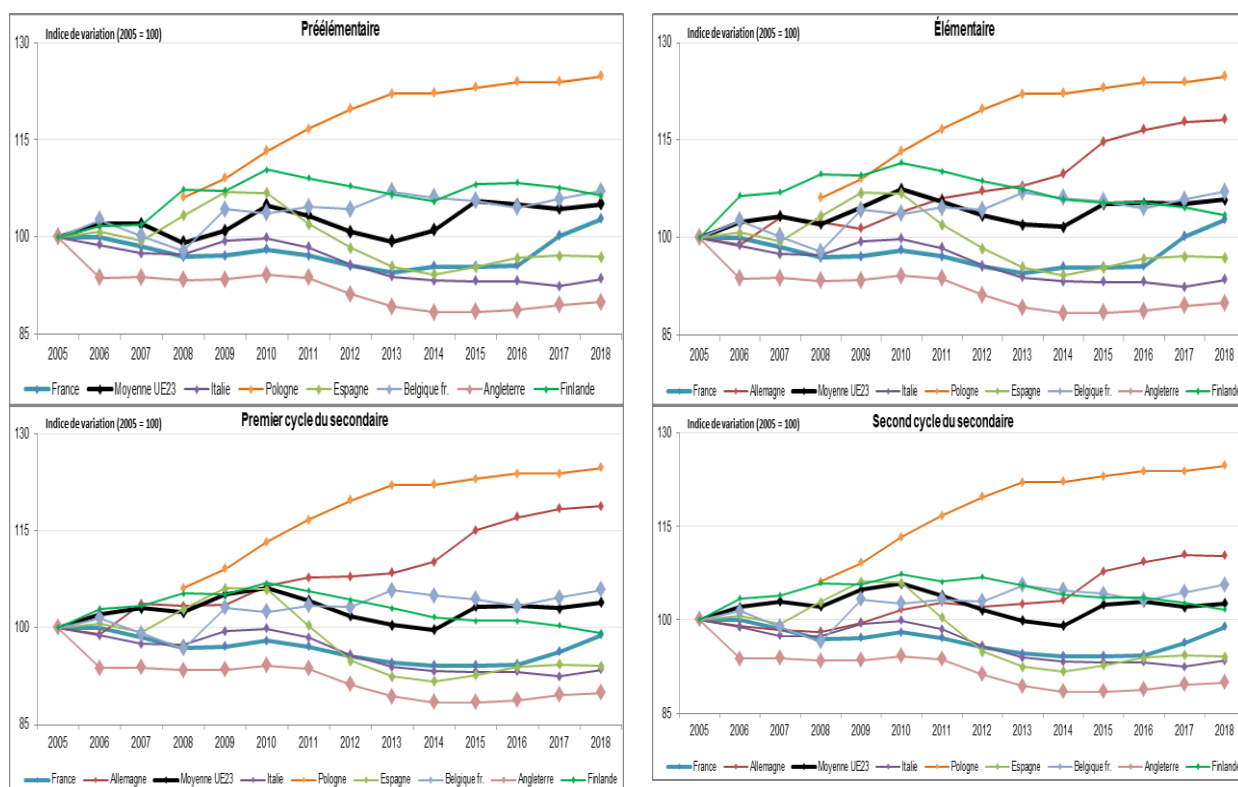
A tous les niveaux d'enseignement, durant la première partie de la carrière, les enseignants en Allemagne perçoivent au moins le double du salaire des enseignants en France, à ancienneté égale (début d'échelle et avec 15 ans d'ancienneté). En revanche, en Angleterre, les salaires statutaires sont plus bas qu'en France en début et en fin de carrière, et ce à tous les niveaux d'enseignement.

De manière générale, trois profils de progression du salaire statutaire au cours de la carrière s'observent en Europe. Une progression pour ainsi dire « linéaire » est présente, entre autres, en Communauté française de Belgique : elle correspond à une progression de salaire relativement équilibrée du début à la fin de la carrière. La progression « précoce » consiste en une évolution rapide en début de carrière, suivie d'une stagnation ou d'un ralentissement entre le milieu et la fin de la carrière (Angleterre, Finlande, Pologne). Enfin, une progression « tardive » apparaît là où le salaire statutaire des enseignants augmente peu en début de carrière, puis accélère nettement vers la fin de carrière (Espagne, France).

### 3.2. En France comme en Europe, le salaire statutaire des enseignants est resté relativement stable au cours de la décennie passée

Depuis 2004/2005, les salaires statutaires des enseignants avec 15 ans d'expérience n'ont que peu progressé à la suite de la crise économique, et ce quel que soit le niveau d'enseignement considéré (**figure 10**).

**Figure 10.** Salaires statutaires bruts du corps majoritaire d'enseignants avec 15 ans d'expérience, par niveau d'enseignement (de 2004/2005 à 2017/2018)



Note : Les données pour l'enseignement préélémentaire en Allemagne ne sont pas disponibles. Les données de la Pologne ne sont pas disponibles pour 2005, 2006 et 2007. Professeurs des écoles dans l'enseignement préélémentaire et élémentaire, et les professeurs certifiés dans l'enseignement secondaire en France.

Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2019, table D3.5a

En effet, si l'on suit l'évolution entre 2004/2005 et 2017/2018 des salaires statutaires à prix constants, ceux-ci ont augmenté de seulement 6 % dans l'enseignement élémentaire en moyenne UE-23. Pendant la même période, les salaires ont cru de seulement 4 % dans le premier cycle et de 3 % dans le second cycle du secondaire. Toutefois, cette moyenne ne représente pas la situation de chaque pays de l'Union et en particulier de ceux retenus dans le panel présenté ici.

Après avoir stagné pendant plusieurs années (gel du point d'indice pendant la crise économique), le niveau de salaire statutaire des enseignants en France connaît une tendance à la hausse. Celle-ci se poursuivra dans les années à venir avec l'introduction du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) depuis janvier 2017. Dans l'enseignement secondaire, en 2017/2018, le salaire statutaire des enseignants en France a retrouvé son niveau de 2004/2005. Dans le premier degré, ce salaire a retrouvé le niveau de 2004/2005 dès l'année scolaire 2016/2017 et l'a désormais dépassé. En Angleterre, en Espagne et en Italie, les salaires des enseignants ont diminué à prix constants à chaque niveau d'enseignement entre 2004/2005 et 2017/2018, avec une baisse qui atteint 10 % dans le cas de l'Angleterre.

L'Allemagne et la Pologne sont les seuls pays du panel dans lesquels une hausse significative des salaires statutaires des enseignants est observée pendant la période de 2004/2005 à 2017/2018. Après une stagnation voire un léger recul en dans le second cycle de l'enseignement secondaire en début de période (avant le déclenchement de la crise de 2008), les salaires des enseignants en Allemagne ont nettement progressé à partir de 2008/2009, en particulier dans l'élémentaire et dans le premier cycle du secondaire (près de 20 % d'augmentation sur la décennie).

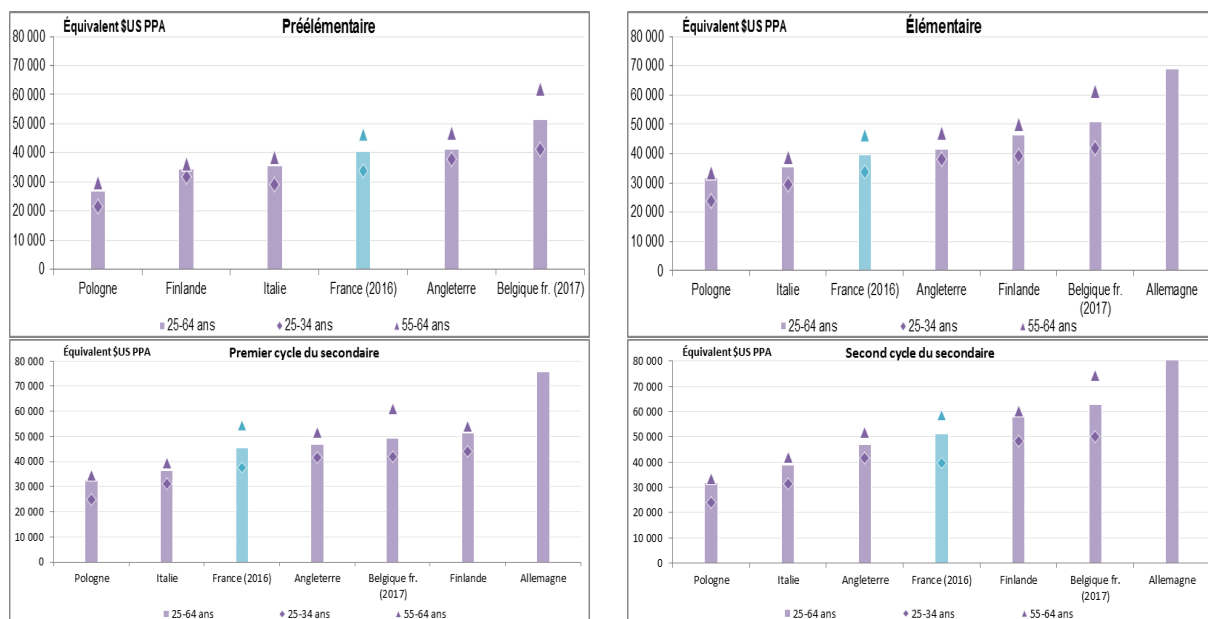
En Pologne, le salaire statutaire a nettement augmenté durant cette période, et ce malgré un ralentissement à partir de 2012/2013. Cette évolution découle des mesures prises dès le début de la décennie dans l'objectif d'augmenter significativement les salaires des enseignants. Pour l'ensemble des niveaux d'enseignement, les salaires statutaires des enseignants polonais ont augmenté de 25 % entre 2004/2005 et 2017/2018. En 2018, une nouvelle mesure a été prise pour rehausser les salaires des enseignants (tous niveaux) d'environ 16 % dans les trois années suivantes.

Même sans opérer des augmentations importantes, de nombreux pays de l'UE-23 dont la France ont ajusté le salaire des enseignants sur le coût de la vie, en particulier au cours de l'année scolaire 2017/2018. Ceci a permis aux enseignants de ne pas perdre leur pouvoir d'achat. Durant cette année scolaire, seuls la Finlande, la Lettonie, le Portugal et la Slovaquie n'ont augmenté le salaire statutaire des enseignants d'aucune manière.

### 3.3. Entre les différentes classes d'âge, les salaires effectifs progressent en France davantage qu'en Europe

La progression à travers les niveaux d'enseignement des salaires effectifs des enseignants en France n'est pas analogue à celle des salaires statutaires. Pour rappel, la limitation au traitement indiciaire des professeurs des écoles et des certifiés dans le cas des salaires statutaires avait pour conséquence une uniformité des salaires entre le préélémentaire et l'élémentaire, ainsi qu'entre les premier et second cycles du secondaire. S'agissant des salaires effectifs, les enseignants âgés de 25 à 64 ans en France perçoivent en 2016 un salaire un peu plus important dans le préélémentaire (40 460 \$ PPA) que dans l'élémentaire (39 430 \$ PPA), puis un salaire qui progresse nettement entre dans le secondaire, soit 45 380 \$ PPA au collège et 51 010 \$ PPA au lycée général et technologique (**figure 11**).

**Figure 11. Salaires moyens effectifs bruts des enseignants par tranche d'âge et par niveau d'enseignement (2016/2017)**



Note : Les données de salaires effectifs en Espagne ne sont pas disponibles. En Allemagne, les données pour l'enseignement préélémentaire quelle que soit la classe d'âge, ainsi que les salaires effectifs pour les classes d'âge de 25-34 ans et de 55-64 ans, ne sont pas disponibles. Les moyennes internationales ne sont pas présentées en raison d'un manque de données pour de nombreux pays. Année de référence : année civile 2016 pour les salaires des enseignants en France et année civile 2017 pour la Communauté française de Belgique. Ensemble des titulaires à chaque niveau en France, incluant donc les professeurs agrégés dans le second degré.

Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2019, table D3.4

Dans le premier degré en 2017, la situation est similaire en Communauté française de Belgique, où le salaire effectif est légèrement plus important dans le préélémentaire que dans l'élémentaire, alors que les salaires effectifs en Angleterre et en Italie sont identiques à ces deux niveaux du premier degré. L'uniformité des salaires reste de mise dans le secondaire en Angleterre, alors que la Belgique francophone connaît un affaissement entre l'élémentaire et le premier cycle du secondaire, puis un relèvement important entre les deux cycles du secondaire. Seule la Finlande présente une progression linéaire et considérable du salaire effectif à travers tous les niveaux d'enseignement, diagnostic partiellement valable pour l'Allemagne également, mais à l'exception de l'enseignement préélémentaire pour lequel les données manquent.

Le rapport de rémunération entre les niveaux d'enseignement est donc apparemment moins structuré dans le cas des salaires effectifs que dans celui des salaires statutaires. La raison en est la composition même des données de salaire effectif, plus sensibles aux caractéristiques individuelles des enseignants et donc de nature à introduire des effets de structure et notamment celui de l'âge des personnels. C'est ce qui explique le cas de la France et le surplus apparent de rémunération dans le préélémentaire, où les professeurs des écoles sont en moyenne plus âgés que dans l'élémentaire. L'écart de salaire effectif moyen entre le collège et le lycée en France s'explique, lui, par la proportion – plus importante dans le second cas que dans le premier – de professeurs agrégés, nettement mieux rémunérés et un peu plus âgés que les certifiés.

L'importance de l'âge comme facteur de variabilité des salaires effectifs se vérifie au sein de chaque niveau d'enseignement et entre eux. En France, la progression de salaire effectif entre les tranches d'âge est nette et est d'autant plus grande que le niveau d'enseignement est élevé. En Angleterre, la proximité du salaire moyen reçu par les enseignants jeunes et du salaire moyen obtenu par la population enseignante totale peut être en partie expliquée par l'âge moyen, relativement bas, des enseignants. Seuls 19 % des enseignants de l'enseignement élémentaire au second cycle de l'enseignement secondaire ont plus de 50 ans au Royaume-Uni en 2017, alors que ce taux est de 39 % en moyenne de l'UE-23. Le cas de la Finlande semble davantage traduire l'influence de la stagnation du salaire statutaire en deuxième partie de carrière.

L'inconvénient majeur des données relatives aux salaires effectifs tient au fait qu'elles nécessitent un traitement statistique plus complexe que celles relatives aux salaires statutaires (largement basées sur les textes officiels). La

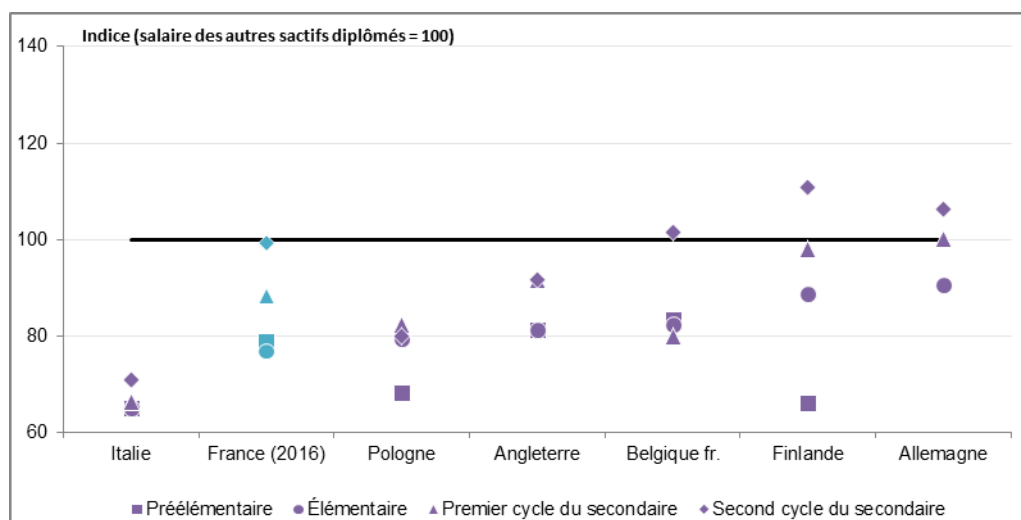
conséquence en est un manque de données pour de nombreux pays – que ce soit sur l'ensemble du champ (Espagne, Luxembourg), ou sur une partie des variables (ventilation par âge en Allemagne) – rendant peu pertinent le calcul de moyennes internationales.

### 3.4. En France comme en Europe, les salaires effectifs dans l'enseignement sont plus faibles que dans d'autres métiers qualifiés

Pour achever le diagnostic sur les salaires des enseignants du secteur public et fournir une idée de leur attractivité, il est utile de comparer ceux-ci à la rémunération reçue par l'ensemble des actifs aux caractéristiques comparables, notamment en matière de qualification, et exerçant des métiers différents dans les secteurs public et privé.

En 2017, le salaire effectif des enseignants européens âgés entre 25 et 64 ans et qui exercent dans le premier degré ou le premier cycle du second degré est le plus souvent inférieur au revenu du travail des actifs ayant atteint un niveau d'éducation de l'enseignement supérieur (y compris le cycle court) et qui travaillent à plein temps toute l'année (**figure 12**).

**Figure 12.** Salaires effectifs moyens bruts des enseignants par niveau d'enseignement, rapportés aux revenus des actifs travaillant à temps plein toute l'année et diplômés de l'enseignement supérieur (2016/2017)



Note : Les salaires effectifs en Espagne ne sont pas disponibles. En Allemagne, les données relatives aux enseignants de l'enseignement préélémentaire ne sont pas disponibles. Année de référence pour les salaires des enseignants : année civile 2016 en France et année civile 2017 en Communauté française de Belgique. Pour les revenus des autres actifs : année de référence 2014 en Pologne, 2015 en France et Italie, 2017 en Angleterre et en Suède. Ensemble des titulaires à chaque niveau en France, incluant donc les professeurs agrégés dans le second degré.  
Source : OCDE, Regards sur l'éducation 2019, table D3.2a

Ce diagnostic s'applique à l'ensemble du panel de pays présenté ici. En France, les salaires effectifs des enseignants sont inférieurs aux revenus de tous les actifs diplômés du supérieur : -21 % dans le préélémentaire, -23 % dans l'élémentaire, -12 % dans le premier cycle du secondaire. Seuls les enseignants du second cycle de l'enseignement secondaire ont un niveau de salaire effectif proche des revenus de l'ensemble des actifs diplômés du supérieur ou dépassant celui-ci (Communauté française de Belgique, Finlande, Allemagne).

Les indicateurs actuellement disponibles ne permettent toutefois pas d'éclairer certains aspects importants des différences salariales avec d'autres métiers qualifiés. En particulier, les différences de distribution par âge, genre ou encore spécialité d'études entre les enseignants et les autres actifs peuvent avoir des effets sur la comparaison de leurs rémunérations, à ce jour difficiles à contrôler.

### 3.5. Temps d'enseignement statutaire et salaire horaire statutaire des enseignants en France et à l'international en 2017/2018

Des indicateurs divers permettraient d'affiner les comparaisons des salaires statutaires. En particulier, il est important de rapporter ces derniers aux temps de travail et, à défaut d'autres données, aux temps d'enseignement réglementaires.

L'OCDE publie un indicateur du temps d'enseignement statutaire (réglementaire) annuel 2017/2018 devant les élèves, par niveau d'enseignement, secteur public. Dans l'enseignement élémentaire, l'enseignant le plus représentatif, avec 15 ans d'ancienneté, donne 900 h d'enseignement par an en France et 754 h en moyenne de l'UE-23 ; son salaire statutaire horaire est ainsi plus faible en France (42 \$ PPA) qu'en moyenne européenne (55 \$ PPA). Dans le premier cycle du secondaire, le temps d'enseignement réglementaire annuel est très proche en France (684 h) et en moyenne UE-23 (673 h), mais un enseignant français, soit un professeur certifié, gagne seulement 57 \$ PPA par heure à ce niveau d'enseignement, tandis qu'un enseignant européen perçoit en moyenne 65 \$ PPA.

Pour la France, les professeurs des écoles titulaires sont pris en compte dans le premier degré et les certifiés titulaires dans le second (les enseignants les plus représentatifs à chaque niveau d'enseignement).

Le calcul se compose comme suit :

- Premier degré : volume principal de 864 h d'enseignement par an (24 h par semaine sur 36 semaines) + 36 h par an d'activités pédagogiques complémentaires (APC) = 900 h par an
- Second degré : 648 h d'ORS par an (18 h par semaine sur 36 semaines) + 36 h HSA par an (1 h HSA par semaine que l'enseignant ne peut refuser) = 684 h par an

Figure 13. Temps d'enseignement statutaire annuel dans les établissements publics, en 2018

	Enseignement élémentaire	Premier cycle d'enseignement secondaire, voie générale	Second cycle d'enseignement secondaire, voie générale (1)
Autriche	779	607	589
Finlande	677	592	550
France	900	684	684
Allemagne	800	744	717
Italie	755	617	617
Pays-Bas	930	750	750
Pologne	561	481	475
Portugal	774	612	612
Slovenie	627	627	570
Espagne	880	713	693
Belgique (comm. flamande)	748	667	622
Belgique (comm. française)	716	657	596
Ecosse	855	855	855
Moyenne OCDE	783	709	667
Moyenne UE-23	754	673	643

(1) voie générale et technologique en France

Source : OCDE, EAG 2019, D4.1a



**Figure 14.** Salaires statutaires en \$ US PPA par heure d'enseignement statutaire, pour les enseignants titulaires du secteur public après 15 ans d'ancienneté, en 2018

	Enseignement élémentaire	Premier cycle d'enseignement secondaire, voie générale	Second cycle d'enseignement secondaire, voie générale (1)
Autriche	66	90	101
Finlande	62	77	89
France	42	57	57
Allemagne	93	109	119
Italie	49	65	66
Pays-Bas	68	101	101
Pologne	47	55	56
Portugal	56	71	71
Slovenie	67	67	74
Espagne	54	74	76
Belgique (comm. flamande)	71	80	110
Belgique (comm. française)	72	78	111
Ecosse	54	54	54
Moyenne OCDE	56	65	75
Moyenne UE-23	55	65	75

(1) voie générale et technologique en France

Source : OCDE, EAG 2019, D3.3a

#### Pour en savoir plus

DEFRESNE M., 2019, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2016 et 2017 », *Note d'information*, n° 19.41, MENJ-MESRI-DEPP.

FOURNIER Y., RAKOCEVIC R., 2019, « La rémunération des enseignants en Europe : où en est la France ? », *Note d'information*, n° 19.42, MENJ-MESRI-DEPP.

MENJ-MESRI-DEPP, 2019, Bilan social 2017-2018, volume 1. Enseignement scolaire.

DEFRESNE M., MONSO O., SAINT-PHILIPPE S., 2018, «Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants - Analyse des écarts de salaire », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP.

RAKOCEVIC R., 2018, « A salaire égal, travail inégal ? Rémunération des femmes et des hommes enseignants en Europe », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP.

DEFRESNE M., 2016, «Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ?», *Éducation & formations*, n° 92, MENESR-DEPP.



## Annexes - Les différentes mesures du salaire des enseignants en coupe

Les données de salaires reprises dans ce dossier sont des données calculées par la Depp, pour différentes publications. Cette annexe détaille les différents concepts :

- Salaires nets moyens ;
- Salaires nets en EQTP ;
- Salaires bruts publiés par l'OCDE ;
- Salaires statutaires publiés par l'OCDE.

### Principales différences entre les indicateurs repris dans ce dossier

Concept	Salaires nets moyens	Salaires nets moyens en EQTP	Salaires bruts moyens OCDE, dits « effectifs »	Salaires bruts statutaires OCDE
Source	Données de salaires issues des fichiers de paye, source Siasp			Grilles salariales
Producteur	Depp		Depp pour les salaires en euros. Les conversions en PPA sont ensuite effectuées par l'OCDE.	
Unité de mesure	données par individu, en regroupant ses différents postes		données par poste occupé	Cas-type
Salaire produit	Salaire mensuel net		Salaire annuel brut	
Champ	Enseignants titulaires et non titulaires du secteur public, payés par le MENJ		Restriction aux titulaires, et à l'enseignement général ou technologique pour le 2D	Professeurs des écoles, certifiés, agrégés
Prise en compte du temps de travail	Non pour être sur les salaires effectivement perçus	Utilisation des EQTP : une personne à mi-temps sur la moitié de l'année compte pour 0,25	Restriction aux personnes à temps plein dont le poste annuel est « principal » (rémunération annuelle perçue la plus forte en cas de poste secondaire)	Temps plein
Unité	Salaires en euros		Convertis en PPA exprimés en \$	

## A.1 Les salaires nets moyens (approche « fiche de paye »)

**Source** : système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Pour la majorité des agents relevant de la fonction publique d'État (FPE), il est alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'État, les autres données remontant via les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Les données sont en années civiles et non en années scolaires.

**Des postes aux personnes** : dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise l'enseignant en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un enseignant peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il a été multi-affecté. Afin d'avoir une mesure des rémunérations totales perçues par un enseignant et de pouvoir calculer des évolutions individuelles de salaire, la Depp procède à une transformation de la table originelle Siasp en une table individuelle. Pour chaque enseignant, les données sur les différents postes occupés (salaires annuels, durée, quotité) ont été rassemblées afin de calculer le salaire mensuel moyen perçu par la personne.

**Champ** : enseignants titulaires et non titulaires du secteur public, en France entière (hors Mayotte), actifs et rémunérés une année civile donnée par l'Éducation nationale. Tous les agents en poste à un moment ou à un autre sur l'année concernée sont considérés. Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), du centre national de documentation pédagogique (CNDP), de l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), du Centre national d'enseignement à distance (Cned) et du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ;
- les agents pour lesquels les rémunérations perçues sur des postes dits « annexes » (payés le ministère de l'Éducation nationale - correspondant le plus souvent à des vacances) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

**Méthodologie** : il s'agit de salaires annualisés, présentés de manière mensuelle : ainsi, le salaire d'un agent correspond à la somme des rémunérations que l'Éducation nationale lui a versées sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Par exemple, une personne ayant perçu 1 200 € par mois pendant 3 mois, puis, plus tard dans l'année 900 € pour quinze jours de travail, aura un salaire net de  $(3 * 1200 + 900) / 3,5 = 1\ 286$  €.

**Salaire net moyen** : chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps partiel, à temps incomplet, ou à temps plein, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année (par exemple une personne présente 6 mois dans l'année compte pour 1 et non pas pour 0,5). Il s'agit de l'indicateur le plus proche du vécu individuel, puisqu'il s'agit simplement de la moyenne des fiches de paie des agents.

### Exemple :

Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit :

- 7 personnes à temps plein toute l'année, payées 2 000 € nets par mois
- 1 personne à 80 % toute l'année, payée 1 800 € nets par mois
- 2 personnes à 60 % pendant 3 mois, payées 900 € nets par mois

En approche « salaire net moyen » :

- Effectif = 10 personnes
- Salaire net moyen =  $(7*2000 + 1*1800 + 2*900) / 10 = 1\ 760$  €

**Références** : Ces indicateurs sont publiés chaque année dans la note d'information « l'évolution du salaire des enseignants » de la Depp ainsi que dans le chapitre 5 du Bilan social national (BSN) du ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse.

## A.2 Les salaires nets moyens en EQTP

**Source, champ, passage des postes aux personnes, méthodologie** : identique aux salaires nets moyens (point 2.1).

**Salaire en EQTP** : Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti à un temps plein.

Le **salaire net moyen en EQTP** correspond à une moyenne des salaires en EQTP, pondérée par le volume de travail effectif : les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées par le MEN que quelques mois comptent pour moins.

Cet indicateur permet de s'affranchir des différences de temps de travail. D'une part, des différences liées à la quotité travaillée, puisqu'on compare des salaires « théoriques » à temps complet. D'autre part, des différences liées à la durée travaillée, puisque les personnes détentrices de contrat court pèsent moins. Ainsi, cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre professions et dans le temps.

### Exemple :

Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit :

- 7 personnes à temps plein toute l'année, payées 2 000 € nets par mois
- 1 personne à 80 % toute l'année, payée 1 800 € nets par mois
- 2 personnes à 60 % pendant 3 mois, payées 900 € nets par mois

En approche « salaire net EQTP moyen » :

- $EQTP = 7 + 0.8 + 2*(0.6*3/12) = 8,1$  EQTP
- Salaire net moyen EQTP =  $(7*2000 + 0.8*(1800/0.8) + 2*(0,6*3/12)*(900/0.6)) / 8,1 = 2 006$  €

**Références** : Ces indicateurs sont également publiés chaque année chaque dans le chapitre 5 du Bilan social national (BSN) du ministère de l'Education nationale et de la jeunesse.

## A.3 Les salaires bruts (dits « salaires effectifs ») produits par la DEPP pour l'OCDE

Pour effectuer ses comparaisons internationales sur les salaires des enseignants, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) produit des jeux de données. Pour cela, chaque année, l'OCDE envoie un questionnaire aux pays membres. Pour la France, c'est la Depp qui produit les données à partir de Siasp, en se conformant aux instructions méthodologiques. Cette méthodologie précise est établie pour permettre d'obtenir des données les plus comparables possibles.

**Source** : Siasp, comme précédemment.

**Champ** : Le champ est réduit pour se conformer au manuel de collecte. Sont retenus dans Siasp que les postes principaux actifs non annexes annuels (sont donc exclus les postes secondaires annuels ainsi que les postes annexes). En outre, sont retenus uniquement les enseignants à temps complet (quotité > 95%) du 1<sup>er</sup> degré et du second degré général et technologique titulaires d'un concours du secteur public. Sont exclus les fonctionnaires stagiaires (échelons 0, 1 et 2), les professeurs des écoles occupant une fonction de direction du 4<sup>ème</sup> groupe (décharge d'enseignement >= 50 %), les enseignants en mission dans l'enseignement professionnel (programme budgétaire 1410301) ainsi que l'enseignement général en classes prépa et en STS (programme budgétaire 1410501). Les non-titulaires sont exclus.

**Salaire brut annuel moyen** : Il s'agit d'un salaire brut, donc ne sont pas déduites les cotisations sociales. La moyenne est une moyenne simple des salaires annuels des postes retenus dans le champ.

**Méthodologie** : Ces données sont retraitées post-collecte par l'OCDE afin de permettre la comparaison entre pays. L'OCDE convertit les données en dollars américains et en parité de pouvoir d'achat (PPA). Les parités de pouvoir d'achat (PPA) sont les taux de conversion monétaire qui ont pour objet d'égaliser les pouvoirs d'achat des différentes monnaies en éliminant les différences de niveaux des prix entre pays. Cet indicateur est mesuré en unités monétaires nationales par dollar US. Pour comparer les salaires (statutaires ou effectifs) des enseignants, l'OCDE se base sur les PPA de la consommation privée.

#### A.4 La rémunération annuelle brute statutaire, produite par la DEPP pour l'OCDE

Comme les salaires bruts, appelés « salaires bruts effectifs » par l'OCDE, les salaires bruts statutaires sont calculés par la Depp en se conformant aux instructions méthodologiques de l'OCDE.

**Source** : grilles salariales.

**Champ** : Il s'agit de quelques cas-types pris à différentes étapes de la carrière, selon la qualification (typique, minimale et maximale) et selon le niveau d'enseignement. Pour la formation minimale et typique, est retenue la grille des professeurs des écoles dans le premier degré et celle des certifiés dans le second degré. En formation maximale sont retenus les agrégés. 4 cas-types sont effectués pour chacun des corps : début de carrière, 10 ans de carrière, 15 ans de carrière et fin de carrière.

			Niveau d'enseignement	
			Préélémentaire et élémentaire	Collège et lycée
Niveau de qualification	Formation minimale - Formation typique	Début de carrière 10 ans de carrière 15 ans de carrière Fin de carrière	P. des écoles	P. certifiés
	Formation maximale	15 ans de carrière Fin de carrière		P. agrégés

**Salaires bruts statutaires annuels** : Il s'agit d'un salaire brut, perçu par un enseignant célibataire sans enfant à charge, exerçant à temps plein. Il se compose comme suit :

- **Pré-élémentaire et élémentaire** : traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE)
- **Collège et lycée** : traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) + rémunération d'une heure HSA

**Méthodologie** : L'OCDE convertit les salaires en parité de pouvoir d'achat (PPA) USD \$ (cf. point précédent).