



2

ÉDUQUER MIEUX, en réallouant et **EN BAISSANT LES DÉPENSES**

Octobre 2021 - 8 €

■ FONDATION
iFRAP

FONDATION POUR LA RECHERCHE
SUR LES ADMINISTRATIONS ET
LES POLITIQUES PUBLIQUES

ÉDUQUER MIEUX, en réallouant et en baissant les dépenses

9

La question éducative risque d'être au cœur des débats en 2022. Déjà avec l'intention affichée d'Anne Hidalgo, candidate à l'élection présidentielle, de doubler le salaire des enseignants ou encore les déclarations d'Emmanuel Macron qui, en septembre 2021, voulait expérimenter 50 établissements « laboratoires » (ou autonomes) à Marseille où les directeurs recruteraient eux-mêmes leurs effectifs (enseignants inclus). Quarante écoles de la ville ont déjà appelé à un boycott de l'expérimentation avec comme motif principal, le risque que cela « inféoderait tout au long de leur carrière les enseignants à des entretiens d'embauche ». Pourtant, ce sont bien les directeurs d'établissement qui ont permis au système éducatif de s'adapter durant la crise sanitaire et d'offrir un peu d'agilité aux établissements, le tout dans un système qui n'a pas su moduler sa gestion en fonction de la situation sanitaire locale.

Il est donc opportun de dresser un état des lieux du système scolaire en France. Premièrement, la surdépense de l'enseignement public par rapport au privé est stable. La Fondation iFRAP l'avait déjà mis en évidence en 2014, puis en 2016. Ainsi, en 2019, le surcoût du public par rapport au privé (sous et hors contrat) atteignait 29,4 milliards € ce qui représente :

- 2 879 € de plus par élève et par an, dans le 1^{er} degré public,
- 2 883 € de plus par élève et par an, dans le 2nd degré public.

Une dépense par élève et pour assurer les mêmes missions, moins élevée d'environ 30% dans le privé et qui trouve sa source, pour la moitié, dans les différences de traitement entre enseignants du public et ceux du privé. Pour le reste, cela repose sur les dépenses de fonctionnement qui sont limitées grâce à une dépense forfaitisée par élève, et au rôle de managers des directeurs d'établissement, aussi bien sur le personnel qu'au niveau de la gestion financière des établissements.

Des résultats qui doivent nous amener à revoir le bon usage de nos dépenses dédiées à l'enseignement, d'autant que la Cour des comptes concluait, déjà en 2013, que « l'Éducation nationale ne souffre pas d'un manque de moyens ou d'un nombre trop faible d'enseignants, mais d'une utilisation défailante des moyens existants ». La Fondation iFRAP fait donc les recommandations suivantes, pour rationaliser les dépenses d'éducation de 10 milliards € tout en dégagant une enveloppe de 6 milliards € pour financer le coût des réformes et investir dans diverses priorités (rénovation, Éducation prioritaire).

- 1^{er} objectif : Passer à une gestion locale et forfaitisée
 - 1) Régionaliser l'éducation et donner la charge de tous les établissements scolaires aux communes ;
 - 2) Donner l'autorité hiérarchique des chefs d'établissement sur tout le personnel ;
 - 3) Supprimer la règle du 80/20 qui limite le développement de l'enseignement privé.
- 2nd objectif : Aligner les conditions d'emploi des enseignants
 - 1) Recruter tous les nouveaux enseignants sous un contrat de droit privé ;
 - 2) Incorporer une part de 30 % variable de la rémunération et la soumettre aux résultats ;
 - 3) Annualiser le temps de travail et refonder le service obligatoire.

L'enseignement en France, en chiffres (2019¹)

103,8 milliards de dépenses
+7,5 milliards depuis 2016

29,4 milliards de surcoûts du public par rapport au privé

Enseignement public

Enseignement privé

866 483 enseignants (+ 7 229 depuis 2016)

1^{er} degré : 332 832
+ 5 539 depuis 2016

1^{er} degré : 44 846
- 221 depuis 2016

2nd degré : 392 349
+ 1 739 depuis 2016

2nd degré : 96 456
+ 172 depuis 2016

12 % des effectifs enseignants titularisés qui ne sont pas devant une classe, soit un peu plus de 100 000 enseignants répartis comme suit :

7 % des effectifs titulaires du 1^{er} degré privé.
6 % des effectifs titulaires du 2nd degré public.

16 % des effectifs titulaires du 1^{er} degré public.
2 % des effectifs titulaires du 2nd degré privé.

Ramener les taux du public au niveau du privé permettrait ainsi de remettre face aux élèves plus de 30 800 enseignants dans le 1^{er} degré public et plus de 11 700 enseignants dans le 2nd degré public, tout en réalisant une économie de 3 milliards d'euros.

12 380 300 élèves (- 5 527 depuis 2016)

- 102 656 depuis 2016

+ 97 129 depuis 2016

1^{er} degré :
En théorie, 17,3 élèves par enseignant.
En pratique, 24,1 élèves du préélémentaire et 22,3 élèves de l'élémentaire par classe, en moyenne (2018).

1^{er} degré :
En théorie, 19,8 élèves par enseignant.
En pratique, 25,7 élèves du préélémentaire et 25,1 élèves de l'élémentaire par classe, en moyenne (2018).

2nd degré :
En théorie, 11,3 élèves par enseignant.
En pratique, 25,1 collégiens, 18,7 lycéens (filière pro) et 29,9 lycéens (filière générale) par classe.

2nd degré :
En théorie, 12,5 élèves par enseignant.
En pratique, 26,6 collégiens, 16,8 lycéens (filière pro) et 26,6 lycéens (filière générale) par classe.

■ 1. Repères et références statistiques, édition 2021, DEPP.

■ 2. Tableaux de l'économie française, édition 2020, INSEE.

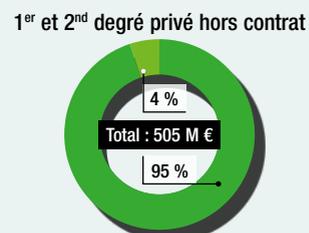
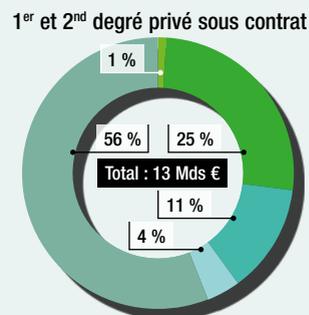
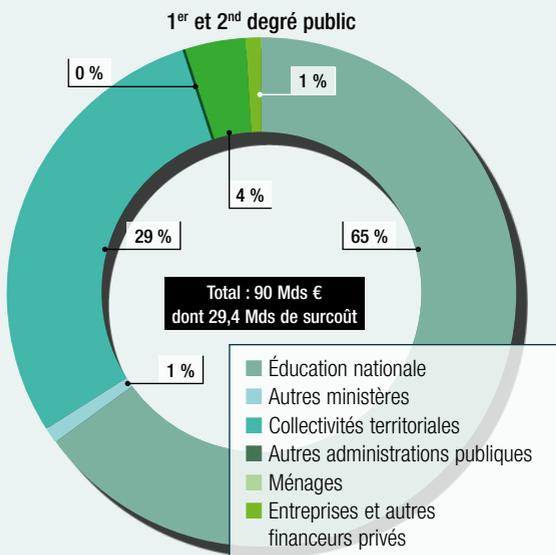
Violence à l'école : 427 incidents graves par jour, soit 69 000 incidents par an dans le 2nd degré

- Dont **79,4 %** d'atteintes aux personnes (dont 34,2 % de violences physiques)
- Dont **4,5 %** d'incidents liés à un port d'arme blanche ou d'objet dangereux (+0,6 % depuis l'année précédente).
- Dont **4,8 %** d'incidents liés à la consommation de drogues ou à un trafic (-0,6 % depuis l'année précédente).

Comparaison de la dépense par élève, en 2019, tout financeurs confondus

		Nombre d'élèves	Dépenses totales	Dépenses totales par élève	Dépenses totales par élèves dans le privé	Surcoût du public par élève, par rapport au privé	Surcoût du public par an
1 ^{er} degré	Public	5 764 900	41 210 609 995 €	7 149 €	4 270 €	2 879 €	16 596 013 128 €
	Privé sous contrat	888 600	3 742 063 141 €	4 211 €			
	Privé hors contrat	50 300	266 791 306 €	5 304 €			
	Total	6 703 800	45 219 464 441 €	6 745 €			
2 nd degré	Public	4 446 500	48 809 319 033 €	10 977 €	8 095 €	2 883 €	12 817 105 797 €
	Privé sous contrat	1 178 453	9 539 230 949 €	8 095 €			
	Privé hors contrat	29 547	238 930 209 €	8 086 €			
	Total	5 654 500	58 587 480 191 €	10 361 €			
TOTAUX		12 358 300	103 806 944 633 €	8 400 €			29 413 118 925 €

Sources de financement par type d'enseignement (2019)



I. UN ENSEIGNEMENT PRIVÉ QUI FONCTIONNE POUR 30 % DE COÛT EN MOINS

Une dépense par élève très fluctuante selon le gestionnaire

103,8 milliards € en 2019, c'est la dépense d'éducation, tous financeurs confondus, c'est-à-dire en incluant les dépenses des ménages, des entreprises, de l'État, des collectivités et ce, pour faire tourner les établissements scolaires du 1^{er} et du 2nd degré du public et du privé. Depuis 2016, cette dépense a augmenté de +7,6 milliards €. En 2019, cela représente une dépense de 8 400 € pour chacun des 12,3 millions d'élèves mais ce chiffre fluctue énormément en fonction du niveau de l'élève... mais aussi de son établissement, privé ou public passant de 4 211 € à 7 149 € pour un élève du 1^{er} degré et de 8 086 € à 10 977 € pour un élève du 2nd degré (voir tableau p.11). En moyenne, il est ainsi dépensé, en 2019 : ■ 2 879 € de plus pour les élèves du 1^{er} degré public, ■ et 2 883 € de plus pour les élèves du 2nd degré public.

Cette surdépense est connue et sa part est stable, la Fondation iFRAP l'avait déjà mis en évidence en 2014 et en 2016. En 2019, le surcoût du public par rapport au privé (sous

et hors contrat) atteignait 29,4 milliards €. Une dépense mieux contrôlée pour l'enseignement privé et ce, pour des résultats équivalents qui doit nous interpeller sur la bonne utilisation des moyens dans le public. À titre de comparaison, le budget alloué en 2021 au ministère de l'Intérieur est de 27,5 milliards €. Sur un quinquennat, c'est entre 140 et 150 milliards € qui sont donc sur-dépensés pour l'enseignement public.

Plus de la moitié de ce surcoût est issu des différences de traitement entre les enseignants du public et du privé tandis que le reste repose sur les dépenses de fonctionnement (gestion et personnel non enseignants).

6,1 milliards de surcoût sur les rémunérations des enseignants du public par rapport au privé

Une étude de la DEPP³, calculait qu'en 2014, les enseignants du privé gagnaient -14,1 % de salaire net (dont -9,7 % de salaire brut pour +11,7 % de cotisations salariales. En cause, des effectifs comptant 4 fois plus de contractuels dans le privé alors que le public emploie également 3 fois plus d'agrégés. Les enseignants du public bénéficient également d'une prime

Comparaison de la dépense dans l'enseignement public et privé, par élève, pour la rémunération des enseignants

	1 ^{er} degré			2 nd degré		
	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
Masse salariale des enseignants (hors CAS pension)	14 352 217 267,00 €	2 173 139 505,28 €	16 525 356 772,28 €	22 116 299 391,00 €	4 617 921 448,72 €	26 734 220 839,72 €
Masse salariale (hors CAS) par élève	2 489,59 €	2 314,56 €	2 465,07 €	4 973,87 €	3 822,78 €	4 727,95 €
Surcoût de la masse salariale du public par élève	175,03 €			1 151,08 €		
Surcoût annuel du public	6 127 312 028,49 €					

■ 3. Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? - Éducation et formations n°92, décembre 2016. DEPP, direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, rattachée au ministère de l'Éducation nationale.

Des résultats scolaires qui ne justifient pas la surdépense dans l'enseignement public

13

Si l'on se penche sur les résultats scolaires des élèves, on constate qu'en termes de résultats bruts, les élèves du privé s'en sortent généralement mieux. Les évaluations nationales de 2019, sur les compétences des élèves démontrent ceci : les élèves du CM1 public (hors Éducation prioritaire) maîtrisaient le français à 75,5 % contre 89,4 % dans le privé (et 54,9 % en REP et 51,2 % en REP+⁴). Concernant les mathématiques, les élèves du CM1 public affichaient un taux de maîtrise satisfaisant de 73,1 % contre 85,9 % dans le privé (et 52,4 % en REP et 51,3 % en REP+). Des taux qui se confirment en 6^e puisque si 72,1 % des élèves de 6^e du privé maîtrisaient la compréhension et l'écrit en français, ils n'étaient que 61,5 % dans le public hors Éducation prioritaire (contre 46 % en REP et 35,5 % en REP+). Et concernant la résolution de problèmes de mathématiques, 72,7 % des élèves du privé maîtrisaient cette compétence, contre 63,2 % dans le public hors Education prioritaire (et 45,2 % en REP et 33,5 % en REP+). Néanmoins la DEPP, dans une étude sur le sujet⁵, concluait en 2017 que les meilleurs résultats des élèves du privé étaient corrélés à leur milieu social et qu'en supprimant ce biais, la performance entre public et privé était relativement équivalente. Une nuance confirmée par les classements PISA⁶ où la France se classe dans le groupe des pays où les élèves des établissements privés ont une meilleure performance globale (environ +20 points) mais une performance annulée après la prise en compte des critères économiques, sociaux et culturels des élèves.

Cependant, il faut noter qu'actuellement, la France se place en bas de classement PISA avec comme résultat : une 23^e place sur 82 en lecture, une 25^e place sur 82 en mathématiques et en sciences mais aussi une 28^e place en bien-être des élèves et une 8^e place sur 77 en équité (vis-à-vis du genre, issu de l'immigration ou milieu social). Et d'ailleurs, en 2018, alors que PISA analysait l'évolution de la performance des pays depuis la parution du premier classement en 2000, la France était classée dans les pays ne présentant ni progression, ni diminution du niveau des élèves. D'autres pays européens affichaient, pourtant, une performance à la hausse comme l'Estonie, le Portugal, l'Allemagne, la Pologne et la Roumanie. Une performance stagnante des élèves français qu'il convient de corriger, non pas en rajoutant des moyens comme cela se fait depuis plusieurs années, comme en réformant les structures, en donnant plus d'autonomie aux établissements et en se dégageant des marges de manœuvre financières. Si les résultats bruts du privé sont meilleurs, si les résultats prenant en compte le milieu social sont égaux, rien ne justifie la surdépense actuellement accordée au public. D'autant plus que la DEPP soulignait aussi que le choix du privé, par rapport au public, était fortement corrélé à la proximité de l'établissement du domicile, alors qu'en moyenne l'établissement public le plus proche est à 670 m tandis que l'établissement privé le plus proche est à 3,8km.

■ 4. Établissements placés dans un réseau d'Éducation prioritaire sur la base de plusieurs critères : taux de PCS défavorisées, taux de boursiers, taux d'élèves résidant en zone urbaine sensible, taux d'élèves en retard à l'entrée en 6^e.

■ 5. Qui choisit l'école privée, et pour quels résultats scolaires ? - Education & formations n°95, décembre 2017. DEPP.

■ 6. Reading performance in public and private schools, Figure V.7.4. PISA 2018 Results (Volume V) : Effective Policies, Successful Schools. OCDE.

d'installation, prime dont ne disposent pas les enseignants du privé. Et le pourcentage d'enseignants du public installés en « zone 1 » (et bénéficiant d'une majoration de 3 % de leur traitement indiciaire brut) était plus important que dans le privé (21,8 % contre 17 %), ainsi que dans les DOM où ils perçoivent des

majorations de rémunération liées au coût de la vie (4,8 % dans le public contre 1,9 % dans le privé). Au final, c'est 6,1 milliards qui est dépensé en plus pour les rémunérations des enseignants du public, un surcoût qui repose presque exclusivement sur les rémunérations du 2nd degré public.

Comparaison de la dépense, dans le public et le privé, par élève pour les retraites des enseignants

14

	1 ^{er} degré			2 nd degré		
	Public	Privé	Total	Public	Privé	Total
Dépenses de retraites	8 146 784 757,00 €	636 361 049,92 €	8 783 145 806,92 €	10 967 153 883,00 €	1 352 267 231,08 €	12 319 421 114,08 €
Dépenses de retraites par élève	1 413,17 €	677,77 €	1 310,17 €	2 466,47 €	1 119,43 €	2 178,69 €
Surcoût des retraites du public par élève	735,40 €			1 347,04 €		
Surcoût annuel du public	10 229 115 191,27 €					

10,2 milliards de surcoût sur les retraites des enseignants du public par rapport au privé

Les pensions du privé sont calculées sur les 25 meilleures années contre les six derniers mois de carrière dans le public. En conséquence, la pension moyenne mensuelle nette d'un enseignant du privé est de 2 130 € contre 2 500 € dans le public. Un chiffre qui cache de nombreuses disparités puisque la pension moyenne brute, en 2018, d'un enseignant du 1^{er} degré était de 2 474 € contre 2 773 € dans le 2nd degré versé par le régime de retraite de l'Etat, auquel il faut ajouter la retraite additionnelle (RAFP) qui prend, en partie, en compte les primes dans la limite de 20 % du traitement indiciaire.

Dans une étude de 2018⁷ sur le taux de remplacement effectif des retraites des fonctionnaires, la Fondation iFRAP calculait la pension de deux cas pratiques :

■ Françoise, professeur certifiée, catégorie A, perçoit un traitement brut de 4 592 €, et 4,87 % de prime, soit un traitement brut total de 4 815 €. Sa pension sera de 3 458 €, RAFP comprise, soit un taux de remplacement de 72 %.

■ Richard, professeur certifié, catégorie A, perçoit un traitement brut de 4 383 €, et 9,56 % de prime, soit un traitement brut total de 4 802 € et 13 € de moins que Françoise. Sa pension sera de 3 319 €, RAFP comprise, soit un taux de remplacement de 69 %. Il touchera 138 € de moins que Françoise.

13,1 milliards de surcoût de frais de fonctionnement de l'enseignement public par rapport au privé... ... dont 6 milliards de dépenses de personnel

La dernière cause du surcoût, c'est la différence de dépenses de fonctionnement (entretien des bâtiments, personnels non enseignants...) entre public et privé. En effet, si chaque collectivité dote ses établissements publics (les régions gèrent les lycées, les départements gèrent les collèges et les communes gèrent les écoles, selon une division des compétences qui ne repose sur aucun fondement concret), les établissements privés reçoivent, eux, de ces mêmes collectivités un forfait par élève et par an pour couvrir les indemnités du personnel non enseignant et les dépenses de matériel. Ces établissements sont ensuite libres de s'autogérer sous la conduite d'un directeur d'établissement.

En 2014, la Fondation mettait en évidence un surcoût de 12,4 milliards de dépenses locales⁸ (personnels non enseignant, gestion des bâtiments, fonctionnement et investissement) avec un surcoût de dépense du public par rapport au privé oscillant de 986 € pour un collégien à 1 803 € pour un lycéen. Aujourd'hui, grâce à un focus sur le personnel non enseignant de l'Éducation nationale, nous constatons qu'il existe une surdépense, dans le public par rapport au privé, de 1,5 milliard € sur le personnel de direction et de l'administration centrale et de

7. Retraite des fonctionnaires : un taux de remplacement qui varie de 51 à 75 %, 26 avril 2018, Fondation iFRAP.

8. Libérer nos écoles, nos collèges et nos lycées. Revue Société Civile, n°171. Septembre 2016. Fondation iFRAP.

4,5 milliards € sur le personnel non enseignant travaillant dans les établissements (surveillance, assistant éducatif, restauration, ménage...). En 2019, plus de 250 000 agents à temps plein étaient employés par le ministère, et donc au sein des établissements publics et des rectorats, pour des missions « non-enseignement »⁹. À ces personnes, il faut ajouter tous les personnels techniques (entretien, restauration, transport scolaire, médecine scolaire...) et les surveillants employés par les collectivités pour une masse salariale de 12 milliards €, en 2017 dont 8 milliards reposant uniquement sur les communes¹⁰. Soit environ 350 000 agents¹¹. Au total, c'est 600 000 agents qui encadrent les 10,2 millions d'élèves du public. En face, selon les données du secrétariat général de l'enseignement catholique¹² (qui gère 97 % des élèves du privé), les établissements emploient environ 77 600 salariés dans les services supports (personnels administratifs, d'éducation, d'entretien, de restauration...) et 5 870 directeurs d'établissements pour encadrer 2 millions d'élèves. Ainsi :

■ 1 agent « non-enseignant » encadre 17 élèves dans l'enseignement public.

■ 1 agent « non-enseignant » encadre 24 élèves dans l'enseignement privé.

Un taux d'encadrement qui revient à recruter 175 000 personnes en plus dans le public, par rapport au privé. En alignant le taux du public sur le privé, il est donc possible d'économiser environ 6 milliards €. Cette surreprésentation du personnel non enseignant dans le système éducatif est d'ailleurs isolée dans les données de l'OCDE qui constate que la France consacre 21,6 % des dépenses de fonctionnement des établissements à la rémunération du personnel non enseignant alors que la moyenne européenne est à 14,9 %¹³.

Dans le privé, le rôle clé des directeurs-gestionnaires

Le degré d'autonomie d'un établissement est directement lié aux pouvoirs du chef d'établissement dont la responsabilité est nettement plus engagée dans le privé que dans le public.

Les chefs d'établissement du privé ont ainsi le rôle de supérieur hiérarchique et ne bénéficient pas de la protection du statut de la fonction publique puisqu'ils signent un contrat de droit privé et sont recrutés sur entretien avec l'autorité de tutelle (le propriétaire de l'établissement). La bonne gestion des comptes, l'entretien du bâtiment et sa propreté sont donc leurs prérogatives mais leurs compétences vont plus loin. Ils sont chargés de recruter les enseignants contractuels et les enseignants remplaçants, ils font également passer des entretiens aux enseignants titulaires qui souhaitent changer d'établissement (selon un système de vœux). Une caractéristique que le ministère de l'Éducation reconnaissait, déjà en 2004, comme le gage d'« une plus grande cohésion de l'équipe pédagogique ». En face, dans le public, les chefs d'établissement n'ont la main que sur les emplois du temps, ils doivent passer par le rectorat pour gérer les équipes pédagogiques (mais uniquement pour recruter ou remplacer) tandis qu'une collectivité gère le personnel technique et les questions matérielles. Fin septembre 2021, les députés ont d'ailleurs voté un projet de loi pour augmenter les pouvoirs administratifs des directeurs d'établissement pour leur octroyer une « autorité fonctionnelle » en fonction des besoins de l'école : une mesure encore floue, potentiellement non contraignante mais qui pointe un manquement de plus en plus évident.

Et au niveau des équipes ? Il semble que les enseignants du privé trouvent bénéfique le rôle de chef d'orchestre des directeurs d'établissement : en effet, il apparaît que ces derniers, sont systématiquement (sur les 49 questions posées dans l'enquête sur le climat scolaire mené par le ministère¹⁴) plus satisfaits de leurs conditions de travail que leurs homologues du public. Les enseignants du privé sont ainsi 10,6 % de plus à estimer recevoir un soutien satisfaisant dans les situations difficiles et 11,9 % de plus à estimer avoir le sentiment de faire partie d'une équipe. Ils sont également 19,8 % de plus à estimer être capables d'exercer ce métier jusqu'à la retraite.

■ 9. Repères et références statistiques, édition 2020, DEPP.

■ 10. La dépense d'éducation des collectivités territoriales : 36,2 mds € en 2017. Note d'information n°19.07. Mars 2019. DEPP.

■ 11. Salaire brut moyen par EQPT dans la fonction publique territoriale en 2019 : 2 456 €. Les salaires dans la fonction publique territoriale. Note n°1869. INSEE.

■ 12. Les chiffres de l'enseignement catholique. Enseignement catholique actualités n° 401, février-mars 2021.

■ 13. Répartition des dépenses de fonctionnement dans les établissements d'enseignement publics et privés (2018). Graphique C6.2a. Regards sur l'éducation 2021. OCDE.

■ 14. Enquête nationale de climat scolaire auprès des personnels du second degré de l'Éducation nationale de 2019. DEPP-MENJS.

II. ENSEIGNANTS : SOUS COUVERT D'UNICITÉ, LE STATUT CAMOUFLÉ DE VÉRITABLES INÉGALITÉS

L'action du Gouvernement en fin de quinquennat, et de Jean-Michel Blanquer qui vient de battre le record de longévité (4 ans et 4 mois) à la tête du ministère en septembre dernier, aura principalement été tournée vers l'annonce de revalorisations salariales pour les enseignants : 260 millions € de « primes d'attractivité », 178 millions € de « primes d'équipement », plus les revalorisations annoncées suite au Grenelle de l'Éducation 2021 (245 millions pour les enseignants et 155 millions pour le personnel non enseignant). Les annonces du ministère de l'Éducation couvrent, au final, 1 à 1,1 milliard € jusqu'en 2022 dont 200 millions € de prise en charge de la mutuelle par l'employeur. Malgré toutes ces annonces, les enseignants estiment à 80 % que leurs rémunérations et leurs carrières ne « constituent pas une juste reconnaissance de leur travail »¹⁵.

Salaire statutaire : 12 % de la rémunération des enseignants non inclus

Lorsqu'on parle du salaire des enseignants, beaucoup parlent du salaire statutaire qui ne rend pas compte de la réalité des rémunérations car il compte les heures d'enseignement statutaires en incluant les décharges et les heures pondérées... tout en excluant les heures supplémentaires et les primes. Les heures pondérées sont pour les enseignants du

cycle terminal, par exemple, comptées comme 1 heure d'enseignement = 1,1 heure payée et décomptée dans le service statutaire tandis que les décharges sont des aménagements de service. On en trouve des statutaires (1 heure de laboratoire par semaine, par exemple, pour les professeurs de sciences physiques ou naturelles) et des non statutaires, « créées au fil du temps sur la base de circulaires, d'instructions, de notes de service ou de simples habitudes, en l'absence de tout fondement réglementaire »¹⁶. Ces dernières comptaient pour 37 % de l'ensemble des décharges en 2014.

C'est 4,7 et 5,5 % du service qui représentent des heures payées mais non effectuées, tandis que 8,4 à 9,2 % du service est effectué en heures supplémentaires. Au final, 12,8 % de la rémunération des enseignants n'est pas inclus dans le salaire statutaire et ce taux monte à 15,7 % pour les titulaires du second degré public¹⁷.

Un décalage entretenu par le « statut » des enseignants qui permet de cacher la réalité de cette profession car ne rendant compte ni de la réalité des salaires, ni du véritable temps de travail tout en maintenant un service hebdomadaire (18 heures pour un certifié, 15 heures pour un agrégé) volontairement bas pour déclencher des heures supplémentaires, mieux rémunérées. D'autant que le système repose sur un statut de moins en moins représentatif puisque, entre 2015

Évaluation du coût, financier et sur le service, des décharges, pondérations, heures supplémentaires et primes

	% du service et en part de la masse salariale	
Heures pondérées	2,9% dans le public 2,7% dans le privé	1,8 Md (dont CAS)
Décharges	2,6% dans le public 2,04% dans le privé	1,6 Md (dont CAS)
Heures supplémentaires	8,4% dans le public 9,2% dans le privé	2,3 Mds (hors CAS)
Primes	–	1,1 Md (hors CAS)

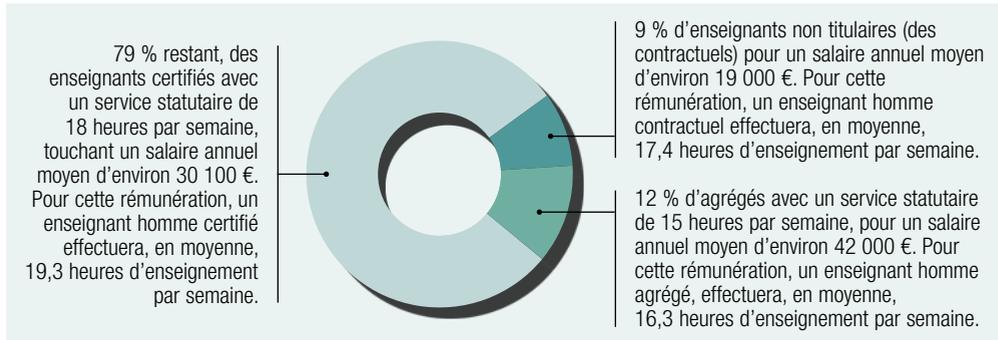
■ 15. Enquête auprès des personnels de l'éducation nationale et des parents d'élèves. FSU - novembre 2020. IPSOS.

■ 16. Rapport d'information n° 194 (2016-2017) de M. Gérard LONGUET, fait au nom de la commission des finances, déposé le 7 décembre 2016. Sénat.

■ 17. Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2019-2020.

et 2020, dans l'enseignement public, 20,8 % des recrutements ont concerné des contractuels. Sous couvert d'unicité du corps enseignant, le statut camoufle donc de véritables inégalités de traitement. Prenons l'effectif d'enseignants d'un lycée public, en moyenne, on y trouvera¹⁸ :

Ainsi, sur le même niveau scolaire, sur la même matière et avec la même ancienneté, on peut trouver 3 enseignants dépendants de 3 grilles salariales différentes, pour des rémunérations variant du simple au double et un temps d'enseignement variant de plus de 100 heures annuelles et cela, sans que leur



Un enseignement hors contrat de plus en plus nécessaire

En 2018, un rapport sénatorial¹⁹ s'attardait sur le succès grandissant de l'enseignement hors contrat. Entre 2010 et 2021, le nombre d'établissements hors contrat est passé de 803 à 1 657 pour toucher près de 80 000 élèves dont 60 % d'élèves du 1^{er} degré. Les sénateurs cherchant les causes de ce succès ont isolé, comme motivation des parents : une défiance envers l'Éducation nationale, la recherche de pédagogie nouvelle et la recherche d'une éducation religieuse. Sur ce dernier point, il faut noter que 30 % des écoles hors contrat sont confessionnelles contre 42 % d'écoles laïques et 2,1 % relevant de langues régionales ou autres (arménien, Steiner...). Enfin, 23 % des établissements ne sont rattachés à aucun réseau particulier ou identifiés.

Ces établissements sont inspectés par le rectorat sur les titres exigés des directeurs et des maîtres, sur l'instruction obligatoire ou sur le respect de l'ordre public. Enfin, un socle commun des connaissances est fixé sur ce qu'un élève doit savoir en fin de période d'instruction obligatoire. Récemment, c'est sur les questions de radicalisation et de dérives que la loi : ainsi, la loi Gatel en 2018 a, à la fois rationaliser les démarches en fusionnant les trois procédures existantes tout en renforçant le contrôle du maire et de l'État (délais d'opposition plus long, nouveaux motifs d'opposition liés à la sécurité et à l'accessibilité des locaux...). Un contrôle annuel des établissements a également été mis en place ainsi que l'obligation, controversée, pour le directeur d'établissement d'avoir exercé pendant cinq ans minimums en tant qu'enseignant ou surveillant dans un établissement scolaire. Une obligation qui empêche un entrepreneur ou un parent d'élève indépendant de prendre la tête d'un établissement hors contrat, par exemple. Enfin, toujours dans un souci de lutte contre le séparatisme et la radicalisation, l'Instruction en famille (école à domicile) est interdite dès 2022 sauf pour les élèves en situation de handicap, qui justifient d'une pratique sportive de haut niveau ou dont la famille est itinérante. Aujourd'hui, 62 000 élèves suivent l'école à domicile et il est attendu qu'une large part d'entre eux intègrent l'enseignement hors contrat.

■ 18. L'évolution du salaire des enseignants entre 2015 et 2016. Note d'information n°18.25. Octobre 2018. DEPP et Bilan social du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports - 2017-2018. La donnée « Heures rémunérées » n'est présentée que par sexe et dans le second degré.

■ 19. Rapport n°277 (2017-2018) de Mme Annick BILLON, fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, déposé le 7 février 2018. Sénat.

capacité à gérer une classe, leur pédagogie, leur implication dans la vie de l'établissement ou leurs compétences ne soient prises en compte : l'unique différence, c'est la validation d'un concours.

La France, dans la moyenne des comparaisons internationales (sauf pour le primaire)

Grâce aux données de l'OCDE, il est possible de comparer le salaire « réel » des enseignants mais sans le mettre en face d'un temps de travail « réel ». Comme pour les salaires, lorsqu'on parle du temps de travail des enseignants, on parle du nombre d'heures d'enseignement statutaires qui incluent les décharges et les heures pondérées tout en excluant les heures supplémentaires mais aussi tout le temps de travail hors de la classe. On peut néanmoins constater que selon l'OCDE²⁰, en 2020 :

■ Les enseignants du primaire gagnent 2 850 \$ de moins que la moyenne de l'OCDE et 2 262 \$ de plus que la moyenne de l'Union européenne. Tandis que leurs heures d'enseignement annuelles statutaires sont respectivement supérieure 108 et 162 heures que la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne.

■ Au collège, les enseignants français gagnent entre 323 et 936 \$ de plus que la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne. Tandis que leurs heures d'enseignement annuelles statutaires sont supérieures de 3 et 60 heures respectivement par rapport à la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne.

■ Les enseignants en lycée, gagnent entre 2 438 et 2 853 \$ de plus que la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne. Tandis que leurs heures d'enseignement annuelles statutaire sont 35 et 91 heures plus hautes que la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne.

Le problème des enseignants pas en charge d'une classe

Entre 2016 et 2019, les effectifs d'enseignants ont augmenté de +7 229 dont +5 539 dans le 1^{er} degré public, conséquence de la « priorité au primaire » et ce, alors que les effectifs d'élèves, eux, ont baissé de -5 527 sur la période et notamment dans le 1^{er} degré (-102 656 élèves contre +97 129 élèves dans le 2nd degré). Le rythme de recrutement est donc de +2 409 enseignants par an ces 3 dernières années tandis que la masse salariale continue sa progression : +3,6 milliards € entre 2016 et 2020 selon la Cour des comptes (hors CAS). Au final, la masse salariale des enseignants était de 43,7 milliards € en 2020, plus environ 19 milliards de CAS pour un total de 62,7 milliards €.

En face des ces effectifs, les questions des classes surchargées et du sous encadrement reviennent régulièrement dans l'actualité alors qu'il existe un vivier d'enseignants titularisés qui ne sont pas en charge d'une classe : en 2019 et hors enseignants assurant des missions de direction ou d'inspection, c'est même 12 % des effectifs enseignants titularisés qui ne sont pas devant une classe²¹, soit un peu plus de 100 000 enseignants dont 68 000 professeurs des écoles (17 % d'entre eux) et 25 700 certifiés et PEPS (8 % d'entre eux). Si l'on regarde par type d'enseignement, ce personnel représente :

16 % des effectifs titulaires du 1 ^{er} degré public	7 % des effectifs titulaires du 1 ^{er} degré privé
6 % des effectifs titulaires du 2 nd degré public	2 % des effectifs titulaires du 2 nd degré privé.

Si le phénomène existe aussi dans l'enseignement privé, il est moindre et ramener les taux du public au niveau du privé permettrait ainsi de remettre face aux élèves plus de 30 800 enseignants dans le 1^{er} degré public et plus de 11 700 enseignants dans le 2nd degré public, sans réaliser aucune nouvelle embauche et donc pour une économie de 2,1 milliards € (3 milliards € CAS inclus).

■ 20. Regards sur l'éducation 2021, OCDE.

■ 21. Les personnels de l'enseignement scolaire selon leur mission et leur corps en 2019-2020, Repères et références statistiques, édition 2021, DEPP.

Ainsi les enseignants du primaire français gagnent, à la fois, moins que la moyenne de l'OCDE et de l'Union européenne... tout en devant effectuer 3 à 4,5 heures d'enseignement hebdomadaire en plus. Dans le second degré, les enseignants français, eux, gagnent plus que la moyenne européenne pour des services statutaires relativement équivalents (entre 0 et 2,5 heures hebdomadaires en plus contre 27 à 237 dollars US en plus par mois).

Concernant le temps de travail hors enseignement, encore une fois, les enseignants français du 1^{er} degré sont l'exception car ils doivent effectuer un pack d'heures de travail hors de la classe de 108 heures annuelles (dont 6 heures de conseils d'école et 48 heures forfaitaires dont le travail en équipe et les relations avec les parents d'élèves), en plus de leurs 24 heures hebdomadaires. Cela représente environ 3 heures par semaine scolaire de travail hors la classe identifiées.

III. CE QU'IL FAUT FAIRE

Qu'en conclure? Que la France oriente mal les financements dans le système éducatif et ce n'est pas faute d'y mettre les moyens. Déjà en 2013, la Cour des comptes concluait que « l'Éducation nationale ne souffre pas d'un manque de moyens ou d'un nombre trop faible d'enseignants, mais d'une utilisation défaillante des moyens existants ». En comparant l'enseignement public et privé, on constate une dérive de 29 milliards €. De ce coût, il serait possible de réinvestir 6 milliards € pour la rénovation des bâtiments et les besoins matériels tout en économisant entre 10 milliards de frais de fonctionnement (administration et gestion) et de dépenses de personnels non enseignants, cela en s'inspirant des méthodes du privé et en passant à une gestion du système éducatif plus locale. Concernant les 16 milliards € de surcoût issus de la différence de traitement entre les enseignements du public et du privé, il ne pourra être corrigé que par un alignement des conditions de recrutement et des régimes de retraites. Des réformes nécessaires qui

demandront de continuer à gérer le stock d'enseignants titularisés sur plusieurs décennies notamment en termes de retraites.

1^{er} objectif : viser une gestion locale de l'éducation et forfaitiser la dépense par élève

La caractéristique de l'enseignement privé est la place du directeur d'établissement qui gère les questions matérielles tout en rendant des comptes à une entité locale relativement proche (la direction diocésaine dans le cadre de l'enseignement catholique, par exemple). Pour l'enseignement public, cela demandera de sortir d'une gestion trop centralisée qui multiplie les décisionnaires et ne désigne aucun responsable clair. Nous proposons donc de :

Proposition n° 1 Faire de l'éducation une compétence régionale

Sur le long terme, il faut décentraliser la politique éducative en procédant à un véritable

Gains/économies à réaliser

Gains sur la masse salariale d'une remise des enseignants titularisés, au niveau de l'enseignement privé, devant les élèves	3 milliards
Economies sur les dépenses de fonctionnement et de personnels non enseignants grâce à un alignement sur les méthodes du privé.	7 milliards
10 milliards €	

transfert des compétences vers les collectivités territoriales, les régions et les communes qui sortiraient de leurs rôles de financeurs pour devenir les véritables gestionnaires de l'Éducation nationale. L'administration régionale absorberait les académies et les services déconcentrés de l'État et deviendrait l'autorité compétente de l'Éducation nationale. Avec la formation professionnelle, l'alternance, en lien avec l'État et les entreprises, chaque région serait responsable de construire sa politique éducative dans la perspective de promouvoir une gestion et des dépenses plus saines sur leur territoire ainsi que des cursus stimulants et aboutissant à l'emploi pour les jeunes de la région. Les régions seraient donc chargées de financer la politique éducative et de subventionner les communes, chargées de la gestion de tous les établissements scolaires du premier et du second degré de leur zone. Concernant la gestion des enseignants, il faut s'inspirer du modèle allemand où les services du Land rémunèrent et affectent les enseignants selon les besoins des établissements, selon les compétences de l'enseignant (qui peut refuser l'affectation) et avec l'avis du chef d'établissement. Une compétence que les Land peuvent déléguer aux communes et aux établissements à certains endroits.

Proposition n° 2

Donner aux communes, la charge de tous les établissements scolaires

Pour mettre fin à la logique obsolète où chaque échelon local gère un niveau éducatif, la solution est de nommer l'échelon communal ou intercommunal, comme co-responsables de tous les établissements scolaires publics de leur zone avec les directeurs d'établissement. Les communes seraient alors chargées de doter les établissements des moyens financiers, selon une forfaitisation par élève en concertation avec les directeurs d'établissement et les régions. Elles sont également chargées d'organiser le transport scolaire. Au niveau des établissements, cela donnerait plus d'autonomie aux établissements publics et à leurs directeurs,

en limitant les échanges à un interlocuteur unique, la commune. En parallèle, il faudra également laisser la possibilité aux communes de passer en délégation de services publics la gestion des établissements.

Proposition n° 3

Charger l'État du rôle de superviseur

Enfin, le caractère « national » de l'éducation serait assuré par un ministère de l'Éducation chargé de la cohésion des programmes et des épreuves. En Allemagne, une conférence réunissant tous les ministres (niveaux régional et fédéral) de l'Éducation est chargée d'assurer l'équilibre et la continuité du système : ils sont notamment en charge d'évaluer les besoins en effectifs enseignants sur plus de 10 ans.

Le ministère serait également chargé d'édicter les programmes et les épreuves diplômantes (brevet, bac), de définir et superviser la formation des enseignants (initiale et continue), de centraliser et de publier les données statistiques relatives au système éducatif (moyens par commune, par établissement, masse salariale par emploi, dépenses par élève, résultats des établissements...) et de l'allocation des moyens aux régions.

Proposition n° 4

Donner l'autorité hiérarchique des chefs d'établissement sur tout le personnel

Au niveau des établissements, il faut renforcer l'autonomie et les compétences des chefs d'établissement. Pour cela, il faut embaucher des managers, notamment en alignant les conditions de recrutement des chefs d'établissement du public sur ceux du privé, ainsi que leurs compétences en termes de gestion budgétaire et de recrutement du personnel. Il faut faire du chef d'établissement le véritable manager de l'équipe en plaçant tout le personnel de l'établissement directement sous son autorité et en lui octroyant une place dans l'évaluation des enseignants.

Ainsi, les chefs d'établissement seront chargés d'organiser les dépenses de l'établissement et

Politique actuelle

Ministère de l'Éducation nationale

Responsable de la politique d'éducation, des programmes, du pilotage par objectif et de la répartition des moyens.

Gestionnaire principal

Services déconcentrés

18 régions académiques

Avec un recteur qui est l'interlocuteur unique du Conseil régional et du Préfet

30 académies

Avec un recteur, représentant du ministère.

Responsable de la politique éducative et de la gestion des enseignants (recrutement, carrière, rémunérations, formation)

97 directions académiques

Avec un Inspecteur d'académie, représentant du recteur académique à l'échelon départemental

1 000 circonscriptions du 1^{er} degré

L'échelon opérationnel de l'organisation de l'enseignement du premier degré.

Compétences décentralisées

18 régions administratives

En charge des budgets, de l'entretien, de la construction des lycées (foncier, restauration et rémunération des personnels non enseignants) et du transport scolaire.

101 départements

En charge des budgets, de l'entretien, de la construction des collèges (foncier, restauration et rémunération des personnels non enseignants)

35 000 communes Réparties dans 1 253 EPCI (intercommunalités)

En charge des budgets, de l'entretien, de la construction des écoles et des maternelles (foncier, restauration et rémunération des personnels non enseignants)

Proposition iFRAP

Ministère de l'Éducation nationale

Édicte les programmes et les épreuves diplômantes (brevet, bac), centralise et publie les données statistiques, coresponsable de la politique éducative avec les régions

Allocation des moyens aux régions

18 régions administratives

Responsable de la politique d'éducative et de la gestion des enseignants.

Redéfinit les contours des académies, des directions académiques et des circonscriptions.

Élabore un schéma éducatif global entre enseignement obligatoire, préscolaire, alternance et enseignement professionnels.

Dirige les expérimentations pour un forfait par élève pour les établissements scolaires volontaires
Organise le transport scolaire

Gestionnaire principal

Subventionne

35 000 communes Réparties dans 1 253 EPCI (intercommunalités)

Fusions et nouvelles cartes des circonscriptions

Coresponsable de tous les établissements scolaires publics de leur zone avec les directeurs d'établissement.

Dote les établissements des moyens financiers



le recrutement des enseignants avec la commune, de recruter directement le personnel non enseignant, sur entretien et qualifications et de fixer, par contrat, les objectifs à atteindre sur l'année scolaire.

2^e objectif : aligner les conditions d'emplois des enseignants et reconnaître leurs compétences

Aujourd'hui, le maître mot de la gestion des enseignants, c'est l'égalité de traitement à tout prix, jusqu'à la démotivation. À l'inverse, il faut (re) motiver les enseignants en reconnaissant leur individualité et leurs capacités. Cela veut dire s'inspirer des règles du privé et supprimer le concours.

Proposition n° 5

Recruter tous les nouveaux enseignants sous un contrat de droit privé

À l'heure actuelle, ni les communes, ni les établissements, ni les chefs d'établissement n'ont un droit de regard sur l'affectation des enseignants qui relève exclusivement des académies, le recteur est donc le supérieur hiérarchique des enseignants. La Fondation iFRAP propose, à terme, de supprimer le concours et de signer un contrat d'enseignement entre l'établissement scolaire et l'intéressé sous la supervision des communes qui dotent financièrement l'établissement. Le directeur d'établissement deviendra le supérieur hiérarchique des équipes pédagogiques, comme cela se fait déjà dans l'enseignement privé, et cela lui donnera plus de pouvoirs pour organiser le travail et la vie quotidienne de ses équipes.

Proposition n° 6

Rémunération: incorporer une part variable sur les résultats

Il faut intégrer dans la rémunération une part variable et la lier aux résultats via des primes individuelles modulables. Le montant total des primes représentera 0 à 30 % du salaire annuel et elles seront versées par le chef d'établissement après évaluation. Il disposera, pour cela,

d'une enveloppe globale inextensible permettant de limiter les évaluations complaisantes. Il faudra, en parallèle, donner aux inspecteurs le rôle de médiateur en cas de conflit entre un enseignant et son chef d'établissement.

Cette part variable pourra s'appuyer sur plusieurs critères parmi lesquels : l'assiduité des enseignants (absentéisme, remplacement de collègue, tâches administratives, rencontre avec les parents, heures de soutien...), l'engagement dans le projet éducatif et pédagogique de l'établissement, l'organisation d'activités extrascolaires, les résultats des élèves dans l'établissement et l'organisation d'évaluations nationales dans chaque matière en début et en fin d'année scolaire afin d'observer la progression de chaque élève au cours de l'année scolaire.

Proposition n° 7

Annualiser le temps de travail et refonder le service obligatoire

Enfin et pour plus de cohérence, il faut viser une annualisation du nombre d'heures d'enseignement, remettre à plat le système de décharges et d'heures pondérées et mettre fin à la distinction de services entre un certifié et un agrégé dans le 2nd degré. Quant à l'obligation actuelle d'assurer 2 heures supplémentaires par semaine à la demande du chef d'établissement, il faut la transformer en une obligation de couvrir 2 heures de remplacement par semaine ce qui permettra de résoudre le problème des absences courtes puisqu'en 2017, la Cour des comptes indiquait que seuls 5 à 20 % des professeurs absents moins de quinze jours étaient remplacés.

Les mesures TTU (très très urgentes)

Ces objectifs, à long terme, demandent de lancer une vaste réforme structurelle qui osera s'attaquer aux statuts des enseignants et à la répartition des compétences. Une première étape pour le ministère de l'Éducation, pour redonner de la flexibilité au système éducatif, doit être de prendre des mesures simples et efficaces dans un premier temps. Telles que :

Proposition n° 8 **Développer des établissements autonomes sous contrat**

Dans un système aussi rigide que l'Éducation nationale, il faut laisser plus de marges de manœuvre aux établissements qui le souhaitent. Une solution serait de proposer à des établissements volontaires d'être autonomes et financés par un forfait, par élève et par an. Ce forfait serait versé en fonction du nombre d'élèves et des formations. Ces établissements seraient libres de gérer leurs bâtiments, leur budget et le recrutement de leurs personnels dont ils seront chargés de verser les salaires (enseignants ou non) tout en s'engageant à suivre le programme et la pédagogie de l'Éducation nationale. Une autre approche, serait d'autoriser le passage en délégation de gestion des établissements scolaires publics, pour les collectivités qui en feraient le choix.

Proposition n° 9 **Supprimer la règle du 80/20**

La règle du 80/20 des accords Lang-Couplet plafonne à 20 % l'attribution des moyens publics à l'enseignement privé : cela revient à limiter le développement d'un enseignement qui a déjà fait ses preuves, en termes de résultats pour les élèves et en termes de satisfactions du corps enseignant, le tout pour une dépense par élève inférieure. Faire sauter cette règle permettrait de réaliser très rapidement des économies, notamment sur les subventions des collectivités versées aux établissements privés. Aujourd'hui, 17 % des élèves sont pris en charge dans l'enseignement privé, passer ce taux à 25 % devrait permettre de réaliser 1,3 milliard d'économies sur les dépenses de fonctionnement et à 30 %, jusqu'à 2,2 milliards €.

Proposition n° 10 **Faciliter le financement d'écoles hors contrat avec une incitation fiscale**

Aujourd'hui les parents qui ont recours à des cours particuliers dans des structures commerciales du type « Acadomia » ou « Anacours »

ont un avantage fiscal sous forme d'une réduction d'impôt de 50 %. L'idée serait d'étendre ce dispositif à l'enseignement hors contrat : l'avantage fiscal consenti aux parents d'élèves du privé hors contrat prendrait la forme d'une réduction d'impôt mais seulement pour les institutions accréditées. Ces établissements seraient : « libres des moyens, mais comptables des résultats. »

Proposition n° 11 **Reconnaître la bivalence des enseignants**

L'une des principales différences entre les enseignants français et allemands, et justifiant d'une meilleure rémunération, est que ces derniers enseignent plusieurs matières. En France, il faut encourager la bivalence des enseignants du 2nd degré alors qu'aujourd'hui, un enseignant capable d'enseigner deux matières est obligé de n'en choisir qu'une à la titularisation ou plutôt lors du passage du concours. La bivalence a pourtant une place dans le système scolaire puisqu'elle est déjà autorisée pour les enseignants en lycées professionnels ou encore pour les enseignants de Français qui assurent les classes de langues anciennes. En parallèle, il faut développer la mobilité des enseignants au sein des niveaux de l'enseignement obligatoire et leur permettre d'enseigner dans plusieurs niveaux sur une année scolaire (en CM2 et en 6^e par exemple).

Proposition n° 12 **Remettre les enseignants titularisés devant les élèves**

On l'a vu, en 2019 et hors enseignants assurant des missions de direction ou d'inspection, 12 % des effectifs enseignants titularisés ne sont pas devant une classe, soit un peu plus de 100 000 enseignants. Si le phénomène existe aussi dans l'enseignement privé, il est moindre. Ramener les taux du public au niveau du privé permettrait ainsi de remettre face aux élèves plus de 30 800 enseignants dans le 1^{er} degré public et plus de 11 700 enseignants dans le 2nd degré public.

La France dépense plus que l'Allemagne par enseignant

Selon les données d'Eurydice, en euros, les enseignants français gagnent de 36 à 41 % de moins que leurs collègues allemands. Si l'on considère les données nationales, le salaire moyen d'un enseignant allemand est de 4 522 € bruts par mois contre 3 048 € bruts pour un enseignant français (public et privé), soit un salaire de 33 % inférieur. Et concernant les retraites, en 2018, les enseignants allemands partaient, en moyenne, à la retraite à 63,5 ans pour une pension moyenne de 3 200 € bruts quand un enseignant français partait, en moyenne, à 59,4 ans dans le 1^{er} degré et à 62,4 ans dans le 2nd degré, pour une pension moyenne de 2 500 € bruts. Néanmoins, les enseignants français ont l'une

des marges de progression salariale les plus élevées d'Europe : +72,7 % pour atteindre la rémunération sommitale, au bout de 29 ans... contre +31,2 % pour leurs homologues d'outre-Rhin.

Plus de rémunération mais pour quelle charge de travail en face ? Déjà, on l'a vu, les enseignants allemands partent à la retraite plus tard, en moyenne, que les Français et ils travaillent également un mois de plus par année scolaire (40 semaines contre 36 en France). Ensuite, au niveau du temps d'enseignement, les enseignants allemands du 1^{er} degré assurent un service annuel plus important de 10,7 %, et ceux du 2nd degré un service annuel supérieur de 12 à 29 % mais qui équivaut à 29 à 37 % de

Europe : Salaire effectif annuel moyen dans enseignants dans les établissements publics, en euros

	Primaire		Collège (filrière générale)		Lycée (filrière générale)	
	Salaire moyen	Variation FR-ALL	Salaire moyen	Variation FR-ALL	Salaire moyen	Variation FR-ALL
France*	35 266	-41%	39 659	-39%	44 553	-36%
Allemagne	58 847		64 599		69 457	

Source : European Commission/EACEA/Eurydice, 2020. Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2018/19. Eurydice Facts and Figures. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Services obligatoires en heures d'enseignement annuelles

	1 ^{er} degré		2 nd degré	
	Données nationales	Variation volume d'heures d'enseignements France-Allemagne	Données nationales	Variation volume d'heures d'enseignements France-Allemagne
France	24 heures hebdomadaires Sur 36 semaines de cours : 864 heures annuelles	Environ 10,7% d'heures en plus en Allemagne	17,9 à 18,8 heures d'enseignements Sur 36 semaines de cours : 644,4 à 676,8 heures annuelles	De 12 à 29% d'heures en plus en Allemagne Qui représentent de 29 à 37% de classes assurées en plus
Allemagne	26 à 28 heures hebdomadaires Sur 40 semaines de cours : 1 080 à 1 120 heures annuelles		23 à 26 heures d'enseignements de 45 minutes Sur 40 semaines de cours : 736 à 864 heures annuelles	

Source : Kultusministerkonferenz pour l'Allemagne. Ministère de l'Éducation nationale pour la France.

classes assurées en plus. Cela à cause d'un temps de classe plus court : 45 minutes contre 55 à 60 min en France. Mais la différence de service doit également se comparer sur les missions annexes. Les Allemands sont ainsi obligés d'assurer jusqu'à 3 heures de remplacement par semaine et couvrent des heures de surveillance : en tout, leur service peut être modulé de 2 heures par semaine sans consentement préalable (dans la limite de 2 semaines) et, peut être modulé jusqu'à 6 heures pour des raisons d'organisation et ce, à la demande du chef d'établissement. Concernant les heures

assurées, en plus ou en moins (remplacements, examens, sorties scolaires, stages), elles sont à compenser sur le reste de l'année scolaire. Et, point important, les enseignants fonctionnaires n'ont pas le droit de grève en Allemagne. Si l'on considère les rémunérations des enseignants du régime général public, ce qui exclut, en France comme en Allemagne les enseignants (les moins rémunérés) qui exercent dans les établissements privés, mais aussi l'ensemble de l'enseignement professionnel, les données suivantes permettent d'identifier des marges de manœuvre :

2018	Nombre d'élèves	Nombre d'enseignants	Masse salariale hors pensions enseignants	Pensions Enseignants	Total masse salariale enseignants	Salaire moyen superbrut (y.c. pensions)
Hors enseignement professionnel et privé	ETP	ETP	Mds €	Mds €	Mds €	€/an
Total Allemagne	8 712 146	673 691	42,3	9,29	51,62	76 628
Total France	7 936 500	697 464	36,0	18,76	54,74	78 479

Les élèves en « régime général public » sont moins nombreux en France qu'en Allemagne (-9 %). Cependant, le nombre d'enseignants est plus important dans le cas français (+3,5 %). À cette première constatation, s'ajoute la question du « nombre d'établissements publics » qui est plus important de près de 20 000 chez nous et de taille plus réduite.

De plus, on s'aperçoit que du point de vue de l'employeur public (l'État en France, les länder en Allemagne) les contributions aux pensions en France sont deux fois plus élevées qu'en Allemagne (9,29 milliards € contre 18,76 milliards en France). Cette différence se traduit par un écart de près de 11 257 € par enseignant et par an. Cet écart est en Allemagne réinvesti dans des régimes indemnitaires plus généreux : en Bavière par exemple, au traitement de base s'ajoute 135 €/mois pour les fonctionnaires

mariés, ainsi que 120 €/mois/enfant. Ils disposent d'un 13^e mois (prime de Noël) représentant 1/3 du salaire mensuel.

Ainsi, si l'on densifiait les structures éducatives et si on alignait le nombre d'enseignants sur l'Allemagne (ratio élèves/professeurs), la masse salariale fléchirait de 54,7 milliards (y.c. pensions) à 48,2 milliards, soit une économie de 6,57 milliards €. Les effectifs enseignants du public ne seraient plus de 697 464 ETP, mais de 613 712 ETP. Un espace budgétaire serait alors disponible pour des revalorisations indemnitaires sur le modèle allemand, mais toujours contraint par le poids du financement des pensions. En parallèle, l'alignement des dépenses locales de fonctionnement doit permettre une économie supplémentaire de 2,4 milliards € et la suppression d'environ 35 000 agents des fonctions supports.