



**Un projet européen porté par le CSEE et la FEDE:
« Recrutement et maintien en service des effectifs dans le secteur de
l'éducation, une question de dialogue social »**

Recommandations conjointes adressées au DSESE

Les recommandations exposées dans les paragraphes qui suivent, émanant des partenaires sociaux européens de l'éducation représentés par le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEDE), sont la synthèse des résultats de leur projet européen conjoint « Recrutement et maintien en service des effectifs dans le secteur de l'éducation, une question de dialogue social ». Ce projet a vu le jour en mars 2011 à l'occasion d'une réunion du Groupe de travail (GT2) du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation sur les défis démographiques. Cette proposition se fondait sur la décision qu'avaient prise les partenaires sociaux de travailler sur le thème « Le vieillissement des effectifs et ses conséquences au plan sectoriel pour le recrutement et le maintien en service des effectifs »¹.

Spécifiquement, la décision a été prise d'axer la réflexion sur le thème du recrutement et du maintien en service des effectifs dans le secteur de l'éducation, qui est une question présentant un intérêt commun. Le Groupe de travail prévoit d'analyser la situation dans tous les Etats membres de l'UE afin, le cas échéant, d'en tirer d'importants enseignements et de formuler des recommandations quant aux formes que devrait prendre le soutien au groupe professionnel que constituent les enseignants et à la manière d'en assurer la promotion. Il a été suggéré que « le débat sur ces questions et la collecte d'informations pertinentes aideront le Groupe de travail à formuler une proposition d'action, qui prendra par exemple la forme de lignes directrices ou d'un cadre d'action pour baliser et améliorer les politiques actuelles en matière de recrutement et de maintien en service des effectifs »².

Prenant appui sur l'expérience acquise dans le cadre de ce projet, les partenaires du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation prennent note de ce qui suit :

1. Selon le Conseil de l'Union européenne (UE), « l'éducation et la formation ont un rôle de premier plan à jouer dans la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive, non seulement en dotant les citoyens des qualifications et des compétences dont l'économie et la société européennes ont besoin pour rester compétitives et innovantes, mais aussi en contribuant à la promotion de la

¹ « DSESE, Groupe de travail 2: Défis démographiques ; Document d'orientation », 2012, p. 1.

² Ibid.

cohésion et de l'inclusion sociales ». ³ Mais, ainsi qu'il ressort du rapport Eurydice « Chiffres clés de l'éducation 2012 » ⁴, les systèmes d'éducation de différents États membres de l'UE pourraient être confrontés prochainement à une pénurie d'enseignants qualifiés. Les données récoltées dans le cadre de ce projet confirment cette évaluation. L'enquête établit que, dans plusieurs pays européens, le secteur de l'éducation est frappé par une pénurie quantitative d'enseignants ; sont spécifiquement concernées certaines matières et des écoles défavorisées ou implantées dans des lieux isolés. Le récent rapport d'Eurydice sur les salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement 2011/2012 montre également qu'un nombre croissant de pays d'Europe a soit réduit, soit même gelé les salaires des enseignants. ⁵

2. Un problème général est que les conditions financières que proposent les services publics sont devenues plus contraignantes en raison de la crise économique. Il en a résulté dans certains pays une insécurité en matière d'emploi et les conséquences négatives qui en résultent.
3. Certains pays doivent consentir de nouveaux efforts en soutien aux enseignants récemment diplômés, en évitant de la sorte que les jeunes enseignants cherchent d'autres emplois et quittent prématurément la profession. Certains pays doivent veiller à ce que la charge de travail incombant aux enseignants soit gérable et doivent prévenir des situations de stress au travail pour les enseignants qui doivent gérer des classes davantage peuplées et qui sont au travail dans les écoles qualifiées de difficiles. Pour attirer vers la profession enseignante les meilleurs candidats possibles, il est important que les conditions de travail et les salaires restent aussi attractifs que possible.
4. Il est crucial de valoriser le statut de la profession enseignante afin de promouvoir le respect du public pour les enseignants.
5. Toutes ces questions doivent être étudiées au niveau des pays en tenant compte des circonstances nationales. Au plan européen, les partenaires sociaux européens du secteur de l'éducation peuvent ici constituer une valeur ajoutée en maintenant ces questions à l'ordre du jour des travaux et en exerçant des pressions auprès des décideurs politiques afin que le recrutement et le maintien en service des enseignants restent prioritaires dans les stratégies nationales et européenne.

Prenant appui sur l'expérience acquise dans le cadre de ce projet, les partenaires du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation concluent comme suit :

1. Les syndicats et les organisations d'employeurs du secteur de l'éducation dans l'Union européenne s'inquiètent de l'évolution du recrutement et du maintien en service des enseignants, en particulier de la pénurie d'enseignants qualifiés pour certaines matières fondamentales, ainsi que de l'incidence négative qu'elle a sur la qualité de l'éducation;
2. Les partenaires sociaux sectoriels doivent assumer pleinement leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble du système d'éducation. Comme ils représentent les intérêts de leurs

³Journal officiel de l'Union européenne: Conclusions du Conseil sur le rôle de l'éducation et de la formation dans la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, (2011/C 70/01), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:FR:PDF>

⁴ Eurydice : "Chiffres clés de l'éducation 2012", Bruxelles 2012, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134FR_HI.pdf

⁵ Eurydice : "Salaires et allocations des enseignants et des chefs d'établissement en Europe, 2011/2012", Bruxelles 2012 : http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/Salaries_FR.pdf

membres, ils doivent s'engager encore davantage à renforcer la profession enseignante tant au niveau national qu'europpéen ;

3. Les partenaires sociaux du secteur de l'éducation, dans les pays comme à l'Europe, doivent *user de leur influence pour améliorer les politiques de recrutement et de maintien en service* dans l'éducation, tant dans l'intérêt des enseignants et des étudiants que dans le souci de développer au mieux le secteur, dans le contexte global du système économique européen ;
4. La qualité de l'éducation est une source de croissance pour l'Europe. Un enseignement de grande qualité est essentiel. Des enseignants bien formés sont la clé ouvrant sur la qualité de l'éducation. Au niveau mondial, l'accent est mis sur la connaissance et l'Europe doit être compétitive. L'éducation est l'une des solutions pour assurer la croissance et la richesse. L'investissement dans l'éducation est un élément essentiel de la stratégie UE 2020.

Prenant appui sur l'expérience acquise dans le cadre de ce projet, les partenaires du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation formulent les recommandations suivantes à l'intention du Comité plénier du DSESE.

1. Ne pas cesser de suivre l'évolution de cette grave question, qui préoccupe un grand nombre d'écoles, d'enseignants et d'autres travailleurs de l'éducation, d'étudiants, de parents et d'acteurs économiques de l'UE ;
2. S'appuyer sur ces résultats et en faire la synthèse dans leur activité future, le cas échéant en envisageant d'autres projets d'échanges des pratiques nationales ;
3. Envisager des stratégies visant à aborder le problème de l'insécurité de l'emploi et de ses conséquences négatives ;
4. Rappeler aux responsables politiques et aux décideurs de chaque pays leurs pléines responsabilités dans les domaines suivants :
 - élaboration de nouvelles stratégies et introduction de programmes de réformes sectorielles visant à rendre plus attirante la profession enseignante, à savoir la formation initiale des enseignants, la phase d'initiation, le perfectionnement professionnel continu, les conditions d'emploi, la mobilité, l'équilibre entre les hommes et les femmes et l'affectation d'un nombre plus important d'enseignants dans certaines matières ;
 - revalorisation de l'image de la profession enseignante et de la perception qu'en a le public.
5. Élaborer et engager un dialogue intersectoriel avec les autres acteurs, car le recrutement et les questions connexes ne se répercutent pas uniquement sur le secteur de l'éducation. Ces préoccupations intéressent l'ensemble de secteurs économiques, car chacun d'entre eux doit disposer de personnes ayant reçu une éducation de haute qualité, bien formées et dûment qualifiées.

Document adopté lors de la réunion plénière du DSESE le 8 novembre 2012