

Zeitschrift:	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber:	Union syndicale suisse
Band:	71 (1979)
Heft:	10
 Artikel:	Combien vaut un enseignant? : Un Comité OIT/UNESCO examine la condition du personnel enseignant
Autor:	[s.n.]
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-385978

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Combien vaut un enseignant?

Un Comité OIT/UNESCO examine la condition du personnel enseignant

Le rang occupé par le personnel enseignant dans la hiérarchie des rémunérations varie considérablement à travers le monde, si l'on en croit une étude, réalisée par le Bureau international du travail, qui sera examinée à une prochaine réunion du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur la condition du personnel enseignant. Cette étude a porté sur quelque 70 pays.

Il en ressort que le traitement d'un enseignant du primaire équivaut, au Kenya, à celui d'une infirmière diplômée de grade inférieur, en Algérie à celui d'un inspecteur d'usine confirmé et à Maurice à celui d'un mécanicien sur banc d'essai de moteurs diesel.

Le rapport entre les traitements des enseignants du secondaire et ceux d'autres professions varie également de pays à pays mais dans une moindre mesure. Ainsi, en Algérie, ils sont alignés sur ceux des chefs de district, en République fédérale d'Allemagne sur ceux des médecins d'Etat, au Kenya sur ceux des ingénieurs de district et à Maurice sur ceux des comptables qualifiés. Toutefois, dans la majorité des pays considérés, le personnel enseignant du secondaire appartient au tiers supérieur de la hiérarchie de la fonction publique, mais il existe des exceptions telles que la Turquie, où rares sont les enseignants, qu'ils soient du primaire ou du secondaire, à avoir des rémunérations supérieures à celles des secrétaires.

Afin d'assurer un recrutement d'enseignants adéquat et de maintenir un rapport équitable entre les niveaux de traitement dans cette branche et ceux d'autres professions, certains gouvernements ont adopté des directives en matière d'équivalence des salaires des enseignants. Le barème utilisé par la Tchécoslovaquie et la Pologne est le niveau moyen des revenus dans le secteur industriel, et les traitements du personnel enseignant sont ajustés chaque fois qu'ils tombent au-dessous de cette moyenne. Le Japon s'efforce de fixer les traitements des enseignants à un niveau suffisamment élevé pour attirer des éléments de qualité. Cuba a cherché à établir des échelles de salaires qui tendent à encourager les enseignants à améliorer leurs qualifications et à rester dans la profession. En Angleterre et au Pays de Galles, une commission d'enquête spéciale a recommandé que les traitements de départ soient établis sur la base d'une comparaison avec les rémunérations que les candidats à cette profession pourraient normalement s'attendre à recevoir dans d'autres professions.

Traitements de départ

L'étude du BIT sera examinée en novembre par 12 experts chargés d'évaluer la mise en œuvre de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant, adoptée lors d'une conférence intergouvernementale spéciale de l'UNESCO en 1966. Cette recommandation traite de la préparation à la profession, des conditions d'emploi, des droits et responsabilités des enseignants, ainsi que de la sécurité sociale et des traitements. La prochaine réunion, qui aura lieu à Paris, du 19 au 24 novembre, sera consacrée à la sécurité sociale, à la liberté de l'enseignement et aux traitements du personnel enseignant.

Au moment où les données ont été recueillies, dans un très grand nombre des pays examinés, les traitements de départ des enseignants du primaire étaient «considérablement» inférieurs (10% ou davantage) aux gains moyens dans l'industrie manufacturière. Toutefois, dans pratiquement tous les cas, les traitements de fin de carrière étaient supérieurs à la moyenne des rémunérations dans la manufacture.

Par contre, les traitements de départ des enseignants du secondaire étaient généralement supérieurs au niveau moyen des rémunérations dans l'industrie manufacturière. L'éventail de ces traitements était très large, mais la moyenne s'établissait à 129% du niveau moyen des rémunérations dans l'industrie manufacturière. Les salaires de fin de carrière étaient également très échelonnés, la moyenne étant de 198%.

Les traitements du personnel enseignant ont eu tendance à augmenter plus rapidement que l'indice officiel des prix à la consommation dans presque tous les pays. De manière générale, les salaires progressent plus lentement pour les enseignants du secondaire que pour ceux du primaire.

Allocations

Dans presque tous les pays, des allocations spéciales sont versées lorsque les responsabilités assumées sont plus grandes. Dans plusieurs pays, les traitements des directeurs d'école varient en fonction du nombre d'élèves ou d'enseignants de l'établissement. En Angleterre et au Pays de Galles, l'on tient compte non seulement du nombre d'élèves, mais aussi de leur âge. L'indice des traitements d'un directeur d'école en France varie selon le nombre de classes que compte l'établissement. En Tchécoslovaquie, le directeur touche un salaire de base et une allocation supplémentaire calculée sur le nombre de classes.

Les responsabilités en matière d'administration et de surveillance que les enseignants autres que les directeurs d'école peuvent être

appelés à assumer, sont également assorties de majorations de salaires dans un certain nombre de pays. Ainsi, en Angleterre et au Pays de Galles, il arrive que le chef de département bénéficie d'un rang plus élevé dans le barème des traitements et au Canada qu'il reçoive une allocation calculée sur le nombre d'enseignants qu'il coiffe. En France, un enseignant expérimenté ayant la responsabilité de tous les élèves d'une année scolaire donnée peut bénéficier d'une allocation spéciale. En URSS, une telle allocation est versée à un enseignant qui a la charge générale d'une classe. Dans certains pays, tels que la République fédérale d'Allemagne, les responsabilités administratives ne sont pas rémunérées mais le nombre d'heures d'enseignement peut être réduit en conséquence, ou l'enseignant peut se voir promu à un grade supérieur.

Négociations collectives

De plus en plus, la fixation des traitements des enseignants fait l'objet de consultations et de négociations avec les intéressés. Bien que les pouvoirs publics d'une minorité de pays cités dans l'étude fixent unilatéralement les traitements des enseignants, le droit de ces derniers à constituer les syndicats de leur choix est largement reconnu.

Les heures supplémentaires ne sont pas encouragées activement par des incitations financières. Dans de nombreux cas, ce travail n'est pas rémunéré du tout mais, lorsqu'il l'est, les taux appliqués ont davantage un caractère de compensation que d'incitation.

Tout en reconnaissant la tendance qui se dégage actuellement à réduire l'écart entre les traitements des enseignants de niveaux de qualifications différents, l'étude conclut que s'il pouvait y avoir d'excellentes raisons sociales de caractère général à de telles actions – par exemple, le désir de la part des autorités compétentes de relever les traitements les plus bas, ou de donner, à ceux qui sont les moins rémunérés, la protection la meilleure contre les conséquences de l'inflation – l'érosion de cet écart est susceptible de créer un mécontentement parmi les enseignants les plus qualifiés, ce qui, à la limite, pourrait même les dissuader d'améliorer leur qualifications.

Surmonter la concurrence

Parmi les problèmes auxquels se trouve confrontée cette profession, il faut souligner la concurrence qui lui est faite de l'extérieur pour recruter du personnel spécialisé dans des domaines tels que les mathématiques et les sciences, concurrence si forte qu'il est difficile d'attirer ou de retenir dans l'enseignement des personnes possédant le niveau requis. Selon l'étude, il peut éventuellement

s'avérer nécessaire de rechercher les moyens d'offrir des mesures d'encouragement spéciales pour surmonter cet obstacle. Il est fait référence, notamment, à des expériences récentes qui ont eu recours au versement d'allocations spéciales et à l'introduction de taux différentiels en matière d'heures de travail aux fins de la rémunération.

La question qu'il faut se poser lorsqu'on cherche à obtenir un compromis entre les aspirations des enseignants et la possibilité qu'a la collectivité de les satisfaire, est la suivante: le pays a-t-il les moyens de payer? Selon l'étude du BIT, la question pourrait tout aussi bien être formulée ainsi: le pays peut-il se permettre de ne pas payer?