

04/2010

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

**Dialogue social sectoriel
européen de l'éducation**

**Séminaire des employeurs de
l'enseignement supérieur**

San Anton, Malte,
14 mai 2010



Ce projet bénéficie du
soutien de la Commission européenne

Also available in English under the title

*European Sectoral Social Dialogue in Education :
Higher Education Employers' Seminar*

La reproduction partielle ou totale de cette publication est permise sans autorisation. Cependant, le nom du CSEE doit être mentionné et une copie de l'ouvrage ou du document doit être envoyée au secrétariat du CSEE.

Publié par le Comité syndical européen de l'éducation – Bruxelles 2010

Index

1.	Allocutions de bienvenue et présentation du séminaire.....	5
1.1	Mme Micheline Sciberras	
1.2	Mme Bianka Stege	
1.3	M. Martin Rømer	
2.	M. François Ziegler : qu'est-ce que le dialogue social européen ?	7
3.	M. David Poissonneau et M. Charles Nolda – Aspects techniques du dialogue social sectoriel européen de l'éducation.....	9
4.	Mme Helen Fairfoul: Organiser les employeurs de l'enseignement supérieur : la perspective du Royaume-Uni	10
5.	M. Matti Vesa Volanen, Comment le DSSEE peut-il influencer le processus de Bologne et d'autres politiques internationales en matière d'enseignement supérieur ?.....	12
6.	Tour de table et discussion en plénière	13
7.	Conclusions.....	14
8.	Présentation par François Ziegler, Commission européenne.....	15
9.	Présentation par Charles Nolda (FEEE) & David Poissonneau (CSEE)	23
10.	Présentation par Helen Fairfoul, UCEA (R-U)	27
11.	Ordre du jour	31
12.	Liste des participants	33

Au moment où la FEEE et le CSEE ont mis sur pied sur pied le dialogue social sectoriel européen de l'éducation (DSSEE) le 11 juin 2010, celui-ci devait couvrir l'ensemble des secteurs de l'éducation : pré-primaire, primaire, secondaire, EFP, enseignement supérieur et recherche. Alors que le CSEE compte dans tous les pays des organisations membres dans l'enseignement supérieur, la représentation des employeurs n'est pas suffisante à ce niveau de l'éducation pour permettre le lancement du dialogue social européen dans l'enseignement supérieur et la recherche. C'est dans ce contexte qu'un séminaire des employeurs de l'enseignement supérieur a été organisé les 13 et 14 mai à Malte, avec la participation des représentants des employeurs de l'enseignement supérieur. Ont participé à ce séminaire des représentants des ministères nationaux de l'Education et/ou de la Recherche ainsi que de l'Enseignement supérieur, de même que des représentants des Conférences des Recteurs et d'autres employeurs nationaux dans le secteur de l'enseignement supérieur.

1. Allocutions de bienvenue et présentation du séminaire

1.1. Mme Micheline Sciberras, ministre de l'Enseignement et de la Recherche de Malte



Mme Sciberras souhaite la bienvenue aux participants à Malte et remercie le CSEE de faire preuve de proactivité vis-à-vis du processus du dialogue social européen. Selon Mme Sciberras, la participation de Malte aux activités en rapport avec l'enseignement supérieur a augmenté considérablement au cours des 30 dernières années, en raison de la multiplication des possibilités qui s'offrent au plan local comme à l'étranger. Ce développement a eu une incidence concrète sur le marché de l'emploi, qui s'est renforcé. En dépit de ce développement positif, le secteur de l'enseignement supérieur est confronté à

Malte à plusieurs défis qu'il lui faut relever : la population augmente rapidement, et il est important de porter l'offre au niveau de la demande afin que Malte puisse conserver et attirer une main-d'œuvre qualifiée, poursuit encore Mme Sciberras.

Concluant son intervention, Mme Sciberras formule le souhait que le séminaire qui s'ouvre s'avère fructueux et permette aux participants de s'engager dans la coopération et de la poursuivre après le séminaire.

1.2. Mme Bianka Stege, Secrétaire générale de la FEEE

Mme Bianka Stege souhaite la bienvenue aux participants, et souligne d'emblée que l'enseignement supérieur et la recherche constituent un élément essentiel inscrit en bonne place à l'agenda européen global. Le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche est intrinsèquement international, déclare Mme Stege. La coopération internationale entre les universités sur le plan de l'enseignement supérieur remonte à des centaines d'années. Aujourd'hui, la coopération internationale s'est renforcée et elle a atteint une nouvelle étape, en l'occurrence le processus de Bologne. Au niveau de l'Union européenne, les programmes d'échanges d'étudiants « Erasmus » et « Leonardo Da Vinci » sont un grand succès et constituent une contribution significative à l'élaboration de l'identité européenne. Le secteur européen de l'enseignement supérieur est également un secteur de premier plan en termes d'emploi, car il rassemble 4.000 établissements, 1,5 millions de travailleurs et 435.000 chercheurs, précise encore Mme Stege. En tant qu'organisation professionnelle, la FEEE est nettement axée sur l'emploi et les affaires sociales. Le dialogue social sectoriel européen dans l'éducation offre une magnifique occasion aux employeurs de l'éducation et aux organisations d'enseignants, leur permettant non seulement d'échanger des idées et des pratiques, mais aussi d'unir leurs efforts afin de promouvoir la qualité de l'éducation dans tous les pays européens.



Le séminaire vise à renforcer la fonction du dialogue social et d'offrir également la possibilité aux employeurs de l'enseignement supérieur de se mettre en réseau. Mme Stege conclut son allocution en souhaitant à tous les participants un séminaire fructueux, qui leur permettra de s'associer activement aux travaux en sollicitant l'avis des experts sur des questions particulières.

1.3. M. Martin Rømer, Secrétaire général du CSEE



Le Secrétaire général du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), M. Martin Rømer, esquisse la coopération entre le CSEE et la FEEE. Au cours des 5 dernières années, le CSEE a mis en place un partenariat fort avec les organisations d'employeurs, et cette activité a débouché sur la création de la FEEE, en février 2009. Depuis lors, le processus de mise en place du dialogue social sectoriel européen de l'éducation (DSSEE) s'est accéléré, et il est désormais sur le point d'aboutir, la première réunion plénière devant se tenir en juin 2010. Le Comité de dialogue social sectoriel dans l'éducation sera le 39^{ème} du genre, précise M. Rømer.

Le secteur de l'éducation est l'un des plus importants du secteur public européen en termes d'emploi. Il compte plusieurs établissements à différents niveaux de pouvoir : national, régional ou sous-régional, municipal et institutionnel. Le dialogue

social dans l'éducation se retrouve à chacun de ces niveaux des pouvoirs publics. Chaque secteur de l'éducation (petite enfance, écoles, établissements d'enseignement et de formation professionnels, et naturellement universités et autres établissements d'enseignement supérieur) a ses spécificités propres, dit encore M. Rømer. Cependant, toutes les parties prenantes du secteur de l'éducation partagent une responsabilité commune et un objectif commun, à savoir fournir un service de haute qualité aux élèves et aux étudiants.

Il est entendu que l'éducation est et restera une compétence nationale, mais la dimension européenne des politiques de l'éducation n'a cessé de se développer depuis le lancement de la stratégie de Lisbonne en 2000. La méthode ouverte de coordination a introduit l'échange systématique de pratiques et la comparaison des résultats par référence aux repères donnés au niveau européen, signale M. Rømer. Cette politique se poursuivra dans le contexte du nouveau cycle économique et social européen UE 2020. A cet égard, les enseignants et les employeurs du secteur de l'éducation ont les uns comme les autres intérêt à bénéficier des investissements adéquats dans l'éducation, et ils uniront leurs efforts afin que les gouvernements nationaux effectuent réellement les investissements en question.

Poursuivant son exposé sur le thème du séminaire, M. Rømer signale que le CSEE représente 600.000 enseignants et chercheurs dans le secteur de l'enseignement supérieur. Il est essentiel que la qualité d'ensemble et l'utilité du dialogue social européen dans l'éducation couvrent le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, et il convient dès lors de renforcer la représentativité de la FEE dans ce secteur de l'éducation.

Répondant à la question de Stelios Christophides, représentant des employeurs chypriotes, qui souhaite savoir quelle est la proportion d'enseignants travaillant dans le secteur privé de l'éducation au sein du CSEE, M. Rømer répond qu'aucune organisation membre du CSEE n'est intégralement active dans le secteur privé. Le consultant de la FEEE, Charles Nolda, précise en outre que la FEEE ne compte à ce jour qu'une seule organisation à caractère privé.

2. M. François Ziegler : qu'est-ce que le dialogue social européen ?

M. François Ziegler représente la DG Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances ; il consacre son exposé à la présentation du dialogue social européen. M. Ziegler travaille depuis sept ans dans l'Unité Dialogue social de la DG Emploi.

Le Dialogue social européen est l'un des quatre piliers sur lesquels repose l'ensemble de la politique sociale européenne, avec la législation sur les questions sociales, la méthode ouverte de



coordination et le Fonds social européen (FSE). Le pilier législatif comprend à ce jour 80 directives ayant un lien direct avec les affaires sociales. La méthode ouverte de coordination (MOC) a été introduite en 2000 avec la stratégie de Lisbonne, dans le droit fil des méthodes précédentes de coordination utilisées au niveau de l'UE. Elle prévoit la comparaison systématique des réalités sociales prévalant dans les Etats membres, en prenant pour référence des repères communs. S'agissant de l'éducation, la MOC prévoit que les ministres de l'Education de différents Etats membres se réunissent régulièrement afin de comparer l'évolution de certains indicateurs dans chaque pays, par exemple le pourcentage d'abandons scolaires précoces, la participation à l'apprentissage tout au long de la vie ou l'accès à l'enseignement supérieur. Pour sa part, le Fonds social européen, créé dans le cadre du traité de Rome de 1957, vise à réduire les écarts sur le plan de la prospérité et des niveaux de vie existant sur l'ensemble des Etats membres de l'UE et des régions qui la composent, assurant ainsi la promotion de la cohésion économique et sociale, précise encore M. Ziegler.

Le dialogue social européen a été intégré en 1993 dans le traité de l'UE (traité de Maastricht). Celui-ci prévoit en ses articles 154 et 155 traitant du dialogue social que l'Union européenne doit promouvoir le dialogue social, consulter les partenaires sociaux européens sur toute question qui pourrait avoir une incidence sur l'organisation des travaux et donner aux partenaires sociaux un accès direct à la législation. Une convention européenne a la même valeur qu'une proposition de directive émanant de la Commission européenne. Cependant, de telles conventions sont rares et les partenaires sociaux européens rédigent eux également un large ensemble d'autres documents, qui sont par exemple des déclarations communes, des recommandations ou encore des études et outils communs. Le dialogue social peut dès lors se définir comme un outil se situant à la croisée des chemins, entre une législation contraignante et une législation non contraignante, précise encore M. Ziegler.

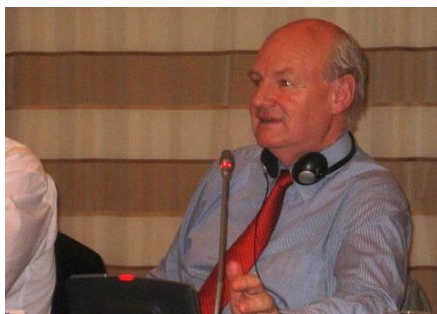
En ce qui concerne spécifiquement l'aspect sectoriel du dialogue social européen, les règles qui le régissent sont définies par la décision de la Commission 98/500. Les partenaires au dialogue social sectoriel doivent être reconnus en qualité de représentants de leur secteur, organisés au niveau de l'UE et ayant la capacité de négocier des conventions. Un audit externe est mené afin d'évaluer la qualité et la représentativité des partenaires sociaux présentant une demande à la Commission européenne visant à créer un Comité de dialogue social sectoriel.

Le dialogue social sectoriel est une institution bipartite et autonome. Dans ce contexte, un Comité se compose d'un représentant de chacune des parties, c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs, pour chaque Etat membre de l'UE. Le Comité se réunit plusieurs fois par an et a la possibilité de mettre sur pied des groupes de travail chargés d'étudier des questions spécifiques. Les partenaires au dialogue social sectoriel sont également consultés par la Commission européenne sur toute initiative européenne susceptible d'avoir une incidence sur leur secteur, déclare encore M. Ziegler.

Clôturant son exposé, M. Ziegler félicite le CSEE et la FEEE à l'occasion de la création du 39^{ème} Comité de dialogue social sectoriel, qui permet d'intégrer dans le système du dialogue social de l'UE l'un des secteurs les plus importants et qui occupe une position stratégique.

3. M. David Poissonneau et M. Charles Nolda – Aspects techniques du dialogue social sectoriel européen de l'éducation

M. David Poissonneau, Coordinateur politique du CSEE et M. Charles Nolda, Consultant de la FEEE, présentent conjointement un exposé traitant des aspects techniques du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation (DSSEE).



L'exposé commence par une présentation de la FEEE, une organisation de création récente. L'existence de la Fédération européenne des employeurs de l'éducation remonte seulement à février 2009. Les 19 organisations qui la composent aujourd'hui représentent 15 pays et couvrent le secteur complet de l'éducation (petite enfance, primaire, secondaire, EFP, enseignement supérieur et recherche). La FEEE remplit une double fonction, étant à la fois un groupe de pression et un partenaire social européen. Chaque organisation dispose d'une voix et est tenue de payer une seule cotisation de membre. Un nouvel élément mérite d'être mis en lumière : il s'agit de la création d'un Groupe sur l'enseignement supérieur et la recherche à l'intérieur même de la FEEE, dont l'action est axée spécifiquement sur ce secteur de l'éducation. Ce développement s'explique en partie par les besoins propres aux acteurs de l'enseignement supérieur et par l'exigence spécifique que pose la société actuelle vis-à-vis de la coopération européenne dans le cadre de l'enseignement supérieur et la recherche, déclare M. Nolda.

David Poissonneau explique ensuite que le processus conjoint rassemblant la FEEE et le CSEE dans le but de la création du DSSEE a été entamée en 2004, date à laquelle les études sur le statut du dialogue social dans l'éducation dans les 27 Etats membres de l'UE ont été menées. Les années 2006 et 2007 ont permis d'organiser un cycle de réunions régionales ainsi que la première réunion des partenaires sociaux, ces réunions étant suivies de diverses autres sessions dans les pays au cours de 2008 et des premières réunions des employeurs. Ce processus a entraîné la création de la FEEE en février 2009 et la conclusion d'accords entre le CSEE et la FEEE sur un projet de programme de travail et de règles de procédure. C'est en septembre 2009 qu'a été adressée à la Commission européenne une demande conjointe visant à créer le Comité de dialogue social sectoriel de l'éducation. Enfin, la première réunion plénière du DSSEE a été organisée le 11 juin 2010. On observera que les règles de procédure du DSSEE



précisent que les questions concernant l'enseignement supérieur et la recherche seront discutées par les seuls représentants de ce secteur, souligne M. Poissonneau.

M. Poissonneau fait également remarquer que le DSSEE fonctionnera selon le principe de la subsidiarité, ce qui signifie qu'il viendra compléter les politiques nationales sur le plan de l'éducation mais n'entend nullement évoluer vers une compétence juridique européenne dans le secteur de l'éducation, ni établir une convention collective au plan de l'UE. Le DSSEE sera un forum permanent des syndicats et des employeurs de l'éducation, qui pourront y discuter les questions sectorielles mais aussi échanger des informations et des bonnes pratiques. Le Comité publiera également des déclarations conjointes et adoptera des outils communs renforçant une approche européenne de l'éducation.

Le programme de travail 2010-2011 du DSSEE est axé sur les thèmes suivants :

- **Qualité de l'éducation.** Comment la formation initiale des enseignants et leur développement professionnel continu peuvent améliorer la qualité de l'éducation, du leadership et de la gestion. L'assurance de la qualité dans l'éducation.
- **Défis démographiques.** L'incidence de l'augmentation, de la diminution de la population, ainsi que son évolution. Le vieillissement des travailleurs et ses conséquences au plan sectoriel pour le recrutement et le maintien en service des enseignants. La composition du corps enseignant dans la perspective du genre, avec les conséquences qui en résultent.

Les deux groupes de travail qui sont chargés d'étudier ces questions seront créés dans le cadre du DSSEE.

Un troisième groupe de travail, consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche, sera mis en place avec pour mission d'évaluer la manière dont le DSSEE pourrait couvrir les questions qui intéressent ce secteur de l'éducation. Les partenaires sociaux de l'éducation réagiront également aux consultations de la Commission, soumettront des opinions conjointes à la Commission et/ou d'autres parties, et introduiront auprès de l'UE des demandes d'assistance financière en vue du financement de projets, déclare M. Poissonneau en conclusion de cette intervention.

4. Mme Helen Fairfoul: Organiser les employeurs de l'enseignement supérieur : la perspective du Royaume-Uni

Mme Helen Fairfoul, Vice-Présidente de l'UCEA (Universities and Colleges Employers Association), présente l'organisation britannique des employeurs du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le Royaume-Uni compte 116 universités et 50 établissements d'enseignement supérieur. Traditionnellement, il n'existe qu'un petit nombre de prestataires privés au Royaume-Uni,

mais on a noté récemment une tendance à l'augmentation du nombre de ces prestataires. Parallèlement, le nombre d'étudiants universitaires britanniques est passé de 1 million d'étudiants en 1988 à 2,4 millions aujourd'hui. Cette croissance importante s'est accompagnée d'un élargissement des possibilités d'accès, le but étant que 50% de la population soit admis à l'enseignement supérieur. De même, on note une augmentation importante du nombre d'établissements de recherche de haut niveau. Ces dernières années, le coût du personnel employé dans le secteur de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni a connu une augmentation par le biais de promotion et d'augmentations salariales, et aussi en raison de la tendance générale à relever les barèmes afin de maintenir en service un personnel hautement qualifié et d'attirer dans ce créneau de nouveaux candidats. Il existe de nettes différences sur le plan de la politique dans les quatre régions du Royaume-Uni, s'agissant d'aspects tels que la taille de l'établissement, l'offre d'enseignement supérieur et la mission qui lui est impartie, déclare Mme Fairfoul.



L'UCEA compte 164 établissements d'enseignement supérieur ; la décision de s'affilier est laissée à l'appréciation de chaque établissement et les membres paient une cotisation. L'UCEA offre aux membres qui le souhaitent la possibilité de s'engager dans des négociations collectives concernant les salaires, la représentation et les pensions de retraite, la recherche et les données, et elle représente divers

intérêts des employeurs du secteur de l'enseignement supérieur, dont elle assure la promotion.

Les objectifs essentiels de l'UCEA sont les suivants :

- assurer une représentation et une capacité effectives au nom des employeurs du secteur de l'enseignement supérieur, et définir des orientations en matière salariale et de modernisation des processus de négociation ;
- élaborer une stratégie effective à long terme pour les pensions de retraite des travailleurs du secteur de l'enseignement supérieur, et apporter son appui à la mise en œuvre de cette stratégie ;
- œuvrer avec les employeurs du secteur de l'enseignement supérieur et d'autres agences en appui à l'internationalisation du secteur de l'enseignement supérieur du Royaume-Uni.

Le défi auquel sont confrontés pour l'instant les employeurs du secteur de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni est celui de la réduction du financement. Le secteur de l'éducation au Royaume-Uni est confronté aujourd'hui à des réductions budgétaires représentant environ 20% sur les 4 années à venir et qui résultent des changements gouvernementaux. Cette réduction pourrait facilement atteindre 25% voire 30%. Par comparaison, le secteur des hôpitaux du Royaume-Uni bénéficie d'une protection bien plus grande que le secteur de l'éducation. Cela signifie que le secteur, qui avait connu une stabilité d'accroissement au cours des dix années écoulées, est confronté aujourd'hui à une

énorme diminution du financement. Concrètement, ce changement se fera nettement sentir sous la forme de réduction des effectifs et de l'introduction de nouvelles méthodes de travail. Les défis auxquels est confronté le secteur de l'éducation sont les suivants :

- diversification des revenus ;
- compétitivité des rémunérations ;
- relèvement des droits d'inscription demandés aux étudiants ;
- coût des pensions de retraite ;
- maintien de la compétitivité au plan international et au plan mondial.

S'agissant de la dimension internationale de l'organisation qu'elle représente, Mme Fairfoul indique que la population étudiante du Royaume-Uni est composée à hauteur de 10% de non ressortissants britanniques, dont la moitié provient de l'UE. Cette dimension européenne est très importante pour l'enseignement supérieur au Royaume-Uni, dont il faut faire la promotion et qui doit être renforcée. A cet égard, on peut faire état d'un développement positif, à savoir l'internationalisation de plus en plus marquée du corps enseignant. Divers cadres d'emploi européens facilitent ce processus. Par exemple la directive sur le temps de travail, les initiatives concernant l'égalité sur le marché de l'emploi et l'Espace européen d'enseignement supérieur illustrent parfaitement cette tendance.

L'UCEA est en train d'accorder la priorité à l'aspect du dialogue social, car elle considère que les relations existant entre employeur – salariés est de la plus haute importance alors qu'il s'agit d'introduire le changement en toute courtoisie.

Mme Fairfoul termine son exposé en soulignant que l'UCEA est l'un des membres fondateurs de la FEEE. L'approche adoptée par les organisations en matière de coopération se fonde sur un avantage non apparent lié à la qualité de membre de la FEEE, en l'occurrence la compréhension mutuelle et l'inspiration européenne.

5. M. Matti Vesa Volanen, Comment le DSSEE peut-il influencer le processus de Bologne et d'autres politiques internationales en matière d'enseignement supérieur ?

M. Matti Vesa Volanen de l'Institute for Educational Research à l'université de Jyväskylä (Finlande) rend compte de la manière dont le DSSEE peut influencer l'enseignement supérieur.

Le dialogue est défini comme un entretien en toute clarté, déclare M. Volanen. L'entretien en toute clarté de l'enseignement supérieur remonte à l'observatoire de la Magna Charta du 13^{ème} siècle, époque à laquelle les recteurs de 60 universités européennes ont signé la déclaration abordant la question de la mise en place d'écoles publiques ouvertes à tous. Le préambule de la Magna Charta déclare



qu'avant toutes choses, les universités doivent adopter des principes universels. Ensuite, elles doivent inclure le monde extérieur et enfin, elles doivent chercher à s'étendre. M. Volanen souligne que la connaissance est un bien public universel, qui crée de la valeur pour la société. Dans le contexte actuel, qui voit la notion de société s'étendre au monde entier, les valeurs essentielles de la Magna Charta doivent être plus que jamais encouragées.

Abordant ensuite le niveau de l'UE, M. Volanen souligne que la notion de connaissance doit être considérée comme la 5^{ème} liberté, ainsi que la Commission européenne en fait état dans le document de consultation à la base de la stratégie UE 2020:

« L'objectif à l'horizon 2020 est de réaliser un véritable Espace européen de la connaissance, qui soit fondé sur des infrastructures de la connaissance d'envergure mondiale, au sein desquelles tous les acteurs (étudiants, professeurs, chercheurs, établissements d'enseignement, centres de recherche et entreprises) bénéficient de la libre circulation des personnes, des connaissances et des technologies (la 5^{ème} liberté) » (COM(2009)647 final)

Cette 5^{ème} liberté est la vision d'un enseignement, de l'apprentissage, de la recherche, de la publication et de l'archivage dans un contexte d'ouverture. L'infrastructure du support social est nécessaire dans la production de connaissances entre pairs. Les inventions et les innovations sont mises à la disposition de l'ensemble de la population afin d'ouvrir des processus d'invention et d'innovation, déclare encore M. Volanen.

S'agissant de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau européen, il s'avère indispensable de reconnaître la spécificité européenne. Alors que certaines valeurs et certaines pratiques sont de nature universelle, l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en Europe connaît un caractère spécifique, qui la distingue de celle en vigueur dans d'autres régions, par exemple l'Amérique du Nord et l'Asie. En conclusion, M. Volanen estime que ces valeurs communes en matière de connaissance couplées à l'organisation propre à l'Europe, par exemple sur le plan du financement de l'enseignement supérieur et de la recherche, prône l'inclusion de cet espace en qualité de partenaire à part entière du dialogue social sectoriel européen dans l'éducation.

6. Tour de table et discussion en plénière

Tous les participants au séminaire ont l'occasion d'exprimer leur opinion au sujet du séminaire, et sur la possibilité de rejoindre la FEEE et le dialogue social sectoriel européen dans l'éducation.

Les participants unanimes reconnaissent que le séminaire a été très fructueux et ils soulignent la nécessité de poursuivre la discussion sur l'enseignement supérieur européen. Certains membres actuels de la FEEE font part de leur expérience au sein de cet organisme, en expliquant pourquoi le séminaire qui s'achève constitue un bon exemple de la manière dont l'apport de contributions, le partage des expériences et l'enrichissement réciproque

peuvent s'avérer fructueux. Plusieurs participants font part de leur intérêt pour s'affilier à la FEEE, tandis que d'autres étudieront cette question et procéderont à des consultations dans leur pays. La couverture de l'enseignement supérieur et de la recherche dans le DSSEE est considérée comme un élément justifié et nécessaire de la part de tous les participants.

7. Conclusions

7.1 Mme Bianka Stege

La Secrétaire générale de la FEEE, Mme Bianka Stege, conclut que le séminaire a présenté diverses informations concernant le fonctionnement et les méthodes de travail de l'enseignement supérieur en Europe, ainsi que le dialogue social européen. Mme Stege souligne que le DSSEE est potentiellement en mesure d'exercer une influence sur les politiques de l'UE. Parmi les questions abordées au cours du séminaire, elle met en exergue trois points susceptibles de constituer un prochain programme de travail sur l'enseignement supérieur et la recherche dans le DSSEE :

- la question de la mobilité du corps enseignant et des étudiants ;
- l'assurance de la qualité dans l'enseignement supérieur et la recherche ;
- une étude de recensement de l'enseignement supérieur et de la recherche au plan de l'UE.

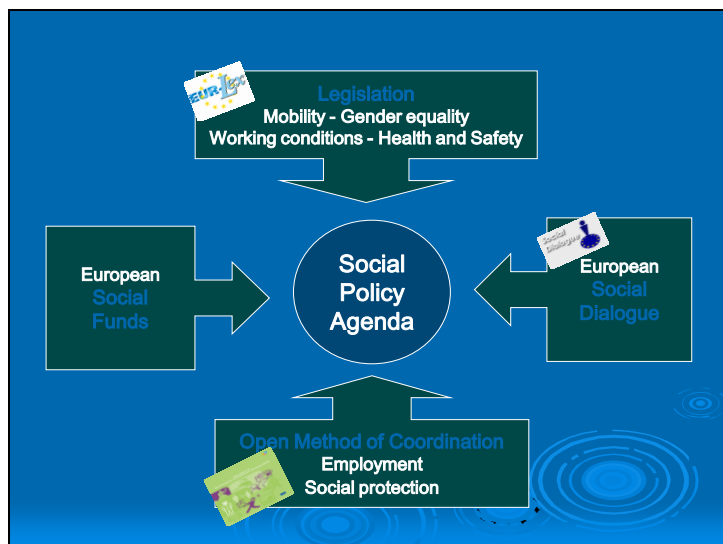
En conclusion, Mme Stege fait observer que le dialogue social ne limite pas ses centres d'intérêt à l'exercice de pressions et à l'information de la Commission européenne en matière de priorités ; il a également pour but d'échanger les meilleures pratiques et de mettre sur pied des projets financés par l'UE revêtant une importance commune.

7.2 M. Martin Rømer

Le Secrétaire général du CSEE, Martin Rømer, souligne que plus de 5 années de procédures ont été nécessaires pour faire du DSSEE une réalité. Selon M. Rømer, il reviendra tout d'abord aux partenaires sociaux de s'accorder sur toutes les questions qui devront faire l'objet de discussion. Cette dimension du DSSEE offre aux partenaires sociaux la liberté de choisir les questions à débattre ainsi que la méthodologie à suivre, et de définir l'issue souhaitée des discussions. M. Rømer souligne également que si le DSSEE n'a pas pour but de donner davantage de pouvoir à l'UE en matière d'éducation, il peut s'avérer un outil de plus pour renforcer les relations sociales existant entre les employeurs et les syndicats du secteur de l'éducation.

M. Rømer clôt le séminaire en exprimant son ferme espoir que la bonne coopération qui s'est établie avec la FEEE se maintiendra, et en rappelant ses ambitions pour l'avenir.

8. Présentation par François Ziegler, Commission européenne



EU Social dialogue

- Part of the *acquis communautaire*
- Tool of good governance
- Strong recognition in the Treaty
- 38 European social dialogue committees
- More than 500 texts
- 10 EU directives implementing social dialogue agreements

A Strong institutional recognition

ART 154 of the Treaty

The Commission has a responsibility to promote consultation of the social partners at community level and to take every useful measure to facilitate their dialogue,

[Consultations]

ART 155 of the Treaty

Should management and labour so desire, the dialogue may lead to contractual relations, including agreements

[Negotiations]

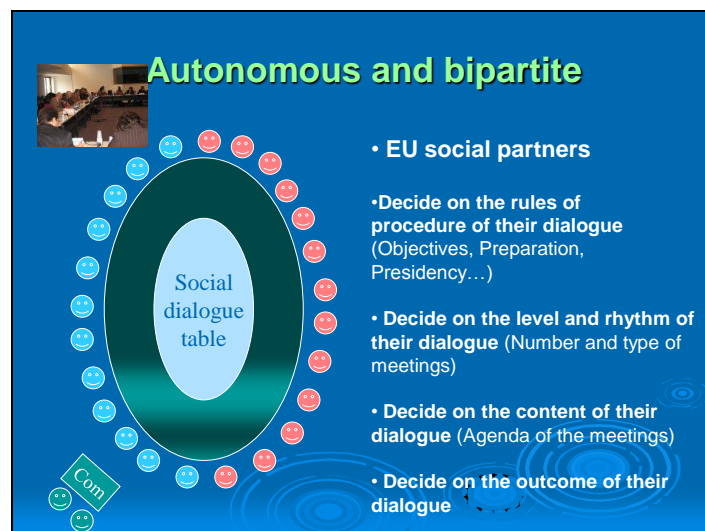
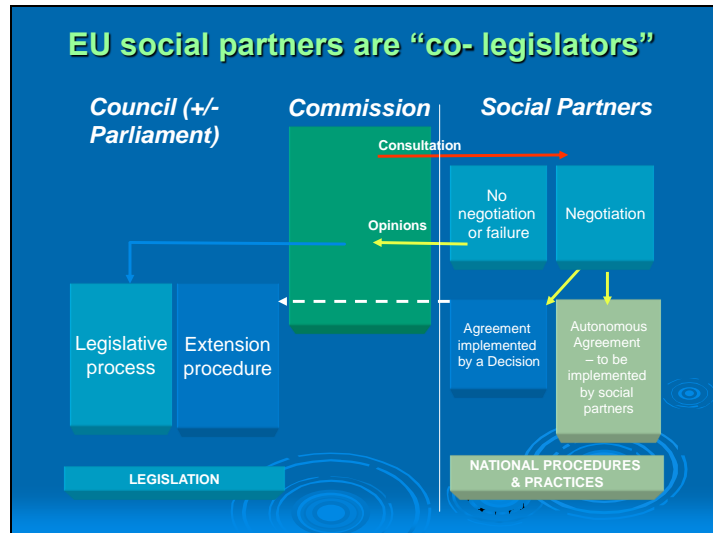
Treaty of Lisbon



➤ New Article 152

« *The Union recognises and promotes the role of the social partners at its level, taking into account the diversity of national systems. It shall facilitate dialogue between the social partners, respecting their autonomy.*

The Tripartite Social Summit for Growth and Employment shall contribute to social dialogue. »



- ### Consultations
- Cross-border transfers of undertakings
 - Reconciliation of professional, private and family life
 - More and better seafaring jobs in the EU
 - Carcinogens, mutagens and reprotoxic substances
 - Musculoskeletal disorders
 - Active inclusion
 - Needlesticks Injuries

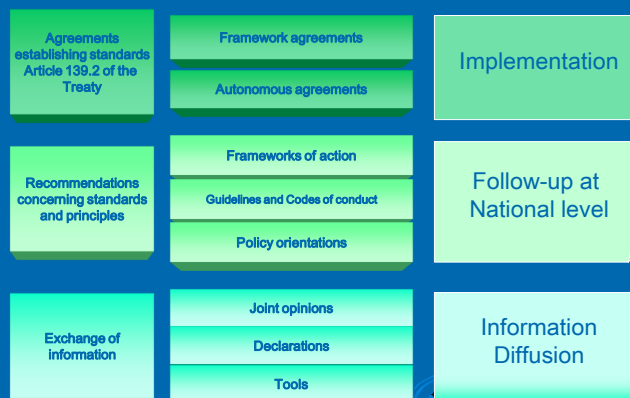
Negotiations / legislation

1. Framework agreement on parental leave, 1995
2. Framework agreement on part-time work, 1997
3. European agreement on the organisation of working time of seafarers, 1998
4. Framework agreement on fixed-term work, 1999
5. European agreement on the organisation of working time of mobile workers in civil aviation, 2000
6. Agreement on certain aspects of the working conditions of mobile workers assigned to interoperable cross-border services, 2005
7. Agreement on the maritime labour convention, 2008
8. Framework agreement on prevention of workers from sharp injuries in the hospitals and healthcare sector, 2010

Framework agreement on workers' protection against sharp injuries

- 2006: Resolution from EP on "needlestiks injuries" in hospital and Healthcare services
- 2007/2008: Consultation of the EU social partners on the principle and the content of a legislative proposal
- 2008: EPSU (workers) and HOSPEEM (employers) informed the Commission on their intend to negotiate on "sharp injuries"
- Suspension of the draft Commission proposal (waiting for the result of negotiation)
- July 2009: Adoption of a framework agreement and EU social partners request to make it implemented via EU directive
- October 2009: Adoption by the commission of a directive proposal implementing the social dialogue agreement
- Mars 2010: political agreement of the council for implementing the agreement via directive

Social dialogue texts



40 Sectoral Committees			
Sea transport Road transport Civil aviation Inland navigation Railways	Agriculture Extractive Industry Sea fishing Sea Ports	Construction	Woodworking Furniture Sugar paper
Personal services Cleaning industry Private security	Textile/clothing Tanning/leather Footwear	Banking Insurance	Commerce
Telecommunications Postal services	Temporary agency work	Horeca Catering Agro-food	Electricity Gas
Live performance Audiovisual Professional cycling Football	Steel Shipbuilding Automobile Non ferrous metal Metal sector	Hospitals Local government Central administration Education	Chemical

Examples of significant tools and outcomes from the European sectoral social dialogue committees (2006-2010)

- **Agriculture** Framework agreement on the reduction of workers' exposure to the risk of work-related musculo-skeletal disorders (2006)
- **Civil aviation** Guidelines for consultation arrangements for functional airspace blocks (2007)
- **Commerce** Toolkit on preventing third-party violence in commerce (2009)
- **Construction** Recommendations on self employment and bogus self employment (2010) Common "posting database" (2008)
- **Catering** Common statement on obesity (2007)
- **Electricity** Toolkit for socially responsible restructuring with a best practice guide (2008)
- **Gas** Toolkit on demographic change, age management and competencies (2009)
- **Hospitals** Code of conduct and follow-up on ethical cross-border recruitment and retention (2008)
- **Cleaning Industry** Manuel on ergonomics in cleaning operations (2007)
- **Insurance** Joint statement on demographical challenges (2010)

Examples of significant tools and outcomes from the European sectoral social dialogue committees (2006-2010)

- **Local and regional governments** Guidelines to drawing-up gender equality action plans (2007)
- **Personal services** Agreement on the implementation of the European hairdressing certificates (2009)
- **Private security** European educational toolkit for three private security activities/profiles: 1. Mobile patrolling, 2. Alarm response centres, 3. Airport security (2006)
- **Railways** The concept of employability in the railway sector – Recommendations (2007) Joint recommendations for a better representation and integration of women in the railway sector (2007)
- **Sea Fisheries** Handbook on prevention of accidents at sea and the safety of fishermen (2007)
- **Sugar** Fifth implementation report (2007) on the code of conduct on corporate social responsibility
- **Leather/Tanning Industry** Social and environmental reporting standard (2008)
- **Telecoms** Diversity at work: review of good practices (2007)
- **Textile and clothing** Recommendations: how to secure better anticipation and management of industrial change and sectoral restructuring (2008)

Role of national social partners in the implementation process

Actors	Responsibilities
National social partners	<ul style="list-style-type: none"> • Main responsibility for implementation • Translation (if necessary) • Dissemination of autonomous agreement and information • Discussions/negotiations between social partners • Developing implementing measure • Reporting about implementation activities
European social partners	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance and advice (e.g. translation, best practices) • Coordination and monitoring of activities • Yearly progress reports and final implementation reports • Interpretation (in case of doubts/requests)
National authorities	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidiary role in implementation, e.g. through regulation or legislation (not compulsory)
Commission	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance and financial support (if necessary) • Monitoring and assessment

The Charter of Fundamental Rights

- Referred by the European Court of Justice in case laws as "principles of law"
- **In line with ILO conventions and the ECHR provisions**
- Declared alongside Nice Treaty in 2000
- First Chapter 19 benchmark for opening accession negotiations
- Enacted in the Lisbon Treaty
 - Article 6 :

*"The Union recognises the rights, freedoms and principles set out in the Charter of Fundamental Rights of the European Union of 7 December 2000, as adapted at Strasbourg, on 12 December 2007, which shall have the **same legal value as the Treaties**"*

The Charter of Fundamental Rights

- Article 12 : Freedom of assembly and of association

"Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association at all levels, in particular in political, trade union and civic matters, which implies the right of everyone to form and to join trade unions for the protection of his or her interests."

The Charter of Fundamental Rights

- Article 27 : Workers' right to information and consultation within the undertaking

“Workers or their representatives must, at the appropriate levels, be guaranteed information and consultation in good time in the cases and under the conditions provided for by Union law and national laws and practices”.

The Charter of Fundamental Rights

- Article 28 : Right of collective bargaining and action

“Workers and employers, or their respective organisations, have, in accordance with Union law and national laws and practices, the right to negotiate and conclude collective agreements at the appropriate levels and, in cases of conflicts of interest, to take collective action to defend their interests, including strike action”.

Article 9 of the Treaty

“In defining and implementing its policies and activities, the Union shall take into account requirements linked to the promotion of a high level of employment, the guarantee of adequate social protection, the fight against social exclusion, and a high level of education, training and protection of human health”.

European Social fund

Article 5§3 of EC regulation (1081/2006) of 31 July 2007:

"Under the Convergence objective, an appropriate amount of ESF resources shall be allocated to capacity-building, which shall include training, networking measures, strengthening the social dialogue and activities jointly undertaken by the social partners, in particular as regards adaptability of workers and enterprises referred to in Article 3(1)(a).

9. Présentation par Charles Nolda (EFEE) & David Poissonneau (CSEE)



Towards a European Sectoral Social Dialogue covering Higher Education and Research

Charles Nolda, EFEE
David Poissonneau, ETUCE

May 2010

EFEE

- Created in february 2009, now recognized under belgian law as AISBL
- 19 member organisations from 15 countries
- 1 country= one vote, one membership due
- Covers the whole sector: ECE, Primary, Secondary, VET, Higher Education and Research
- A lobby group and a European Social Partner
- Now starting to create a Higher Education and Research group inside the EFEE

ETUCE

- Created in 1975
- Represents 115 teachers trade-unions , 5,5 M individuals from EU 27/EFTA Countries
- Covers the whole education sector
- ETUC Industry Federation
- Integrated in the coordination of Education and Training 2020

Brief overview of the process

- Started in 2004/2005: studies on the status of SD in education in EU 27 Countries
- 06/07 : Round of regional meetings and first social partner meeting in Brussels (June 07)
- 07/08 : Individual country meetings, sub-sectoral seminar,
- 08/09: Employers' meetings
- EFEE is created in February 09
- March and April : ETUCE and EFEE pass agreements on draft WP and ROP
- Sept. 09 : Joint application to create the ESSDE
- 09/10: Representativity study, adjustments on labour side
- 11th of June 2010: First Plenary

The Sectoral SD Committee

- Employers: EFEE
- Labour: ETUCE, EPSU (2 seats at EU level), CESI (1 observer seat)

A Social Dialogue at EU level, not a collective bargaining

The Rules of Procedures

- Clause 5.3 : "When a matter pertains exclusively to Higher Education, delegations from both sides shall be composed of, and decisions shall only be made by, representatives of the Higher Education sector."

Why a specific status ?

- HER is international by nature but HER Employers are not yet represented at EU level
- Overall ETUCE, EFEE and EC approach : Education is one sector

The Rules of Procedures

- The scope of the dialogue: Early Childhood Education, Primary and Secondary Education, Vocational Education and Training, Higher Education and Research.
- President and VP : yearly rotation between ETUCE and EFEE
- Steering Committee: President, VP + 2 representatives for each side, including one from HE
- Composition: “- 28 delegates, including 2 from Belgium, for the organisation(s) representing the employees, and with the possibility of 1 observer each from countries outside the EU which are in membership of ETUCE, if they cannot be accommodated within the 28 delegates.” (amended to comply with EFEE)

The Work Programme 2010-2011

- Themes :
 - Quality in Education: teacher education, CPD, Management, Quality Assurance)
 - Demographic Challenge: rising, falling and changing population, ageing of the workforce, gender composition of the workforce
 - Education and Training process beyond 2010 : EU education policies
- Separate WG for the two first themes in 2010 + one for HER

The Work Programme 2010-2011

- The inclusion of Higher Education and Research issues later in the Sectoral Dialogue will be prepared by a working group with representatives from the sector on both sides.
- This WG has a proposed assignment (yet to be approved by the EFEE) of reporting after one year to the Plenary on the inclusion of HER in the ESSDE

The Committee's activities

- As a Committee, without any application procedures:
 - 2 Plenary meetings (27 delegates on each side)
 - 4 working group meetings (maximum 15 delegates on each side)
 - On request: 1 extra Plenary and 2 extra WG
- The Social Partners will also :
 - Respond to the Commission's consultations.
 - On their own initiative, submit joint opinions to the Commission and/or other parties, as agreed from time to time.
 - Where relevant and supportive for the work, applications will be made to EU projects for financial support.

Examples of possible topics for HER


- Different aspects of the Bologna process
- Mobility
- Students' fees
- An example of a recent consultation procedure: the EIT
-

Thank you for your attention !

www.csee-etu.org
david.poissonneau@csee-etu.org
charles.nolda@gmail.com

10. Présentation par Helen Fairfoul, UCEA (R-U)

Organising HE employers; a view from the UK



Consultation
Promoting equality Representation

Professional advice Research


Lobbying **Pay modernisation**

Pensions Health and safety

Negotiation

Helen Fairfoul
 Deputy Chief Executive
 Universities and Colleges
 Employers Association
 May 2010

Overview



- Size and shape of UK HE institutions
- Where the money comes from
- Where does the money go?
- The UK HE workforce
- What UCEA is and does
- Challenges for HEIs as employers
- The European dimension
- What UCEA is currently prioritising

Size and shape of UK HE institutions



- 116 universities; 50 “colleges of HE”
- 1 private university; a few private providers
- 2.4m students (growth from c. 1m in 1988)
- UK Government agendas: Widening access, STEM subjects, employer engagement
- 4 nations/regions: England, Scotland, Wales & Northern Ireland
- Diversity of size, provision, mission
- Autonomous; independent; self-governing

Where the money comes from



- UK HE income £23.4bn
 - Funding Council grants 35%
 - Research grants and contracts 16%
 - All UK/EU tuition fees 18%
 - International (non EU) and other fees / grants 10%
 - Endowment / investment 2%
- “public income” averages 60%
- But range of dependence on public income varies:
80% to 20%

Where does the money go?



- Total expenditure £22.96bn
 - Surplus for whole sector only £0.5bn
- Operating surpluses have been at around 1-2% (pre autumn 2008!)
 - Well below level advised by funding councils of 3-5%
 - A number of HEIs with or forecasting deficits
- Staff costs average 58% of expenditure
 - Staff costs: annual increases of c 8% every year since 2001
 - Pension fund deficits – funded and unfunded schemes

The UK HE workforce



- 378,760 core staff (1.2% of UK workforce)
- Plus c 170,000 atypical staff
- Around 47% of staff academic
 - 22% research only; 25% teaching only
- 53% of HE staff are female
- One third of HE staff work part-time (67% female; 33% male)
- Academic grade drift towards Professorial roles:
 - In 2006-07 18% in Professorial grades; 5% in most junior Lecturer grade
 - [in 2001-02 these figures were 16% and 11%]

What UCEA is and does



- A subscription organisation
- Membership is voluntary
- 164 member HE institutions
- Our services:
 - Voluntary collective negotiations on pay
 - Representation and negotiations on pensions
 - Provision of advice and guidance on employment, reward...
 - Research and data, including pay surveys
 - Represent and promote (diverse) interests of HE employers

What UCEA is and does: core objectives 1 to 3



- “Deliver effective representation and negotiation on behalf of HE sector employers and guide pay and bargaining modernisation
- Develop and support implementation of an effective long-term pensions strategy for the HE sector
- Work with HE employers and other agencies to support the internationalisation of UK HE”

Challenges for HEIs as employers



- Funding reductions
 - The end of a period of sustained growth
 - Change: reductions in headcount; new ways of working
- Income diversification
- Pay competitiveness
- The cost of pensions
- Delivering equality and diversity
 - Equality in reward systems
 - Understanding / tackling the gender pay gap(s)
- International / global competitiveness

The European dimension



- Students: 2.4m of which over 10% international – half of these from EU
- Staff: An increasingly international academic workforce
 - Seeing more new academic starters from overseas
 - 11% decrease in UK domiciled starters from 2003 to 2008
 - In 2008-09 c 40% of starters non-UK domiciled (half EU)
- EU employment frameworks: WTD, equality, etc
- EHEA 2010 and beyond; European Research Area

- An operating context that is both European and international

What UCEA is currently prioritising



- Offer collective pay negotiations framework (for 151 HEIs this year, up to Professorial level)
- Build a mature and constructive employee relations dialogue
- Support HEIs in their local negotiations on pay, conditions, etc
- Key role in negotiating reformed, sustainable pension schemes
- Influence and lobby in support of HE, e.g. UKBA
- Communicate within and beyond HE: great places to work; modernising HR agenda
- Inform and anticipate legislative changes – at national and European level
- Tackling workforce challenges: shape & size; flexibility
- Help UK HEIs manage change and uncertainty

11. Ordre du jour

DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN POUR L'EDUCATION

SEMINAIRE DES EMPLOYEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Hotel Radisson (www.radisson.com.mt)

Malte, 13-14 mai 2010

Jeudi, 13 Mai 2010

- | | |
|-----------------|---|
| 12.00h – 14.30h | Arrivée, lunch et enregistrements |
| 14.30h – 15.45h | Bienvenue et introduction au séminaire:
Micheline Sciberras, Ministère de l'éducation et de la
recherche, Malte
Bianka Stege, Secrétaire Générale de la FEEE
Martin Romer, Secrétaire Général du CSEE |
| 15.45- 16.30h | Qu'est-ce que le dialogue social européen ?
François Ziegler, Commission européenne |
| 16.30h – 16.45h | Pause café |
| 16.45h – 17.30h | Un dialogue social sectoriel européen pour l'éducation:
aspects techniques
David Poissonneau, Coordinateur politique du CSEE
Charles Nolda, consultant de la FEEE |
| 17.30h – 18.00h | Questions/réponses avec la salle |
| 19.30h | Dîner |

Friday, 14 May 2010

- 9.30h – 10.00h L'organisation des employeurs de l'enseignement supérieur au niveau national et la perspective européenne.
Helen Fairfoul, Secrétaire Général adjointe, UCUEA, organisation patronale de l'enseignement supérieur et de la recherche, Royaume Uni et membre de la FEEE.
- 10.00h – 11.00h Comment le dialogue social européen peut-il influencer les politiques internationales d'enseignement supérieur et de recherche ?
Matti Vesa Volanen, Directeur de Recherche, Université Jyväskylä, membre de FUURT, Finlande
- 11.00h- 11.15h Pause café
- 11.15h- 12.15h Tour de table et débat
- 12.15h – 12.30h Conclusions
Bianka Stege
Martin Romer
- 12.30h **Déjeuner et départ**

12. Liste des participants



DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN POUR L'EDUCATION

SEMINAIRE DES EMPLOYEURS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Hotel Radisson (www.radisson.com.mt)

Malte, 13-14 mai 2010 – Liste des participants

Pays	Organisation	Nom de famille	Prénom
Cyprus	Ministry of Education and Science	CHRISTOPHIDES	Stelios
Finland	EFPIEUF	PÄRSSINEN	Nina
Finland	EFPIEUF	LINDSTRÖM	Minna-Marika
Germany	Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	BERNHARDT	Rolf
Hungary	Hungarian Rector's Conference	SZABO	Gabor
Hungary	Hungarian Rector's Conference	DUBECZI	Zoltan
Italy	CRUI	STEFANI	Emanuela
Italy	CRUI	CANTIANI	Monica
Lithuania	Siaulia University	KARVELIENE	Regina
Lithuania	Klaipeda University	RAMONAS	Alfonsas
Netherlands	EFEE/CAOP	STEGE	Bianka
Slovakia	EFEE	HAASOVA	Ingrid
Slovakia	Ministry of education	GILANYI	Marek
Sweden	University of Uppsala	FUST	Ann
Sweden	Swedish Agency for GCT	CLOAREC	Robert
UK	EFEE/UCUEA	FAIRFOUL	Helen
UK	EFEE	Nolda	Charles
External			
EU	European Commission	ZIEGLER	François
Malta	Ministry of Education	SCIBERRAS	Micheline
Finland	Jyvaskila University	VOLANEN	Matti Vesa
Staff			
EU	ETUCE	RØMER	Martin
EU	ETUCE	POISSONNEAU	David
EU	ETUCE	LUNDHOLM OLSEN	Nadja
Interpreters			
EU		BUCK	Maria
EU		CHAVET	Christine
EU		DEKEYSTER	Charlotte
EU		HERZET	Dominique



**European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation**

Bd du Roi Albert II, 5 – 9th Floor
B-1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/2

F + 32 2 224 06 94

secretariat@csee-etuice.org

www.csee-etuice.org