

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Rapport de données en Amérique II: Enseignants

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Luis Bonilla-Molina (Coordinateur)

Juin - Juillet, 2021

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Le Centre international de recherche Autres Voix dans l'Éducation a été créé en 2015. Il a commencé ses activités publiques le 1er février 2016 avec le lancement du portail *Autres Voix dans l'Éducation*, une base de données en construction permanente qui capte en temps réel les tendances du changement éducatif.

Le Centre International de Recherche Autres Voix dans l'Éducation est un centre membre du Conseil Latino-américain des Sciences Sociales (CLACSO) et, par le biais de son projet Réseau Global / Glocal pour la Qualité Educative, il fait partie de la Campagne Latino-américaine pour le Droit à l'éducation. Le projet de l'Observatoire International des réformes de l'éducation et des Politiques relatives aux enseignants (OIREPOD) a développé le Groupe de Contact International pour travailler avec les corporations et les syndicats d'enseignants du monde entier, ainsi qu'avec des collectifs et des individus issus de pédagogies critiques et d'éducatrices populaires. Aujourd'hui, CII-OVE développe une autre plateforme de rencontre et d'analyse : le réseau régional d'analyse politique. Il vient également de créer l'Observatoire latino-américain et caribéen des entreprises technologiques, des organisations multilatérales, des banques de développement et de la philanthropie, ainsi que des séminaires d'études permanents sur la Chine, la Russie, les États-Unis et la Turquie.

Le Centre International de Recherche Autres Voix dans l'Éducation (CII-OVE) fait partie d'une alliance stratégique de mouvements sociaux latino-américains qui organise un programme de formation en ligne ouvert, disponible sur YouTube de Autres voix dans l'Éducation.

CII-OVE dispose d'une équipe de chercheurs qui travaillent sur les réformes, le changement et la résistance éducative au 21e siècle

Autres Voix dans l'Éducation

www.otrasvoceseneducacion.org

contacto@otrasvoceseneducacion.org

Dépôt légal N° DC2021000925

© 2021. Caracas, Venezuela

Ce travail a été réalisé en coopération avec l'Instituto 25 M Democracia

Auteur du rapport :

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Luis Bonilla-Molina (VEN) Docteur en Sciences Pédagogiques, titulaire d'un post doctorat sur des modèles et des propositions d'évaluation de la qualité de l'éducation et des pédagogies critiques. Diplômé du cours international sur la formulation de politiques éducatives à l'IIPE UNESCO, Argentine. Ancien président (2017-2017) du Conseil d'administration de l'IESALC _ UNESCO. Ancien représentant du Venezuela auprès de la LLECE-UNESCO. Professeur extraordinaire à l'Université du Panama, professeur agrégé de l'UNEXCA au Venezuela et professeur invité à l'Institut McLaren de pédagogie critique. Prix *international pour la justice sociale 2020, décerné par le Projet Démocratique Paulo Freire de l'Université de Chapman, États-Unis.*

Adresse email : lbonilla@otrasvoceseneducacion.org

Pour la réalisation de ce rapport, les dialogues et les informations fournies dans les questionnaires par les collègues ci-après ont été très importants: Rose Mary Hernández (Venezuela), Luz Palomino (Venezuela), Ezequiel Alfieri (Argentine), Gustavo Teres (Argentine), Claudia Baigorria (Argentine), Ángela Zambrano (Equateur), Estela Gramajo (Uruguay), William Thélusmond (Haïti), Eduardo González (Chilie), Myriam Barahona (Chilie), Alfredo Velásquez (Peru), Cira Novara (Paraguay), Hans Mejía (Peru), David Lobao (Brésil), Osvaldo Coggiola (Brésil), Pedro Acevedo (République Dominicaine), Edgard Isch (Equateur), Marta Alfonso (Colombie), Carlos Munevar (Colombie), Carolina Jiménez (Colombie), Luis Matos (Venezuela), Rober Bautista (Venezuela), Trino Barrantes (Costa Rica), Saray Esquivel (Costa Rica), Luis González (El Salvador), Fernando Abrego (Panama), Julio Troya (Panama), José Cambra (Panama), José Laso (Panama), Florencio Díaz (Panama), Luis Bueno (Mexique), Pedro Hernández (Mexique), Telémaco Talavera (Nicaragua), Yadira Rocha (Nicaragua), Lisardo García Ramis (Cuba), Roma María Massón (Cuba), Julia McRae (Canada), Diego Parra Moreno (Chilie),

Image de couverture tirée du site Web de la sexta

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Contenu

1. Introduction 5
2. Idées fortes du cadre référentiel international 6
3. La condition des travailleurs de l'éducation comme produit politico-social mondial 13
4. Négociation collective, droit d'association, salaires des enseignants par pays 14
5. Régime de retraite 38
6. Congés Annuels 46
7. Etudiants en classe par enseignant 47
8. Mécanisme d'entrée dans la pratique professionnelle de l'enseignement 51
9. L'investissement dans l'éducation et sa relation avec les conditions de travail des enseignants et leurs salaires 52
10. Conclusion 75

1. Introduction

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont élaboré un ensemble de recommandations concernant la situation du personnel enseignant du préscolaire, du primaire et du secondaire (1966) et sur les conditions du personnel enseignant de l'enseignement supérieur et des chercheurs (1997).

Ces instruments définissent les droits et responsabilités des éducateurs et éducatrices, qui servent de cadre de référence pour les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les corporations d'enseignants et les organismes de recherche. Comme elles sont générées par deux organisations multilatérales, ces recommandations constituent un guide pour les gouvernements qui font partie du système des Nations Unies. Ces multilatéraux sont les organes chargés de son suivi et depuis 2015, la mise sur pied d'une commission mixte pour mettre à jour son contenu a été signalée ; il s'agit de la Commission d'experts OIT/UNESCO sur l'application des Recommandations relatives au personnel enseignant (CEART), la chargée de coordonner ce travail.

La pandémie de la COVID-19 a entraîné une nouvelle détérioration des conditions de travail du personnel enseignant en Amérique, frappée ces dernières décennies par l'offensive néolibérale de privatisation, de marchandisation et de standardisation des systèmes scolaires, ainsi que par la précarité de l'emploi.

L'un des principaux problèmes épistémologiques auxquels font face les corporations d'enseignants et les syndicats dans chaque pays est le manque d'informations régionales comparatives et d'analyse des tendances. Cela limite l'action de protestation et l'unité des travailleurs de l'éducation, au milieu d'une offensive corporative du grand capital.

Ce travail de *Autres Voix dans l'Éducation* cherche à contribuer à la construction d'une perspective systémique, avec des analyses dialectiques entre le global et le local en termes d'investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants, à partir d'une idée précise du monde du travail.

Nous avons croisé les données officielles des gouvernements rapportées à l'UNESCO, avec celles qui ont été fournies par les corporations et syndicats d'enseignants de l'Amérique, ainsi que des chercheurs et universitaires et, retenues dans un instrument de collecte d'informations. Après la publication de ce rapport de situation, nous commencerons à faire connaître les fichiers par pays qui ont servi de base à ce travail ; ceux-ci seront fournis de manière régulière. Les contributions du Réseau Global/Glocal pour la qualité de l'éducation et du Groupe de Contact International (GCI) ont été contribué à pouvoir vous présenter cette étude.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Nous espérons que ce rapport encouragera chercheurs nationaux, les corporations et syndicats d'enseignants, à renforcer ou à initier des études approfondies sur chacune des réalités que nous abordons.

2. Idées fortes du cadre référentiel international

Il nous semble important d'avoir comme cadre conceptuel international les définitions et la portée des recommandations concernant la situation du personnel enseignant des cycles préscolaire, primaire et secondaire (1966) et relatives à la condition du personnel enseignant et des chercheurs de l'enseignement supérieur (1997). Les définitions contenues dans ces instruments internationaux servent de référence pour l'élaboration des réglementations nationales et guident notre approche perspective.

Ce rapport de situation est une analyse comparative régionale sur ce qui se passe dans nos pays en termes d'investissement dans l'éducation, les salaires et les conditions de travail des enseignants, la relation dialectique entre le théorique et l'empirique, le global et le local, ainsi que l'inégalité et développement combiné entre la dynamique des acteurs de l'éducation et les facteurs politiques, économiques, culturels et sociaux qui ont lieu sur les territoires.

Pour cela, nous avons sélectionné onze catégories référentielles. Dans certains cas, les informations disponibles nous permettront de travailler avec toutes ces catégories, dans d'autres seulement avec certaines. De plus, nous analyserons les données disponibles sur le PIB, le revenu par habitant et les salaires. Bien sûr, dans l'ensemble, nous sommes intéressés à repérer la tendance comparative internationale sur ce sujet.

2.1 La profession enseignante : La recommandation de 1966 stipule que « l'enseignement doit être considéré comme une profession dont les membres assurent un service public; Ce métier exige des éducateurs non seulement des connaissances approfondies et des compétences particulières, acquises et entretenues par des études rigoureuses et continues, mais aussi un sens de responsabilités personnelles et collectives qu'ils assument pour l'éducation et le bien-être des élèves dont ils ont la charge. (III. 6)

Ce cadre est très important car il précise qu'il y a un savoir pédagogique qui doit être acquis par ceux qui vont travailler dans les salles de classe et tirer du volontarisme empirique le travail scolaire. Cela a été un cadre fondateur pour la pratique du travail et la carrière d'enseignante. Ceci est particulièrement utile dans les situations de conflit de

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

travail où les gouvernements ont tendance à menacer d'embaucher des étudiants de premier cycle, des professionnels d'autres domaines et / ou des diplômés.

En outre, il considère l'enseignement comme un domaine de la connaissance scientifique et humaine, en construction permanente et avec des domaines et des secteurs de travail spécifiques. En ce sens, elle se démarque des vieilles conceptions autoritaires et mécaniques qui valorisent le travail scolaire comme un simple transfert de connaissances. Le travail en classe devient une activité pédagogique qui exige la gestion de la didactique, du programme, de l'évaluation, de la planification, de la gestion, de la recherche, de la systématisation et des rencontres humaines.

Contrairement à la tradition qui existe dans certains pays de la région, où les termes « professionnels de l'enseignement » et « agents de l'éducation » s'excluent mutuellement, les recommandations semblent ouvrir la voie aux points de rencontre entre les deux courants de pensée et l'action dans les politiques publiques éducatives.

De façon complémentaire, la recommandation de 1997 sur l'enseignement universitaire entérine et élargit les définitions de l'instrument de 1966 en précisant: « Enseigner dans l'enseignement supérieur constitue un métier qui s'acquiert et s'entretient grâce à un effort rigoureux d'études et de recherche tout au long de la vie : c'est une forme de service public qui requiert des enseignants du supérieur des connaissances approfondies et des connaissances spécialisées ; cela nécessite également un sens de responsabilité personnelle et institutionnelle dans la tâche d'offrir une éducation et un bien-être aux étudiants et à la communauté en général et, atteindre des niveaux professionnels élevés dans les activités d'étude et de recherche »(III.6)

Cette définition confirme et élargit le caractère d'une profession indépendante, avec ses propres connaissances expérientielles et scientifiques qui servent de base au développement de notions telles que la stabilité de l'enseignement, la carrière et le système de rémunération.

Cependant, il ne précise pas le développement de la composante pédagogique pour l'exercice du travail d'enseignement dans l'enseignement universitaire, autre chose nécessaire. Il s'agit d'un vieux problème face auquel peu de progrès ont été accomplis puisque les connaissances dans certains domaines disciplinaires sont généralement considérées comme suffisantes pour l'exercice de la profession d'enseignant dans l'enseignement supérieur. L'évidence empirique montre la nécessité d'une formation pédagogique initiale et continue pour le personnel enseignant universitaire.

Cette dernière requiert une attention particulière, étant donné que dans le cadre de la quatrième révolution industrielle et de la route vers l'ère de la singularité, le travail éducatif et le travail des systèmes scolaires sont poussés à un virage à 180 degrés, réintroduisant

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

les grandes tensions anciennes du capital, avec le format de la virtualité comme pratique éducative supposée hégémonique. La relation dialectique entre tradition et innovation qui permet de défendre le droit à l'enseignement public en présentiel, nécessite un regard neuf sur chacune des composantes pédagogiques, notamment l'approche programmatique, qui exige des connaissances pédagogiques et une formation professionnelle en la matière. L'offensive néolibérale actuelle sur la formation professionnelle des éducateurs est en réalité une opération politique et économique qui vise à affecter la stabilité des enseignants en s'attaquant aux budgets publics destinés aux salaires des enseignants et les détourner vers les affaires avec les grandes entreprises technologiques. La résolution de cette tension en faveur des travailleurs de l'éducation est davantage associée à un changement de paradigme dans la formation initiale et continue des enseignants, ce que nous aborderons dans une autre analyse de la situation.

2.2. Embauche collective et négociations : Ceci est associé au statut juridique que le développement de la profession enseignante a dans chaque pays. Les recommandations de l'OIT/UNESCO, bien qu'elles ne le mentionnent pas explicitement lors de la catégorisation de ceux qui travaillent dans le secteur de l'éducation en tant que personnel enseignant, au moment du développement des notions d'embauche collective, des négociation, de syndicalisation et de stabilité de l'emploi, rendent possible l'évolution des normes nationales des lois locales vers la définition des enseignants en tant que travailleurs.

La définition du service public assumée par les recommandations rend compte d'évolutions inégales du cadre juridique selon les pays; alors que dans certains pays les enseignants bénéficient d'un statut juridique spécial qui permet la négociation collective et la syndicalisation, dans d'autres la définition de fonctionnaires travaillant dans des domaines de sécurité ou stratégiques ne change pas et ne permet pas le droit de grève, de syndicalisation ni de négociation collective. Cela a une corrélation dans l'acceptation ou non, de la formation de syndicats d'enseignants ou de l'autorisation limitée aux non-syndiqués. Dans d'autres cas, la force des faits fait exister une situation transitoire dans laquelle les syndicats, à travers les faits, exercent le droit de grève même lorsqu'il n'est pas défini par la loi et à travers ces mécanismes, ils favorisent la négociation collective (également sur le plan pratique) avec l'État. Les recommandations de 1966 sont claires dans leur orientation juridique en la matière, lorsqu'elles déclarent que "les salaires et les conditions de travail des enseignants devraient être déterminés par voie de négociations entre les organisations d'enseignants et les employeurs" (VIII.82).

De notre point de vue, les droits à la syndicalisation, à la grève et à la négociation collective, ainsi qu'aux contrats collectifs pour les enseignants sont inaliénables et constituent dans certains cas des acquis démocratiques non réalisés sur lesquels il faut continuer de

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

travailler. De même, la notion de travailleurs de l'éducation est une aspiration légitime des enseignants, qui permet le développement de la conscience de classe.

2.3 La charge horaire de travail: les recommandations de 1966 stipulent que « lors de la fixation des horaires de travail du personnel enseignant, tous les facteurs qui déterminent la charge de travail totale dudit personnel doivent être pris en compte, tels que : a) le nombre d'élèves à la charge de l'enseignant pendant la journée et la semaine ; [...] ; e) le temps qu'il faut laisser au personnel enseignant pour informer les parents des élèves sur le travail de leurs enfants et pour avoir des consultations avec eux ». (IX.90, a et e).

Le concept d'une journée entière rémunérée est développé, dans lequel sont incluses les tâches en présentiel en classe, mais aussi des tâches de planification de l'éducation, de préparation de matériel pédagogique, d'évaluation des tests, des devoirs et autres processus, des tâches de travail avec des communautés et l'articulation avec les familles. Dans certains pays, cela se développe avec la définition des heures rémunérées et/ou du travail administratif ; dans d'autres, seules les heures de travail en classe avec les élèves sont rémunérées, alors que l'accomplissement des autres tâches est requis, ce qui entraîne l'émergence d'un travail non rémunéré dans l'enseignement. Dans ce domaine, il y a une réminiscence paradigmatique, juridique et culturelle du travail féodal non rémunéré sous les prémisses de la « vocation », de l'« apostolat » et de l'« engagement social ».

Dans le secteur universitaire, cet aspect peut acquérir un traitement différencié par rapport au personnel enseignant permanent et temporaire, le premier étant reconnu dans de nombreux cas comme une rémunération non seulement pour le travail d'enseignement en classe, mais aussi pour la recherche, la vulgarisation et la charge administrative.

La séparation des définitions des conditions de travail et de rémunération résultant de la charge de travail, entre les travailleurs de l'enseignement des premiers niveaux d'enseignement et de l'enseignement universitaire et pré-universitaire, fonctionne comme un dispositif de division et de rupture de l'unité dans ce secteur du monde du travail.

2.4. Stabilité de l'enseignement dans l'exercice du poste : Les recommandations de 1966 portant sur ce sujet établissent la nécessité d'un cadre réglementaire clair, ainsi que le rôle des organisations d'éducateurs dans l'administration du régime du travail enseignant (VII.38). Il est précisé que « la stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont essentielles à la fois pour l'intérêt de l'enseignement et pour le personnel enseignant et doivent être garanties même en cas de changements dans l'organisation, tant de l'ensemble que d'une partie du système scolaire ». (VIII.45)

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

La recommandation de 1977 dispose que «lorsque le régime de propriété existe, ou son équivalent fonctionnel, il doit être garanti dans la mesure du possible, même si l'organisation de l'institution ou du système d'enseignement supérieur venait à être modifier, ou même si des changements venaient à avoir lieu. , et doit être accordé après une période d'essai raisonnable à ceux qui remplissent une série de conditions objectives préalablement déterminées dans le domaine de l'enseignement, du travail intellectuel ou de la recherche, de l'avis d'un organisme académique, ou même s'il venait à être effectuer un travail d'extension satisfaisant à la communauté, au jugement de l'institution d'enseignement supérieur ». [IX.B.46]

Ces recommandations impliquent une reconnaissance sociale de la stabilité par une formation scientifique, ce qui implique également une relation enseignement-apprentissage qui ne peut être rompue brutalement car cela affecterait le processus éducatif lui-même et les finalités du système. La stabilité implique des procédures claires qui garantissent le droit à la défense et qui placent les travailleurs de l'éducation comme la faiblesse juridique devant l'État. Par conséquent, des processus normatifs clairs et bien typés doivent être garantis pour les régimes disciplinaires des enseignants, qui doivent contenir des mécanismes de contestation et d'appel, ainsi que des défaillances procédurales inviolables.

Même avec les réserves que l'on peut avoir sur le terme, la stabilité de l'enseignement devient une exigence pour garantir une authentique qualité éducative.

2.5 La Carrière d'enseignant : La carrière d'enseignante désigne le cheminement de la pratique professionnelle, qui doit contenir : a. Le mécanisme de test, de sélection et d'entrée; b. La durée de la pratique professionnelle; c. Les mécanismes d'évaluation de l'expérience, de l'ancienneté, du grade, des connaissances pédagogiques, de la formation continue ; d. la reconnaissance des travaux de recherche, d'enseignement et de vulgarisation ; e. Les régimes de retraite, pension et de sécurité sociale ; F. la reconnaissance de leurs droits du travail et de négociation collective, entre autres. Ces éléments doivent être inclus dans les réglementations qui régissent la carrière enseignante dans chaque pays.

Les recommandations de 1997 stipulent que « le personnel enseignant de l'enseignement supérieur devrait bénéficier [...] d'un système de développement professionnel ouvert et équitable, avec des procédures équitables en termes de nominations, de sécurisation, si cette procédure existe, de promotions, de licenciements et d'autres questions connexes ». [IX.A.43.a]

2.6 L'exercice de l'enseignement à temps partiel: Les recommandations de 1997 sont claires à cet égard, précisant que dans les conditions d'emploi du personnel enseignant à

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

temps partiel : « Toutes les mesures nécessaires seront adoptées pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement du personnel enseignant féminin de l'enseignement supérieur [et] afin que les conditions de travail du personnel enseignant handicapé de l'enseignement supérieur soient, au minimum, en harmonie avec les dispositions pertinentes des instruments normatifs internationaux ». (IX.H.70 et IX.H.71) ; "Le personnel à temps partiel régulièrement engagé doit bénéficier de conditions d'emploi de base équivalentes à celles du personnel enseignant à temps plein." (IX.H.72)

Quelque chose qui est comparable au personnel enseignant de l'enseignement initial, primaire et surtout secondaire qui travaille à temps partiel au niveau secondaire.

2.7 Suivi et évaluation : Les recommandations de 1997 sont beaucoup plus précises que les recommandations de 1966 à cet égard. En ce sens, ils soulignent que « Les établissements d'enseignement supérieur devraient s'assurer que: a) l'évaluation et l'estimation du travail de leur personnel enseignant font partie intégrante du processus d'enseignement, d'apprentissage et de recherche et que leur fonction principale soit le développement des personnes selon leurs intérêts et leurs capacités ; b) l'évaluation de la recherche, de l'enseignement et d'autres tâches académiques ou professionnelles effectuées par des collègues universitaires de la personne évaluée, soit basée uniquement sur des critères académiques [...] f) le personnel de l'enseignement supérieur ait le droit de faire appel devant un organe impartial contre évaluations qu'il juge injustifiées ». (IX.47)

Comme nous le verrons plus loin, dans le cas des pays, pour les enseignants de l'enseignement initial, primaire et secondaire, il existe différents mécanismes de suivi et d'évaluation. Certains se concentrent sur des évaluations sur le lieu de travail, d'autres sur des tests nationaux standardisés, d'autres sur des combinaisons de ceux-ci et, dans certains cas, une évaluation par un tiers est même envisagée, soit par le biais des communautés, soit par le biais d'agences spécialisées.

2.8. Nombre d'élèves par classe : les recommandations de 1966 (IX ; 86) stipulent que « le nombre d'élèves par classe doit être suffisamment réduit pour s'occuper personnellement de chacun. De temps en temps, on doit pouvoir regrouper les élèves en petits groupes, voire les prendre un par un pour leur donner, par exemple, des cours de rattrapage. On doit aussi pouvoir les réunir en grand nombre, pour des séances d'enseignement audiovisuel ». Cependant, l'ambiguïté du terme « réduit » a généré une interprétation inégale dans chaque pays ; alors que dans certains le nombre d'élèves par classe est d'environ 20, dans d'autres il peut dépasser 40. En termes pédagogiques, le nombre idéal d'élèves par enseignant devrait être inférieur à 20 élèves par enseignant et, plus le nombre d'élèves est faible plus la potentialité du travail éducatif augmente.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Cette norme a le défi d'être mise à jour selon l'actuel « modèles bimodaux » d'enseignement-apprentissage, dans des conditions inégales de connexion Internet dans les salles de classe, un accès différencié aux équipements informatiques, des limitations sévères pour l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les salles de classe, entre autres éléments. Beaucoup plus dans la région la plus inégalitaire de la planète (LAC) où 34,7% de la population vit dans la pauvreté et environ 40% n'a pas de connexion Internet.

2.9. Congé annuel payé : Les recommandations de 1966 stipulent clairement que « le personnel enseignant doit avoir droit à un congé annuel payé d'une durée suffisante » (IX, 94). Cependant, il ne précise pas la durée de la période de vacances mais le droit à une période de repos, précisant qu'elle doit être rémunérée. Cela a permis une réalisation si inégale de ce droit dans la région. Comme nous le verrons plus loin, les vacances annuelles dans la région varient selon les pays, ainsi que les conditions de leur plein exercice. Ceci confirme l'importance de mettre en place une stratégie continentale de résistance dans un contexte de fortes réductions des jours de repos du personnel enseignant.

2.10. Salaires: Sur ce point, le chapitre X, paragraphe 115, alinéa c, des recommandations de 1966 stipule qu'on doit « assurer un niveau de vie satisfaisant à la fois au personnel, aux enseignants et à leurs familles, leur permettre de disposer des ressources nécessaires pour se perfectionner ou d'exercer des activités culturelles, et par conséquent, de renforcer leurs qualifications professionnelles ». Ce critère est appuyé par la recommandation de 1977.

Cependant, l'ambiguïté du terme « niveau de vie satisfaisant » a laissé au processus national de négociation collective le soin d'établir ses limites et ses paramètres. Cependant, une mise à jour de la recommandation devrait avancer dans le sens de lier cette définition à l'inflation, au coût du panier de base, au nombre de salaire minimum, entre autres aspects ; quelque chose qui, dans certains pays et endroits, est déjà en train d'être réalisé.

2.11. Sécurité sociale: elle est largement développée dans les recommandations. Pour les besoins de cette étude, nous nous intéressons à relever du chapitre XII, paragraphe 133 et 134 qui précisent que « compte tenu des réglementations nationales et en cas de pénurie dûment constatée de personnel enseignant, les années de service fournies par le professeur qui continue à exercer ses fonctions, après avoir amélioré le droit à la retraite, doit être calculé pour la détermination de la pension, ou pris en compte pour que ces personnels soient assurés d'une pension complémentaire par l'intermédiaire d'organismes appropriés » (XI; 133), aspect qui est complétée par l'indication « que les prestations de vieillesse doivent être calculées sur la base de la dernière rémunération perçue, afin que l'intéressé puisse conserver un niveau de vie suffisant » (XI, 134).

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Il nous semble très important de rechercher des espaces pour l'articulation d'une stratégie régionale en ce sens, dans le cadre de l'offensive actuelle du capital contre le système de retraite et de pension.

3. La condition des travailleurs de l'éducation comme produit politico-social mondiale

L'éducation féodale reposait sur l'exploitation du travail des enseignants à travers les notions de « volontariat », « vocation », « mystique » et « apostolat ». De cette façon, une culture du personnel enseignant s'est établie socialement comme un domaine où la « spiritualité », le « sacrifice » et l'« abandon » prennent le pas sur les besoins matériels des travailleurs de l'éducation d'avoir un salaire et des conditions de travail dignes.

Le capitalisme industriel et son approche scolaire ont hérité du discours de la flexibilisation et de la précarité de l'emploi. Le concept de laïcité, qui séparait le clergé de la direction des écoles et de l'enseignement, contenait une transition entre la foi en tant qu'acte personnel et une perspective scientifique. Cette manière de placer la foi dans le domaine privé de ceux qui exerçaient le magistère a permis de soutenir le discours apostolique. Cependant, la perspective scientifique des contenus à travailler dans les écoles et les universités, ainsi que les conditions matérielles de travail dans les salles de classe, ouvraient la voie à l'auto-perception de la profession enseignante comme faisant partie du monde du travail.

La prise de conscience que prenaient les enseignants de leur situation de précarité salariale leur a permis de générer une rencontre toujours plus étroite des enseignants avec les luttes sociales qui subsistaient. Les bouleversements sociaux et les convulsions survenus après les guerres mondiales ont trouvé dans la profession enseignante un sujet de mutation qui leur a permis de développer une conscience critique. Ceci, ajouté aux luttes pour des salaires décents et la stabilité des enseignants, les a rapprochés du terrain corporatiste et syndical et de la conscience collective de la condition des travailleurs.

Les aspects que nous abordons dans l'accord-cadre OIT-UNESCO sont l'expression de luttes et de conquêtes des travailleurs de l'éducation, qui ont leurs particularités nationales et un lien international fort. Ils ne peuvent être considérés comme des accords de multilatéralisme mais plutôt valorisés dans la perspective des acquis du corps enseignant qu'il a fallu collecter, systématiser et placer comme cadre de référence pour les régimes d'emploi du corps enseignant. Comme ces conquêtes ont encore un développement inégal dans les pays, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas universelles, il est important que tous les enseignants les connaissent afin qu'ils puissent nourrir leurs revendications pour leurs agendas.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Considérant que les enseignants jouissent d'une stabilité, d'une carrière, du droit d'organisation et de négociation collective, une approche épistémologique du monde du travail est produite, en fait, générant une catégorie de travailleurs avec une formation professionnelle, ce qui élargit la conception des prolétaires au-delà des limites de la production industrielle.

Pour cette raison, il est important que les travailleurs de l'éducation prennent conscience de leur situation dans le monde du travail, surmontant l'aliénation qui cherche à soutenir l'idée qu'ils sont un corps mystique-laïc qui travaille sur l'enseignement. En s'assurant dans les faits, en tant que travailleurs, les enseignants franchissent un pas pour être perçu par eux mêmes dans le courant historique social en raison du changement radical de la société.

4. Négociation collective, droit d'association, salaires des enseignants par pays

Malgré la conquête paradigmatique internationale qui s'exprime dans le fait, les enseignants ont le droit à l'organisation autonome, à la syndicalisation, à la négociation collective, aux contrats de travail, au droit de grève et à la retraite, cela a des expressions différentes dans les pays de la région.

Les recommandations OIT-UNESCO qui servent d'ouvrage de référence dans ce rapport acquièrent une pertinence comparative particulière pour plusieurs raisons. La première, ces organisations multilatérales (OIT-UNESCO) sont constituées de représentants officiels des gouvernements, certains en font partis de nos analyses; par conséquent, le consensus contenu dans les recommandations reflète non seulement un statut idéal, mais dessine également un horizon. Deuxièmement, les recommandations font partie du paradigme de la progressivité des droits de l'homme, c'est-à-dire qu'elles expriment la mobilité positive qui doit être valorisée lors de l'étude de chaque cas particulier. C'est le prisme avec lequel nous abordons les cas nationaux. Troisièmement, les recommandations ont été préparées et examinées avec les organisations syndicales et corporatistes du personnel enseignant, ce qui est particulièrement pertinent car cela favorise la culture de consultation avec les organisations d'enseignants lors de l'élaboration des règles et de la structure juridique du monde de travail dans chaque pays, quelque chose qui a un développement inégal dans chaque cas ; Cependant, l'instance qui est généralement convoquée est l'Internationale de l'Éducation (IE), l'une des confluences les plus importantes dans le monde des travailleurs de l'éducation, mais pas la seule en raison du fait que la majorité des syndicats d'enseignants de la région sont en dehors de ce regroupement. Quatrièmement, il permet d'établir les distances existantes entre l'idéal et

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

le réel, et entre les différentes réalités présentes dans une même région. Voyons les éléments de force dans chaque pays.

Cas de pays

Au Canada, il existe le droit de s'organiser et de négocier collectivement; Cela se fait au niveau local et provincial. Le droit de grève des enseignants est reconnu, et intervient généralement tous les 3-4 ans lorsque la convention collective est négociée ou lorsque des révisions de conformité et/ou des ajustements des conditions de travail sont demandés. Depuis les années 40, l'État reconnaît les autorisations de quotas syndicaux fournies par les syndiqués et qui vont aux caisses syndicales de lutte et de syndicalisation. Le salaire le plus élevé pour les enseignants débutants est d'environ 46 000 \$ CA par an, le primaire et le secondaire est à 91 000 \$ CA par an.

Au Mexique, la Constitution politique (CP), dans son article 123, intègre deux sections, « A » et « B », à caractère travailliste. Dans le premier, pour les travailleurs du secteur privé, les entreprises parapubliques et certaines institutions publiques envisagent clairement le droit de syndiquer les travailleurs(es), le droit de grève, la signature, l'enregistrement et le dépôt des contrats collectifs, qui sont réglementés par la loi fédérale du travail. Loi (LFT). Cependant, l'article « B » créé en 1963 dans la Constitution politique et réglementé par la loi fédérale des travailleurs au service de l'État de 1970, limite ces droits, notamment celui de négociation collective et le droit de grève des travailleurs en service de l'État, ce qui affecte le personnel enseignant de l'enseignement primaire et secondaire supérieur. En effet, le Coordinateur National des Travailleurs de l'Éducation (CNTE) a réussi à promouvoir son acceptation par les faits, grâce à sa capacité de mobilisation et de grève. Dans le cas des enseignants universitaires qui sont inclus dans une section restrictive de la loi fédérale du travail (LFT), ils sont empêchés d'avoir un syndicat national, une convention collective nationale et le droit de grève.

Cependant, les conditions de travail des professeurs d'université sont le résultat des processus de négociation collective des syndicats de chaque institution, un processus qui a été renforcé par la réforme du travail mexicaine de 2019. Le Mexique adhère aux accords internationaux 87 et 98 de l'OIT sur la liberté d'association et la négociation, respectivement.

Au Mexique, il n'y a pas de salaires unifiés pour le secteur universitaire, mais plutôt une dispersion typique de l'impossibilité d'avoir un syndicat national. Pour cette raison, nous placerons des salaires de référence de l'Université nationale autonome du Mexique (UNAM), de l'Université autonome métropolitaine (UAM) et du Collège du Mexique (CM). À titre de référence, à la date de préparation de ce rapport, 19,77 pesos mexicains vaut un dollar américain.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

À l'UNAM, un professeur titulaire C, à temps plein gagne un salaire selon une échelle maximale de 31704,48 pesos mexicains (1603 USD), tandis que le professeur associé de niveau A, à temps plein, avec une échelle minimale de 15534,68 pesos mexicains (786 USD). Dans le cas de l'UAM, le professeur titulaire grade c, à temps plein son échelle est de 30 581,39 pesos mexicains (1 547 USD), tandis que pour le professeur assistant, niveau c à temps plein, son échelle minimale est de 12 343,95 pesos mexicains (624 USD). Au Colegio de México, le professeur-chercheur à temps plein du SII gagne un salaire maximum de 42 045,15 pesos mexicains (2 127 USD) tandis que le professeur-chercheur grade C, à temps plein son échelle lui donne un salaire minimum de 18 756,53 pesos mexicains (949 USD).

Dans le cas des enseignants de l'enseignement initial, de base et du secondaire, le Syndicat national des travailleurs de l'éducation (SNTE) est l'organe qui dispose d'une reconnaissance institutionnelle pour la négociation et la gestion partagée des conditions de travail des travailleurs de l'éducation, notamment en matière de rémunération. La procédure de négociation collective débute par la présentation en mai, par le comité exécutif du SNTE, d'un cahier de revendications qui est étudié par le gouvernement fédéral, qui présente généralement une contre-offre qui se conclut généralement par un accord. De manière générale, le Coordinateur national des travailleurs de l'éducation (CNTE), courant démocratique et antibureaucratique au sein du syndicat, soulève en fait des revendications qui vont au-delà de ces accords et ces revendications s'accompagnent du mécanisme de mobilisation et de grève, parvenant souvent à briser avec les plafonds fixés dans les accords précités.

Les enseignants des premiers cycles de l'enseignement relèvent de la catégorie des travailleurs au service de l'État et sont visés à la section « B » de l'article 123 de la Constitution, ils n'ont donc pas le droit de grève légale. La CNTE a en effet procédé à des arrêts de travail et à des grèves, car toute action collective légale doit être officiellement convoquée par la direction du syndicat, qui n'appelle cependant généralement pas à la grève. Il existe une jurisprudence factuelle concernant le droit de grève, puisque la CNTE a mené des grèves massives qui ont contraint le gouvernement à négocier et à établir des conventions collectives.

Une enseignante de la maternelle a un salaire de base mensuel brut de 8 671,45 \$ pesos mexicains (439 USD) par mois pour 20 heures de travail par semaine, mais peut atteindre le niveau D (le plus élevé) de la carrière d'enseignant avec un salaire de 36 947,10 \$ pesos mexicains (1 869 USD).

Le salaire de base mensuel brut pour un enseignant de l'école primaire est de 8 401,45 \$ pesos mexicains (425 USD) pour une journée de travail de 25 heures par semaine ; mais s'il s'agit d'une carrière d'enseignant, il peut atteindre 29 841,40 \$ pesos mexicains (1 509 USD).

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Au secondaire, sur la base du code initial de 19 Hrs, sans carrière d'enseignant, les enseignants inscrit au code 07, leur rémunération horaire est de 126,10 pesos (6,38 USD), c'est-à-dire qu'ils ont un salaire mensuel de 9 584 mexicain pesos par mois (485 USD); Avec les avantages cela peut atteindre 12 821 pesos par mois (649 USD), mais les remises pour différents concepts sont de 3 190 pesos par mois (161 USD), soit au final le salaire net que perçoit l'enseignant est de 9 631 pesos mexicains (487 USD), juste un peu plus que le salaire de base. Les enseignants qui participent à la Carrière d'enseignant gagnent un peu plus, en raison de la stimulation économique qu'ils reçoivent. Dans le secteur privé de l'enseignement, les salaires sont souvent inférieurs.

Au Panama, aucune loi ne prévoit le droit de grève. Ce que font les organisations syndicales d'enseignants, c'est invoquer l'article 69 de la Constitution de ce pays, qui reconnaît le droit de grève, malgré le fait que la loi n'a pas réglementé son exercice et que ce droit n'a donc pas fait l'objet de restrictions particulières applicables aux fonctionnaires.

La majorité des enseignants sont regroupés en corporation et non en syndicats pour être liés à la pratique professionnelle et au monde du travail. Le Syndicat national des travailleurs de l'éducation (STE) a exceptionnellement le statut de syndicat légalement reconnu, bien que les organisations qui rassemblent le plus d'enseignants soient l'Association des Enseignants de Veraguas (AEVE) et l'Association des Professeurs de la République de Panama (ASOPROF), entre autres.

Bien qu'il n'y ait pas de négociation collective, les corporations d'enseignants de ce pays, avec un rôle particulier de l'ASOPROF, ont réussi à travers des grèves et des mobilisations en 2014 et 2016, l'une des augmentations les plus importantes enregistrées dans la région, de plus de 900 dollars mensuels.

Les conditions d'amélioration des salaires au Panama sont prévues dans la loi 47, du 20 novembre 1979, qui dans son article 2 dispose que la rémunération mensuelle de l'éducateur en service comprend : 1) Le salaire de base correspondant au poste dans lequel est classé conformément à la condition de nomination ; 2) le bonus déjà acquis ; 3) Les bonus qui sont obtenus par la suite ; 4) l'Indemnité complémentaire légalement établie (Travail dans des zones reculées ou difficiles d'accès) ; 5) Les augmentations de salaire accordées par le gouvernement national (Celles-ci se produisent dans les processus de luttes qui sont ensuite reconnus par des décrets).

La grille salariale actuelle des enseignants de l'éducation au Panama est prévue dans le barème de rémunération approuvé en 2017, modifié les années suivantes en raison de l'augmentation obtenue ; les rémunérations correspondent à des catégories et des postes différents. Les salaires vont du salaire de départ des enseignants de premier niveau de 1,746 Balboas par mois, équivalent au dollar américain, les enseignants pouvant obtenir un salaire de 2 200 Balboas par mois s'ils ont au moins 38 ans de service (et peuvent

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

être exceptionnellement plus élevés]. Les salaires varient selon les soixante-dix échelons de l'échelle, ceux que nous plaçons sont référentiels.

Les salaires à l'université sont structurés par rang d'enseignant. Pour les enseignants à temps plein, le salaire de base approuvé en 2014 est le suivant : pour le professeur spécialisé I il gagne un salaire de 1 369,90 USD, le professeur spécialisé II, 1 419,20 USD, le professeur spécial III, 1 468,49 USD, le professeur spécial IV, 1 517,79 USD, le professeur spécial V, 1 567,08 USD, professeur adjoint II 1 510,60 USD, professeur adjoint III 1 651,45 USD, professeur adjoint IV 1 792,28 USD, professeur Auxiliaire 2 140,54 USD, professeur Agrégé 2 396,81 USD, professeur Titulaire de grade I 3 302,88 USD, professeur Titulaire de grade II 3 640,93 USD et professeur Titulaire de grade III 3 866,24 USD. Avec les bonus et compléments de formation et la hiérarchie des postes, le professeur Titulaire de grade III peut atteindre 6 000 Balboas/dollars par mois.

Au Costa Rica, les conditions de travail sont établies dans le statut de la fonction publique, la loi sur la profession d'enseignante, le code du travail, les règlements, les directives et orientations du ministère de l'Éducation publique, la convention collective du travail MEP-SEC-ANDE-SITRACOME. Le droit à la syndicalisation et à la négociation collective existe. La Convention Collective a le caractère d'une Loi Professionnelle et régit les conditions de travail au Ministère de l'Instruction Publique (MEP), quelles qu'elles soient. Il comprend et protège tous les travailleurs, présents et futurs, régis par le titre I du statut de la fonction publique et la loi sur la carrière de l'enseignement (titre II du statut de la fonction publique) et leurs règlements respectifs. Il est contraignant pour les parties, comprenant comme tel le MEP d'une part et la Coalition des syndicats, composée de la SEC (Union des éducatrices et éducateurs du Costa Rica), l'Association nationale des éducatrices et éducateurs (ANDE), l'Union des Travailleurs des Cantines Scolaires (SITRACOME) et l'Association des Enseignants du Secondaire (APSE) d'autre part ; et son but est d'établir et de régler les relations de travail entre le ministère de l'Instruction publique et son personnel actif dans les catégories indiquées ci-dessus. La troisième (III) Convention Collective de Travail a été signée en février 2021.

Dans les Universités publiques, la question est plus diverse. L'Association syndicale des employés de l'UNE-UNED, le fait par Négociation Directe. Dans le cas de l'UTN (Université Technique Nationale), elle est soumise aux dispositions de la LOI 9635, Loi de Modernisation des Finances Publiques, et les enseignants de cette maison d'études ne sont pas soumis à une convention collective (CCT). Cela signifie qu'ils bénéficient aucun paiement supplémentaire : ajustement de salaire, rente et tout autre prime d'encouragement

L'Association des fonctionnaires de l'Institut technologique du Costa Rica (AFITEC), le Syndicat des travailleurs de l'Université du Costa Rica (SINDEU) et le Syndicat des travailleurs de l'Université nationale (SITUN), sont des sujets de négociation et de

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

souscription de convention Collectif de travail, cependant, en vertu du prurit de la loi de renforcement des finances publiques (ou loi 9635) de 2018, les avantages en termes de salaire n'ont pas été récemment versées à l'Université du Costa Rica, ce qui viole la convention collective de travail (CCT). De ce fait, le 5 mai 2021, la violation du CCT a été signalée.

Il est très important d'indiquer que les services publics d'éducation ont été tentés de catégoriser comme étant de nature stratégique pour la nation. L'empêcher a été un grand combat qui a eu lieu à partir de la table de dialogue promue par l'Organisation internationale du travail (OIT) et à laquelle l'ANDE a participé avec d'autres syndicats du secteur de l'éducation, afin de lutter pour que l'éducation ne soit pas incluse comme un service essentiel. , puisque c'était à un moment donné l'intention de certains législateurs.

À la suite de ce qui s'est passé avec la grève en 2018, la loi établit dans le cas de l'éducation, une limitation concernant la durée de la grève, stipulant que la grève ne peut être exercée que pendant une période de vingt et un jours civils consécutifs ou de dix jours calendaires discontinus; Une fois ces délais expirés, les travailleurs doivent reprendre leur travail et, à défaut d'accord entre les parties, ils doivent régler leurs différends conformément aux procédures de résolution des conflits indiquées à l'article 707 du Code du travail.

Bien que le droit de grève soit garanti par la Constitution, l'Assemblée législative a récemment approuvé un projet de loi « antigrève ». Mesure qui touche la classe ouvrière lorsqu'elle tente de faire grève dans les services déclarés essentiels (fondamentaux). Au sein de ces services, les députés de la période actuelle, ont inclus le secteur de l'Éducation, ignorant la lutte précédente. De même, ladite loi « antigrève » limite le fait qu'aucun arrêt d'activité ne peut durer et aller au-delà de 24 heures, sous peine de le déclarer illégal. Actuellement, le mouvement syndical a déposé une plainte devant la Chambre constitutionnelle, afin que cette plus haute instance déclare l'inconstitutionnalité de ladite loi.

La vente de chaque dollar américain au Costa Rica vaut 622,10 colons. Le salaire minimum au Costa Rica se situe actuellement entre 207 000,00 CRC (333 USD) et 283,00.00 CRC (455 USD).

Le salaire de base minimum et maximum d'un enseignant de l'enseignement général de base varie entre 350 150 Colons (563 USD) et 616 000 Colons (990 USD) par mois. Le salaire maximum et minimum d'un professeur d'enseignement technique professionnel (Lycée) varie de 382 600 15 (615 USD) à 630 900 (1 014 USD) par mois; ceux qui ont des salaires par hiérarchie ou autres concepts gagnent un peu plus. Au secondaire, la

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

plupart des enseignants consultés travaillent seuls leurs 48 leçons et gèrent entre 6 et 10 sections.

Environ 85 % des enseignantes gagnent plus de 501 000 colons (805 USD) et plus de 17 % gagnent un million de colons (1 607 USD), des montants qui sont le résultat des récentes augmentations de salaire. Avec ce montant de salaire, les enseignants doivent faire face aux dépenses familiales et s'occuper des personnes à leur charge, qui sont plus de deux dans la plupart des cas.

Dans l'enseignement primaire et secondaire, les contrats sont établis par les dispositions de la fonction publique costaricienne.

Actuellement, parmi les enseignants et les administrateurs, la masse salariale est d'environ 9 647 employés.

Dans le cas de l'université, il existe quatre échelles pour les enseignants diplômés, bien que dans l'ensemble, l'activité d'enseignement prévoit 8 échelles. Le salaire d'un instructeur à temps plein est de 940 826,00 (1 512 USD), l'Adjoint (TC) touche 1 013 197,00 (1 629 USD), l'Associé 1 121 754,00 (1 803 USD) et le professeur haut gradé a un salaire de 1 302 682,00 (2 094 USD)

Un poste appelé zone de développement mineur (IDS) est payé, dans les cas où les travailleurs travaillent dans des zones éloignées ou inaccessibles. Jusqu'à une date récente, un pourcentage était payé pour zone insalubre, « zonaje » - compensation économique supplémentaire reconnu à l'enseignant pour avoir rendu des services de façon permanente ou temporaire, en un autre lieu que celui convenu au départ, situation géographique. Les avantages en termes de salaire sont également liés aux diplômes universitaires acquis par les enseignants.

En ce qui concerne le degré de satisfaction du salaire perçu par les enseignants, une consultation menée par les syndicats a révélé qu'un nombre important d'enseignants sont insatisfaits, bien qu'ils n'indiquent pas les raisons pour lesquelles ils ont cet état d'esprit concernant leur paiement mensuel. Cependant, comme nous l'avons déjà vu dans la plupart des cas, les salaires sont supérieurs à 1 000 dollars, également en fonction des heures de travail, du groupe professionnel et des diplômes universitaires. Ces variables peuvent conduire le salaire jusqu'à plus de deux mille dollars.

Concernant les différences entre les secteurs public et privé, les représentants de l'Association nationale des éducateurs (ANDE) soulignent que « les différences salariales existantes peuvent être très importantes dans de nombreux cas, car les établissements privés ne sont pas obligés de respecter l'échelle des salaires du secteur public, mais dépend arbitrairement de chaque établissement d'enseignement.

Selon les données de la Caisse costaricienne de sécurité sociale (CCSS) au mois de février 2021, le salaire moyen des travailleurs du secteur privé était de 580.852 (934 USD), et

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

dans le secteur public, il était de 1.105. 022 (1776 USD), ceci montre l'inégalité des revenus. Dans le secteur privé, l'union des travailleurs (syndicats) sont presque "interdits" et avec cela également les conventions collectives sont proscrites, de sorte qu'ils ne peuvent pas lutter pour obtenir et conserver des avantages économiques, sociaux ou professionnels, comme stipule la Constitution politique dans son article 60 .

Dans le secteur privé, les travailleurs travaillent principalement dans des tâches techniques ou manuelles, tandis que dans le secteur public, ce sont dans leur majorité des travailleurs professionnels des secteurs comprenant entre autres des juges et les professeurs avec des niveaux de maîtrise et de doctorat, qui justifient pourquoi les salaires sont plus élevés.

Les syndicats d'enseignants dénoncent qu'apparemment de nombreux travailleurs du secteur privé reçoivent une partie (certains, une grande partie) de leurs salaires sous forme de bonus ou primes de performance qui ne sont pas déclarés à la Caisse de sécurité sociale du Costa Rica (CCSS) ou sont payés hors de Costa Rica, et oui, déclarés comme dépenses de l'entreprise.

Au Salvador, le droit de grève est légalement reconnu, mais dans le secteur privé de l'enseignement (universitaire et non universitaire) il n'y a pas eu de grève depuis longtemps. Dans le secteur public non universitaire, s'il existe des syndicats d'enseignants, même ceux-ci, lorsqu'ils appellent à des arrêts de travail, ne les étendent généralement pas aux activités d'enseignement, mais aux activités administratives ministérielles. A l'Université El Salvador (UES), les grèves ou les arrêts de travail ne sont pas rares, mais ils sont généralement le fait d'étudiants qui font des revendications non salariales. Il y a le droit de syndiquer le personnel enseignant.

Il n'y a pas de négociation collective ni de contrats collectifs pour le secteur de l'éducation en général. Ce sont des contrats individuels. Au niveau de l'enseignement supérieur public et privé, les contrats horaires et annuels sont cumulés avec le contrat à durée indéterminée, mais toujours négociés individuellement. Au niveau privé non universitaire, la même chose se produit. Et au niveau public non universitaire, il y a eu quelques expériences d'embauche collective d'enseignants par décret exécutif, mais ce n'est pas la norme. Les postes d'enseignants sont sélectionnés à partir de profils de candidats - qui peuvent être proposés ou approuvés par les syndicats de l'éducation - mais le recrutement est individuel.

La base de calcul minimale pour l'embauche est toujours le salaire minimum, qui pour la zone urbaine est actuellement de 200 \$. Les salaires augmentent avec les années de service. Il n'existe pas de grilles salariales générales pour la fixation des salaires dans le secteur universitaire, mais chaque établissement établit les montants pour son personnel enseignant, selon le type de contrat auquel il est soumis. Un enseignant nouvellement

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

diplômé peut être embauché, à temps plein, dans certains établissements pour un salaire de 500 \$ et dans d'autres ils peuvent l'embaucher pour 800 \$. Un enseignant titulaire d'une maîtrise peut être embauché pour 1 000 \$ ou 1 200 \$. Et un doctorat pour 1200 ou 1500. Si vous vous contentez d'enseigner, les salaires sont susceptibles d'osciller dans cette fourchette; Si vous allez à l'enseignement et à la recherche ou à un poste de direction, votre salaire peut être, dès le départ, de 2 000 \$ ou 2 500 \$ par mois.

Au Nicaragua, bien qu'il existe des ministères de l'éducation, des ministres et des directeurs de ce portefeuille, les questions d'enseignement fondamental, secondaire et technique sont traitées en priorité par le président et le vice-président de la République. Dans tous les sous-systèmes éducatifs, il existe des conventions collectives entre les syndicats d'enseignants et de non-enseignants et les autorités éducatives correspondantes. Le droit de grève est légalement établi et le ministère du Travail est le garant de ce droit afin qu'il soit exercé comme prévu. La polarisation et les tensions politiques dans ce pays peuvent limiter l'exercice effectif du droit de grève et de négociation collective.

Ces conventions collectives comprennent une série d'avantages sociaux en plus du salaire, de la stabilité d'emploi, de l'assistance médicale, etc.). Les salaires varient selon l'ancienneté et l'Impôt sur le Revenu (IR) et la Sécurité Sociale correspondante (INSS) sont déduits.

Les autorités soulignent la stabilité de l'emploi des enseignants comme une réussite politique et sociale, tandis que les universitaires et les chercheurs soulignent que le climat de polarisation et de tension politique affecte la stabilité des enseignants elle-même.

Le cours du dollar au Nicaragua est de 34,81 cordobas. Dans le cas de l'enseignement primaire, le salaire de base d'un enseignant se situe à 8.600 Córdoba (247 USD), auxquels il faut ajouter les années de service et les diplômes universitaires. Le salaire de base pour l'enseignement secondaire est de 9 000 Córdoba (259 USD) et celui de l'enseignement initial est de 8 300 Córdoba (238 USD). Avec primes, ancienneté, hiérarchie et autres rémunérations, le salaire mensuel en monnaie nord-américaine se situe entre 340 et 390 dollars par mois. Dans le secteur universitaire, les salaires peuvent atteindre 1 100 dollars américains, soit environ 38 291 Córdoba. Il est important de souligner que, bien que les salaires des enseignants, en particulier dans les écoles primaires et secondaires, restent bas, à partir de 2007, ils ont augmenté de 480%.

En République dominicaine, le prix d'un dollar américain est de 56,76 pesos dominicains. Le droit de grève et de négociation collective existe. Le salaire le plus élevé en pesos dominicains pour les enseignants du niveau initial est de 66 846,66 (1 178 USD), celui du primaire, 72 600,59 (1 236 USD) et celui du secondaire 87 288,10 (1 538 USD).

En Haïti, les conditions de travail sont le résultat d'accords individuels entre le travailleur de l'éducation et l'employeur, bien que le droit de grève existe. Au moment de la

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

préparation de ce rapport, la valeur d'échange d'un dollar américain avec la monnaie nationale, la gourde, est de 1 = 92,3524. Le salaire de l'enseignant au niveau de formation 1, sans avoir terminé la qualification, est de 16 000 gourdes (173 USD) ; Le niveau 2 avec une qualification professionnelle (CAPIS) ou un autre diplôme, sans brevet, est de 19 000 gourdes (205 USD) par mois. Enfin, l'enseignant sans brevet de niveau 3 a un salaire mensuel de 21 000 gourdes (227 USD). Le salaire le plus élevé pour les enseignants du secondaire est de 38 000 gourdes (411 USD) par mois.

Dans le secteur universitaire, les salaires sont liés à la formation professionnelle. Avec une maîtrise (résiduel et en voie de disparition) c'est 60 000 gourdes (650 USD). Le salaire de ceux qui ont un master varie selon leur ancienneté, ainsi, ceux qui ont 0-5 ans gagnent un salaire de 70 000 gourdes (758 USD), entre 6 et 19 ans 80 000 gourdes (866 USD) et enfin, avec 20-29 ans 90 000 gourdes (975 USD). Dans le cas des enseignants titulaires d'un doctorat, cela est également associé à l'ancienneté ; de 0 à 5 ans un salaire de 80 000 gourdes (866 USD), 6-10 ans 90 000 gourdes (975 USD), 11-19 ans 100 000 gourdes (1 083 USD), 20 à 29 ans 120 000 gourdes (1 300 USD) et avec plus de 30 ans 130 000 gourdes (1 408 USD).

Les salaires dans le secteur privé sont multiples, chaque établissement peut avoir sa grille salariale. Les salaires dans le secteur public sont plus élevés que dans le secteur privé.

A Cuba, la grève - comprise comme une forme de lutte pour les droits des travailleurs sous le capitalisme - n'est pas conçue comme le moyen de résoudre les conflits ou les différends entre les travailleurs et l'administration dans la société cubaine, car il existe des procédures et des moyens de prendre en compte les opinions et les intérêts des travailleurs, tant dans l'activité syndicale que dans la société civile.

Cependant, la Constitution de la République établit clairement que « les droits de réunion, de manifestation et d'association, à des fins licites et pacifiques, sont reconnus par l'Etat dès lors qu'ils sont exercés dans le respect de l'ordre public et dans le respect des règles établies par la loi » [Article 56 Chapitre II Droits]. La grève, comme moyen de lutte politique des travailleurs dans le capitalisme, n'était pas inscrite dans les constitutions avant 1959, bien que la possibilité de manifestations pacifiques ait été établie, ces expressions ont toujours été réprimées.

Les fonctions et les règles générales de travail du personnel enseignant sont régies par une résolution ministérielle et sont adaptées à ce qui est établi pour la journée de travail des travailleurs cubains. Chaque établissement d'enseignement dispose d'une convention collective de travail, qui répond à ses caractéristiques et conditions ; elle est conclue en concertation avec la section syndicale et signée par le directeur de l'établissement (ou la personne responsable de région éloignée) et le secrétaire général de la section syndicale dans une réunion de travailleurs et doit être systématiquement contrôlé lors des réunions mensuelles d'analyse du travail. Chaque enseignant discute de ses engagements

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

individuels qui prennent en compte la qualité de l'enseignement et d'autres activités qui sont de son ressort ou qui lui sont assignées dans l'élaboration du programme, avec lesquels les généraux s'enrichissent et servent de référence pour l'évaluation de leur performance.

La valeur actuelle d'un dollar à Cuba est de 23,92 pesos cubains. Selon le Journal Officiel Extraordinaire 69 du 10 décembre 2020, dans sa résolution 35C-2020-800-EX69, suite à une revendication exprimée depuis fort longtemps par les travailleurs de l'éducation, le système des salaires a été réorganisé et les salaires ont été unifiés comme suit : a) éducateur, maître, professeur, psychopédagogue, instructeur pour le travail éducatif, pédagogue clinicien, psychologue et orthophoniste, instructeur d'art des maisons de la culture, le salaire le plus élevé est de 5060 (212 USD) et le salaire moyen de 4010 (168 USD). Un salaire de 167,64 \$ US est un exploit pour un pays avec six décennies de blocus américain. Pour le bibliothécaire de l'école et l'assistant d'enseignement technique, les salaires varient entre 4 210 (176 USD) et 3 610 pesos cubains (151 USD). Le salaire unifié de l'enseignante sans titre du ministère de la Culture et des Sports Gloria Deportiva est de 3 610 pesos cubains (151 USD). Enfin, pour les assistants pédagogiques, les assistants de travail pédagogique et les moniteurs sportifs, le salaire varie de 3 110 (130 USD) à 2 960 pesos cubains (124 USD).

La gazette elle-même institue le paiement supplémentaire de 440 pesos aux enseignants qui ont la catégorie de Master ou de spécialiste et de 825 pesos à ceux qui détiennent le grade scientifique de docteur ès sciences dans une spécialité. Actuellement, il existe 46 765 masters et 248 docteurs au niveau secondaire intermédiaire et supérieur.

Des barèmes sont envisagés dans le secteur universitaire. Le professeur titulaire a un salaire de 5810 (242 USD), l'auxiliaire gagne 5 560 pesos cubains (232 dollars), le professeur assistant 5 310 pesos cubains (222 USD) et l'instructeur 5060 pesos cubains (212 USD).

Dans l'enseignement universitaire, une prime pour les résultats des projets de recherche est envisagée, mais elle est accordée à celui que le Conseil en charge détermine en fonction de la performance.

En outre, des paiements mensuels supplémentaires de 100 pesos (4,18 USD) sont prévus pour l'incidence dans leur travail de certains facteurs pour les enseignants des centres suivants : a) Les enseignants et les bibliothécaires scolaires qui travaillent dans les instituts pré-universitaires professionnels des sciences exactes, écoles pédagogiques et centres de formation pour l'enseignement technique et artistique, écoles professionnelles militaires Camilo Cienfuegos, Instituto Preuniversitario Vocacional Hermanos Tamayo, Écoles de formation de professeurs d'éducation physique, Écoles d'initiation sportive, Écoles de formation d'athlètes de haut niveau, École supérieure de

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

perfectionnement sportif; b) 70 pesos (2,92 USD) aux maîtres, professeurs, autres enseignants et administrateurs qui travaillent dans les centres internes d'éducation spécialisée du comportement I et II. Les cadres et directeurs des centres reçoivent un salaire conforme aux caractéristiques des centres selon dispositions de la résolution.

À l'heure actuelle, à la suite des consultations menées sur la mise en œuvre de ces dispositions et des expériences acquises, des études sont menées pour la rémunération à la performance et la catégorisation des cadres moyens généraux.

Avec la réunification salariale, les paiements supplémentaires qui n'étaient pas inclus dans leur salaire ont été éliminés. Le regroupement salarial comprend le paiement des catégories scientifiques et des masters académiques.

Au niveau secondaire moyen et supérieur, la possibilité de stimulation salariale en catégorisant les enseignants est étudiée, selon les tâches éducatives qu'ils accomplissent, liées au développement du potentiel scientifique, à leur perfectionnement et à leurs années de travail.

Au Brésil, il y a des travailleurs dans l'enseignement public et privé. Formellement, il n'y a pas de droit de grève pour les enseignants au service du Pouvoir Exécutif. Les travailleurs privés concluent des conventions collectives ou participent à des négociations collectives lorsqu'ils ne peuvent pas obtenir l'accord. Les travailleurs de l'éducation, considérés comme des fonctionnaires, même lorsqu'ils finalisent les négociations avec l'exécutif (municipal, étatique ou fédéral), l'accord doit être transformé en loi au parlement correspondant.

Dans ce pays, le prix d'un dollar américain est de 5,03 réaux brésiliens. Le salaire le plus élevé à l'éducation de base se situe à 2 000 R \$ (398 USD), au primaire et secondaire 3 000 R \$ (596 USD). Alors que le réseau privé paie par heure de cours, le réseau public le paie par jour ouvrable.

Les salaires du secteur universitaire sont les suivants : professeur auxiliaire entre 4 472 R\$ (889 USD) et 10 097 R\$ (2 007 USD); Professeur assistant de 4 954 R \$ (985 USD) à 11 184 R \$ (2 223 USD); Professeur adjoint de 5 488 R \$ (1 091 USD) à 13 273 R \$ (2 639 USD); Professeur associé de R \$ 7 717 (1534 USD) à R \$ 18 663 (3 704 USD); Professeur titulaire de 9 548 R \$ (1 898 USD) à 20 530 R \$ (4 082 USD). Les bonus extraordinaires dépendent des accords avec les gouvernements ou les localités.

L'enseignement public municipal et étatique est très précaire, car les élèves des classes moyennes étudient dans des écoles privées. Dans l'enseignement supérieur, les

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

principales universités sont les universités publiques, qui sont en train d'être détruites par les interventions du gouvernement Bolsonaro.

Au Venezuela, la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela (1999) dans son article 104 prévoit que l'éducation sera à la charge des personnes de moralité reconnue et d'aptitude académique prouvée, ce qui est une reconnaissance de la spécificité du domaine du travail des travailleurs de l'éducation. En revanche la loi organique du travail, des Travailleurs masculins et féminins (2012) prévoit un régime mixte concurrentiel entre les lois pour les agents publics et la Loi Organique du travail. Depuis les années soixante du XXe siècle, la profession enseignante a construit la jurisprudence de se prévaloir de ce qui lui serait le plus avantageux et des droits acquis. Ce fait a été institué de la manière la plus claire depuis l'Acte constitutif post-grève de 1969 et la convention sur les conditions de travail de 1981. Les contrats collectifs des années 80 prévoyaient l'exercice du droit de grève, de négociation collective. L'article 41 de la loi organique de l'éducation établit le principe de stabilité des enseignants, tandis que l'article 42 de la même loi prévoit que les professionnels de l'enseignement seront régis par le droit du travail, comme il convient, qui est dans ce cas le droit à la syndicalisation, à la négociation collective et à la passation de contrats, à la grève et l'autonomie syndicale.

Il faut souligner que, depuis les années 1970, les enseignants ont connu une fragmentation de leurs organisations syndicales, avec près d'une dizaine dans le cas du secteur préscolaire, primaire et collège. Cette fragmentation exprime essentiellement des liens avec les partis politiques et n'est pas le résultat de conflits de classe. Ces dernières années, la polarisation politique qui a secoué le pays a durement impacté le syndicalisme enseignant, puisque certains sont inconditionnellement en faveur du gouvernement et d'autres absolument contre l'exécutif, au détriment des intérêts des travailleurs de l'éducation.

Au Venezuela, les conditions de travail et les salaires sont négociés au niveau national avec la majorité des syndicats d'enseignants, bien qu'il existe des négociations collectives distinctes avec les corporations d'enseignants des gouvernorats, des mairies, des instituts autonomes et du secteur privé. Cependant, ces derniers ont pour cadre de référence la négociation collective nationale, qui est la plus importante.

Les conditions de travail et les contrats collectifs ont un tronc commun pour tous les travailleurs du secteur à travers le contrat unifié et des clauses particulières pour le personnel enseignant, ouvrier et administratif. Lorsque la négociation collective des enseignants va avoir lieu, la polarisation éclot. D'un côté, il y a les syndicats d'enseignants liés au gouvernement (SINAFUM) et de l'autre, ceux de l'opposition (Fédération vénézuélienne des enseignants -FVM-, Fetraenseñanza, Fetrasined, Fenaprodo, FESLEV, FEV, Fetramagisterio, Fenatev).

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Dans le secteur universitaire, cette polarisation s'exprime en deux blocs, d'une part, la Fédération des professeurs d'université du Venezuela (FAPUV) et les syndicats non fédérés d'opposition au gouvernement et, d'autre part, la Fédération des travailleurs universitaires du Venezuela (FTUV) de lien clair avec le gouvernement.

La polarisation actuelle rompt avec la dynamique de négociation collective autonome des intérêts des travailleurs de l'éducation. Il ne s'agit pas d'une évaluation naïve du caractère politique du syndicalisme mais plutôt d'une remise en cause de la subordination de l'action syndicale aux intérêts des partis qui ont stratégiquement d'autres intérêts de classe.

Concernant le droit de grève, depuis 2002, lorsque la plupart des organisations syndicales d'enseignants se sont impliquées dans la grève nationale et la grève du pétrole, actions qui avaient une orientation insurrectionnelle contre le gouvernement démocratiquement élu d'Hugo Chávez, cela a provoqué une capacité limitée des organisations syndicales à convoquer des grèves et des arrêts de travail. Les appels à la grève ont recueilli un soutien limité de la base en raison du climat de polarisation politique et d'autres facteurs.

Ces dernières années, en particulier depuis 2014, en raison du changement d'orientation stratégique du gouvernement vénézuélien et des mesures criminelles coercitives contre le commerce et les finances vénézuéliens par les États-Unis et les nations impérialistes européennes, un comportement autoritaire du gouvernement qui limite effectivement le droit de grève. Il y a une centaine de poursuites judiciaires contre des dirigeants syndicaux d'autres secteurs et branches, ce qui détériore le climat des libertés syndicales. Dans certains cas, les discussions sur l'embauche collective des enseignants ne se font qu'avec un seul secteur ou certaines corporations, ce qui crée une situation délicate en termes de négociation collective. A cela s'ajoutent les difficultés existantes à promouvoir la législation de nouvelles organisations syndicales d'enseignants.

Les conditions matérielles de vie et de travail des travailleurs de l'éducation ont été gravement affectées par l'inflation des sept dernières années (2014-2021), la dévaluation du bolivar (1 dollar américain vaut 3 300 000 bolivars malgré le fait que la monnaie nationale a perdu cinq chiffres). A cela s'ajoute le phénomène de migration des enseignants vers différents pays de la région et du monde, à la recherche d'un salaire au moins qui leur permette de survivre.

Au Venezuela, les salaires sont associés au grade initial et échelon d'enseignement. Nous utiliserons le barème de 40 heures par semaine que SINAFUM a partagé avec nous, qui contient salaire mensuel + prime pour exercice d'enseignement + prime de guerre économique + ancienneté pour années de service + prime de professionnalisation (entre 20% et 60%) + prime géographique + bonus Simon Rodríguez, que dans le salaire le plus élevé, l'enseignant de catégorie VI, son salaire est de 36 334 481,33 bolivars et le plus

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

bas de la catégorie I de 33 265 398,14 bolivars, qui ne représentent que 10,10 et 10,08 dollars par mois, respectivement.

Les salaires des professeurs d'université sont structurés selon la catégorie de la carrière d'enseignant universitaire. Un instructeur à plein temps touche 16 467 447 Bolivars, le salaire d'un agrégé à plein temps est de 21 027 283 Bs, celui de l'associé à plein temps 23 760 830 Bs., Le titulaire à plein temps gagne 26 849 738, équivalent à 5 - 6,40 - 7, 20 - 8,13 \$ par mois respectivement. La compensation salariale ne modifie pas significativement le revenu des professeurs d'université.

Les enseignants vénézuéliens reçoivent à la fin de l'année des primes, ou salaires supplémentaires, équivalant à 120 jours de salaire.

Comme nous le verrons plus loin, bien que les sanctions nord-américaines aient terriblement affecté l'économie, il est injustifiable que des pays à faible revenu par habitant ([Haïti, El Salvador et autres] aient des salaires plus élevés que les travailleurs de l'éducation vénézuéliens, ou qu'une nation comme Cuba, avec soixante ans de siège et de blocus de son économie, peut garantir des salaires bien plus élevés que ceux dont nous observons actuellement, même les pays avec un revenu par habitant légèrement supérieur au Venezuela (Equateur, Pérou) affichent des salaires plus élevés. Cela montre que la question des salaires des travailleurs de l'éducation au Venezuela est une question de volonté politique et montre la nécessité de privilégier à nouveau le monde du travail par rapport aux secteurs du capital.

En Colombie. L'article 55 de la Constitution de 1991 garantit le droit de négociation collective pour réglementer les relations de travail, avec les exceptions indiquées par la loi.

Conformément aux dispositions de la partie collective du Code du travail (CST), les travailleurs officiels, y compris les corporations d'enseignants et les syndicats, peuvent présenter des documents de demandes et signer des conventions collectives de travail car ils sont liés à l'administration par un contrat de travail.

Le salaire des enseignants des cycles préscolaire, primaire et secondaire est régi par des échelles salariales déterminées par la date ou la forme d'emploi.

Actuellement 35% des enseignants sont sous le Décret 2277 de 1979, leur mobilité dans l'échelle des 14 grades dépend des études et du temps de service. Un Diplômé ou professionnel d'un autre domaine qui a commencé à la 7^e catégorie, la grande majorité est aujourd'hui à la 14^e catégorie avec un salaire d'environ 1 145 \$. Ces enseignants sont soumis à un régime spécial, partent à la retraite à 55 ans et peuvent continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite forcée, 70 ans, en percevant salaire et pension.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

En 2005, la relation a été ouverte en vertu du décret 1278 de 2002, qui met en œuvre un système d'évaluation des enseignants, actuellement, il y a environ 200 000 enseignants, environ 70 000 provisoirement, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas encore acquis de droits de carrière d'enseignement, pour n'avoir pas réussi le concours d'entrée.

La carrière administrative déterminée par la méritocratie, détermine le revenu par concours (décrit ci-dessous), une période d'essai d'au moins 4 mois doit alors être passée en fin d'année, Au où les 120 jours ne sont pas atteints à compter de la date du début de la période, celle-ci est prolongée d'un an.

La permanence est définie par une évaluation dense et permanente de la performance au travail, qui est appliquée annuellement et doit être réussie avec 60 points. En cas d'échec pendant deux années consécutives, l'enseignant est licencié. Le score de cette évaluation est pris en compte pour les mutations, les bourses et pour l'avancement dans l'échelle salariale.

L'échelle salariale est déterminée par le titre accrédité au moment de l'adhésion comme suit: Grade 1 enseignant sans brevet de niveau supérieur à l'échelle dans lequel ils sont liés, avec un salaire d'environ 440 dollars; Grade 2, diplômés et autres professionnels avec un salaire approximatif de 660 \$; grade 3, enseignants titulaires d'une maîtrise, salaire approximatif de 1 000 dollars, avec doctorat de 1 330 dollars.

La mobilité des grades passe par la validation des diplômes, l'évaluation des performances et la réussite d'une évaluation des compétences qui doit être réussie avec 80 points sur 100, avant un examen et depuis 2016 l'évaluation diagnostique et formative, qui nécessite un cours vidéo. Moyenne des évaluations des performances, de l'auto-évaluation et des entretiens avec les élèves, ces évaluations sont appliquées pour appliquer la règle fiscale et contrôler le nombre d'enseignants promus dans l'échelle. L'évaluation serait conditionnée par la disponibilité fiscale ; s'il n'y a pas d'argent, les enseignants ne peuvent pas être promus.

Le décret 804 de 1995 régit les enseignants ethno-éducateurs, la majorité dans les zones indigènes, à l'heure actuelle, il y a environ 6 000 enseignants liés à la carrière ou rattachés provisoirement par cette norme, qui ne sont pas reconnus au grade d'enseignement, c'est-à-dire seulement comme ils sont liés dans certaines négociations leur mise à jour a été réalisée, l'enseignant professionnel de ce secteur a un salaire de 580 \$.

Dans le secteur public, les salaires dépendent du niveau auquel se trouve l'éducateur, et ils ont droit à des avantages, des primes légales, recevant le paiement respectif pendant 12 mois de l'année. Au contraire, dans le secteur privé, les employeurs peuvent payer ce

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

qui a été convenu avec l'éducateur sans tenir compte de l'échelle à laquelle ils appartiennent et avec des contrats de 10 mois.

Dans le secteur universitaire, les barèmes sont très variables, mais on peut dire qu'un salaire de 4 000 \$ US est le même dans de nombreuses universités. Cependant, la méritocratie pour stimuler la compétitivité parmi les enseignants a permis des écarts de salaire bruts, qui dans certains cas peuvent conduire certains enseignants à gagner 40 000 000 pesos, soit environ 10 690 \$ US, mais ils constituent l'exception.

Au Paraguay, il est très difficile de développer la négociation collective. La stabilité de l'enseignement n'est pas garantie ; Dans des cas signalés dans des universités, des enseignants universitaires ayant 8, 9 et jusqu'à 20-23 ans de service ont été démis de leurs fonctions pour avoir maintenu une position critique envers les autorités ou le gouvernement. Cela est possible car ils ne sont pas incorporés dans les rangs mais sont embauchés de façon temporaire année après année. Les enseignants des carrières en sciences sociales gagnent moins que les enseignants en génie. Les professeurs peuvent gagner 1 800 000 guarani (267 \$) par mois, tandis que les assistants peuvent gagner 800 000 (119 \$) guarani par mois. Un modèle de précarité de l'emploi a été mis en place, il consiste à permettre à certains enseignants d'entrer au travail ad honorem dans l'espoir d'obtenir un poste fixe rémunéré.

En Équateur, le droit de grève est généralement reconnu pour le personnel enseignant, mais il est interdit pour le secteur de l'éducation. En effet, la Constitution stipule que « la paralysie, à quelque titre que ce soit, des services publics, notamment ceux de la santé, de l'éducation, de la justice et de la sécurité sociale; de l'électricité, de l'eau potable et d'assainissement; de transformations, du transport et distribution de carburants; du transport en commun, des télécommunications est interdite »

Le système éducatif équatorien est guidé par la Constitution (approuvée en 2008), la Loi organique de l'éducation interculturelle (actuellement en débat) et ses règlements. L'éducation est conçue comme un droit humain fondamental, gratuit dans le secteur public (jusqu'au troisième degré ; bien que l'enseignement privé payant soit accepté), avec une orientation universelle et laïque. L'autorité de l'État sur le système éducatif national est créé pour organiser un modèle de gestion de l'éducation avec une pertinence culturelle et linguistique.

Les conditions de travail sont fixées par la loi sur la carrière enseignante et le personnel enseignant. Il n'y a pas de négociation collective. Dans le secteur privé, cela dépend des conditions de chaque établissement d'enseignement.

Dans un passé récent, sous le gouvernement Correa, on a connu des situations d'ignorance et d'annulation de la personnalité juridique de la plus importante organisation

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

syndicale de la profession enseignante, l'Union nationale des éducateurs (UNE), qui vient de générer tout le processus de sa reconnaissance officielle et son fonctionnement légal.

L'Équateur est un pays qui utilise le dollar comme monnaie officielle. Le salaire d'enseignement de base le plus élevé, avec plus de 25 ans de service, est de 1 676 \$, mais c'est pour moins de 1 % des enseignants ; le salaire moyen est d'environ 1 212 \$ et le minimum est de 527,07 \$. La grande majorité des enseignants gagnent 720 \$ par mois, quel que soit le cycle dans lequel ils travaillent. Dans le cas de l'enseignement général (10 ans de scolarité), les enseignants peuvent gagner un salaire mensuel de 1 676 \$.

Dans le cas des universités, le salaire est établi par chaque établissement selon un barème national ouvert et selon ses disponibilités budgétaires. Si nous essayons de faire la moyenne, nous pourrions dire que le salaire le plus élevé au niveau universitaire est d'environ 4 700 \$ par mois et le plus bas est d'environ 2 200 \$ par mois.

Le secteur privé est libre de fixer ses taux de salaire. Tant dans l'enseignement dépendant du ministère de l'Éducation que dans les universités publiques, la rémunération est généralement supérieure à celle perçue dans le secteur privé. Ceci à l'exception des établissements considérés comme de l'élite économique, dans lesquels il est similaire voire supérieur au secteur public.

Chaque travailleur équatorien reçoit un salaire de base unifié extraordinaire, équivalent au salaire de base national, une fois par an ; et/ou l'équivalent du pourcentage annuel de son salaire personnel.

Au Pérou, le chapitre XVI de la réglementation de la loi sur la carrière des enseignants du secteur public établit le droit de négociation collective. Cependant, le gouvernement a publié le décret d'urgence n° 014-2020 qui viole le droit de négociation collective, reconnu dans l'art. 28 de la Constitution politique péruvienne. Dans les négociations collectives, il est interdit d'introduire des questions économiques, c'est pourquoi les travailleurs de l'éducation doivent recourir à des mesures de lutte pour obtenir des ajustements de salaire.

Un dollar US au Pérou coûte 3,86 sols péruviens. Le salaire le plus élevé des enseignants aux niveaux de l'enseignement initial, primaire et secondaire est de 4 370 sols (1 132 dollars US), mais il varie selon les échelles. L'échelle I est de 2 300 sols (596 \$), II est de 2 530 sols (655 dollars), III est de 2 760 sols (715 dollars), IV est de 2 990 sols (775 dollars), V est de 3 450 sols (894 dollars), VI de 4 025 sols (1 118 dollars), VII de 4 370 sols (1 132 dollars), VIII de 4 830 sols (1 251 dollars). Bien qu'il soit vrai qu'il existe au Pérou la VIII ÉCHELLE MAGISTRALE, dans la pratique, ils ne fonctionnent que jusqu'à la VII ÉCHELLE, où on ne compte que 522 enseignants à l'échelle nationale et la promotion à celle-ci dépend exclusivement de la disponibilité des postes vacants déterminés chaque année par le ministère de l'Éducation ; dans l'ÉCHELLE VIII IL N'Y A PAS D'ENSEIGNANTS.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Les bonus dépendront du type d'établissement d'enseignement : pour enseignement à classes uniques 200 sols (52 USD), enseignement à niveaux multiples 140 sols (36 USD), pour l'enseignement bilingue 50 sols (13 USD), pour le bilingue agréé (l'enseignant doit travailler en IE bilingue) est de 100 sols (26 USD). D'autre part, certains bonus dépendent de l'emplacement de l'établissement d'enseignement, par exemple, pour ceux qui travaillent en Rural 1 touchent 500 soles (130 USD), Rural 2 ils ont 100 sols (26 USD), pour Rural 3 il est de 70 sols (18 USD), pour ceux qui travaillent à la frontière, 100 sols (26 USD) et pour ceux situés dans la vallée des rivières Apurímac, Ene et Mantaro, touche 300 sols (78 USD).

Actuellement, les enseignants du secteur public sont mieux payés que ceux du secteur privé, où beaucoup de derniers n'ont aucun droit et leurs salaires sont inférieurs à 1 500 sols (389 USD) par mois ; de plus, ils ne sont pas organisés.

Dans le secteur universitaire, les salaires sont déterminés selon une échelle. L'enseignant principal a un salaire moyen de 7 557 sols par mois (1 958 dollars), l'associé touche 3008 sols par mois (779 dollars) et l'auxiliaire est rémunéré à 2008 sols par mois (520 dollars). En général, les enseignants avec une maîtrise et une charge académique de 32 heures par semaine gagnent 2 514 sols par mois (651 dollars), tandis que les enseignants avec un doctorat et une charge académique de 32 heures peuvent gagner 5 956 sols par mois (1 543 dollars), avec grade, ancienneté et autres primes.

Au Pérou, le législateur vient de sanctionner la loi 31097 qui prévoit 6 % du PIB dans l'éducation, ce qui a généré une mobilisation demandant au président de la République de prononcer l'exécution. De même, des progrès sont réalisés dans la reconnaissance de la dette envers la profession enseignante depuis 1991 sur la contribution de 30 % du salaire pour la reconnaissance de l'activité de préparation de classes. L'enseignant demande une nouvelle fois une retraite spéciale avec une reconnaissance de 100 % du salaire.

L'Uruguay, a approuvé en 2009 la loi sur la négociation collective numéro 18566 qui guide les mécanismes, les processus et les instances de ce droit. La Constitution reconnaît le droit de grève, mais ne le définit pas. Cette tâche a conduit à la loi, qui devrait en réglementer l'exercice et l'efficacité. Cette mission a été partiellement remplie par les lois 13 720 et 18 566. Avec la loi d'urgence n° 19889 de 2020, le droit de grève est limité dans le secteur de l'éducation.

En termes de salaire, nous prendrons comme référence le salaire le plus élevé à l'école primaire, qui correspond à un enseignant qualifié de deuxième cycle, avec 25 ans de service et une charge de travail de 20 heures par semaine qui équivaut à 1 367 dollars

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

américains. Dans le cas de l'enseignement secondaire, avec les mêmes exigences, il est de 1 370 \$ par mois.

Jusqu'en 2020, une contribution supplémentaire pouvait être ajoutée, puisque le budget non exécuté en salaire était distribué.

Depuis la loi 19889 (Considération urgente), dans le secteur privé, les travailleurs doivent convenir avec leur employeur des salaires et autres conditions de travail. Le secteur privé a une échelle très large, selon la « catégorie » de l'école.

Cette loi n° 19889 de 2020, modifie non seulement la structure du système éducatif public de l'État, mais également porte atteinte à l'accès et à la jouissance des droits acquis par les travailleurs de l'éducation au cours de décennies de lutte, ainsi qu'en ce qui concerne les droits civiques en général, entre autres.

Dans l'enseignement supérieur, il existe une grille salariale pour les postes d'Assistant, Adjoint, Agrégé et Titulaire qui ont également chacun 38 possibilités de charge horaire. On peut dire que le salaire le plus bas de l'auxiliaire avec trois heures d'enseignement est de 3 042,96 pesos uruguayens [70 dollars américains], tandis que le titulaire à temps plein peut gagner 174 771,72 pesos uruguayens [4 021 dollars].

Au Chili, nous devons différencier la situation qui affecte ceux qui travaillent dans a) le secteur privé rémunéré, b) le privé qui bénéficie de la subvention de l'État et c) le secteur public. Cependant, la règle générale est la détermination des conditions de travail par le biais d'accords individuels. Cependant, pour ceux qui sont affiliés à des syndicats (personnes rémunérées et subventionnées), les conditions sont déterminées par les conventions collectives. De leur côté, dans le secteur public, les enseignants n'ont pas le droit de négocier collectivement selon la réglementation en vigueur. Cependant, la force de l'organisation et la mobilisation du secteur public déterminent la matérialisation d'une négociation collective dans les faits.

Le dollar nord-américain est coté au Chili à environ 735,65 pesos chiliens. Le salaire le plus bas pour les enseignants chiliens à temps plein des premiers niveaux d'enseignement est d'environ 600 000 pesos chiliens [815 dollars] et le plus élevé pour les enseignants à temps plein à 2 400 000 pesos chiliens par mois [3 262 dollars].

En plus du salaire, les enseignants reçoivent la prime de fin de conflit à la fin de chaque année après la conclusion des négociations collectives dans le secteur public, ainsi que les primes de vacances et de scolarité. Ils bénéficient également des bonus pour Noël et des jours fériés nationaux.

Dans le secteur universitaire, un salaire moyen élevé est représenté, par exemple, par un professeur de sociologie de la Faculté des sciences sociales, qui gagne 5 243 613 pesos chiliens, soit environ 7 127 dollars. Cependant, dans le cadre de la politique néolibérale et

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

de stratification, il existe des cas de recteurs d'universités, qui gagnent neuf (9) millions de pesos chiliens, soit environ 12 367,74 dollars. Le salaire le plus bas dans le secteur universitaire correspond aux assistants et employés administratifs, environ 386 000 pesos, soit environ 530,44 dollars américains. Le salaire moyen des professeurs d'université est de 2 800 000 pesos chiliens, soit environ 3 850 dollars américains.

En Argentine, le droit de grève est légalement reconnu par l'article 14 de la Constitution de la République, qui stipule: « Les droits garantis aux corporations sont les suivants : conclure par voie de concertation des conventions collectives, recourir à la conciliation et à l'arbitrage, exercer le droit de grève ». Dans les années 90 du XXe siècle, ce droit était inhibé ou restreint, sur la base du versement d'une somme appelée « présentéisme » qui représentait entre 20 et 30 % des revenus de l'enseignant et que lors de l'exécution de mesures syndicales, il n'était plus perçu. . Aujourd'hui, cette pratique est appliquée dans la province de Mendoza sous le nom d'Item Aula, un fait qui a été dénoncé par les syndicats comme une pratique antisyndicale manifeste.

Dans les premiers niveaux d'enseignement, la négociation collective est établie par l'intermédiaire d'une commission paritaire d'enseignant. Dans la plupart des provinces (États), il existe également des commissions paritaires provinciales, qui prennent comme base et référence ce qui a été convenu au niveau de la commission Paritaire nationale.

L'enseignement public et privé aux niveaux : Initial, Primaire et Secondaire relèvent principalement des provinces. On pourrait dire que le ministère de l'Éducation de la Nation est un ministère sans écoles, dont la tâche est de fixer les directives générales en matière d'éducation et de travail, ainsi que la base salarial à partir duquel se fait la négociation collective

Cette année (2021) la Commission Paritaire nationale a convenu d'une d'augmentation de salaire à l'ordre de 32%, portant le salaire minimum à 31 000 pesos argentins par mois, soit environ 325 dollars américains. Avec une inflation projetée entre 40 % et 45 %, ce pourcentage sert de référence pour la négociation dans la plupart des commissions paritaires provinciales. Il est important de noter que l'enseignant depuis pas moins de quatre ans, négocie des salaires en baisse du fait de l'inflation.

Le Gouvernement National à travers cette commission paritaire fixe le montant du FONID (Fonds National d'Incitation des Enseignants), une somme qui est intégrée dans le salaire de chaque province, c'est une somme non rémunératrice ou subventionnée. Le montant est de 2 420 \$ (25 dollars) et est reçu jusqu'à un total de deux postes d'enseignants, à cela il faut ajouter un supplément pour connectivité de 710 \$ (8 dollars), soit un total de 3 130 \$ de sursalaires.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Le salaire minimum qu'un enseignant du niveau initial et primaire reçoit est de 31 000 pesos argentins (325 USD, environ 7 provinces reçoivent ce montant). Dans la province de Buenos Aires, le salaire de départ est de 42 000 \$ (440 dollars) et le maximum avec ancienneté est de 58 000 \$ (607 dollars). Dans la province de Santa Fe, le salaire de départ est de 48 000 \$ (503 dollars) et le maximum avec ancienneté est de 67 000 \$ (702 dollars). À Cordoue, le salaire de départ est de 54 000 \$ (566 dollars) et le maximum avec ancienneté de 76 000 \$ (796 dollars). Ces références salariales sont issues des provinces les plus peuplées. Il est à noter que dans la zone sud de l'Argentine les montants des salaires sont plus élevés, car le coût de la vie dans cette région est très élevé (nourriture, logement, transport).

En général, le salaire le plus élevé pour les enseignants de l'enseignement initial et primaire est de 92 570,18 pesos argentins (970 dollars), tandis que le plus élevé pour l'enseignement secondaire est de 58 722,17 (615 dollars).

En général, il n'y a pas de différences salariales entre les secteurs publics et privés, bien que le niveau de précarité et d'instabilité de l'emploi dans le secteur privé soit plus élevé, dans ce même secteur on note aussi le paiement de certaines incitations ou suppléments pour décourager les pratiques syndicales.

Dans le cas de l'enseignement dans les universités nationales, le salaire dépend du ministère de l'Éducation de la Nation (Secrétariat des politiques universitaires). Les salaires sont payés en totalité avec le budget de l'université approuvé chaque année par le Congrès national. Cela marque une différence avec l'enseignement des niveaux de l'enseignement obligatoire, dont les enseignants dépendent des juridictions provinciales.

Les accords salariaux sont établis au sein d'un Conseil National du Secteur de l'Enseignement des Universités Nationales, auquel participent 6 Fédérations Nationales de l'Enseignement. CONADU HISTÓRICA est l'une des deux plus représentatives en termes quantitatifs, regroupant 40 % de l'enseignement syndiqué au niveau universitaire.

Les conditions de travail sont réglementées conformément à la Convention collective de travail (CCT) du secteur de l'enseignement universitaire national - approuvée par le décret PEN 1246/2015 - par le biais de discussions conjointes entre les représentants syndicaux des enseignants avec les autorités universitaires.

Au niveau national, la représentation patronale est le Conseil National Interuniversitaire (CIN). Le gouvernement national intervient également, à travers le Secrétariat des Politiques Universitaires (SPU) du Ministère de l'Éducation de la Nation (fournit les fonds pour les augmentations de salaires et divers programmes nationaux).

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Selon le CCT, il existe deux niveaux de Négociation Paritaire du secteur de l'Enseignement des Universités Nationales : 1) Niveau Général (entre les Fédérations Nationales - parmi elles, CONADU HISTÓRICA -, le CIN et le SPU / Ministère de l'Éducation de la Nation), et 2) niveau privé (entre l'association de base locale et les autorités de chaque université).

Traditionnellement, CONADU HISTÓRICA a été et continue d'être l'organisation qui se réfère le plus aux mandats de ses assemblées de base, c'est une fédération démocratique et combative, et à plusieurs reprises elle a rejeté les offres salariales des gouvernements successifs, promouvant des plans de lutte avec des grèves et des mobilisations (les interventions de rue sont en ce moment réduites à cause de la pandémie) en quête d'améliorations des conditions de travail et des salaires des enseignants. A l'époque du gouvernement néolibéral de « Cambiemos », la fédération a procédé à d'énormes mobilisations, prises de facultés, campements dans tout le pays, pour éviter les ajustements successifs promus par le parti au pouvoir.

Les autres fédérations ont accepté en commun des accords salariaux très désavantageux pour le secteur, avec un impact direct sur l'investissement budgétaire dans les universités. Comportement qu'ils ont maintenu avec le gouvernement précédent et qu'ils ont maintenu avec le nouveau gouvernement en cours il y a un an et demi. En effet, dans un contexte de forte inflation et de hausse des coûts du panier familial, les parités salariales convenues avec le gouvernement national sont en baisse pour la deuxième année consécutive.

Le droit de grève dans le secteur universitaire est légalement reconnu dans la Constitution nationale argentine et d'autres lois du travail. L'article 14 bis de la CN établit (entre autres droits) que « les droits garantis aux syndicats sont les suivants : conclure via des concertations des conventions collectives ; recourir à la conciliation et à l'arbitrage; exercer le droit de grève."

Dans le secteur universitaire, le salaire est déterminé par un nomenclateur universitaire; Cet instrument prévoit que le salaire le plus élevé est de 199 744,84 \$ pesos argentins, environ 2 092 dollars (salaire brut pour un professeur titulaire exerçant à temps plein, au rang d'ancienneté le plus élevé) et / ou de 161 793,32 \$, ce qui représente 1 695 dollars (salaire net d'un professeur titulaire exerçant à temps plein, au rang d'ancienneté le plus élevé). Alors que le salaire à temps plein le plus bas est de 53 639,20 \$, soit environ 562 \$ (salaire brut d'auxiliaire de première classe exerçant à plein temps, sans ancienneté) et/ou 50 816,09 \$ équivalent à 532 \$ (salaire net d'un auxiliaire de première classe à temps plein, sans ancienneté).

En application de la garantie salariale des enseignants (revenu minimum que tout enseignant doit percevoir), le plancher de revenu est fixé à 62 000,00 \$ (environ 650 \$) pour tout enseignant à plein temps. Ce n'est pas un salaire de base, mais un revenu de

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

poche. Puisque 68,4 % correspondent à des postes à temps unique ; 17,8 % à temps partiel et 10,8 % à plein temps. Autres : 3%, la référence salariale temps plein ne concerne qu'un univers de 10,8% du total.

Dans le cas des postes supérieurs, le salaire le plus élevé : est de 244 676,32 \$ en pesos argentins, soit environ 2 562 \$ (salaire brut au poste de directeur/recteur, avec ancienneté le plus élevé) et/ou 198 187,82 \$ en pesos argentins (salaire net pour au poste de directeur/recteur, avec ancienneté le plus élevé).

Le salaire le plus bas est de 41 521,98 \$ (Salaire brut du poste de Précepteur, sans ancienneté) et celui de 40 359,36 \$ en pesos argentins (Salaire net du poste de Précepteur, sans ancienneté). Cependant, en application de la garantie salariale des enseignants (revenu minimum que tout enseignant doit percevoir), le plancher de revenu est fixé à 62 000,00 \$ pour tout enseignant à temps plein. Ce n'est pas un salaire de base, mais un revenu de poche.

Les enseignants argentins reçoivent un salaire annuel supplémentaire, appelé « aguinaldo », il s'agit du 13ème mois, qui était auparavant facturé dans son intégralité au mois de décembre; Ces dernières années, la prime a été doublée, la moitié étant versée en juin et l'autre en décembre. La prime de Noël est une conquête pour tous les travailleurs en Argentine.

Nous tenons à souligner que les compositions salariales sont très hétérogènes et précaires car dans de nombreuses provinces il existe de nombreuses sommes fixes qui ne sont ni rémunératrices ni bonifiables, cela signifie qu'elles ne vont pas à la Sécurité sociale (Caisse de retraite et Action sociale) et ces sommes fixes aplatissent également les échelles salariales, ce qui nuit considérablement aux enseignants en poste depuis longtemps et aux postes de direction.

Enfin, il est jugé intéressant de souligner que les salaires de l'Etat sont réduits en même temps que les retraites et les aides sociales. L'inflation est un transfert extraordinaire de ressources des poches de la population vers les coffres des groupes économiques fixateurs de prix et les créanciers de la dette publique. La classe ouvrière est celle qui perd, tandis que les grands groupes économiques continuent de gagner. Tout cela au milieu de l'énorme crise économique causée par les politiques néolibérales d'ajustement et d'endettement du gouvernement précédent, et aggravée par la pandémie. Avec la détérioration inflationniste des salaires, la crise se décharge objectivement sur la population salariée et l'ensemble de la population.

Dans le contexte de la pandémie, la qualité de l'éducation a clairement été affectée par les énormes asymétries qui affectent à la fois les enseignants et les élèves. De nombreux étudiants n'ont pas pu maintenir le lien pédagogique avec leurs enseignants, principalement en raison de ressources technologiques insuffisantes, beaucoup ont dû

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

abandonner les cours. Les enseignants ont été les plus touchés par les tâches de garde, en particulier ceux qui ont des enfants d'âge scolaire.

Salaires des enseignants : minima et maxima par niveau d'études

Le tableau suivant nous permet d'apprécier les salaires minima et maxima envisagés par niveau d'études, selon les informations fournies par les syndicats, les centres de recherche, les autorités gouvernementales, les sources officielles et les personnalités éducatives, décrites précédemment.

Pays	Enseignement Primaire		Enseignement Secondaire		Enseignement Universitaire	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Argentine	325	970			512	2092
Brésil		596		596	889	4082
Chilie	815	3245	815	3245	530	7127
Colombie	440	1330				4000
Costa Rica	563	990	615	1014	1512	2094
Cuba	124	250	124	250		
République Dominicaine		1236		1358		
Equateur	527	1676		1667	2200	4700
Le Salvador	200				500	2500
Haiti	173	227		411	650	1408
Mexique	425	1509	485		624	2127
Nicaragua	247		259	390		1100
Panama	1736	2200			1369	6000
Pérou	389	1251			520	1958
Uruguay		1367		1370		4021
Venezuela	10,8	10,10	8,5	13,3	5	8,13

5. Régime de retraite

Au Canada, les enseignants peuvent prendre leur retraite après trente (30) à trente-cinq (35) années de service. Le montant de la rente est calculé avec la moyenne des cinq (5) meilleures années de salaire et la formule est croisée avec les années de service et l'âge de l'enseignant. En moyenne, la pension de retraite mensuelle est de 60 % du dernier salaire.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Au Mexique, bien que la loi ait établi que les enseignants pouvaient prendre leur retraite après 29 ou 30 ans de service, la norme a été modifiée et maintenant une formule a été élaborée qui exige qu'en plus des années de service, ils doivent se conformer à un âge minimum, générant un tableau qui augmente l'âge de départ à la retraite. L'âge général de la retraite des travailleurs est de 65 ans et obligatoire lorsqu'on a atteint 75 ans.

D'autre part, il existe deux régimes parallèles de l'Institut de sécurité sociale des travailleurs de l'éducation (ISSTE), celui de 1983 et celui de 2007, chacun avec des mécanismes de calcul différenciés. Pour la pension de retraite dans l'ancien système, un montant est établi en fonction de la catégorie et de l'ancienneté du poste, qui, lorsqu'il est calculé sur la base du dernier salaire de base, est de 70 % des revenus perçus. Le salaire de l'enseignant actif comprend non seulement le salaire de base mais aussi de petites compensations pour le transport, le matériel pédagogique, le garde-manger, etc.

Pour la pension de retraite dans le nouveau système (2007) les facteurs suivants sont pris en compte : 1) années de cotisations à l'ISSTE, 2) âge, obligatoire d'être inscrit dans une société de gestion de fonds de pension (Afore), avoir un fichier d'identification du travailleur à jour (généralisé dans l'Afore) et avoir un minimum de 30 ans de service pour les hommes et 28 pour les femmes. Pour ceux qui sont entrés après 2007, l'AFOR s'applique et le montant de leur pension de retraite dépend du montant épargné par l'enseignant.

Les augmentations de salaire pour les retraités sont calculées en Unités de Mesure de Mise à Jour (UMA) et non en salaire minimum, perdant jusqu'à 30% du pouvoir d'achat du montant qui est augmenté par ajustement.

Au Panama, le régime spécial de retraite des enseignants qui leur permettait de prendre leur retraite et d'avoir droit à une pension à 28 ans de service, quel que soit leur âge, a été supprimé. Les réformes du régime de retraite ont intégré la variable âge et ont créé un régime de retraite transitoire qui permettrait de couvrir l'impact de l'allongement de la possibilité d'aspérer à la retraite. Les enseignants qui partent à la retraite en plus des années de service, conformément aux dispositions de la Caisse de sécurité sociale (CSS), doivent désormais avoir 57 ans pour les femmes et 62 ans pour les hommes. En effet, un régime de retraite à deux volets est créé.

Le Plan de Retraite Anticipée Autofinancé (PRAA), créé en 2001, donne droit de percevoir une « pension de transition » à 52 ans et 6 mois pour les femmes et 56 ans pour les hommes, exigeant dans les deux cas un minimum de 28 ans de cotisations à ce système. Pour le PRAA, l'État panaméen verse 4,40 % et chaque enseignant verse 3,5 %, soit un total de 7,40 des cotisations au Plan de retraite anticipée. Une fois que l'enseignant a rempli les conditions, il peut demander le montant total de ce qu'il a épargné

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

individuellement plus ce que l'État contribue, ou recevoir un montant mensuel pendant 5 ans, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de la retraite fixé par la Caisse de sécurité sociale (CSS).

Finalement, les enseignants se retrouvent avec une moyenne de 60 % des dix meilleures années de salaire. Avant la réforme de 1997, les travailleurs de l'éducation prenaient leur retraite avec leur dernier salaire ; un enseignant du primaire sortait à 45 ans, un enseignant du secondaire à 50 ans, même s'il était à bas salaire.

Dans le cas de l'enseignement universitaire, les professeurs peuvent exercer la chaire jusqu'à l'âge de 75 ans, date à laquelle ils sont irrévocablement exclus de la pratique professionnelle. Cependant, entre l'atteinte de l'âge de la retraite par la CSS pour avoir travaillé dans l'enseignement primaire ou secondaire et le moment de la retraite forcée en tant que professeur d'université, le personnel enseignant peut simultanément percevoir la pension obtenue à 57-62 ans, majorée du salaire. Un professeur titulaire à l'âge de la retraite commence à recevoir une pension d'environ 2 500 \$ par mois et s'il continue à travailler, il peut en plus recevoir son salaire jusqu'à l'âge de 75 ans, date à laquelle il est à la retraite forcée.

Le professeur d'université à la retraite se retrouve avec une pension équivalente à 60 % du salaire moyen des 10 meilleures années en termes de rémunération. Comme nous l'avons souligné, un enseignant de la catégorie la plus élevée se retrouve avec une moyenne de 2 500 dollars par mois de pension.

Au Costa Rica, il existe quatre régimes de retraite, bien que les pensions retraite des enseignants soient coordonnées par le Département des pensions du ministère du Travail et le Conseil des pensions des enseignants. Pour la profession enseignante, la plupart partent à la retraite après avoir atteint 400 cotisations, 30 ans de service et l'âge chez les femmes c'est 60 ans et 62 ans chez les hommes.

Voyons les quatre régimes de retraite pour le monde du travail : Le premier, le Régime Transitoire de Distribution (RTR) qui est fermé pour liquider les plus âgés avant la modification du système de retraite et qui couvre environ 3000 salariés, ils partent à la retraite à 30 ans de travail et 58 ans. Ensuite, il y a le régime de la caisse d'assurance dénommée Invalidité, vieillesse et décès (IVM) qui envisage la retraite à soixante-cinq (65) ans et 30 ans de service. Egalement le régime anticipé (RA) dans lequel les hommes partent à la retraite à 61 ans et 11 mois et les femmes à 59 ans et 11 mois. Et enfin, le RCC (Régime de Capitalisation Collective) dans lequel ils prennent leur retraite à 55 ans et 30 ans de service.

Dans le Régime de Distribution Temporaire (RTR) des Enseignants Nationaux, la pension est calculée sur une moyenne des 32 meilleurs salaires des 60 derniers mois. Le résultat moyen est multiplié par 80%.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Dans le Régime de Capitalisation Collective (RCC) de l'Enseignement National, 60 % de la moyenne des salaires perçus sont pris sur l'ensemble des salaires. Plus 0,1 % de ce salaire pour un versement supplémentaire, après les 240 premiers versements.

Alors que dans le Régime Invalidité, vieillesse et décès (IVM) administré par le CCSS, une moyenne des derniers salaires est calculée à 60 % et un montant supplémentaire pour plus de 240 versements de 0,0833 % »

En raison des luttes que le secteur de l'éducation et les universités publiques ont historiquement soutenues, cela a permis que les personnes prennent leur retraite avec les 5 meilleures années de salaire. Chaque retraité avec une pension supérieure à 1 million de colons, est enregistré avec deux impôts que le Règlement de pension stipule dans ses articles 70 et 71.

Au Salvador, la retraite des enseignants est une combinaison d'années de service et d'âge. La retraite est envisagée à 55 ans pour les enseignantes et à 60 ans pour les enseignants, avec un minimum de vingt-cinq (25) ans de service.

Au Nicaragua, le droit à la retraite du personnel enseignant prend naissance à cinquante-cinq (55) ans. Pour ceux qui remplissent le nombre de cotisations sociales et prennent leur retraite à l'âge minimum pour celui-ci, le pourcentage de la pension de retraite est de 60 % du dernier salaire perçu.

En République dominicaine, la retraite est envisagée à 30 ans de service quel que soit l'âge. Les enseignants prennent leur retraite avec 100 % de leur dernier salaire et reçoivent des primes pour leurs performances, leurs années de service et leur spécialisation. A la fin de sa pratique professionnelle, l'enseignant perçoit une allocation équivalente au montant accumulé en sécurité sociale avec ses propres cotisations et de l'employeur.

En Haïti, la retraite est envisagée à vingt-cinq (25) ans de service, bien que dans certains cas elle puisse être effective à un maximum de trente ans.

A Cuba, le personnel enseignant est soumis à la même procédure que tout autre travailleur. Dans la dernière législation, les hommes doivent avoir 65 ans et les femmes 60 ans et plus de 30 ans de travail, quel que soit l'emploi.

Tous les enseignants peuvent toucher entre 60% et jusqu'à 90% de leur salaire moyen des 5 années de salaire le plus élevé au cours des 10 dernières années de travail. En général, la retraite équivaut à 75 % du salaire des deux dernières années. Le pourcentage spécifique dépend des années travaillées et du pourcentage qui augmente pour chaque année travaillée au cours des 25 années de service avant d'atteindre l'âge de la retraite

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

et d'une augmentation spéciale pour chaque année de service fournie après celle au cours de laquelle elles atteignent l'âge de 55 ans pour les femmes et 60 pour les hommes et 25 ans de service, conformément aux règles établies par la législation en vigueur sur la sécurité sociale au Journal officiel et les prestations qu'elle établit. Pour répondre à la nouvelle réglementation salariale récemment mise en place, des dispositions temporaires ont été adoptées afin de ne pas nuire aux travailleurs qui prennent leur retraite dans ce transit.

Le travailleur de l'éducation à Cuba peut prendre sa retraite et demander sa réintégration avec retraite et plein salaire.

Au Brésil, le droit à la retraite est fixé à trente-cinq (35) ans de service pour les hommes et trente (30) pour les femmes. La réforme du travail en cours envisage 100 % du salaire moins les prestations complémentaires, ce qui réduit le montant de la pension à 50 % car une part importante du salaire est constituée de primes, bonus et autres revenus. Dans le secteur universitaire, il est très difficile de préciser ces primes et compléments ; l'estimation est extrêmement variable selon les établissements : selon Censup 2017, le Brésil compte 296 universités publiques et un total de 2.352.232 étudiants. Pour quatre étudiants de premier cycle au Brésil, trois fréquentent des établissements privés. Il existe 2 608 établissements d'enseignement supérieur dans le pays. Parmi ceux-ci, 2 306 sont privés et 302 publics. Et, sur le total des inscriptions dans l'enseignement supérieur (8 604 526), la majorité, 6 524 108, sont dans le réseau privé.

Au Venezuela, les enseignants ont droit à la retraite avec 100 % du dernier salaire gagné, qui est ajusté de manière similaire à celui des actifs. Le droit à la retraite naît après 25 ans de service. Dans le cas des travailleurs de l'éducation qui travaillent dans des zones rurales, indigènes, pénitentiaires ou difficiles d'accès, trois mois sont soustraits pour chaque année de service, et ils peuvent prendre leur retraite après vingt ans de service. La journée de travail de l'enseignant à temps plein est de 25 heures par semaine et reçoit une rémunération de 40 heures.

Les enseignants peuvent travailler simultanément dans des dépendances éducatives qui dépendent de l'exécutif national, des gouvernements ou des maires tant que les horaires ne se chevauchent pas. Cela peut donner droit à plusieurs pensions au prix d'une surexploitation. Y compris les pensions pour le travail d'enseignant qui ne se heurtent pas à d'autres pour les fonctionnaires de carrière.

Un retraité du secteur de l'éducation de base peut avoir droit à une autre pension pour avoir travaillé dans le secteur universitaire ou vice versa, à conditions que les horaires ne superposent pas.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

La retraite et la pension de l'Institut vénézuélien de sécurité sociale (IVSS) sont indépendantes et complémentaires. En d'autres termes, un enseignant peut avoir une ou plusieurs pensions d'enseignant et bénéficier d'une pension IVSS dont le montant est réduit. Actuellement, le montant de la pension de sécurité sociale est de 7 000 000 bolívares par mois, ce qui équivaut au taux de change actuel d'environ deux dollars américains et 12 centimes

Le régime de retraite et de pension des travailleurs de l'éducation vénézuéliens a été une conquête des luttes des enseignants, mais à la suite de la crise économique soutenue, qui a commencé en 1983, il s'est amélioré entre 2005-2012 et s'est approfondi depuis 2014, et il est redevenu insignifiant. Il est à noter qu'entre 2005-2012 il y a eu une revalorisation importante du salaire des travailleurs de l'éducation dont l'impact s'est dilué au cours des sept dernières années.

En Colombie, le droit à la retraite naît à 55 ans pour les femmes et à 57 ans pour les hommes. Le décret 2277 prévoit que ce droit naît pour les enseignants à 55 ans et 20 ans de service, recevant 75% de la moyenne de la dernière année de salaire gagné. Les enseignants peuvent continuer de travailler jusqu'à 65 ans où ils seront contraints de prendre leur retraite.

Le décret 1278 établit que les personnes nommées à partir du 27 juin 2003 jusqu'à nos jours, prennent leur retraite à 57 ans, hommes et femmes, s'ils ont atteint 1300 semaines de cotisations et leur pension équivaut à 65% de la moyenne du salaire des 10 dernières années de service, (appliquer la loi 100 dans le salaire et non dans l'âge).

En Équateur, 30 ans ou plus de travail, une cotisation à la sécurité sociale et 60 ans d'âge sont requis (entre 60 et 70 ans, si vous avez les années de cotisation, vous pouvez prendre votre retraite avec des pensions inférieures). A 70 ans, si 30 années de cotisations ne sont pas remplies, il prend sa retraite avec des pensions plus faibles.

Au Pérou, la loi sur la réforme des enseignants prévoit que les enseignants prennent leur retraite à 65 ans. Il est établi que 40 % de leur rémunération correspond à l'enseignant qui prend sa retraite sur l'échelle I, mais s'il prend sa retraite sur l'échelle VII la différence de pourcentage sera plus importante. Cependant, notons que la pension d'un retraité est dans la plupart des cas de 930 sols.

En Uruguay, les enseignants des établissements d'enseignement publics ou privés autorisés peuvent prendre leur retraite après 25 ans d'enseignement, ou à 50 ans et 20 ans d'enseignement. Ceci donne droit de percevoir 50 % du salaire de base majoré de 1 % pour chaque année de services ordinaires calculée, sans pouvoir dépasser le total de 70 %.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Pour la retraite anticipée des enseignants, la pension est calculée à partir de 50 % du salaire de base de retraite majoré de 2 % pour chaque année de service effectif qui dépasse 20, sans pouvoir dépasser le total de 70 %.

En moyenne, la rémunération équivaut à 45 % du salaire moyen des dix dernières années d'activité, à condition qu'elle n'excède pas la moyenne mensuelle des vingt années de meilleure actualisation des indemnités calculables, majorée de 5 %.

La loi 16 462 établit que les délais pour demander une prolongation d'activité d'enseignement se font après avoir atteint 30 et 35 ans de travail. Pour que la réponse à la demande soit favorable, la « capacité psychophysique » doit être prouvée. Le délai pour solliciter la prolongation est de trente jours suivant la date à laquelle le fonctionnaire a atteint 30 ou 35 ans de service.

Les enseignants de l'Université de la République peuvent travailler jusqu'à 70 ans. Au Chili, il n'y a ni minimum ni maximum d'années de service pour la retraite des enseignants. Cependant, la règle générale est la retraite des enseignants du primaire et de l'université, c'est une fois que l'âge général fixé pour la retraite est atteint (60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes). À la retraite, l'enseignant se retrouve avec 20 à 25 % de son salaire à titre de pension de retraite.

Dans le cas d'un enseignant d'Université, sur 100 % du salaire qu'il perçoit en activité, moins d'un tiers de ce salaire est versé, en fonction du montant épargné auprès de l'Administrateur de la Caisse de pensions (AFP). Autrement dit, un travailleur qui prend sa retraite après 40 ans de service dans le secteur public à l'Université du Chili, un auxiliaire, avec un salaire de base de 600 000 pesos chiliens (692,89 dollars), recevra une pension approximative de 120 000 \$ (138,58 dollars) par mois et cela ne garantit pas les années de pension pour toute la vie de cette personne, si cela ne dépend pas du montant des fonds épargnés pendant le temps de travail.

En Argentine, les conditions nécessaires à la retraite diffèrent dans chaque province. Dans certaines provinces, les enseignants peuvent prendre leur retraite après 25 ans de service sans limite d'âge, dans d'autres, c'est à 30 ans de service sans limite d'âge et d'autres régimes proposent 30 ans de service avec 60 ans d'âge pour les femmes et 65 ans pour les hommes. Il convient de noter que le régime de retraite des enseignants est encadré par des régimes dits spéciaux qui diffèrent des systèmes de retraite ordinaires qui ont des exigences plus élevées.

La revendication formulée de longue date par les enseignants au niveau national est de recevoir 82% du dernier salaire, sur une base mobile par rapport aux augmentations qui se produisent pour les actifs. Dans la province de Santa Fe et dans d'autres, il est proche

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

de ce pourcentage, dans très peu c'est au dessus et dans la majorité, le pourcentage est inférieur.

Dans le secteur universitaire, trente (30) années de cotisation à la Sécurité sociale sont envisagées. Le montant de la retraite est mobile, c'est-à-dire qu'il est ajusté au fur et à mesure des augmentations d'actifs. Le régime spécial pour le niveau pré-universitaire et universitaire prévoit 82% de mobilité, tandis que le régime spécial pour les enseignants-chercheurs est de 85% de mobilité. La loi n° 22929 et ses textes modificatifs, la loi 23 026 et la loi 23 626, pour les enseignants à temps plein qui effectuent des recherches, établissent 85 % de mobilité, tandis que la loi n° 26 508, prévoit 82 % de mobilité pour les enseignants universitaires qui n'ont pas atteint ce qui ressort de la loi antérieure précède. Enfin, la loi n° 24 016, pour les enseignants pré-universitaires, définit un 82% de mobilité.

La base de calcul des pensions de retraite étant basée sur le salaire et n'incluant pas les primes et les sursalaires, les montants fixes (inexistant dans le fond) ont un impact négatif sur les enseignants proches de la retraite.

Les syndicats d'enseignants jugent intéressant de souligner que les salaires de l'Etat sont réduits en même temps que les retraites et les aides sociales. L'Institut national de la statistique et du recensement (INDEC) a souligné qu'une famille moyenne a besoin de 63 000 \$ pour éviter d'être pauvre. Ils soulignent que l'inflation est un transfert extraordinaire de ressources des poches de la population vers les coffres des groupes économiques fixateurs de prix et les créanciers de la dette publique. La classe ouvrière est celle qui en paye le prix, tandis que les grands groupes économiques continuent de gagner. Tout cela au milieu de l'énorme crise économique provoquée par les politiques néolibérales d'ajustement et d'endettement (promu par l'administration Macri), sans que le gouvernement actuel ne change la situation et aggravée par la pandémie. Avec la détérioration inflationniste des salaires, la crise se décharge objectivement sur la population salariée et l'ensemble de la population. Dans le contexte de la pandémie, la qualité de l'éducation a clairement été affectée par les énormes asymétries qui affectent à la fois les enseignants et les élèves. Beaucoup d'étudiants n'ont pas pu maintenir le lien pédagogique avec leurs enseignants, fondamentalement en raison de ressources technologiques insuffisantes, les poussant à abandonner les cours. Les enseignants ont été les plus touchés par les tâches de soins, en particulier ceux qui ont des enfants en âge scolaire ; un fait qui se passe à travers le continent.

6. Congés Annuels

Au Canada, les vacances comprennent trois (3) semaines payées et deux mois de congé d'été non payés.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Au Mexique, dans le cas des premiers niveaux d'enseignement, les travailleurs bénéficient de deux moments de vacances. Dans un premier temps ils ont droit à 15 jours de congés en période de Noël et de Pâques, puis bénéficient d'un mois à la fin de l'année scolaire, en été. Dans ce dernier cas, dans le récent règlement SEP, en prolongeant l'année scolaire pour les élèves à 200 jours et pour le personnel enseignant à 225 jours, il y a une réduction de facto de la période de vacances d'au moins 15 jours, arguant que le service doit rattraper le temps perdu pendant la pandémie, comme si les enseignants n'avaient pas travaillé des heures prolongées pendant la quarantaine préventive.

Au Panama, les vacances annuelles sont de trente (30) jours. Au Costa Rica, les enseignants ont droit aux vacances annuelles comme suit : a) du 1^{er} au 15 juillet, vacances à mi-parcours. B) Du 21 décembre au 6 février, vacances de fin d'année. Dans les universités, c'est deux semaines par an.

Au Salvador, les congés sont ceux prévus par la Loi, à savoir les jours de la Semaine Sainte, une semaine en août (une fête capitale qui s'est généralisée) et les vacances de Noël. Aussi, la fête des enseignants (22 juin), la fête des pères, le 1^{er} mai et le 10 mai (fête des mères).

Au Nicaragua, trente jours (30) de congé annuel sont envisagés en moyenne. Cependant, en réalité, il est de 15 à 20 jours en décembre et de 15 à 20 jours en janvier. A cela s'ajoute 5 jours d'inter-semestre.

En République dominicaine, trente (30) jours de vacances sont envisagés durant le mois d'août. En Haïti, les vacances durent généralement deux mois, en juillet et août.

A Cuba, les travailleurs ont un mois de congés payés, généralement à la fin de l'année scolaire, entre les mois de juillet et août. De plus, il y a deux semaines de repos pour les enseignants, une dans les derniers jours de décembre et début janvier, et une autre à la mi-avril, spécifiées dans le calendrier scolaire. Cela donne un total de 45 jours de congés par an.

Au Brésil, les travailleurs de l'éducation dans de nombreux États bénéficient de 30 jours de vacances, tout comme le secteur universitaire, tandis que ceux attachés au gouvernement fédéral ont 45 jours de vacances.

Au Venezuela, l'année scolaire va de septembre à juillet. Les travailleurs de l'éducation ont droit aux congés de Noël, généralement du 17 décembre au 7 janvier, les jours fériés lors du carnaval, toute la semaine Sainte, et partent en vacances collectives du 31 juillet au 15 septembre. Les enseignants reçoivent en juillet une prime de vacances équivalant à 88 (60 + 28) jours de plein salaire, selon la catégorie d'enseignement de chaque travailleur. Dans le cas du repos pré et post natal, son calcul est interrompu pendant les périodes de vacances et les week-ends et jours fériés ne sont pas comptés.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

En Colombie, l'année scolaire est structurée comme suit : quarante (40) semaines de travail académique avec les étudiants, réparties en deux semestres ; cinq (5) semaines d'activités de développement institutionnel ; et sept (7) semaines de vacances.

En Equateur, les vacances d'enseignement sont de quinze (15) jours.

Au Pérou, les vacances sont de soixante (60) jours payés, qui correspondent à la période hivernale (janvier et février).

En Uruguay, il y a vingt (20) jours de congé annuel, plus cinq que vous pouvez demander au cours de l'année avec justification de l'adresse. Dans l'enseignement indirect, il est majoré d'un jour tous les quatre ans d'ancienneté.

Au Chili, les congés légaux pour le personnel enseignant sont en janvier et février, précisément entre 30 et 40 jours, selon la convocation des enseignants pour le développement de la formation ou d'autres tâches administratives. De plus, 10 à 15 jours en hiver, les bénéficiaires des jours de congé le plus élevé sont les régions du sud du pays compte tenu des conditions de saisonnalité, qui est présenté comme des vacances dans la pratique, même s'il est légalement établi comme période de récréation pour les étudiants

En la Universidad de Chile, las vacaciones colectivas son en febrero, 28 días. Las negociaciones de condiciones de trabajo se realizan de hecho.

A l'Université du Chili, les vacances collectives ont lieu en février, 28 jours. Des négociations sur les conditions de travail se font en effet.

En Argentine, les enseignants ont droit à un congé annuel ordinaire, qui va de 25 jours pour les enseignants débutants à 45 jours pour les enseignants ayant plus d'ancienneté, en comptant ces jours consécutifs.

Pour le secteur universitaire, les congés annuels ordinaires sont prévus comme suit: 1) 30 jours courants (enseignants jusqu'à 15 ans d'ancienneté) ; 2) 45 jours consécutifs ou fractionnés (enseignants ayant plus de 15 ans d'ancienneté) ; 3) Vacances d'hiver : 15 jours, tel qu'établi par l'autorité universitaire ; 4) Régime de congés et de franchises établi par la CCT.

7. Etudiants en classe par enseignants

Le nombre d'élèves par enseignant dans une classe varie selon les pays et n'est pas toujours déterminé dans les instruments juridiques ou dans les négociations collectives.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Au Canada, cela dépend du niveau d'éducation. En maternelle (préscolaire) le nombre d'élèves est 20; 22 dans les trois premières années de l'école primaire, tandis que de la quatrième à la septième année, le nombre varie de 26 à 30 élèves. De la huitième à la douzième année, le nombre varie de 25 à 30 élèves.

Au Mexique, dans l'enseignement primaire, il existe des groupes de 25-35 élèves par classe, tandis qu'au secondaire 27-35, mais il existe des écoles saturées avec plus de 40 élèves par classe. Dans l'enseignement supérieur, le nombre moyen d'étudiants par enseignant varie entre 25 et 35 dans chaque classe.

Au Panama, la loi (article 85 du décret exécutif 203 du 27 septembre 1996) admet pour le niveau de base (initial, préscolaire, primaire et premier cycle (9e année): un minimum de 20 élèves minimum et un maximum de 35 étudiants; dans le cas du cycle moyen secondaire (baccalauréat), un minimum de 30 étudiants et un maximum de 40 étudiants par classe sont envisagés.

Au Costa Rica, le ministère de l'Éducation publique a des directives spécifiques pour déterminer selon le type d'établissement, les salles de classe et le niveau, le nombre d'élèves par classe, allant de 15 à 40 maximum.

Au Salvador, dans le cas des universités, c'est variable ; cela dépend beaucoup de l'inscription des étudiants dans différentes carrières et matières. Les universités les plus professionnalisées cherchent cependant à avoir en moyenne 25 étudiants par classe. Dans l'enseignement des premiers niveaux entre 25 et 40 élèves par classe.

Au Nicaragua, en termes institutionnels, quarante (40) élèves par enseignant sont envisagés. Selon la loi générale sur l'enseignement, 15 à 20 élèves par enseignant sont établis pour l'enseignement initial, 35 élèves par enseignant pour l'enseignement primaire et 30 à 35 élèves par enseignant pour l'enseignement secondaire ordinaire.

Ces données varient en fonction du déficit annuel de salles de classe existantes et disponibles et du nombre d'enseignants embauchés annuellement pour couvrir la demande, pour chaque modalité. En général, ce qui est établi dans la loi générale sur l'éducation n'est pas respecté dans la pratique.

En République dominicaine, selon ce qui est enregistré dans l'annuaire scolaire 2019-2020, il y a 21 élèves pour chaque enseignant.

En Haïti, selon ce qui est établi dans le Plan Décennal de l'Éducation 2020-2030 et les chiffres publiés à partir du recensement scolaire 2015-2016, le nombre d'élèves par enseignant au niveau préscolaire est de 26,6 et celui du primaire de 29,5.

À Cuba, comme en témoigne l'Annuaire statistique du MINED 2018-2019 (Voir tableau ci-joint), le ratio élèves/enseignant est de 9,9. Il s'agit d'une moyenne générale, qui varie,

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

par exemple, à l'école primaire, elle peut être comprise entre 17 et 20 élèves par enseignant. Lorsque des salles de classe pour 20 élèves du primaire ont été construites, la philosophie d'accompagnement était d'avoir deux enseignants par classe, mais cela ne pouvait pas être généralisé et ne subsiste que dans certains cas.

Au Brésil, aussi bien dans les premiers niveaux d'enseignement que dans les universités, il y a vingt étudiants par enseignant ; cependant, ce nombre a tendance à augmenter dans le secteur privé.

Au Venezuela, le nombre d'élèves par enseignant varie entre 30 et 40, bien qu'il existe des groupes exceptionnellement supérieurs ou inférieurs. Dans le cas des activités de formation professionnelle technique, typiques de l'éducation pour le travail qui impliquent la manipulation de matériaux et d'équipements, le nombre est de 12 à 15 élèves par enseignant. Dans l'enseignement universitaire, avant les déperditions scolaires de ces dernières années dus à la crise économique et politique, on pouvait trouver des classes de plus de 40 élèves.

En Colombie, les relations techniques étudiants-enseignants ont été définies dans le décret 3020 publié en 2002. À cet égard, les entités territoriales certifiées ont été invitées à prendre en compte les critères suivants lors de la réorganisation des effectifs: 1) nombre d'élèves par classe dans l'enseignement technique tel que définis dans le Décret 3020 de 2002 (32 pour les zones urbaines et 22 pour les zones rurales). Ces relations sont des moyennes par entité territoriale, elles peuvent donc varier selon la commune ou l'établissement d'enseignement selon les particularités et les caractéristiques de chacun d'eux ; 2) Capacité physique des salles de classe à desservir les élèves selon les paramètres établis (1,2 mètre carré par élève dans les établissements existants, 1,65 dans les établissements dont les bâtiments sont neufs). Or, ces paramètres ne sont souvent pas respectés car les territoires où se situent les écoles et les collèges sont très différents les uns des autres, en plus du manque d'infrastructures qui provoque la surpopulation dans certains quartiers.

En Equateur, il ne devrait théoriquement pas dépasser 30 élèves par classe. En pratique, un pourcentage élevé va au delà (preuves empiriques, pas de données officielles). En moyenne, il est de 35, et il peut atteindre 45. Actuellement, on compte même plus de 50 étudiants, du moins dans le secteur universitaire public.

Au Pérou, depuis 2014, dans les écoles rurales à enseignant unique, le plafond est de 15 élèves par classe, tandis que dans les écoles à maîtres multiples, il est de 30 dans les zones urbaines et de 25 dans les zones rurales. Pendant ce temps, au primaire à classe unique des zones rurales c'est 20 élèves et dans des établissements à enseignants multiples le plafond établi est de 30 dans les zones rurales et de 35 dans les zones

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

urbaines. Au secondaire à enseignants multiples, il est de 30 et peut aller jusqu'à 30 dans les écoles urbaines.

En Uruguay, la moyenne est de trente (30) élèves par enseignant. Le nombre d'élèves par enseignant est très faible dans les écoles rurales, alors l'effectif par classe est pléthorique dans les cours au secondaire et dans les premières années de formation des enseignants.

Le nombre d'étudiants en moyenne dépend du nombre de groupes qu'on crée chaque année. Alors qu'au Chili, le nombre moyen d'élèves par enseignant est de 16,5.

En Argentine, selon les statistiques officielles, le système universitaire argentin comptait une population de 2 343 587 étudiants en 2019 (1 751 607 dans les établissements publics), 640 401 nouveaux inscrits et 152 419 diplômés de premier cycle, de premier cycle de licence et des troisième cycles supérieurs. Sur les 156 295 étudiants du troisième cycle, 113 840 étudient dans des établissements publics.

Compte tenu de la variabilité du système scolaire argentin, on pourrait dire que le nombre moyen d'élèves par classe est de 30, cependant, dans les secteurs populaires, il peut atteindre 40 et dans les zones rurales en dessous de 20.

Contraste des chiffres officiels avec ceux rapportés par les corporations et les syndicats

Sur la base des chiffres officiels publiés par l'UNESCO, le tableau suivant nous permet de procéder à une analyse critique, qui nous permet de confronter les chiffres officiels avec ceux reflétés par les organisations qui participent à ce rapport.

Pays	Etudiants enseignant				Enseignant x 1000 Habitants
	Total	Primaire	Secondaire	Universitaire	
Antigua et Barbuda	10	12	9		21
Argentine	17				18
Bahamas		19	12		
Barbade		14	18		
Belize	17	19	17	13	16
Bermuda	8	10	6	15	19
Bolivie (Etat Plurinational)		18	19		
Brésil	18	20	17	19	14
Chili	20	17	18		13
Colombie	23	23	26	15	12
Costa Rica	13	12	13	19	21

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Cuba	8	9	10	5	20
Dominique		12	10		
République Dominicaine	20	20	18	27	15
Equateur	21	24	21	15	15
Le Salvador	26	27	28	18	10
Grenade	10	16	13	6	31
Guatemala		20	12		
Honduras	19	25	15	18	12
Jamaïque		21	16		
Mexique	18	25	17	11	16
Panama	14	22	14	9	17
Pérou	17	17	14	19	19
Porto Rico	7	4	19	13	30
Saint Kitts y Nevis		14	8		
Sainte Lucie	11	15	11	11	16
Saint Vincent et les Grenadines		14	14		
Surinam		13	13		
Etat Unis		14	15		
Uruguay	17			7	19
Venezuela (République Bolivarienne de)	10				23

8. Mécanisme d'entrée dans la pratique professionnelle de l'enseignement

Au Mexique, l'admission se fait par le biais d'un processus de sélection qui s'appelle aujourd'hui l'Unité de système pour la carrière des enseignants (USICAMM) où les diplômés des établissements d'enseignement supérieur ayant de professions liées au domaine ou aux connaissances pédagogiques ou au niveau et ou à la matière qu'ils souhaitent. La loi stipule que la priorité doit être accordée aux diplômés des écoles normales, mais l'application de cette loi s'est révélée difficile dans la pratique. Dans le secteur universitaire, l'admission se fait par concours.

Au Panama, l'admission se fait par Concours au début de chaque année scolaire, le nombre de la vacance est donné en fonction de l'augmentation des inscriptions d'étudiants dans chaque centre éducatif, mais aussi s'il y a des places vacantes pour cause de retraite, grossesse, décès, études. Une liste de trois personnes est choisie parmi

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

ceux qui ont le nombre de point le plus élevé dans une spécialité demandée, bien que la loi stipule que l'une des trois peut être recommandée et le MEDUCA, par l'intermédiaire du ministre, la choisit, sur recommandation des Commissions de sélection intégrées par un enseignant, un professeur, un parent et un représentant de l'exécutif. Dans le cas de l'Université, L'admission à la chaire se fait après avoir été professeur spécial, par le biais d'un concours de carrière, de diplôme et d'expérience académique.

Au Costa Rica, dans tous les cas, l'admission en tant qu'enseignant se fait par une vérification des antécédents devant la fonction publique. Au moyen du système de mérite et d'aptitude établi dans le statut de la fonction publique, les candidats doivent s'inscrire au registre des soumissionnaires lors de la publication d'un concours pédagogique par la Direction générale de la fonction publique.

Au Salvador, Dans le secteur universitaire, la sélection, dans le public et le privé, s'appuie sur le parcours académique des personnes embauchées. L'UES a des mécanismes de sélection extrêmement lents et complexes, même - bien que moins - pour les enseignants pendant le temps de classe. Les entreprises privées le résolvent généralement par décisions de leurs autorités.

Au Nicaragua, les établissements d'enseignement officiels font des offres publiques pour les postes et il existe un comité d'évaluation basé sur le programme et l'entretien qu'ils mènent avec les candidats.

En République dominicaine, l'admission se fait par voie concours. En Haïti, officiellement le recrutement se fait par des annonces publiques, mais les corporations dénoncent que dans la pratique on exige des documents et recrutés sans processus de confrontation des diplômes et de sélection.

À Cuba, la profession d'enseignant est une activité professionnelle prioritaire de l'État cubain et elle a augmenté son niveau en réponse aux demandes sociales de l'enseignant et aux besoins de servir tous les étudiants. Il est basé sur les projections de scolarisation à moyen et long terme.

Pour accéder à l'enseignement au niveau intermédiaire et intermédiaire supérieur, de façon générale il faut être diplômé des centres de formation des maîtres et d'enseignants du niveau intermédiaire et supérieur, où les salaires le plus élevé dans l'exercice du travail d'enseignement. En fonction des déficits de couverture pédagogique et après une analyse exhaustive des alternatives pour couvrir les besoins, des personnels de premier cycle des centres de formation peuvent être embauchés, ceux-ci doivent recevoir une qualification pédagogique et rémunérer en fonction de leur préparation. Cela ne s'applique pas entièrement à certaines spécialités des arts, des sports ou des techniques qui ont des dispositions spécifiques.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Les études de formation des enseignants à Cuba peuvent être effectuées dans des écoles pédagogiques dans lesquelles les élèves entrent avec la neuvième année approuvée, comme établi par la résolution ministérielle 306/2009 sur la continuité des études, pour la formation des éducateurs du préscolaire, des enseignants du primaire, des enseignants de l'éducation spéciale, professeurs d'anglais pour l'école primaire; enseignants de différentes matières pour l'enseignement du premier cycle secondaire et pour l'enseignement polytechnique; et une moyenne minimale de 80 points est requise. Dans les universités, l'accès se fait à la fin du deuxième cycle du secondaire pour étudier jusqu'en maîtrise la profession d'enseignement. Pour s'inscrire au cours de jour des universités, les candidats doivent réussir les examens d'entrée en Mathématiques, Espagnol et Histoire de Cuba, aucun autre profil spécifique n'est requis. Il existe des variantes pour stimuler l'accès aux études de formation des enseignants sans obligation de passer des examens d'entrée

Au Brésil, le secteur public lance des appels d'offres publics, tandis que dans l'enseignement privé, cela se fait par contrat direct.

Au Venezuela, l'admission est envisagée par examen des diplômes pour les premiers niveaux et par voie de concours pour le secteur universitaire. Cependant, il existe actuellement un projet de modification du Règlement d'exercice de la profession enseignante (1991), des premiers niveaux d'enseignement, qui modifierait substantiellement le mécanisme d'admission et affecterait les catégories et les grades existants.

En Colombie, la loi qui régit l'entrée dans la carrière enseignante est la même Constitution politique, loi 115 de 1994, loi 715 de 2001, décret-loi 1278 de 2002, règlements qui stipulent dans son ensemble que le candidat doit passer toutes les étapes d'un concours de mérite convoqué par la Commission nationale de la fonction publique avec la participation directe des entités territoriales agréées; procédure qui conduit au choix d'un poste offert strictement sous réserve du nombre de points final obtenu (Position dans la liste des éligibles), donc, par mandat strict de la Loi qui stipule que l'entrée dans la carrière d'enseignant se fera sous admissibilité de tous les processus de méritocratie sus-évoqués

Avec l'évaluation des aptitudes, de l'expérience, des compétences de base, des relations interpersonnelles et des conditions de personnalité des candidats à des postes dans la carrière enseignante, leur inclusion dans la liste des éligibles ainsi leur emplacement dans celle-ci sont déterminés

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

En Équateur, il existe des mécanismes établis pour des examens et concours. Pour cela, il faut être qualifié et postuler pour pouvoir obtenir une nomination définitive d'entrée, de mutation ou de promotion dans l'Enseignement du secteur public. Pour ce faire, ils doivent entrer dans le Système d'Information du Ministère de l'Éducation (SIME). Dans le cas de l'enseignement supérieur, l'admission se fait par convocation et participation aux examens et concours

Au Pérou, l'admission se fait par appel d'offres public. Environ 220 000 enseignants passent des épreuves nationales standardisées d'accès à la première échelle d'enseignement, mais ils ne sont qu'une moyenne de 20 000 qui réussissent ; Ceux-ci passent par une deuxième étape de cours magistral et normalement seuls 8 000 enseignants sont en moyenne nommés.

En Uruguay, à l'école primaire uniquement pour les enseignants qualifiés, avec efficacité par concours.

Au secondaire, depuis 2005, effectif uniquement pour les diplômés quant-aux non diplômés l'appel d'offre est ouvert. Pour être enseignant en formation technique professionnelle, un diplôme est requis et un appel à concours général est requis. Dans la formation des enseignants, l'efficacité se fait par concours pour les enseignants et/ou les diplômés universitaires, avec ou sans diplôme de troisième cycle.

Au Chili, on y accède par l'obtention du titre de professeur, délivré par des entités d'enseignement supérieur reconnues et l'embauche ultérieure pour une durée déterminée/indéterminée dans un établissement du pays. Ceux qui, sans avoir de titre professionnel, peuvent aussi exceptionnellement exercer sous autorisation du ministère de l'Éducation, à condition que certaines conditions soient remplies.

En Argentine, l'admission dans les premiers niveaux de l'enseignement se fait par voie de Concours qui sont classés par une échelle : a) Par ancienneté et antécédents, exerçant comme intérimaire (substituts) ; après un certain temps et avec le même mécanisme, vous accédez au poste de titulaire. Pour les postes de promotion des équipes de direction, il est accessible par ancienneté, antécédents et concours. La plupart des conseils d'administration d'Échelonnement ont une représentation syndicale

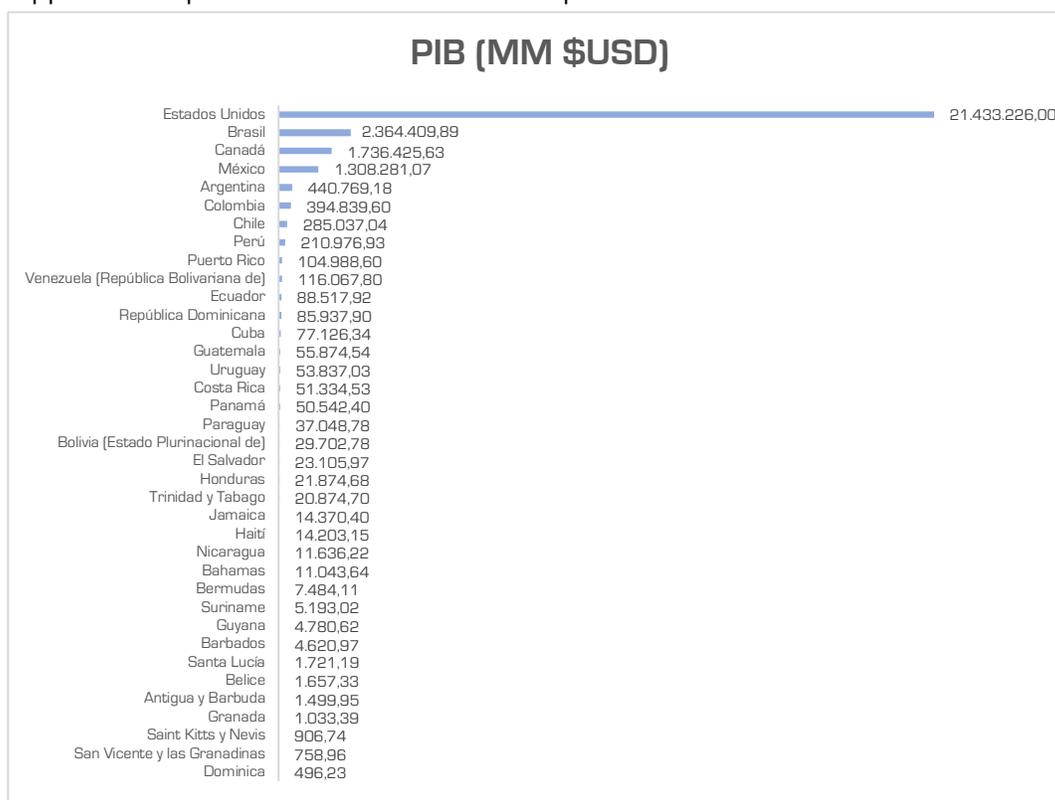
Dans le secteur universitaire, on est admis pour la carrière d'enseignant par concours public et examen d'antécédents. Pour les niveaux pré universitaires, les mécanismes sont variés selon le poste (certains sont au choix) et les règlements de chaque établissement universitaire. Il existe des mécanismes pour pourvoir les postes vacants qui établissent des sélections par les comités de notation.

9. L'investissement dans l'éducation et sa relation avec les conditions de travail des enseignants et leurs salaires

Le Produit Intérieur Brut

Le produit intérieur brut (PIB) des nations exprime la valeur en termes monétaires (dollars américains) de tous les biens et services finaux produits par un pays (ou une région) au cours d'une année. Le PIB peut aussi nous donner des indices pour comprendre la richesse d'une nation à un moment donné. Il permet de connaître les capacités des pays (public + privé) à investir dans des domaines sociaux comme l'éducation.

Dans le cas de l'Amérique, le PIB s'élève à 29 milliards USD, cependant, 80% de celui-ci est concentré aux États-Unis et au Canada. Cela contraste avec le fait que l'Amérique latine et les Caraïbes, bien qu'ayant 73 % d'habitants de plus que le nord de notre continent, ne se rapprochent qu'à 20 % du PIB de l'Amérique.



Source: Banque Mondiale (2019)

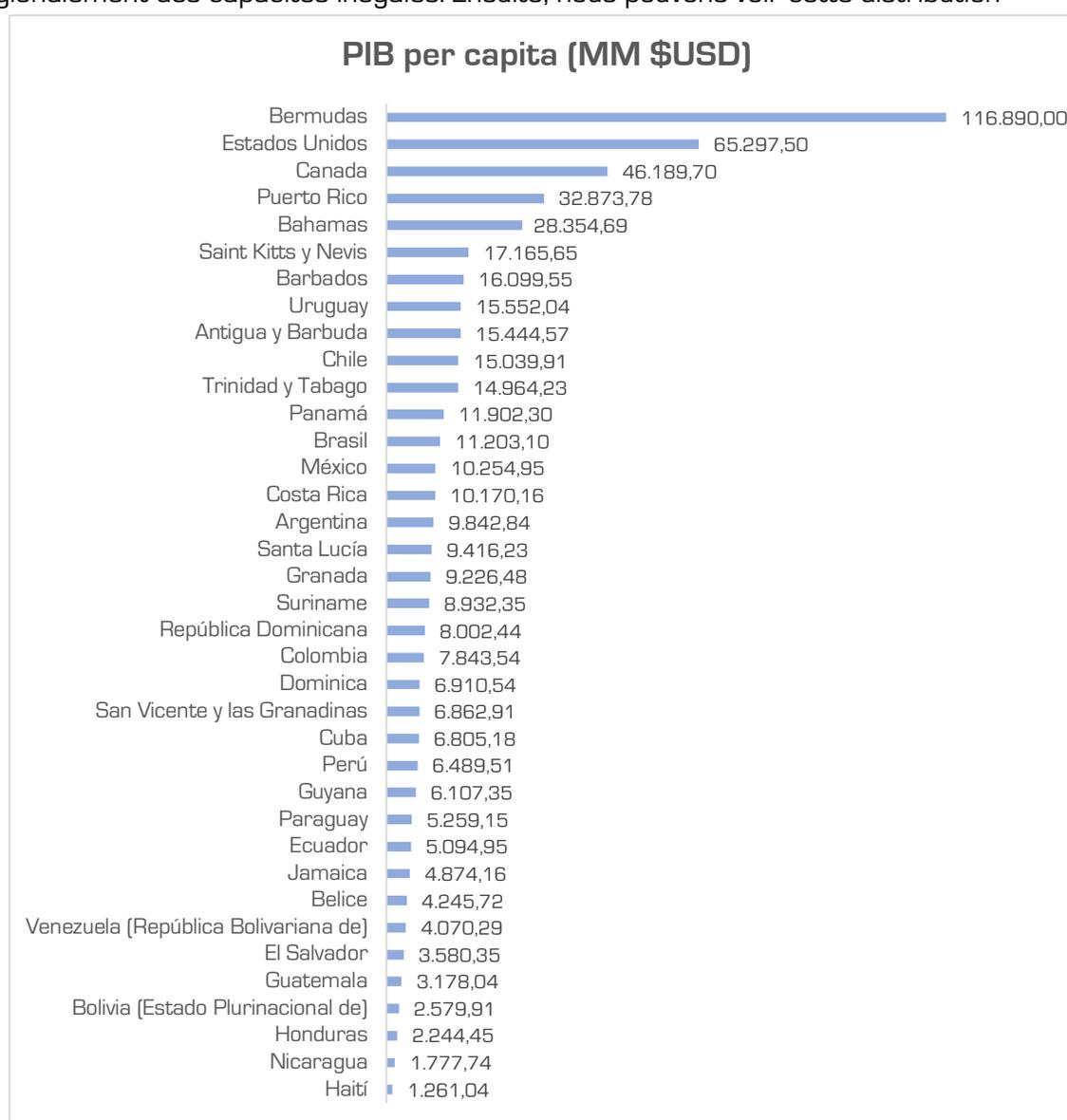
PIB per capita

Pour les besoins de ce rapport de situation, l'estimation du PIB par habitant ou du revenu par habitant nous semble très utile. C'est le résultat de la division du PIB par le nombre

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

d'habitants d'un pays. Ainsi, la figure cesse d'être abstraite et nous aide à construire une image plus proche des capacités et des possibilités dont dispose une nation pour produire plus de bien-être, de justice sociale, d'équité, dans une comparaison d'échelle.

L'estimation du PIB par habitant ou investissement par habitant rapproche le nombre de richesse d'une nation de la réalité de la population et permet de connaître les possibilités de traduire cette richesse en indicateurs sectoriels d'investissement social (dont l'éducation). Plus le PIB par habitant est élevé, plus grandes sont les chances d'avoir de meilleurs salaires et conditions de travail. D'autre part, il permet de comparer régionalement des capacités inégales. Ensuite, nous pouvons voir cette distribution



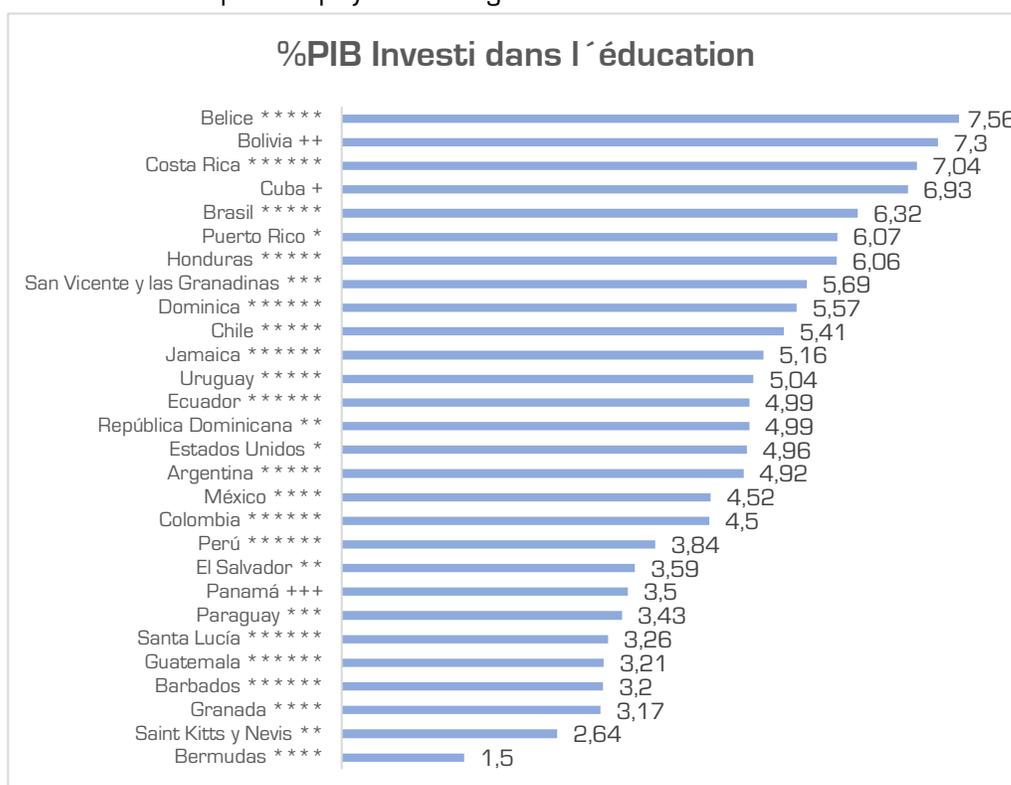
Source: Banque Mondiale (2019)

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Investissement dans l'éducation en pourcentage du PIB

Les corporations et les syndicats d'enseignants ont soulevé la nécessité d'un investissement éducatif minimum dans l'éducation. Le plancher minimum de 6 % est le résultat du consensus de ceux qui luttent pour le droit à l'éducation. Pour cette raison, l'UNESCO a approuvé à Incheon, en Corée du Sud, en 2015, lors du Forum mondial sur l'éducation, que les gouvernements devraient allouer un minimum de 6 % du PIB à l'éducation et 20 % de l'investissement public total.

Cela implique une réélaboration des montants de ces 6 % du PIB destinés aux salaires et conditions de travail des enseignants, aux programmes sociaux pour soutenir les élèves ainsi que leurs familles, la fourniture d'équipements et de matériels, les infrastructures et la formation des enseignants, car il y a un risque croissant que la croissance du PIB dans l'éducation n'implique pas une amélioration de la qualité de l'éducation mais plutôt le renforcement des entreprises et des sociétés qui font des affaires autour de l'agenda éducatif, en particulier celles du secteur de la technologie. Il ne suffit pas de gagner 6 % ou plus du PIB pour l'éducation, mais plutôt de veiller à ce que cette somme soit réellement investie dans l'aspect substantiel de l'éducation. Voyons quel est le pourcentage du PIB alloué à l'éducation par les pays de la région



Sources: données de l'UNESCO, Banque Mondiale, Ministère de l'Éducation et Syndicats

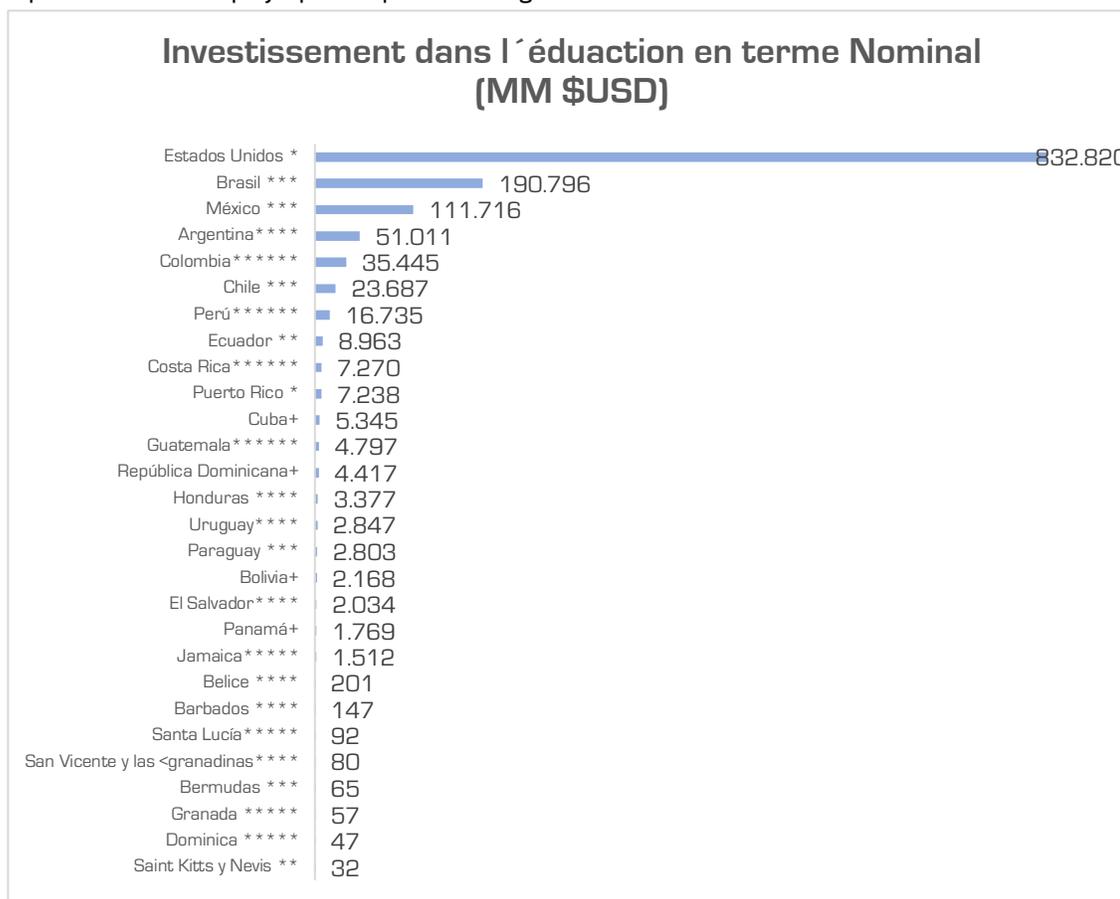
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

*2014, **2015, ***2016, ****2017, *****2018, *****2019, +chiffres officiels du Ministère de l'Éducation de Cuba, +++ASOPROF

De cette liste des pays tels que Bermudes, Saint-Kitts-et-Nevis, Grenade, Barbade, Guatemala, Sainte-Lucie, Paraguay, Panama, Le Salvador, Pérou, Colombie, Mexique, Argentine, États-Unis, République Dominicaine, Équateur, Uruguay, Jamaïque, Chili, la Dominique et Saint-Vincent-et-les Grenadines sont en deçà du seuil suggéré dans les objectifs de l'UNESCO, ce qui montre qu'il reste encore un long chemin à parcourir en termes d'investissement dans l'éducation. Les pays qui n'apparaissent pas, c'est parce qu'ils n'ont pas communiqué ces dernières années, le % du PIB qu'ils allouent à l'éducation, pour lequel on suppose qu'ils sont en dessous de l'objectif minimum international.

Investissement dans l'éducation

Afin de traduire nominalement l'investissement éducatif, l'UNESCO s'est efforcée de compiler des informations à partir des différentes sources officielles, pour savoir combien les pays ont apporté des ressources à l'environnement éducatif. Dans ce cas particulier, l'UNESCO reflète un indicateur appelé dépenses d'éducation, qui exprime cette valeur. Aux fins de l'analyse lorsqu'il n'a pas été possible d'obtenir ces données, nous l'avons fait en multipliant le PIB du pays par le pourcentage d'investissement en éducation.



Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Source: UNESCO et calculs propres

* 2014, ** 2015, *** 2016, **** 2017, ***** 2018, ***** 2019, + Calculs propres multipliant le PIB par le pourcentage d'investissement dans l'éducation

Ces pays ont été les seuls à disposer de données suffisantes pour effectuer une analyse quantitative de cet indicateur, de sorte que ceux qui ne sont pas pris en compte n'ont pas les informations disponibles.

Comme nous l'avons commenté précédemment, nous avons utilisé deux méthodes pour compiler ces données ; le premier à partir de l'indicateur des dépenses d'éducation de l'UNESCO et le second en multipliant le PIB par le pourcentage du PIB alloué à l'investissement dans l'éducation. En comparant ces deux méthodes, des pays comme la Colombie et l'Argentine se démarquent, car ils projettent dans l'indicateur de l'UNESCO un chiffre bien supérieur à celui calculé entre le PIB et le pourcentage du PIB investi dans l'éducation, générant des contradictions dues aux chiffres réels.

Pays	Investissement en Education en pourcentage du PIB en utilisant UNESCO et la BM comme référence	Investissement dans l'éducation obtenu à partir des chiffres enregistrés à l'UNESCO	Différence de valeur
Colombie	17.730 MM \$USD	35.445 MM \$USD	99,99% de diferencia
Argentine	21.648 MM \$USD	51.011 MM \$USD	106,95% de différence

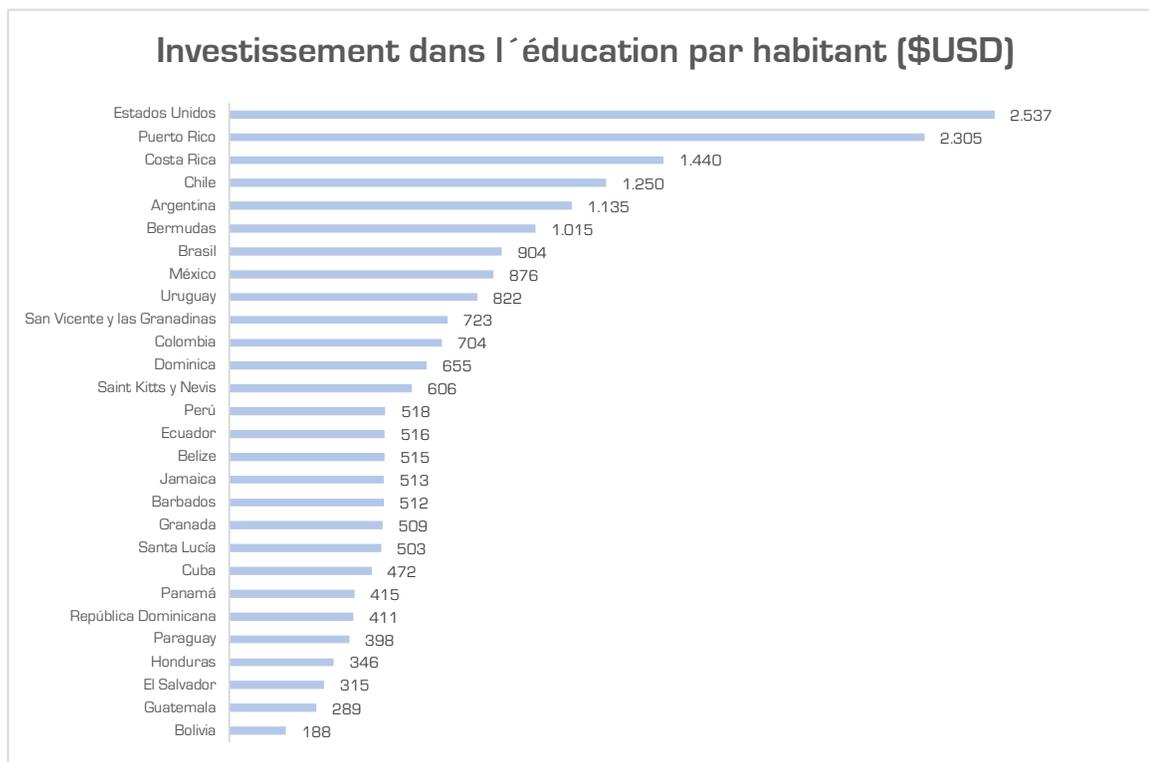
Source: UNESCO et Banque Mondiale

Investissement dans l'éducation par habitant

L'investissement en éducation par habitant est obtenu en divisant l'investissement en éducation de chaque pays, reflété dans le graphique Investissement en éducation nominale, par le nombre d'habitants de chaque pays. C'est une manière de faire une comparaison d'échelle, qui serait en théorie ce à quoi chaque habitant aurait droit pour s'occuper de tout ce qui touche à l'environnement éducatif, aux infrastructures, au personnel, aux salaires, à l'administration, entre autres.

Seuls 5 pays de la région ont plus de mille dollars d'investissement éducatif par habitant.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

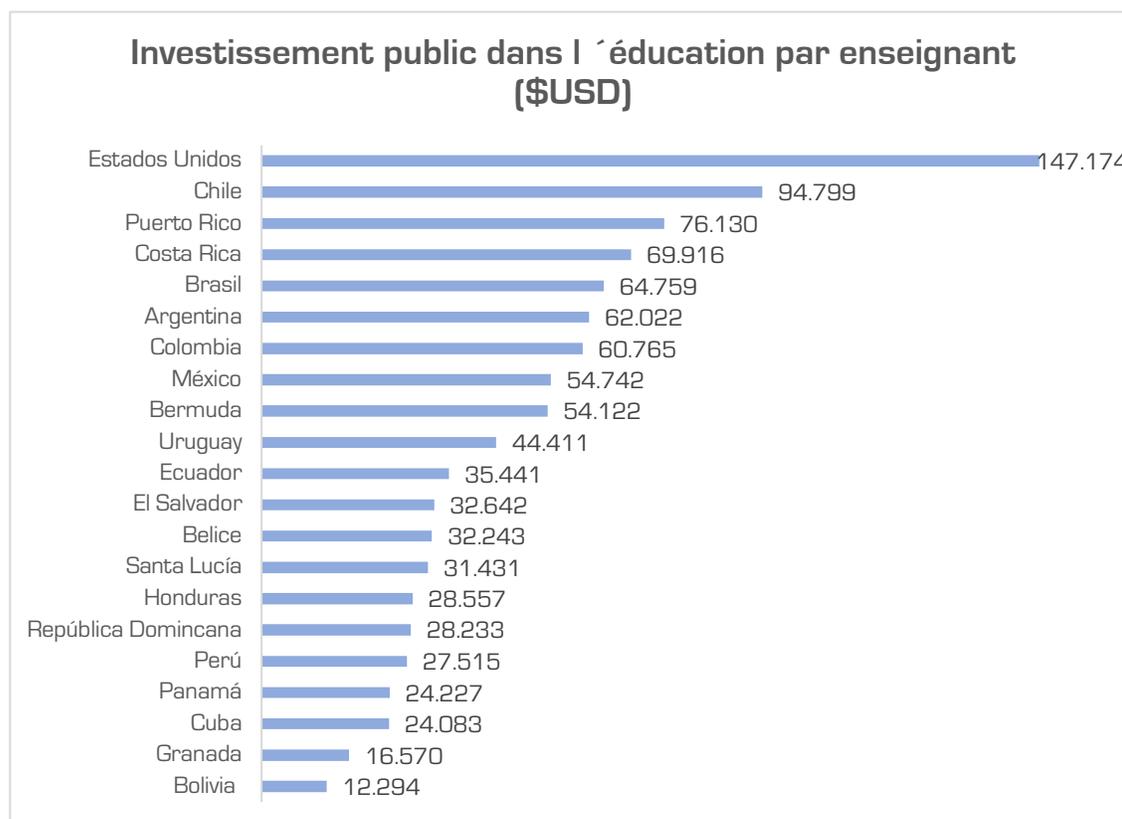


Source : calculs propres divisant l'investissement dans l'éducation nominale par le nombre d'enseignants dans le pays.

Investissement dans l'éducation par enseignant

Il nous semble important de faire un exercice mathématique pour illustrer les possibilités et les capacités des pays. Si nous divisons l'investissement public dans l'éducation, par le nombre d'enseignants, nous pourrions visualiser ce que le système éducatif peut faire dans chaque territoire, école et classe. C'est un exercice d'illustration parce que les gouvernements ne vont pas donner à l'enseignant l'argent pour assumer pendant un an le maintien de l'éducation dans la classe dans laquelle il travaille, mais cela aide à illustrer le problème.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



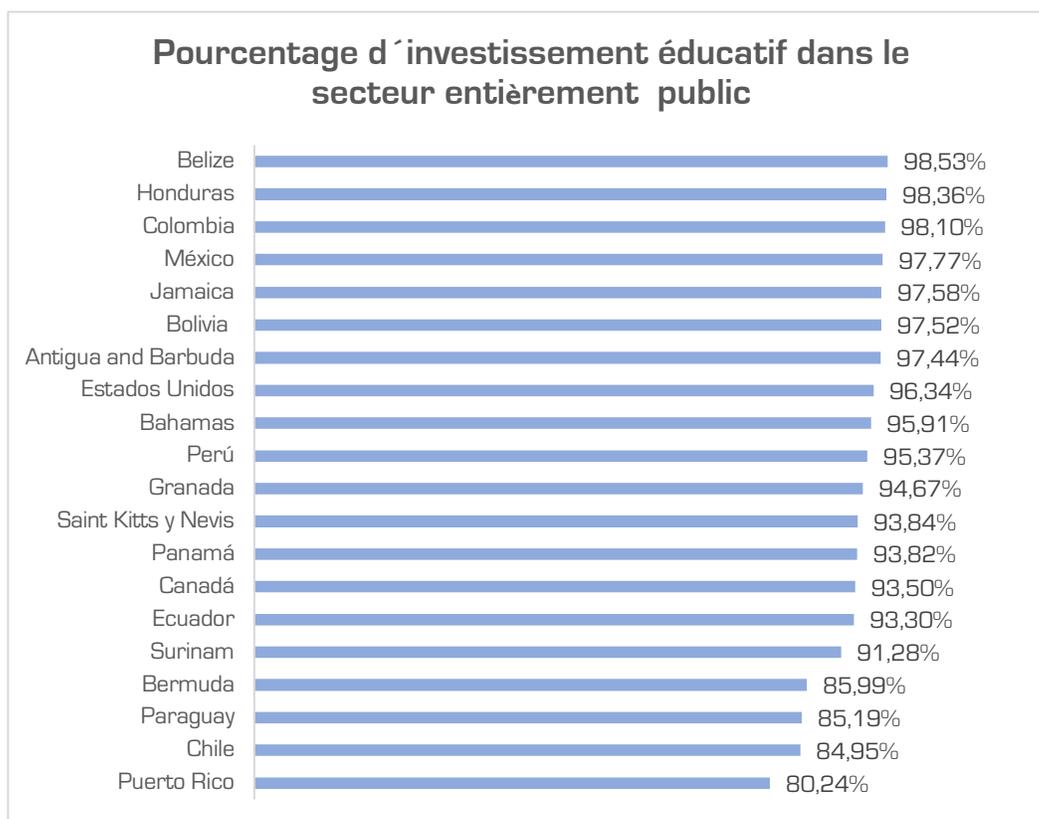
Source : calculs propres divisant l'investissement dans l'éducation nominale par le nombre d'enseignants dans le pays.

Par l'analyse de ces activités, l'environnement macroéconomique continue d'influencer, c'est pourquoi nous voyons des pays comme Cuba ou la Bolivie, avec des pourcentages élevés du PIB investis dans l'éducation comme moyen de compenser les rares ressources existantes. Le Panama se démarque dans cette analyse car il se trouve en bas du tableau, avec un PIB par habitant bien supérieur à ceux dans des endroits supérieurs à lui.

Pourcentage d'investissement dans l'éducation publique

Lorsque nous analysons l'investissement éducatif des pays, nous devons mettre en évidence s'il est efficace ou non, et cela a beaucoup à voir avec les destinations qui servent de moteurs aux politiques publiques. Et en cela, le débat mondial sur l'éducation publique joue un rôle fondamental. L'UNESCO présente un indicateur qui permet de mesurer le pourcentage d'investissement éducatif dans le secteur public par rapport à ce que les gouvernements allouent au secteur privé.

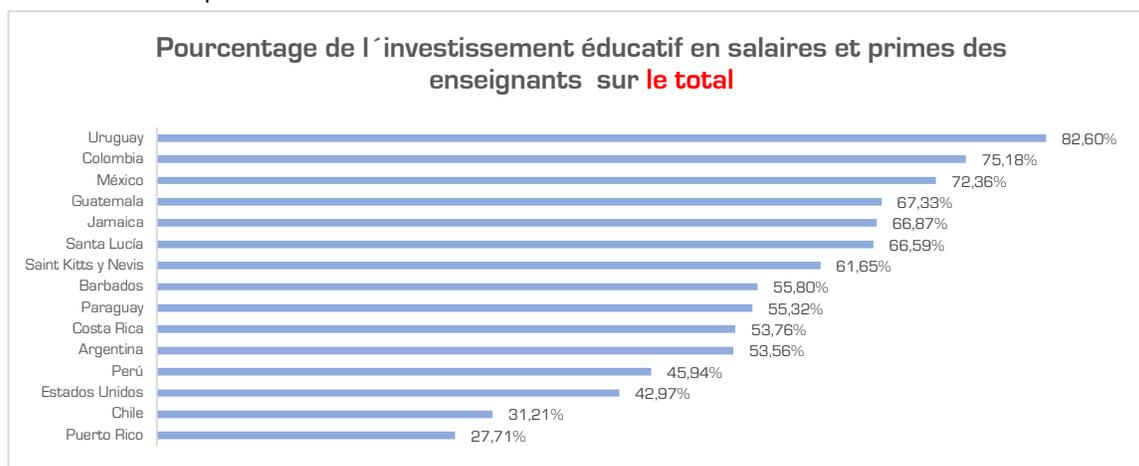
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Source : UNESCO. Ce chiffre se réfère au pourcentage investi dans l'éducation publique dans chaque pays. Le pourcentage restant serait ce qui est investi dans le secteur privé

Investissement public pour les salaires et les avantages des éducateurs

L'un des arguments des gouvernements pour ne pas accorder un meilleur salaire aux enseignants est qu'ils absorbent la majorité de leurs budgets. Le graphique suivant avec les données disponibles semble démanteler cette thèse.



Source: UNESCO

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Seuls quelques pays comme le Mexique, la Colombie et l'Uruguay ont indiqué que plus de 70 % de leurs budgets sont affectés aux salaires des enseignants. Bien que, comme nous le verrons plus tard, nous analyserons dans quelle mesure cela peut être vrai dans chaque cas.

Les écarts d'investissement dans l'éducation et les salaires

Le premier écart que nous analyserons sera entre les salaires réels des travailleurs enseignants et l'investissement éducatif par enseignant. C'est une manière d'analyser dans quelle proportion les pays accordent plus ou moins d'importance aux rémunérations salariales dans le cadre de leurs investissements éducatifs totaux. Le résultat est une relation que nous obtenons en divisant l'investissement éducatif par enseignant par le salaire annuel d'un travailleur éducatif.

Notons que la valeur est à titre référentielle étant donné qu'elle ne prend pas en compte d'autres avantages alloués à l'enseignant autres que le salaire.

Plus la valeur résultant de ce ratio est élevée, plus l'importance que les gouvernements accordent à la compensation salariale dans le cadre de leurs investissements totaux en éducation est faible. Nous effectuerons cette comparaison dans deux contextes ; les salaires les plus élevés et les plus bas de chaque pays.

Le tableau suivant contient les salaires les plus élevés et les plus bas pour les pays pour lesquels des informations sont disponibles pour l'analyse.

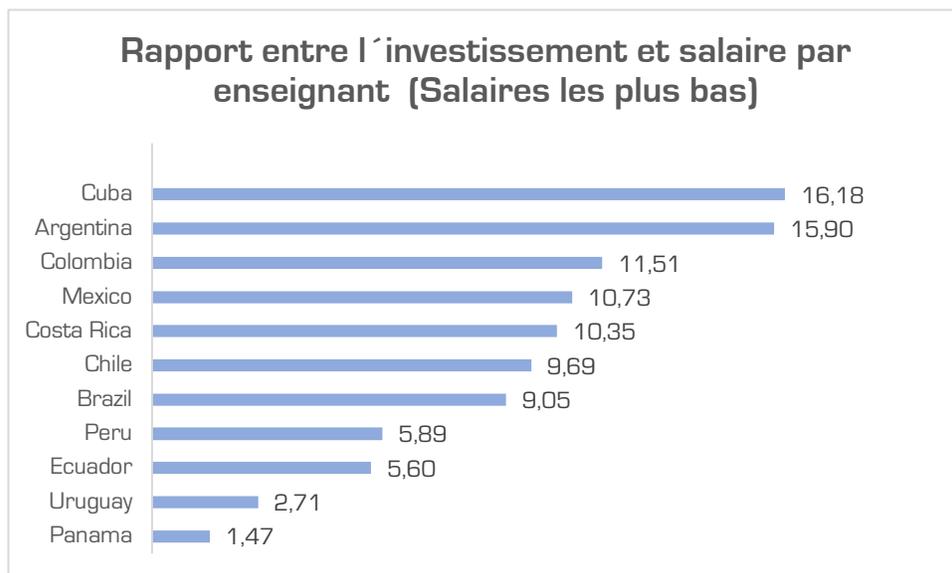
Relation des salaires les plus élevés et les plus bas à tous les niveaux d'enseignement

Pays	Salaire le plus bas	Salaire le plus élevé
Argentine	325	2092
Brésil	596	4082
Chili	815	7127
Colombie	440	4000
Costa Rica	563	2094
Cuba	124	250
Equateur	527	4700
México	425	2127
Panama	1369	6000
Pérou	389	1958
Uruguay	1367	4021

Source : Obtenu à partir de la grille des Salaires des enseignants : leur minimum et leur maximum par niveau d'études.

Analysons comment évolue cette relation entre l'investissement par enseignant et le salaire, en considérant les salaires les plus bas.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

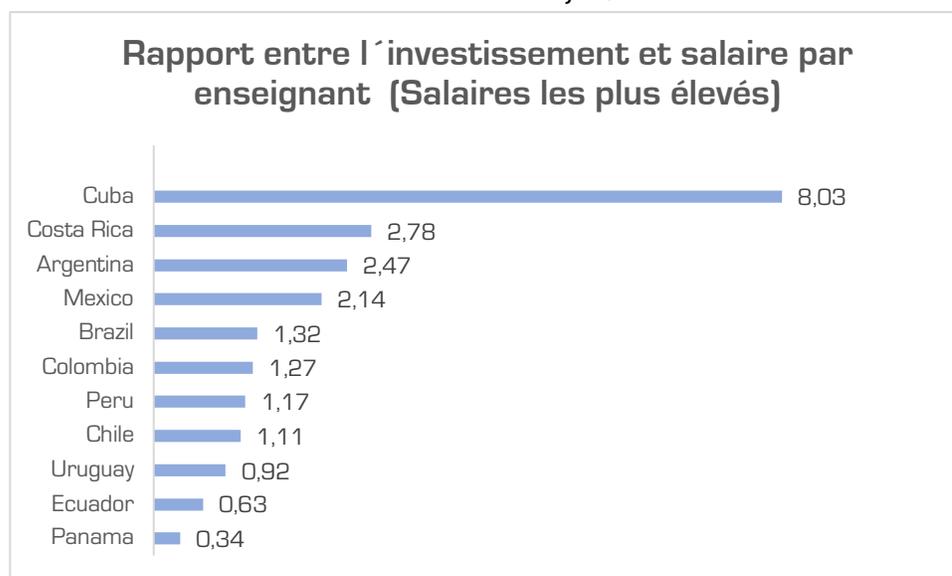


Source :
Calculs
propres des
salaires
inférieurs des
pays
sélectionnés

Ce
graphique
met en

évidence la moindre importance accordée aux salaires par rapport à l'investissement éducatif par enseignant dans des pays comme Cuba, l'Argentine, le Brésil, la Colombie ou le Mexique, du point de vue des salaires les plus bas.

Maintenant nous allons faire la même analyse, mais avec les salaires les plus élevés.



Source : Calculs propres des salaires les plus élevés des pays sélectionnés

Dans le cas des salaires les plus élevés, l'écart est beaucoup plus élevé à Cuba que dans le reste des pays, par rapport à l'investissement éducatif par enseignant, principalement en raison de la faible différence entre le minimum et le maximum.

Nous allons maintenant analyser les écarts entre les salaires les plus élevés et les plus bas à tous les niveaux d'enseignement, avec les pays qui disposent d'informations. On obtient le résultat en divisant le salaire le plus élevé et le plus bas. Plus la valeur est élevée,

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

plus l'écart est grand et plus l'inégalité salariale est faible. Un écart très important met en évidence les inégalités du système salarial des pays, et un écart très faible est également négatif car il minimise le mérite, l'expérience et l'évolution professionnelle.



Source : Calculs propres sur la base des informations obtenues à partir de la grille des salaires minima et maxima pour tous les niveaux d'enseignement.

Comme on peut le voir dans le graphique précédent, les pays qui avaient tendance à avoir une bonne appréciation entre l'investissement éducatif et les salaires, comme la Colombie, l'Équateur et le Chili, ne sont guère illusoire en raison des grands écarts qui existent entre ceux qui gagnent plus et moins.

Mesure globale de l'investissement dans l'éducation dans les conditions de travail des enseignants et leurs salaires

Analyser les conditions de travail et les salaires des enseignants, s'articule autour de deux spectres ; la première porte sur les politiques d'investissement dans l'éducation basées sur le revenu national, et la seconde son impact sur ces aspects.

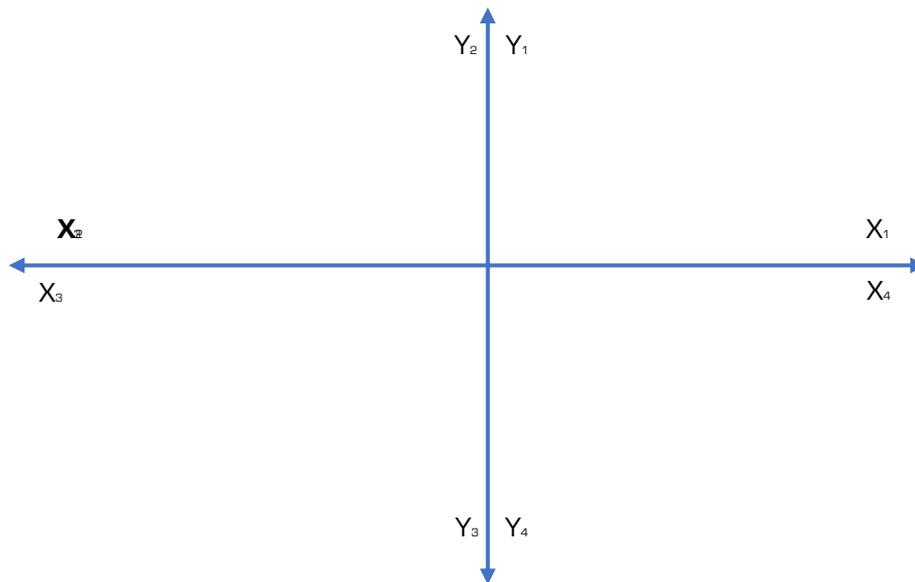
Nous avons choisi de réaliser un quadrilatère pour cette analyse qui nous permet de mesurer au moyen de paires de variables, d'évaluer les principales dimensions des conditions de travail, dont les salaires de manière intégrale¹.

²Les paires de variables choisies sont :

Investissement éducatif par enseignant et salaires : cela permettrait d'observer les écarts entre l'un et l'autre, les dimensions macro-économiques et macro-politiques combinées avec les conditions spécifiques des enseignants.

PIB par habitant et pourcentage du PIB alloué à l'éducation : ce que nous voulons savoir, c'est combien peut être mesuré par l'une ou l'autre variable en termes de politiques nationales.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Années de retraite et pourcentage de salaire de retraite : de cette façon, nous pouvons analyser si les conditions d'enseignement pour la postérité sont au meilleur ou au pire niveau.

Enseignants par habitant et élèves par enseignant : nous évaluons les conditions du pays comme dans la première variable par rapport à la condition par enseignant.

L'aire résultante de ce quadrilatère tracé sur un plan cartésien, permettra de mesurer de manière intégrale, le degré auquel les conditions de travail sont meilleures ou pires de manière comparative

La formule à appliquer est la suivante :

$X1 = \text{Enseignants} \times \text{Habitant}$

$Y1 = 1 / \text{Élèves par enseignant} \times 100$ (car le meilleur des cas est moins d'élèves par enseignant)

$X2 = \text{Investissement éducatif par enseignant} / 12 \times [-1]$ (Considérant la référence mensuelle)

$Y2 = \text{Salaire}$

$X3 = \text{PIB par habitant} \times [-1]$ $Y4 = \% \text{ du salaire du retraité} \times [-1]$

$X4 = 1 / \text{Années de retraite} \times 100$ (car le meilleur des cas est moins d'années pour la retraite)

$Y4 = \% \text{ du salaire du retraité} \times [-1]$

$Y3 = \% \text{ du PIB investi dans l'éducation} \times [-1]$ $X4 = 1 / \text{Années de retraite} \times 100$ (car le meilleur des cas est moins d'années pour la retraite)

Dans le cas des pays qui ne prennent pas en compte les années de retraite, mais plutôt par âge, nous considérons un maximum de 40 années de service d'enseignement.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

On peut alors calculer l'aire des conditions de travail des enseignants comme suit :

$$A(X_1, Y_1, X_2, Y_2, X_3, Y_3, X_4, Y_4) = \frac{1}{2}([(X_1 Y_2) + (X_2 Y_3)] + (X_3 Y_4) + (X_4 Y_5)) - [(X_1 Y_4) + (X_4 Y_3)] + (X_3 Y_2) + (X_2 Y_1)]$$

Voyons ensuite les valeurs que nous utiliserons en fonction des pays sélectionnés :

Tableau des variables avec leurs valeurs

Pays	Inversión Educativa x Docente	Salario [+bajo]	Salario [+alto]	Docentes x 1000 habitantes	Estudiante x Docente	Pib per cápita	% PIB	Años Jubilación [+bajo]	Años de Jubilación [+alto]	%Salario Jubilación [+bajo]	%Salario jubilación [+alto]
Argentine	62.022	325	2092	18	17	9843	4,92	30	30	82	85
Brésil	64.759	596	4082	14	18	11203	6,32	30	35	50	50
Chili	94.799	815	7127	13	20	15040	5,41	Por edad	Por edad	20	25
Colombie	60.765	440	4000	12	23	7844	4,5	20	20	65	75
Costa Rica	69.916	563	2094	21	13	10170	7,04	30	30	60	80
Cuba	24.083	124	250	20	8	6805	6,93	25	25	60	90
Equateur	35.441	527	4700	15	21	5095	4,99	30	20	75	75
Méxique	54.742	425	2127	16	18	10255	4,52	30	30	70	70
Panama	24.227	1369	6000	17	14	11902	3,5	28	28	60	60
Perou	27.515	389	1958	19	17	6490	3,84	Por edad	Por edad	60	60
Uruguay	44.411	1367	4021	19	17	15552	5,04	30	35	50	70

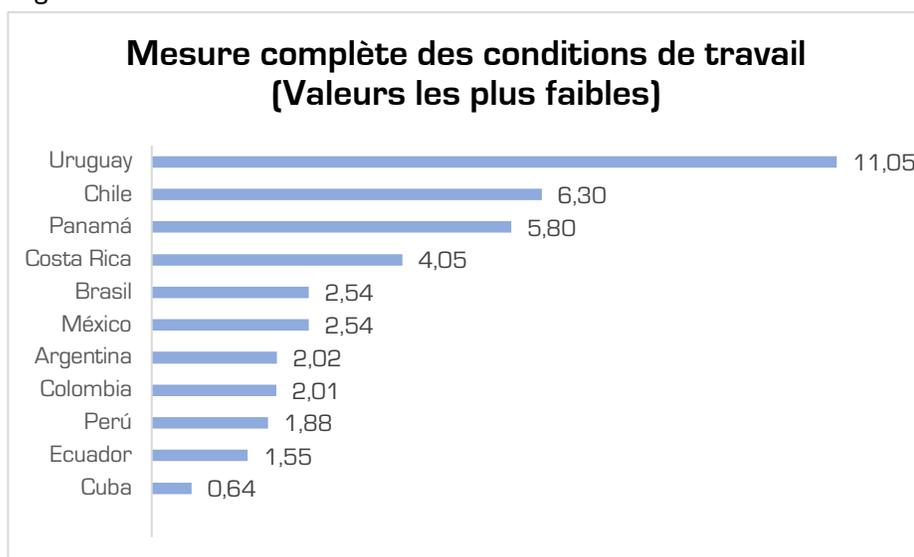
Aux fins de l'analyse, nous observons un intervalle de surface entre les valeurs minimales et maximales, en considérant les salaires les plus bas et

Il s'agit d'une référence à une analyse des conditions de travail et non salariales uniquement, car il intègre des variables liées au macro-environnement telles que les enseignants par habitants, le PIB et l'investissement éducatif, ainsi que d'autres domaines tels que les retraites et le nombre d'élèves par enseignant. D'autres variables de l'environnement social telles que le droit à la santé, la sécurité, l'accès à la nourriture, entre autres, ne sont pas incluses.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

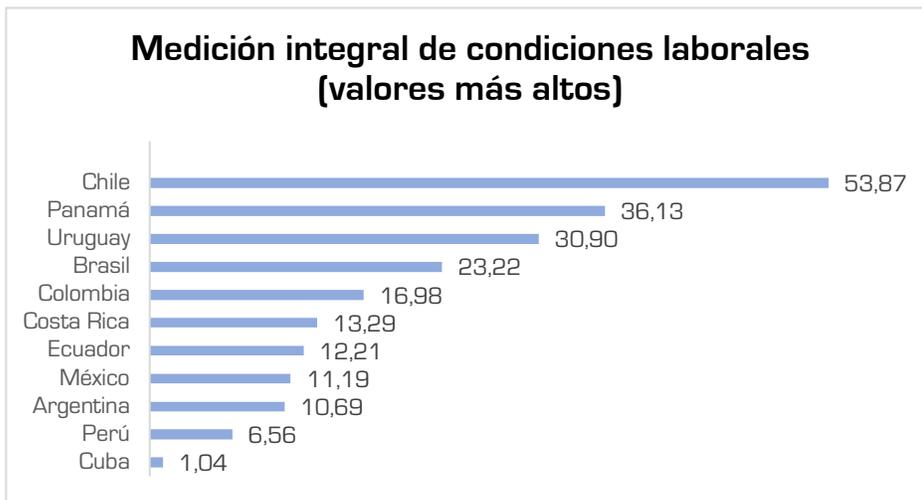
Les plus élevés de l'ensemble du système éducatif, en considérant qu'ils ont été préalablement différenciés au niveau du sous-système, les années de retraite, ainsi que les pourcentages du salaire des retraités.

Concernant les valeurs les plus élevées, il s'agit des résultats obtenus dans les pays sélectionnés. Plus la zone est grande, meilleures sont les conditions de travail des travailleurs. Ce graphique reflète les résultats avec les salaires les plus bas, les années de retraite les plus élevées et les pourcentages de salaire les plus bas qu'il reste à un enseignant à la retraite.

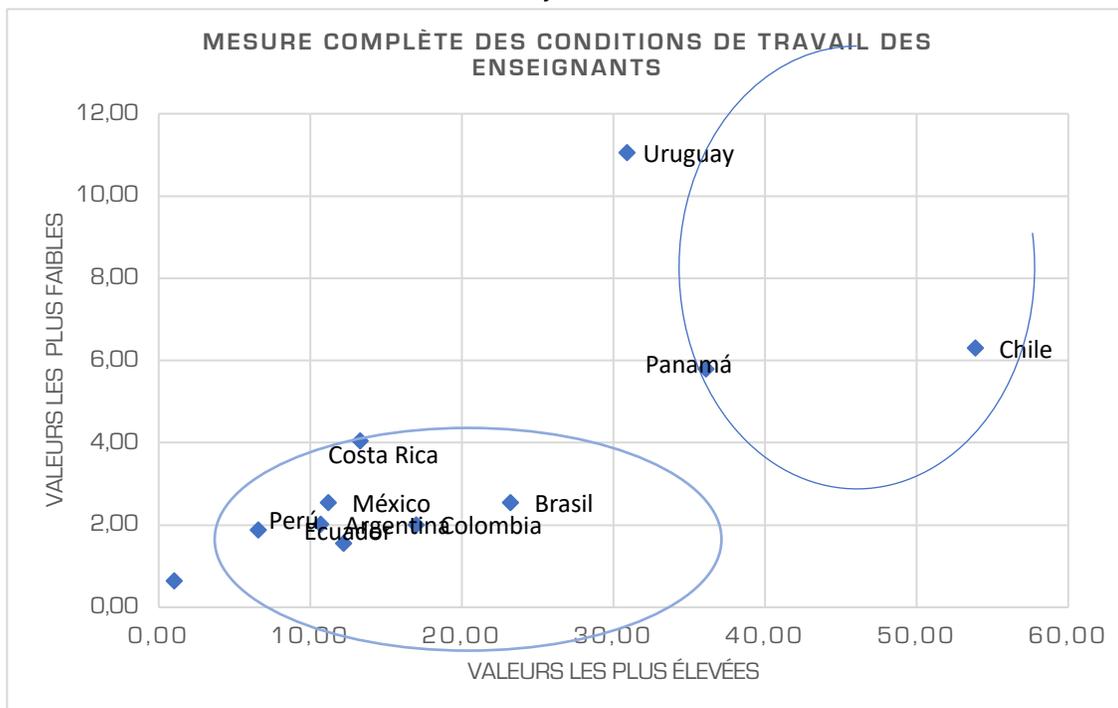


Concernant les valeurs les plus basses, il s'agit des résultats obtenus dans les pays sélectionnés. Plus la zone est grande, meilleures sont les conditions de travail des travailleurs. Ce graphique reflète les résultats avec les salaires les plus élevés, les années de retraite les moins valorisées et les pourcentages de salaires les plus élevés qu'il reste à un enseignant à la retraite.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Le graphique suivant nous permet d'évaluer comment chacun des pays se comporte entre les valeurs minimales et maximales de l'analyse.



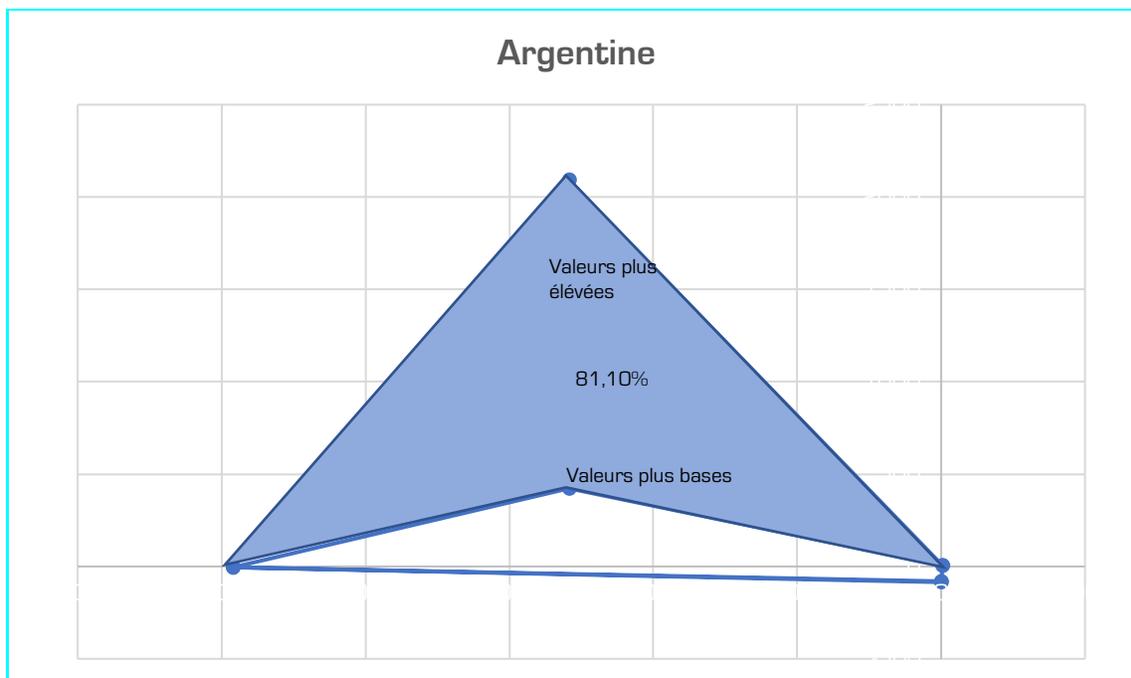
L'Uruguay, le Panama et le Chili se distinguent, en présentant en général de meilleures conditions de travail de manière intégrale, selon cette analyse, d'autre part Cuba présente des conditions de travail moins intégrales.

Cependant, ce qui semble bon ne doit pas nécessairement l'être. Si vous demandez aux professeurs en Uruguay, au Chili ou au Panama, ils nous donneront sûrement beaucoup

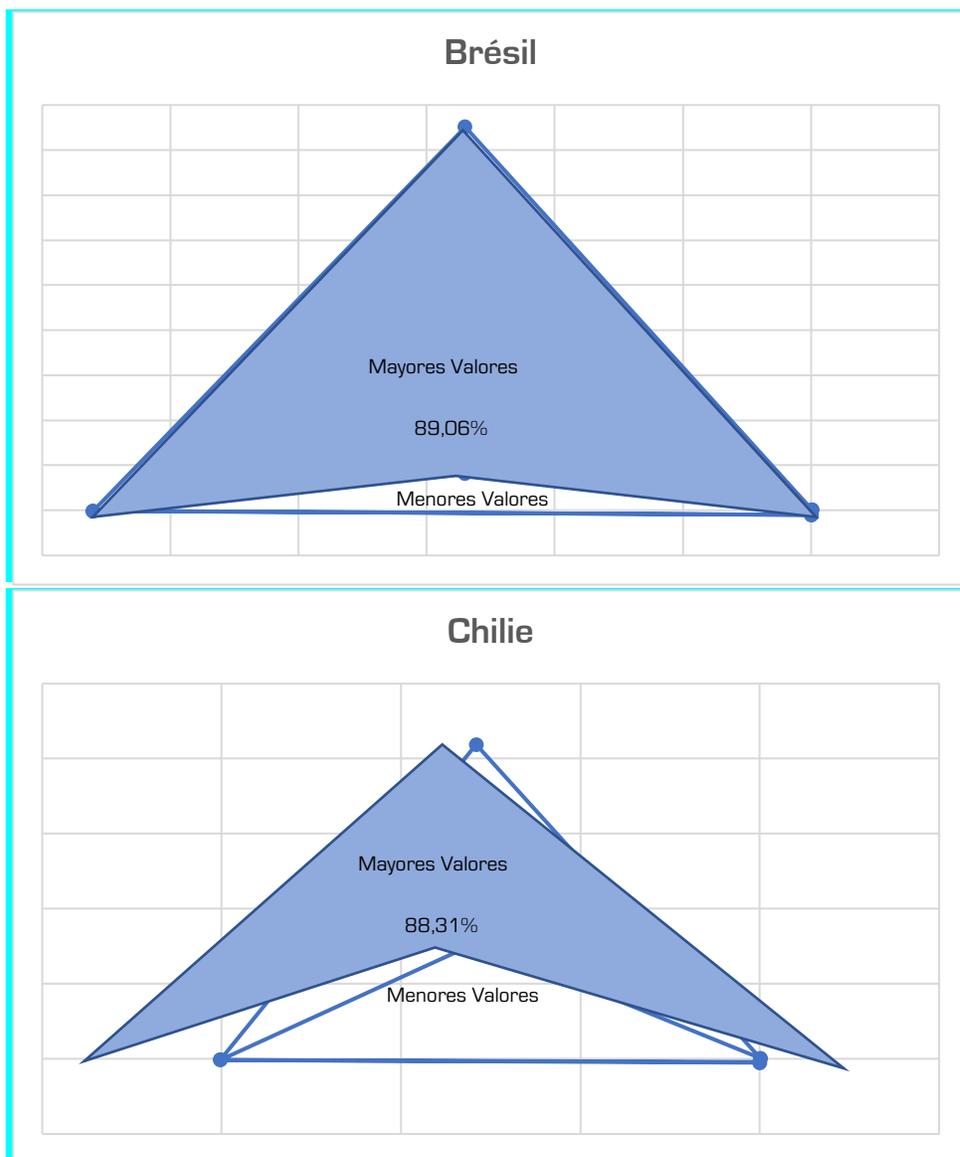
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

de détails sur la précarité de leur emploi ; ce que cela montre, c'est à quel point les autres sont mauvais. De plus, les différences salariales entre les enseignants titulaires et les recteurs d'université sont un autre élément à prendre en compte. Dans le cas de Cuba, contrairement, le salaire peut indiquer la précarité mais les travailleurs de l'éducation à Cuba disposent d'un système de sécurité sociale très robuste qui compense cette inégalité, dans un contexte de blocus nord-américain.

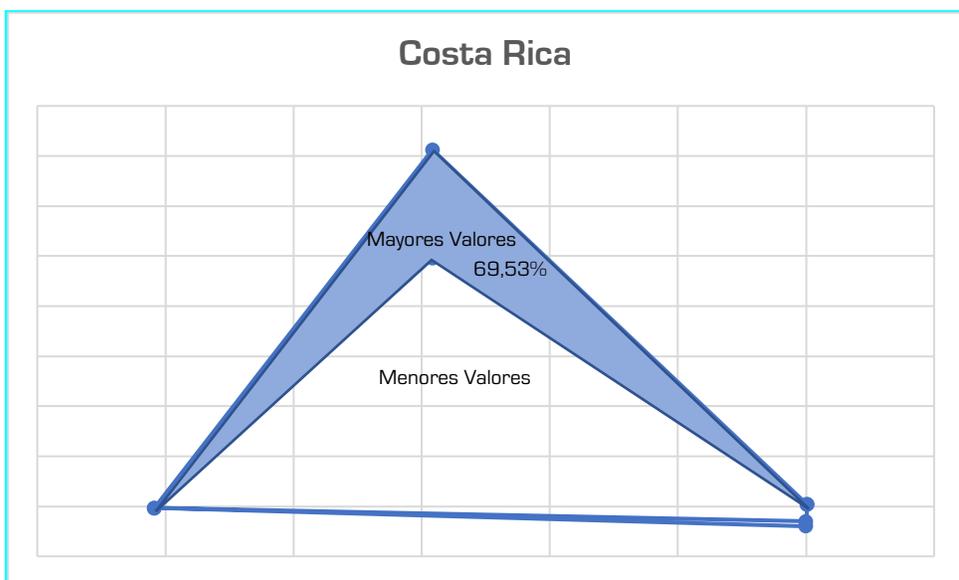
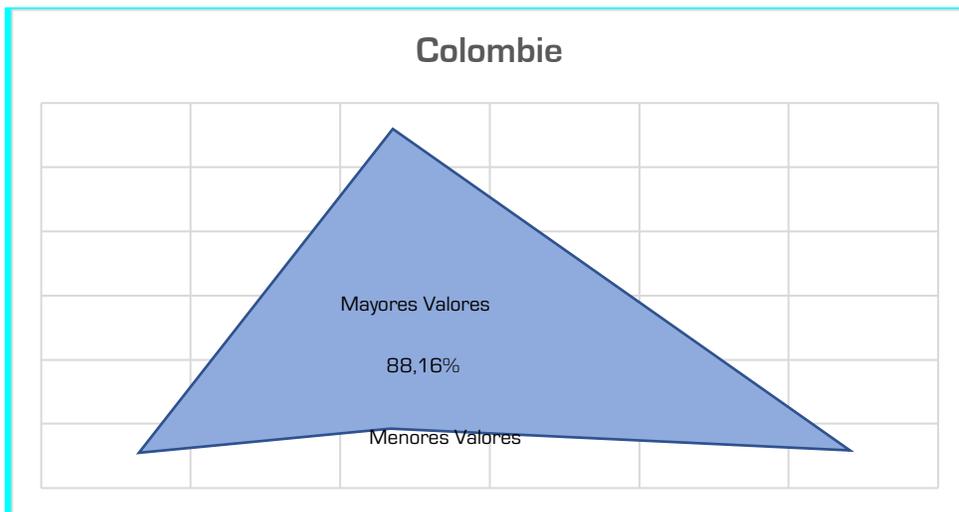
Si nous dessinons ces données dans le plan cartésien, nous pourrions savoir quelle est la différence entre le minimum et le maximum de chaque pays. Plus la zone ombrée occupe un pourcentage plus élevé, plus l'inégalité interne est grande. Voyons :



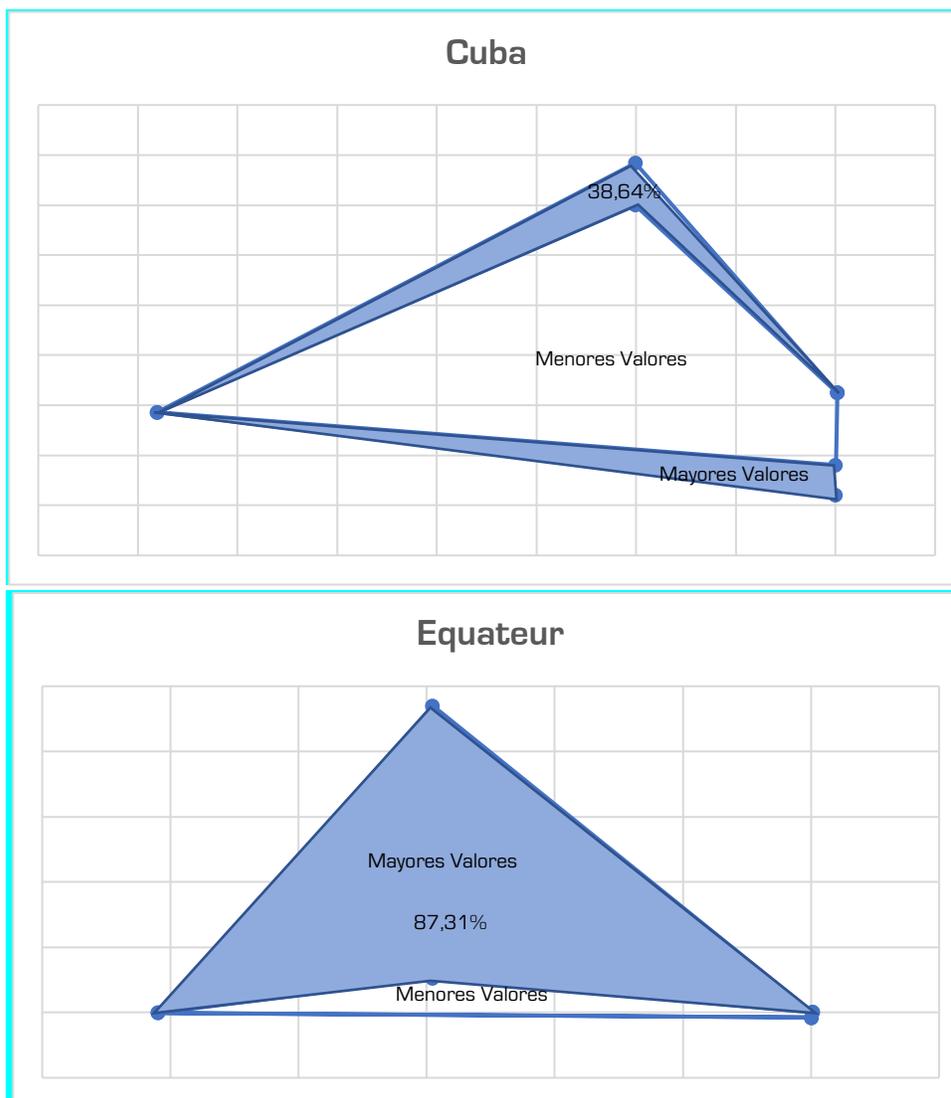
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



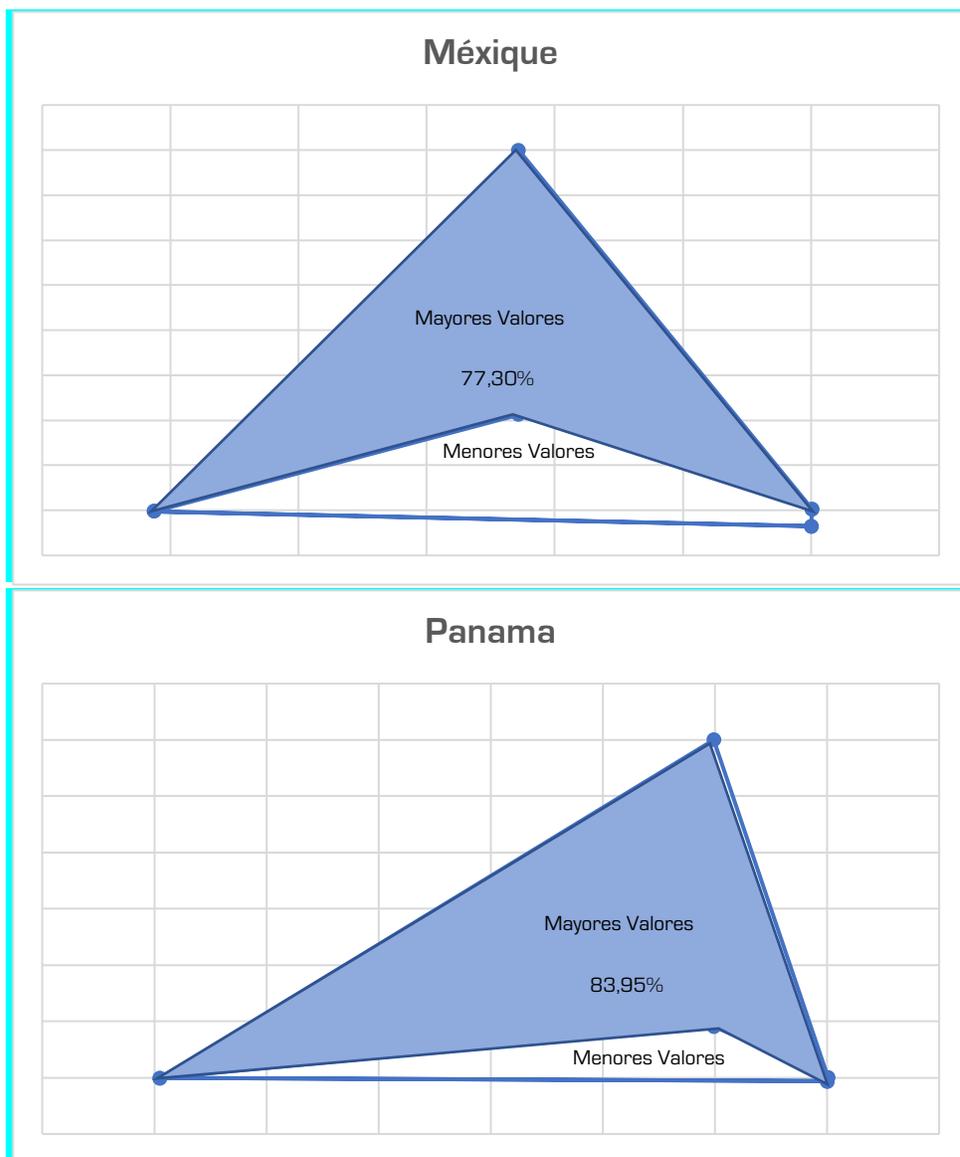
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



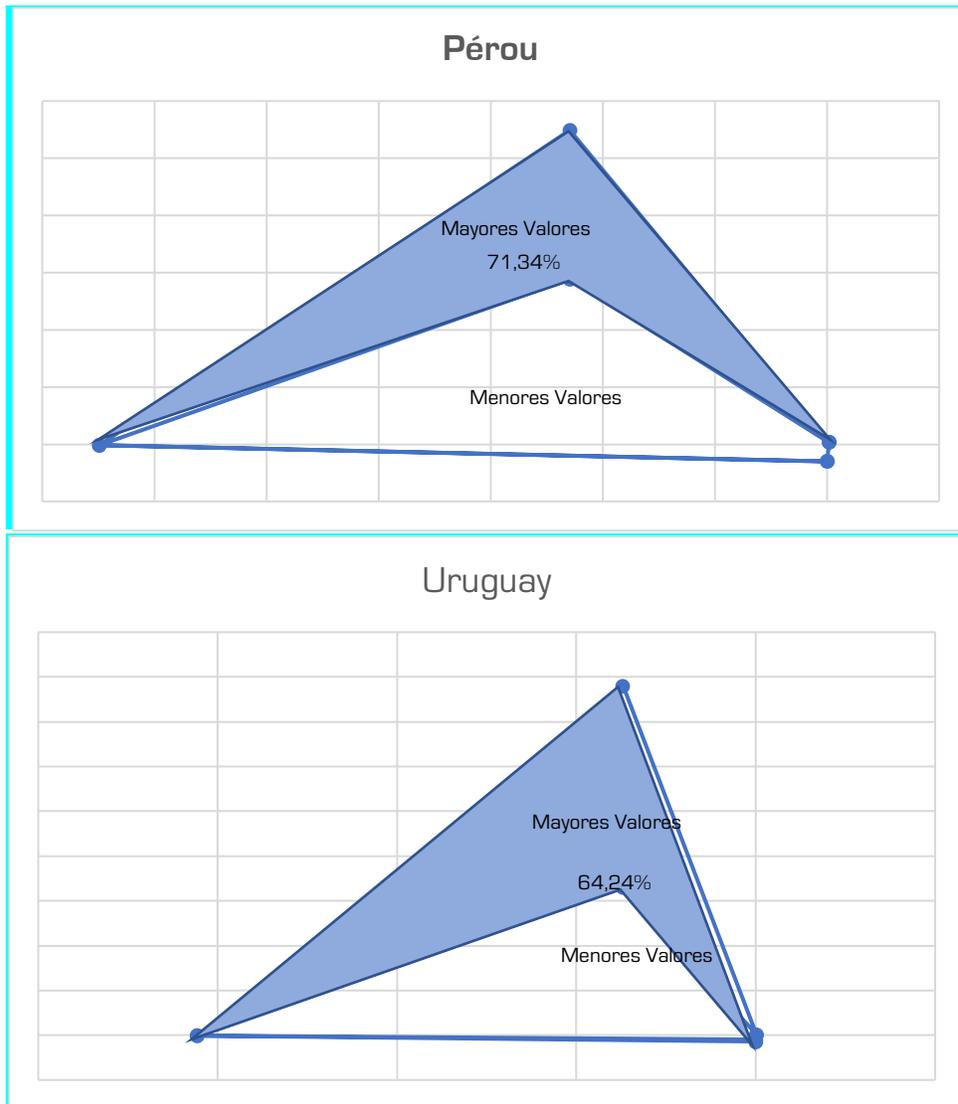
Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique



Afin d'analyser ces graphiques, il est nécessaire de préciser qu'un pourcentage plus élevé de la zone ombrée implique des écarts plus importants entre ceux qui sont dans des meilleures et pires conditions, en revanche, un plus grand niveau d'égalité.

Pays avec des écarts plus importants dans les conditions de travail (Secteur >70%)

Pays avec des écarts intermédiaires dans les conditions de travail (Secteur de 40% à 70%)

Pays avec des écarts plus faibles dans les conditions de travail (Secteur <30%)

La méritocratie rationnelle

Uruguay, Costa Rica

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Inégalité très élevée	Argentine, Colombie, Mexique, Pérou, Chili	Brésil, Equateur, Panama,
Egalité Très faible		Cuba

Les extrêmes ressortent, à l'instar des pays où les conditions de travail des enseignants sont les plus défavorables ; Le Brésil, la Colombie, l'Argentine, l'Équateur et le Panama présentent des écarts internes gigantesques, générant des inégalités descendantes, et Cuba avec une égalité descendante, qui ne fait pratiquement aucune différence dans les mérites académiques et d'expérience, décourageant la croissance professionnelle des enseignants.

10. Conclusion

Cet ouvrage est une vision régionale de l'éducation, du point de vue du monde du travail et de la résistance anti-néolibérale. A la fin de la lecture, vous pourrez avoir une vision d'ensemble, ainsi que sur les similitudes existantes dans la région en termes d'investissement dans l'éducation, le produit intérieur brut, le produit intérieur par habitant, les salaires, les régimes de retraite, les vacances, relation enseignants-élèves par classe, conditions de base pour l'admission aux postes d'enseignement, pays par pays, ainsi que des comparaisons entre eux.

Pour conclure, il faut souligner que ce rapport de situation met en évidence :

1. L'obsolescence des recommandations de 1966 et 1997 sur le personnel enseignant élaborées conjointement par l'OIT et l'UNESCO. Ces recommandations étant une référence très importante pour la mise à jour des travailleurs, il est urgent de les mettre à jour, en consultation ouverte avec les corporations et les syndicats d'enseignants ;
2. La disparité des salaires, de l'investissement éducatif et les éléments substantiels des conditions de travail et de sécurité sociale des enseignants, exigent la construction d'un tissu corporatiste et syndical en Amérique, qui permet de construire de manière coordonnée des formes de résistance et une voie pour améliorer la situation du personnel enseignant de la région ;
3. Que les archives gouvernementales deviennent de moins en moins fiables auprès des organisations multilatérales, ce qui nécessite une collecte d'information

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

pays par pays, au profit des organisations d'enseignants, comme nous l'avons fait pour ce rapport ;

4. Il y a une mémoire historique dans le magistère régional qui doit être connue et révélée pour tout le magistère de notre continent. Cette mémoire historique rassemble l'expérience collective que seules l'unité et la lutte peuvent améliorer les conditions de travail des enseignants et défendre le droit humain à l'éducation.

Investissement dans l'éducation, salaires et conditions de travail des enseignants en Amérique

Copyright : Ce travail peut être librement reproduit et cité à la seule condition de citer correctement les auteurs et l'institution et d'envoyer une copie au Centre international de recherche sur les Autres Voix dans l'Éducation

Centre International de Recherche Autres Voix dans l'Éducation

www.otrasvoceseneducacion.org

contacto@otrasvoceseneducacion.org

Twitter: @ovemundo

Facebook: Otras Voces en Educación

Instagram: ove.mundo

Tik Tok: otrasvoceseneducacion

Instituto 25M

Calle Fernando Poo 4,

28045 Madrid

España

<https://instituto25m.info>

Facebook: @instituto25M

Instagram: @instituto25mayo

YouTube: Instituto 25M