



**Promouvoir les potentiels du dialogue
social sectoriel européen pour l'éducation
en relevant de nouveaux défis et en
approfondissant les expériences et les
connaissances**

Un projet DSSEE dirigé par le CSEE

*PROJET de rapport destiné aux
membres du groupe consultatif (décembre 2014)*



*Avec le soutien financier de la
Commission européenne*



Ce projet est soutenu par la Commission européenne au titre de l'appel à propositions VP/2013/001 Relations industrielles et dialogue social, ligne budgétaire 04.03.03.01 (convention n° VS/2013/0370). Les partenaires du projet sont seuls responsables de cette publication. La Commission n'assume aucune responsabilité pour tout usage éventuel des informations contenues dans le présent document.

Publié par le CSEE, novembre 2014

Chef de projet : Alexandra Rüdig, coordinatrice politique du dialogue social (Alexandra.Ruedig@csee-etuice.org)

Boulevard Albert II, 5 - 1210 Bruxelles (Belgique)

www.csee-etuice.com

Compilé par SECAFI (membre du Groupe Alpha)

Chef de projet : Liesbeth Van Criekingen (l.vancriekingen@secafi.com)

20-24 rue Martin Bernard, 75013 Paris (France)

www.secafi.com

Table des matières

Remerciements	4
1. Introduction	5
1.1 Le contexte	5
1.2 Le projet	6
1.3 La méthodologie	8
2. Qu'est-ce qui se passe ? Résultats de l'enquête sur le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation	11
2.1 Caractéristiques découlant des situations nationales	12
2.2 La question de la connaissance et de l'efficacité : une évaluation du DSSEE	23
3. Et ensuite ? Attentes, défis et perspectives	33
3.1 Résultats de l'enquête	34
3.2 Tremplins	36
4. Conclusions	40
5. Annexes	42
A. Bibliographie	43
B. Enquête auprès des délégués du DSSEE	45
C. Enquête auprès des affiliés du CSEE	50

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier toutes les personnes qui ont pris part à ce projet. Ils souhaitent tout particulièrement adresser leurs remerciements :

- ▶ aux membres du groupe consultatif : Ivan Brozd, IURHEEC - Croatie ; Tatjana Babrauskiene, FLESTU - Lituanie ; Sandi Modrijan, ESTUS - Slovénie ; Ana Madžgalj, TUEM - Monténégro ; Juraj Stodolovský, OZPSaV – Slovaquie, et Alexandra Cornea, FSLE – Roumanie ;
- ▶ aux travailleurs et aux délégués syndicaux du DSSEE pour leur participation à l'enquête menée auprès des délégués ;
- ▶ aux quatre délégués du DSSEE qui ont participé aux entretiens supplémentaires : Ben Hoogenboom, AOB – Pays-Bas ; Nina Lahtinen, OAJ - Finlande ; Joao Dias da Silva, FNE – Portugal, et Sandi Modrijan, ESTUS – Slovénie ;
- ▶ aux affiliés du CSEE pour leur participation à l'enquête menée auprès des affiliés ;
- ▶ à la coordinatrice politique du CSEE responsable de ce projet, Alexandra Rüdig.

1. Introduction

1.1 Le contexte

En 2005 déjà, le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) adoptait un plan d'action en vue de mener à bien des projets visant à mettre sur pied un **comité du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE)**. À l'époque, la plupart des secteurs disposaient d'un type ou l'autre de dialogue social européen. Le secteur de l'éducation était « *le seul grand secteur dépourvu de tout dialogue social européen* »¹.

Les raisons qui ont conduit le CSEE à insister pour créer un comité du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation étaient multiples² :

- ▶ mieux faire entendre la voix des enseignants sur la scène européenne ;
- ▶ renforcer la coopération internationale entre tous les syndicats d'enseignants ;
- ▶ mettre en place un cadre de haut niveau pour le dialogue social ne portant pas préjudice au niveau national.

La tâche a toutefois été complexe, car la route menant au DSSEE a été émaillée d'obstacles et de problèmes à surmonter. Par exemple, il fallait créer une organisation représentant les employeurs du secteur de l'éducation. Identifier et organiser les partenaires, se mettre d'accord sur une représentation nationale et s'organiser au niveau de l'UE n'ont été que quelques-unes des nombreuses étapes à franchir. Compte tenu de l'ampleur et de la complexité de la tâche, il va sans dire que la mise sur pied d'un DSSEE a nécessité plusieurs étapes (et plusieurs années).

Le 11 juin 2010, la Commission européenne a porté sur les fonts baptismaux le Comité du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE). Les partenaires sociaux représentant les travailleurs sont le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) et la Confédération européenne des syndicats indépendants (CESI). La Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE), créée en février 2009, représente, quant à elle, les employeurs du secteur.

Un premier avis conjoint des partenaires sociaux a été adopté le 18 janvier 2011 (sur la question des investissements dans l'éducation). Le même mois, trois groupes de travail (GT) ont été mis sur pied pour traiter des sujets spécifiques (GT1 : « Qualité de l'éducation » ; GT2 : « Les défis démographiques » et GT3 : « Enseignement supérieur et recherche »). En 2013, un groupe de travail supplémentaire était organisé sur l'enseignement public/privé. En outre, divers projets ont été menés dans le cadre du DSSEE, comme le stress lié au travail des enseignants (2011).

¹ Présentation de Charles Nolda aux séminaires régionaux du dialogue social du CSEE, 2006-2007.

² « Building a Sector Social Dialogue in Education. A new approach for dialogue in Education ». Présentation de Martin Rømer aux séminaires régionaux du dialogue social du CSEE, 2006-2007.

1.2 Le projet

Aujourd'hui, quatre ans après le lancement du DSSEE, le CSEE souhaite **dresser un bilan de la situation**. Ces dernières années, profondément influencé par la crise économique et la mise en œuvre de mesures d'austérité, le dialogue social a été mis sous pression¹. Partant de l'hypothèse que la qualité du dialogue social européen peut être améliorée, le CSEE veut évaluer le travail effectué, envisager des pistes d'amélioration et des perspectives afin de stimuler le dialogue social européen. Le projet intitulé « **Promouvoir les potentiels du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation en relevant de nouveaux défis et en approfondissant les expériences et les connaissances** », qui est soutenu par la Commission européenne², répond à la nécessité de promouvoir le dialogue social sectoriel dans l'éducation tant au niveau européen que national. Les principaux défis que doit aujourd'hui relever le dialogue social européen pour l'éducation sont au nombre de trois :

- ▶ faciliter la compréhension du dialogue social européen ;
- ▶ faciliter l'interaction entre le niveau national et le niveau européen ;
- ▶ trouver des pistes pour renforcer le dialogue social européen.

Avec ce projet, le CSEE veut se concentrer sur l'amélioration des structures du dialogue social européen dans le secteur de l'éducation. Son objectif général est d'étendre les connaissances des partenaires sociaux dans le domaine des relations du travail et le but à long terme est de promouvoir davantage le dialogue social européen dans l'éducation (comme l'indiquait le programme de travail conjoint des partenaires sociaux européens en 2011).

Le présent rapport n'est qu'une partie de ce projet plus vaste. Sous la direction d'un groupe consultatif composé de représentants de cinq nouveaux États membres (Croatie, Lituanie, Slovaquie, Slovaquie et Roumanie) et d'un pays candidat (Monténégro), le CSEE a organisé six tables rondes, une dans chacun de ces pays. Ces réunions ont permis d'échanger réellement des expériences et de transférer des connaissances entre les délégués du DSSEE. Les résultats de ces réunions seront disponibles dans une brochure spécifique, que les partenaires sociaux européens de l'éducation et leurs organisations membres pourront utiliser.

Pour compléter ces réunions, le CSEE a tenu à concentrer son action sur la promotion des potentiels existants du DSSEE et sur l'amélioration du fonctionnement effectif du dialogue social au niveau national et à l'échelon européen. Pour ce faire, le CSEE a désigné le cabinet de recherche et de conseil SECAFI (membre du Groupe Alpha, France) comme **expert externe**. SECAFI apporte son expertise aux représentants des salariés et aux organisations syndicales en vue de faciliter le dialogue social. SECAFI a donc fourni au CSEE la perspective et l'expertise scientifiques objectives et externes souhaitées sur les **trois questions abordées dans le cadre de ce projet** :

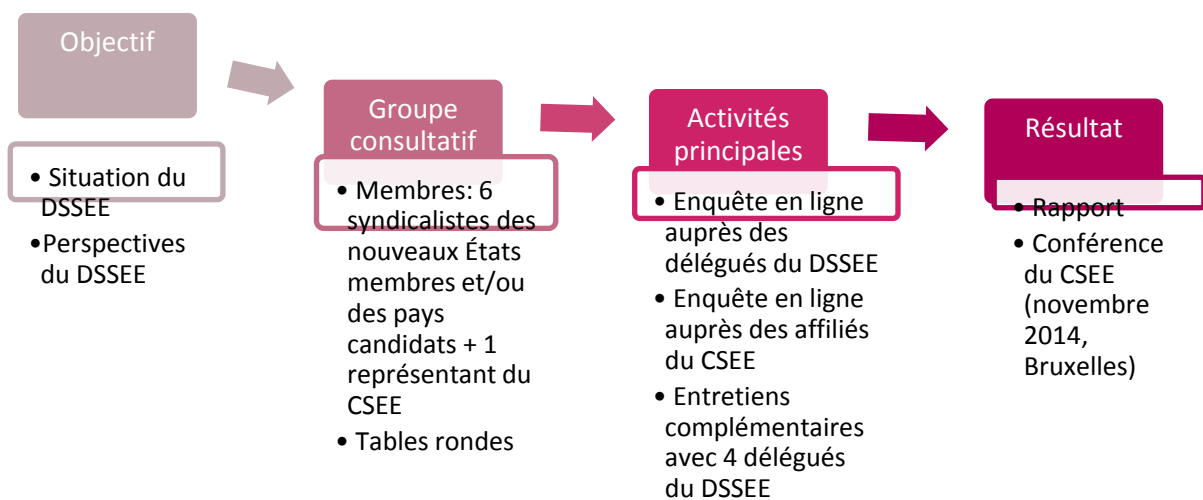
- ▶ cartographier les sujets d'intérêt actuel, les actions et l'organisation des affiliés nationaux ;
- ▶ évaluer ce que les affiliés nationaux savent du dialogue social européen existant ;
- ▶ déterminer les besoins et les attentes des affiliés nationaux par rapport au CSEE et au dialogue social européen.

¹ Commission européenne, « Les relations industrielles en Europe 2012 », p. 144.

² Convention n° VS/2013/0370 au titre de l'appel à propositions VP/2013/001 Relations industrielles et dialogue social, ligne budgétaire 04.03.03.01.

Le présent rapport rassemble les résultats de cette étude sur le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE).

Illustration – Structure du projet



1.3 La méthodologie

Avec l'accord du groupe consultatif et de la direction du projet du CSEE, une méthodologie de recherche a été mise au point afin de cadrer au mieux avec les objectifs du projet. Le présent rapport a été rédigé en s'appuyant sur **quatre fondements méthodologiques se complétant mutuellement** :

Fiche électronique par
pays

A l'attention des délégués de la plénière du DSSEE

- **Objectif ?**

- *Rassembler des informations sur le dialogue social dans chaque État membre et établir un lien entre les résultats et le DSSEE.*
- *Faciliter la recherche de perspectives communes au niveau européen.*
- *Évaluer l'organisation et les réalisations du DSSEE.*

- **Comment ?**

- *En envoyant une enquête en ligne (en français et en anglais) aux délégués de la plénière du DSSEE des 28 États membres.*
- *L'enquête comportait 22 questions (voir annexe 2).*

Enquête en ligne

A l'attention des organisations membres du CSEE dans les États membres de l'UE et dans les pays candidats à l'UE

- **Objectif ?**

- *Mesurer l'état du dialogue social national dans l'éducation et établir un lien avec le DSSEE.*
- *Fournir plus d'informations sur les sujets abordés dans le dialogue social dans chaque pays.*
- *Évaluer la connaissance et la sensibilisation au dialogue social européen.*
- *Évaluer la pertinence du DSSEE.*
- *Déterminer les attentes vis-à-vis du DSSEE.*

- **Comment ?**

- *En envoyant une enquête en ligne (en français et en anglais) aux organisations membres du CSEE.*
- *L'enquête comportait 21 questions (voir annexe 3).*

Entretiens

Avec les délégués de la plénière du DSSEE de quatre États membres, représentant chacun une zone géographique de l'UE

- **Objectif ?**

- *Échanger des vues sur les réponses aux questionnaires en tant que délégué.*
- *Fournir des exemples des meilleures pratiques, des enseignements tirés d'initiatives nationales et européennes de dialogue social dans le secteur de l'éducation.*
- *Découvrir les spécificités du secteur de l'éducation et les défis en matière de dialogue social dans les différentes régions européennes.*

- **Comment ?**

- *En réalisant des entretiens téléphoniques avec 4 pays prédéterminés (Portugal, Pays-Bas, Finlande et Slovaquie)*

Recherche documentaire

Fournir des éléments scientifiques pour compléter l'analyse

- *Un aperçu des publications pertinentes utilisées comme base scientifique pour cette étude figure dans la bibliographie (annexe 1).*

Nous avons le plaisir d'annoncer que nous avons obtenu un excellent **taux de réponse** aux deux enquêtes. Grâce à l'implication des délégués de la plénière du DSSEE, aux affiliés du CSEE et à la coordination efficace des membres de l'équipe du CSEE, 28 États membres ont présenté leur fiche nationale et 47 organisations membres du CSEE ont répondu à l'enquête en ligne (voir tableaux ci-dessous).

Tableau 1 – 28 États membres répondent à l'enquête auprès des délégués de la plénière du DSSEE

Autriche	Italie
Belgique (Flandre)	Lettonie
Bulgarie	Lituanie
Croatie	Luxembourg
Chypre	Malte
République tchèque	Pologne
Danemark	Portugal
Estonie	Roumanie
Finlande	Slovaquie
France	Slovénie
Allemagne	Espagne
Grèce	Suède
Hongrie	Pays-Bas
Irlande	Royaume-Uni

Tableau 2 – Nombre de réponses par État membre à l'enquête auprès des affiliés du CSEE

Autriche	1	Italie	2
Belgique	3	Lituanie	3
Bulgarie	1	Luxembourg	1
Croatie	2	Malte	2
Chypre	2	Monténégro	1
République tchèque	1	Pologne	1
Danemark	2	Portugal	2
Estonie	1	Roumanie	1
Finlande	2	Slovaquie	2
France	2	Slovénie	1
Allemagne	2	Espagne	4
Grèce	1	Suède	1
Hongrie	1	Royaume-Uni	3
Irlande	2	TOTAL	47



Remarques

- Parmi les réponses reçues du groupe des délégués du DSSEE, nous n'avons pas tenu compte de la réponse de la Bosnie-Herzégovine dans la mesure où la portée du projet était limitée aux États membres de l'UE. Par ailleurs, la réponse de la Belgique ne couvre que la région flamande du pays.
- En ce qui concerne l'enquête menée auprès des organisations membres du CSEE, certaines réponses émanant d'affiliés n'ont pas été prises en compte dans l'analyse (Arménie, Géorgie, Israël et Ukraine) dans la mesure où le projet concernait les États membres de l'UE et les pays candidats à l'UE. En outre, dans le cas de réponses multiples fournies par une seule personne, nous avons pris en compte la dernière réponse et/ou nous avons fusionné les différentes réponses. Cependant, dans le cas de réponses multiples émanant d'un seul syndicat affilié (mais de représentants différents), nous avons gardé les différentes réponses dans l'analyse afin de refléter la diversité des points de vue au sein d'un syndicat.

Les **premiers résultats** de l'étude ont été présentés aux membres du groupe consultatif le 8 septembre 2014 (Bruxelles). Cette réunion a non seulement permis un échange de vues intéressant sur les résultats saillants de l'enquête, mais elle a également été d'une grande utilité pour répondre à des préoccupations spécifiques des six pays partenaires du projet.

Un projet de rapport a été soumis à l'examen des membres du groupe consultatif. Le **rapport final** a été présenté lors de la conférence de clôture, qui s'est déroulée à Bruxelles les 4 et 5 novembre 2014.

2. Qu'est-ce qui se passe ? Résultats de l'enquête sur le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation

Ce **chapitre** propose un aperçu des résultats de l'enquête pour les deux questionnaires. Plutôt que d'énumérer et de commenter les résultats de chaque enquête séparément, nous avons choisi de rédiger le rapport en mettant les deux groupes de répondants en perspective. Nous espérons ainsi faciliter l'analyse transversale des données collectées et établir un lien avec le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE).

La **première partie** de ce chapitre analyse le dialogue social dans le secteur de l'éducation et l'organisation de la représentation et de la participation des travailleurs dans chaque pays. Pour garantir l'efficacité du dialogue social sectoriel européen et combiner au mieux l'échelon national et européen, il est utile d'avoir un aperçu des systèmes nationaux de dialogue social et des questions qui intéressent le secteur de l'éducation dans les différents États membres. Cette étude pourra ainsi contribuer à ce que les acteurs du dialogue transnational connaissent mieux les réalités et les priorités de chaque État membre.

Dans la **seconde partie**, nous examinons de plus près l'évaluation du DSSEE jusqu'à ce jour. Comment le DSSEE est-il perçu par les délégués et les syndicats affiliés ? Les différentes initiatives du DSSEE correspondaient-elles aux attentes des États membres représentés ? En évaluant les connaissances et les expériences, notre but est de fournir aux concepteurs du DSSEE quelques éléments intéressants venus « du terrain ».

2.1 Caractéristiques découlant des situations nationales

Au niveau européen, les relations industrielles sont le reflet des systèmes nationaux. Or, ces systèmes et les contextes dans lesquels ceux-ci opèrent diffèrent d'un État membre à l'autre. Le système de dialogue social de chaque pays est ancré dans son histoire et est marqué par sa situation économique et démographique, sa culture, sa législation, etc. L'« environnement de travail » de la représentation et de la participation des travailleurs peut également différer selon les pays : le taux de syndicalisation peut varier entre les pays ; certains pays de l'UE sont traditionnellement attachés au dialogue social et d'autres moins ; etc.

De façon générale, les études indiquent que le dialogue social a été soumis à des tensions au cours de la décennie écoulée. **Le dialogue social européen ne pouvant être pensé sans son pendant national, nous avons tenté de dégager quelques caractéristiques fondées sur les situations nationales du dialogue social dans le secteur de l'éducation.**

Représentation de la diversité

Le secteur européen de l'éducation se caractérise par sa diversité. **Tout d'abord, par une diversité de sous-secteurs** : selon les classifications de la NACE¹ utilisées pour définir les comités du dialogue social sectoriel européen, le secteur de l'éducation comprend un éventail d'activités, parmi lesquelles on peut citer l'enseignement préprimaire, l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire général, l'enseignement secondaire technique et professionnel, l'enseignement postsecondaire non tertiaire, l'enseignement tertiaire, l'enseignement sportif et récréatif, l'éducation culturelle, les activités des écoles de conduite, etc. Sur la base des réponses à l'enquête menée auprès des affiliés, cette variété se reflète également dans les organisations syndicales affiliées au CSEE (voir graphique 1).

Comme le montre ce graphique, les syndicats membres du CSEE indiquent que leur organisation

Graphique 1 – Quels sont les niveaux d'enseignement que couvre votre syndicat (enquête auprès des affiliés)

couvre divers niveaux d'enseignement. Certains syndicats sont organisés de manière à couvrir différents niveaux, voire tous les niveaux d'enseignement, tandis que d'autres sont spécialisés et représentent les travailleurs d'un secteur spécifique. Au niveau européen, tous ces sous-secteurs sont représentés par les partenaires sociaux au sein du DSSEE. Étant donné que la représentativité est essentielle pour garantir la légitimité du dialogue social, il est primordial d'identifier et de regrouper les problèmes communs aux différents sous-secteurs. Il n'en reste pas moins que certaines questions intéressent davantage un sous-secteur qu'un autre².

Ceci nous amène au **deuxième niveau de diversité, qui est peut-être la plus importante du point de vue du dialogue social : la diversité des employeurs**. En effet, « plusieurs acteurs peuvent assumer le rôle d'employeur : les autorités locales ou centrales, les chefs d'établissement, les responsables d'églises et de fondations, des institutions privées, etc. »³. Lorsqu'on leur demande de classer l'organisation du secteur de l'éducation dans leurs pays respectifs, 48 % des délégués du DSSEE mentionnent le secteur privé et 44 % le secteur non commercial. Néanmoins, 96 % des répondants parmi les délégués font référence au secteur public.

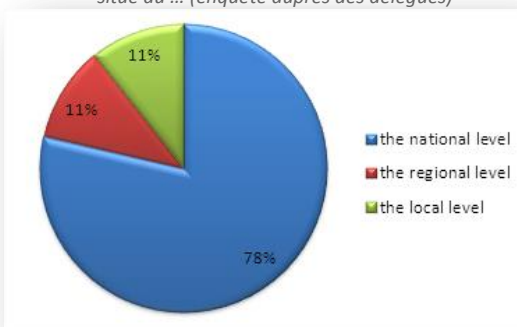
¹ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté Européenne – NACE. La classe 85 de la NACE rev.2 couvre très étroitement le secteur de l'éducation (y compris l'enseignement préprimaire, primaire, secondaire général, technique et professionnel, tertiaire, l'éducation des adultes et d'autres enseignements).

² Il est à souligner que les répondants des affiliés couvrent essentiellement les niveaux d'enseignement suivant : primaire, secondaire (général) et secondaire (EFP). Ceci pourrait influencer le contenu du présent rapport, dans la mesure où il repose largement sur les réponses reçues.

³ CSEE, « Vers un dialogue social sectoriel européen pour l'éducation », p. 7.

Par conséquent, le secteur de l'éducation présente non seulement une diversité en termes d'activités (voir plus haut), mais aussi en termes de formes juridiques (entreprise privée, organisme de droit public, autorité, etc.)¹. « Dans de nombreux pays, en dehors des organismes d'État qui constituent le principal pilier du système éducatif national, on trouve diverses institutions religieuses et organisations privées gérant des établissements d'enseignement de tout niveau »². En dépit de cette variété, le secteur public semble prédominant (voir graphique 2). « Les pays dans lesquels le secteur de l'éducation est un employeur relativement important sont la Lettonie (où il emploie 10,4 % de la main-d'œuvre), le Royaume-Uni (10,6 %), la Suède (10,8 %) et la Lituanie (11,6 %). Le secteur est moins proéminent en Bulgarie (6 % de la main-d'œuvre), en République tchèque (6 %), en Croatie (5,9 %) et en Roumanie (4,2 %) (Eurostat 2013) »³.

Graphique 3 – Dans votre pays, le niveau principal de dialogue social dans le secteur de l'éducation se situe au ... (enquête auprès des délégués)



Pour ajouter un niveau de difficulté supplémentaire, les activités éducatives peuvent être organisées par **n'importe quel niveau administratif** selon le pays considéré. En Belgique, par exemple, le pouvoir décisionnel en matière d'éducation n'est plus une compétence exclusive du niveau fédéral (national), mais des Communautés (flamande, française et germanophone)⁴. De même, en Allemagne, les fonctions de l'État sont réparties entre le gouvernement fédéral et les 16 Länder⁵. Ces spécificités nationales se reflètent également dans la structure du dialogue social (voir graphique 3) : la grande majorité des répondants des États membres a indiqué que le dialogue social se situe principalement au niveau national, à l'exception du

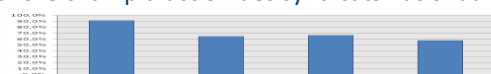
Danemark, de la Hongrie et du Royaume-Uni (niveau local), ainsi que de la Belgique, de l'Allemagne et de l'Espagne (niveau régional).

Ces caractéristiques nationales influencent également le champ d'action des syndicats. La plupart des répondants membres du CSEE mentionnent la **prédominance du niveau national**, suivi par le niveau local, régional et sectoriel (voir graphique 4). La plupart d'entre eux combinent également ces différents niveaux. Toutefois, dans le cadre du présent projet sur le DSSEE, il paraît important de souligner que le niveau sectoriel semble le moins représenté dans le champ d'action des syndicats nationaux.

Graphique 6 – Dans votre pays, le dialogue social dans le secteur de l'éducation répond à une ... (enquête auprès des délégués)



répondants membres du CSEE mentionnent la **prédominance du niveau national**, suivi par le niveau local, régional et sectoriel (voir graphique 4). La plupart d'entre eux combinent également ces différents niveaux. Toutefois, dans le cadre du présent projet sur le DSSEE, il paraît important de



Graphique 5 – Quel type de travailleurs de l'éducation votre syndicat représente-t-il (enquête auprès des affiliés)

¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisation: Education », 2011, p. 3 et 4.

² Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisation: Education », 2011, p. 5.

³ Van Houten, « Education sector: Working conditions and job quality », 2014, page 1.

⁴ « Les Communautés sont autonomes dans le domaine de l'enseignement, par exemple, mais les exigences minimales pour la délivrance des certifications continuent de relever de la compétence du gouvernement fédéral, tout comme le caractère obligatoire de l'enseignement et le régime de pension. ». Portail belgium.be, 2014.

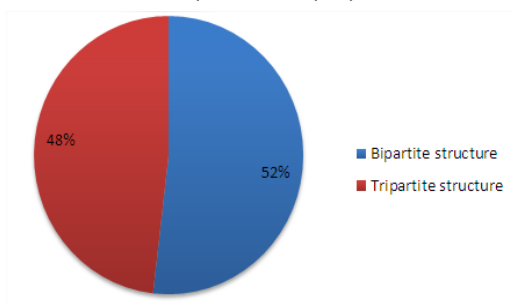
⁵ « La Constitution (Grundgesetz) prévoit que la compétence de l'enseignement scolaire relève des ministères de l'Éducation et des Affaires culturelles des Länder. Par conséquent, les Länder sont également responsables des écoles et de l'enseignement publics, et partant des écoles professionnelles, dont la majorité est du ressort du Land et d'une autorité locale. Toute la législation relative aux écoles, y compris les écoles professionnelles, relève de la compétence du Land. Les ministères de l'Éducation et de la Culture des Länder coopèrent au sein d'une conférence permanente (KMK) afin d'assurer un certain degré d'uniformité et de comparabilité, en particulier en matière de politique scolaire et d'enseignement supérieur. », site EQAVET (CERAQ), 2014.

Enfin, on observe une diversité des travailleurs de l'éducation et des professions de l'éducation : personnel enseignant et personnel administratif et technique. À la question de savoir quels types de travailleurs de l'éducation sont couverts par leur syndicat, une large majorité (53 %) des affiliés répond qu'ils représentent les deux catégories. Globalement, les syndicats reflètent le pluralisme du secteur. Néanmoins, 45 % déclarent ne représenter que le personnel enseignant. Ceci pourrait aboutir à une situation dans laquelle les syndicats sont moins axés sur les questions qui revêtent de l'importance pour les « professions minoritaires » du secteur de l'éducation. Globalement, cette fragmentation traduit également la structure organisationnelle dans le secteur de l'éducation, qui se caractérise par des syndicats sectoriels chevauchant des syndicats spécialisés dans certains groupes de travailleurs de l'éducation ou dans certaines professions spécifiques¹.

Dans ce contexte contrasté, une définition claire des problèmes communs, tant au niveau national que transnational, peut se révéler une tâche ardue. En effet, le comité du dialogue social sectoriel européen doit non seulement tenir compte de la diversité en termes de main-d'œuvre, mais également de la situation administrative et socioéconomique différente des États membres. En outre, la représentation et la participation des travailleurs doivent respecter la législation nationale et les traditions politiques. Eu égard à l'histoire et à la taille de l'Union européenne, ceci implique une nouvelle couche de diversité entre les situations nationales en termes de dialogue social, les traditions syndicales, etc. (c'est-à-dire les relations industrielles).

Relations industrielles

Graphique 6 – Dans votre pays, le dialogue social dans le secteur de l'éducation répond à une ... (enquête auprès des délégués)

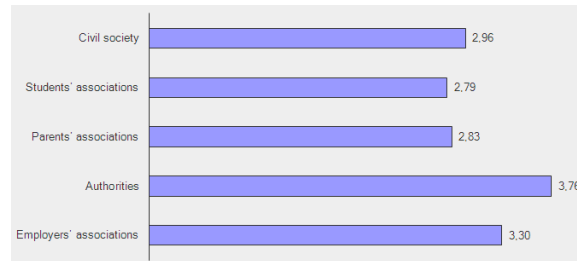


Les relations industrielles étant ancrées dans le contexte culturel, socioéconomique et politique de chaque pays, un examen plus approfondi des systèmes nationaux de représentation et de participation des travailleurs de l'éducation met également au jour une hétérogénéité. Le statut du dialogue social dans le secteur de l'éducation peut varier entre les États membres de l'UE. En prenant appui sur les résultats de l'enquête, nous sommes en mesure de dégager quelques caractéristiques précieuses pour le dialogue social sectoriel européen. Ce faisant, notre intention n'est bien évidemment pas de porter un jugement sur les différents systèmes et/ou situations en vigueur dans les différents pays.

Pour commencer, les résultats de l'enquête montrent que 52 % des États membres de l'UE organisent le dialogue social dans l'éducation selon une **structure bipartite** (contre 48 % qui adoptent une structure tripartite). Un seul pays, le Royaume-Uni, déclare explicitement qu'il n'existe pas de dialogue social national dans le secteur de l'éducation. Cette prédominance de la structure bipartite se reflète également dans l'importance qu'accordent les autorités, en tant que partie prenante, aux syndicats de l'éducation. Invités à classer les groupes de parties prenantes en fonction de l'intérêt pour un syndicat d'interagir avec elle, les répondants membres du CSEE placent clairement les autorités en première position, suivies de près par les associations d'employeurs. Les autres parties prenantes (société civile, associations de parents et associations d'élèves) suivent au coude à coude (graphique 7).

¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisation: Education », 2011, p. 11.

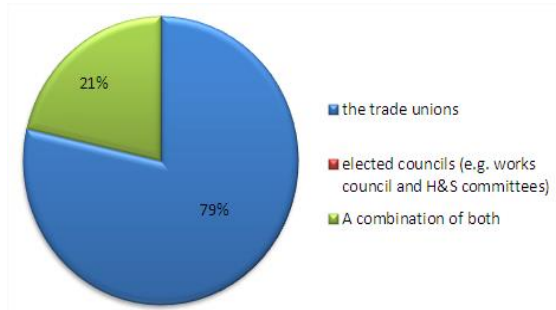
Graphique 7 – Veuillez indiquer l'importance pour votre syndicat d'interagir avec les parties prenantes suivantes du secteur de l'éducation (enquête auprès des affiliés)



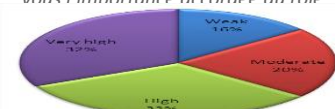
Ensuite, selon 79 % des répondants, la représentation et la participation des travailleurs sont **organisées par les syndicats** plutôt qu'uniquement par des conseils élus. Dans son étude sur la représentativité, Eurofound recense 216 syndicats sectoriels régulièrement consultés par les autorités dans la plupart des États membres¹. À l'exception de la Lettonie, où un seul syndicat représente les travailleurs de l'éducation, « *on ne saurait exclure l'éventualité que les autorités favorisent certains syndicats plutôt que d'autres ou que les syndicats se fassent concurrence pour les droits de participation* »². Selon 21 % des délégués de la plénière du DSSEE, il existe une combinaison des deux (Autriche, Allemagne, Pologne, Italie, Slovaquie et Pays-Bas). Ceci pourrait être mis en rapport avec le fait que l'affiliation à un syndicat dans le secteur public est traditionnellement plus élevée que dans le secteur privé. Invités à évaluer le pourcentage de syndiqués parmi les travailleurs de l'éducation, la majorité des délégués de la plénière du DSSEE (36 %) et des affiliés du CSEE (35,6 %) mentionnent une proportion comprise entre 20 et 40 % des travailleurs.

Dans la plupart des États membres, le taux de syndicalisation correspond aux fortes traditions de négociation et de consultation du secteur public. Néanmoins, lorsqu'ils sont invités à évaluer **l'importance accordée au rôle des syndicats dans l'organisation du dialogue social dans le secteur de l'éducation** dans leurs pays respectifs, 36 % des répondants délégués font état d'une importance modérée (20 % : Estonie, France, Lettonie, Pologne, Roumanie et Royaume-Uni, notamment) ou faible (16 % : Croatie, Grèce, Hongrie et Espagne, notamment). Une large majorité (64 %) évalue le rôle qui leur est accordé comme très important (32 % : Autriche, Belgique (Flandre), Bulgarie, République tchèque, Danemark, Finlande, Slovaquie, Malte et Suède, notamment) ou important (32 % : Chypre, Allemagne, Italie, Lituanie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie, Pays-Bas et Irlande, notamment). Le niveau perçu d'intégration du syndicat dans le dialogue social national est confirmé par la note attribuée par les affiliés du CSEE (une moyenne de 3,15 sur une échelle de 4). Néanmoins, lorsqu'on les interroge sur l'évolution de ce niveau d'intégration au cours des deux dernières années, 49 % seulement estiment qu'elle est stable. 34 % des répondants font état d'une tendance à la détérioration (Croatie, Chypre, Danemark, Grèce, Irlande, Italie, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne et Royaume-Uni), tandis que 17 % déclarent que l'intégration s'améliore (Bulgarie, République tchèque, Estonie, France, Lituanie, Malte). Il est très probable que les mesures d'austérité prises en réponse à la crise

Graphique 8 – La représentation et la participation des



Graphique 9 – Comment évalueriez-vous l'importance accordée au rôle



¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education », 2011, page 46

² Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations: Education », 2011, page 46.

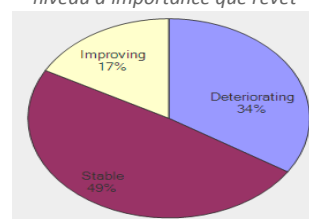
économique et financière jouent un rôle dans cette tendance à la détérioration. Comme le prouvent les données sur les dépenses publiques, les pays du sud de l'Europe ont été plus durement frappés par la crise et placés sous un contrôle budgétaire plus strict¹. Par ailleurs, selon un rapport de la Commission, il semble que « *le taux de syndicalisation et l'influence des syndicats dans le secteur public soient moins visibles dans les États membres d'Europe centrale et orientale, à certaines exceptions près, comme la Pologne* »². Bien que cet élément n'apparaisse pas clairement dans les résultats de l'enquête, il pourrait néanmoins s'agir d'un facteur à prendre en compte, en plus de l'influence de la crise économique et financière sur les relations industrielles.

De même, lorsqu'ils sont invités à évaluer le **degré de coopération entre les syndicats et les organisations d'employeurs** prenant part au dialogue social dans l'éducation (un autre élément susceptible de montrer la force de la négociation et de la consultation dans le secteur), 60 % des répondants déclarent qu'il est modéré. Seuls 12 % le jugent très élevé (Autriche, Finlande et Malte, notamment) et 8 % le considèrent comme faible (Grèce, Espagne, Suède et Royaume-Uni, entre autres).

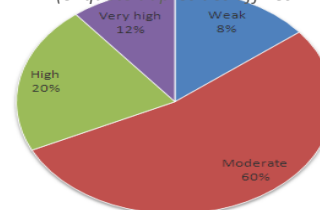
Parmi les facteurs censés influencer ce degré de coopération, nous avons recensé :

- la tradition du dialogue social national. Au Royaume-Uni, par exemple, le degré de coopération déclaré faible reflète la tradition volontariste du pays ;
- l'effet de contextes nationaux en pleine évolution, qui pourrait influencer le degré de coopération. On pense généralement que les pays nordiques se caractérisent par de bonnes relations industrielles. « *La Suède a derrière elle une longue histoire de coopération entre les syndicats et le gouvernement, enracinée dans une préférence culturelle générale pour les décisions prises en commun. [...] Les syndicats d'enseignants suédois ont rarement contesté directement les positions du gouvernement sur une réforme de l'éducation* »³. Pourtant, les résultats de notre enquête montrent qu'il existe en Suède un faible degré de coopération entre les syndicats et les organisations d'employeurs. En mai 2010 et en septembre 2012, à nouveau, de nouvelles conventions collectives n'ont été conclues que grâce à la médiation, après que les deux syndicats d'enseignants (le Syndicat national des enseignants de Suède (LR) et le Syndicat des enseignants suédois (*Läraryrbundet*)) ont menacé de faire grève⁴ ;
- le climat politique. En Slovaquie, par exemple, le degré de coopération entre les partenaires sociaux semble dépendre largement de la tendance du gouvernement (la gauche ou la droite) ;
- la division des compétences en matière d'éducation. En Allemagne, la coopération est déclarée meilleure avec les ministères chargés des questions éducatives (regroupés au sein de la *Kultusministerkonferenz* (KMK)) qu'avec les ministères en charge des conditions de travail et des salaires (regroupés au sein de l'Association des employeurs des Länder (*Tarifgemeinschaft deutscher Länder* - TdL)) ;

Graphique 12 – Veuillez indiquer le niveau d'importance que revêt



Graphique 10 – Ces deux dernières années, le niveau d'intégration peut être considéré comme (enquête auprès des affiliés)



¹ Agostini et Natali, « The European governance of education : progress and challenges ». 2013, p. 5.

² Commission européenne, « Les relations industrielles en Europe 2012 », p.144.

³ Nina Bascia et Pamela Osmond, « Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform », 2013, p. 6 et 16.

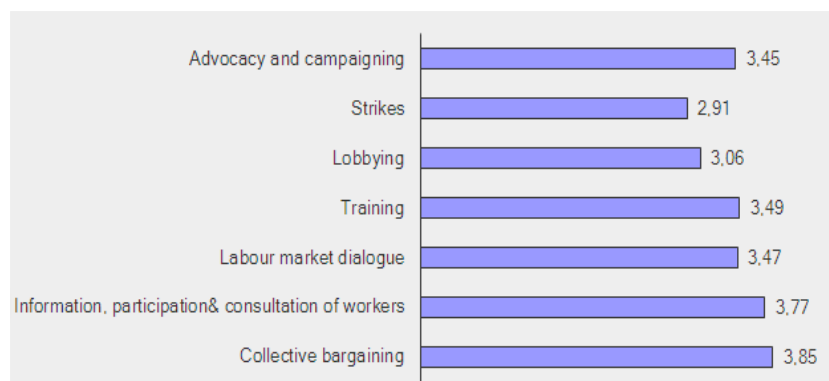
⁴ Emilia Johansson et Hjalmar Eriksson, « Teachers win new pay deal after tough negotiations ». 2013, Eurofound, site Internet.

- la non-participation des organisations d'employeurs au dialogue social. En Hongrie, le Centre de maintien des institutions Klebelsberg (KLIK) a été créé en 2013 et est le nouveau bureau central de l'éducation. À ce titre, il est devenu le premier employeur du pays. Cependant, on signale que le KLIK ne participe pas au dialogue social. De la même façon, en Bulgarie, certaines associations d'employeurs ne participent au dialogue social qu'en tant qu'« observateurs ».

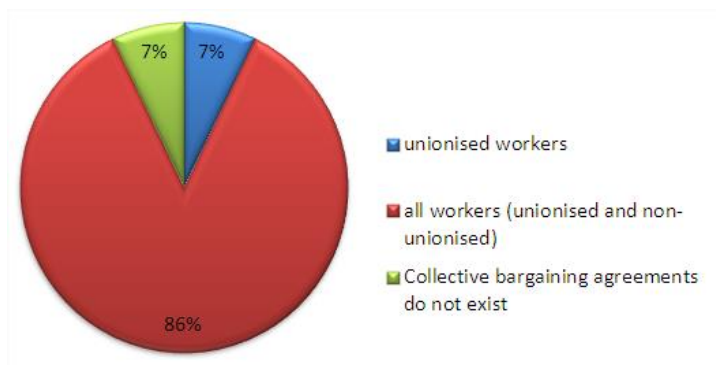
Bien que chaque pays européen possède son propre système de relations industrielles, héritage d'une histoire politique et syndicale ancrée dans une culture unique et organisé selon un cadre réglementaire, les résultats de l'enquête font apparaître quelques similitudes entre les répondants. À partir de cette constatation, nous pouvons également dégager plusieurs éléments de l'action syndicale qui sont spécifiques au secteur de l'éducation.

Action syndicale

Pour atteindre l'objectif de représenter et de défendre les intérêts des travailleurs, les syndicats ont le choix entre plusieurs actions. Invités à indiquer l'importance accordée à certains instruments d'action syndicale, les répondants affiliés au CSEE mentionnent **la négociation collective** comme instrument le plus important, devant l'information, la participation et la consultation des travailleurs, la formation, le dialogue concernant le marché du travail, les campagnes de plaidoyer, le lobbying et les grèves (voir graphique 12).



Graphique 12 – Veuillez indiquer le niveau d'importance que revêt pour votre syndicat les instruments suivants d'action syndicale dans le secteur de l'éducation (enquête auprès des affiliés)



Graphique 13 – Les conventions collectives dans le secteur de l'éducation couvrent (enquête auprès des délégués)

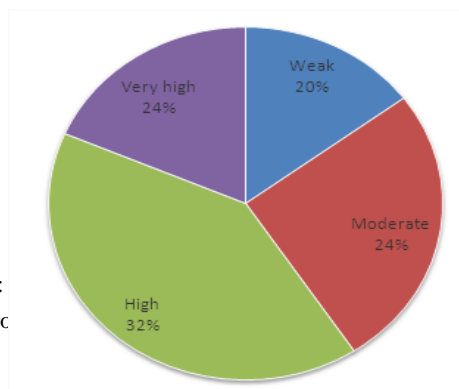
Selon Dufresne et Pochet (2006), le dialogue social sectoriel est le niveau le plus important de la négociation collective dans les États membres. Dans le secteur de l'éducation, la négociation collective se déroule le plus souvent au niveau national. Cependant, selon Eurofound¹, l'un des problèmes conceptuels du secteur public est le fait que la négociation collective n'est pas instituée au sens propre du terme (du moins certaines parties de celles-ci dans plusieurs pays). Étant donné que le secteur de l'éducation couvre généralement un large segment du secteur public, comme l'ont confirmé les réponses des répondants aux enquêtes, le pouvoir statutaire de réglementer les conditions d'emploi reste, dans une large mesure, du ressort des organes de l'État. Néanmoins, comme l'indique le même rapport d'Eurofound, la « **réglementation collective** » existe car les syndicats sont en mesure d'exercer une influence considérable sur les conditions d'emploi par le biais de la négociation collective ou d'un recours récurrent à la négociation ou à la consultation.

En ce qui concerne la négociation collective (ou la réglementation collective) dans le secteur de l'éducation, le groupe des délégués de la plénière du DSSEE a déclaré que ces conventions couvrent principalement à la fois les travailleurs syndiqués et non syndiqués (86 %). Les exceptions à cette règle semblent être la Grèce et le Royaume-Uni (car ces deux pays ont indiqué qu'il n'existe pas de conventions collectives chez eux) et la Bulgarie et la Croatie (qui indiquent que les conventions collectives ne couvrent que les travailleurs syndiqués) (voir graphique 13).

D'après les études réalisées par Eurofound, on observe une baisse du nombre de conventions collectives ces dernières années. Depuis la crise économique et financière, la tendance majeure est à la décentralisation de la négociation collective².

S'agissant de la **coopération entre les syndicats impliqués dans le dialogue social sur l'éducation**, parmi les délégués, 56 % des répondants indiquent qu'elle est élevée (32 %) ou très élevée (24 %). En revanche, 20 % la déclarent faible et 24 % modérée. Le fait qu'il n'existe qu'un seul syndicat dans le secteur de l'éducation semble être le principal facilitateur de la coopération syndicale dans certains pays. En effet,

Graphique 14 – Comment évalueriez-vous le degré de coopération entre les syndicats impliqués dans le dialogue social sur l'éducation ? (enquête auprès des délégués)



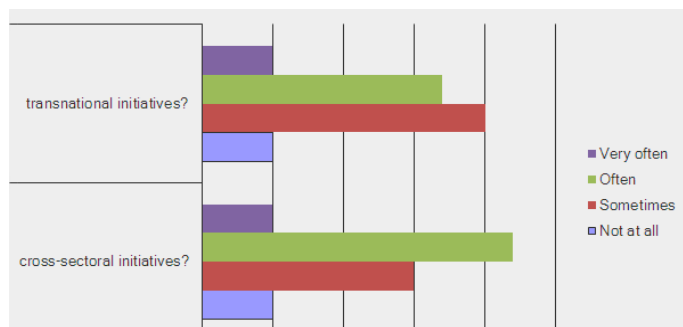
¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisations:

² Présentations de Christian Welz (Eurofound) lors des réunions de la Table rc DSSEE.

- en Autriche, le *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* (GÖD) est le seul syndicat de la fonction publique et comprend six sections d'enseignants pour les différents niveaux d'enseignement ;
- à Malte, le Malta Union of Teachers (MUT) est le seul syndicat et regroupe tous les niveaux d'enseignement (à l'exception du niveau universitaire, pour lequel il existe un petit syndicat travaillant en étroite collaboration avec le MUT).

L'absence de dialogue social ou des syndicats de petite dimension (et/ou faibles) parlent d'eux-mêmes dans le cas d'une coopération syndicale faible. Ainsi, en Lituanie, certains syndicats de l'éducation ne disposent pas de structures régionales et ont une activité très restreinte ; ils peuvent donc être considérés comme faibles et de petite taille.

De plus, une grande majorité des membres du CSEE ayant répondu à l'enquête déclare participer à des **initiatives tant transnationales qu'intersectorielles**. Ceci confirme l'interaction croissante entre les initiatives sectorielles et intersectorielles (par ex. les services publics). La fréquence apparemment plus élevée d'initiatives intersectorielles est intéressante dans le contexte du dialogue social sectoriel européen (étant donné que le DSSEE pourrait servir de plateforme pour promouvoir une coopération sectorielle transnationale).



COUP DE PROJECTEUR – Exemple de coopération

- ▶ Quelques exemples d'initiatives transnationales :
 - ▶ Campagne contre l'externalisation d'emplois non essentiels dans le secteur public (Croatie)
 - ▶ Participation à des séminaires, des conférences transnationales, des cours de formation, des activités d'apprentissage par les pairs, des groupes de travail, des réunions, etc.
 - ▶ Réseau de recherche de l'IE/CSEE
 - ▶ Projets sur l'assurance qualité dans l'éducation et l'égalité des chances à l'école
- ▶ Quelques exemples d'initiatives intersectorielles :
 - ▶ Sur des dossiers comme l'emploi, la rémunération et des questions sociétales
 - ▶ Actions organisées avec les travailleurs d'autres domaines de la fonction publique (comme la santé, les municipalités et les services sociaux)

COUP DE PROJECTEUR – Exemple de coopération transnationale dans le secteur de l'éducation

- ✓ Dans le cadre de ses relations internationales, l'Union générale de l'éducation des **Pays-Bas** (*Algemene Onderwijsbond - AOb*) coopère avec des syndicats partenaires d'autres pays (Europe, Afrique et Amérique centrale). En règle générale, les objectifs des projets ont été atteints en dépit du contexte local difficile dans certains pays. En Europe, par exemple, AOb a commencé à soutenir des syndicats de la région des Balkans dès les années 1990. La plupart de ces projets ont été couronnés de succès dans la mesure où les syndicats locaux en sont sortis renforcés. Plus récemment, des projets ont été entrepris en Albanie par exemple (initiative de lutte contre le décrochage scolaire et le travail des enfants, avec la participation récente du syndicat allemand GEW), au Kosovo (création d'un établissement d'enseignement multi-ethnique) et en Serbie (projet destiné à renforcer le rôle des femmes dans les fonctions de direction).

COUP DE PROJECTEUR – Les relations industrielles et l'élargissement de l'UE

L'élargissement est le processus permettant à des pays d'adhérer à l'Union européenne (UE). En 2004, dans le cadre du plus grand élargissement jamais réalisé, la République tchèque, l'Estonie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, Malte, la Pologne, la Slovénie et la Slovaquie sont devenus membres de l'UE. Trois ans plus tard, en 2007, la Bulgarie et la Roumanie les ont rejoints. Plus récemment, le 1^{er} juillet 2013, la Croatie est entrée dans l'UE, portant à 28 le nombre total d'États membres (source: Commission européenne).

Ce processus d'élargissement accroît la diversité des systèmes de relations industrielles dans l'UE. Les États membres doivent adopter et mettre en oeuvre les règles et la législation pertinentes de l'UE, dont certaines sont extrêmement élaborées et nécessitent des réformes considérables. Selon l'étude d'Eurofound de 2011 sur la représentativité dans le secteur de l'éducation, les structures des relations industrielles sont bien établies dans au moins 75 % des États membres. Un examen plus attentif révèle que « *les normes de réglementation sectorielle varient largement entre les pays qui ont adhéré à l'UE entre 2004 et 2007* ». Les nouveaux États membres (et les pays candidats) pourraient avoir à relever des défis spécifiques. Dans son rapport sur les relations industrielles de 2012, la Commission européenne se penche sur les nouveaux États membres d'Europe centrale et orientale, aussi appelés pays d'Europe centrale et orientale (PECO). Selon ce rapport, par rapport à l'ancienne UE15, les PECO se caractérisent par:

- > des syndicats plus faibles et une érosion plus rapide du taux de syndicalisation,
- > l'absence d'associations bien établies d'employeurs,
- > l'absence de tradition de négociation collective bipartite avec plusieurs employeurs,
- > une couverture moindre de la négociation collective (en partie due à un système peu développé de conventions collectives),
- > un fort tripartisme formel, qui remplace en partie les systèmes peu développés de négociation collective sectorielle.

Ainsi, en dépit de l'existence légale d'instruments de dialogue social dans les nouveaux États membres, ils peuvent sembler moins utilisés dans la pratique (donc moins efficaces) qu'escompté. Le dialogue social européen pourrait donc constituer une force pour consolider le dialogue national.

Autre exemple, la directive 2012/14/CE représente une certaine norme en matière de règles de dialogue social. En **Roumanie**, la directive a été transposée en 2006 (loi roumaine) et est devenue la norme légale (également dans le secteur de l'éducation). Or, en 2011, les syndicats du secteur de l'éducation ont dénoncé la violation de plusieurs aspects de la directive. Ils ont donc bénéficié du soutien du CSEE.

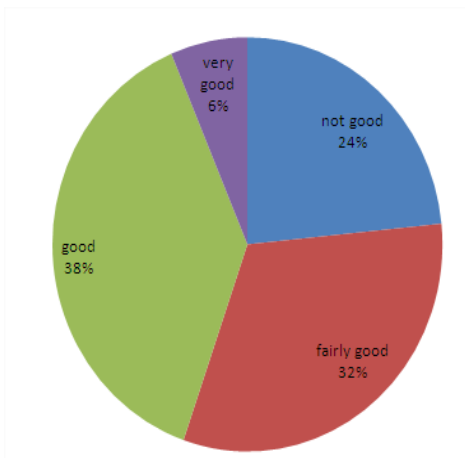
Par ailleurs, la Roumanie s'est servie des Fonds structurels de l'UE pour mettre en place un dialogue social européen. L'influence du syndicat s'est donc renforcée au niveau national du fait de ses contacts accrus avec les partenaires sociaux (en particulier, la fédération des employeurs) au niveau européen.

COUP DE PROJECTEUR – La crise et le dialogue social dans le secteur de l'éducation

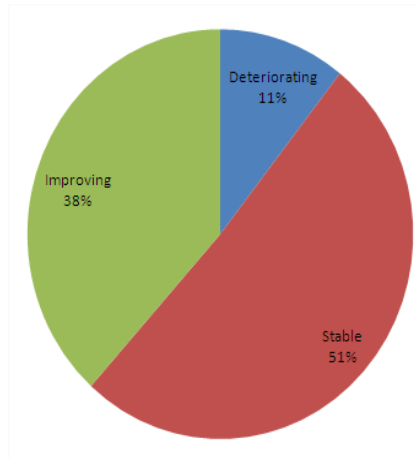
Selon Glassner (2010), les salaires et les conditions de travail des salariés de la fonction publique sont nettement altérés par l'ampleur des changements actuels. Tout d'abord, ces changements doivent être vus à la lumière de la crise économique et financière et de la crise de la dette. Dans toute l'Europe, les pays ont été pressés de faire des économies et de réduire les dépenses publiques. Dans le secteur public, cette urgence tend à privilégier les ajustements quantitatifs – dans le secteur de l'éducation également (par exemple, avec un ratio plus faible d'enseignants par élèves en classe). Selon cet auteur, le secteur **letton** de l'éducation a été le plus touché par les mesures d'économie : « *Les dépenses consacrées à l'éducation ont baissé de 25 % en 2009 par rapport à 2008. Les salaires des enseignants ont été réduits de près d'un tiers depuis septembre 2009* ». Ensuite, la mise en œuvre de la « nouvelle gestion publique » au cours des dernières années a entraîné des processus toujours en cours de modernisation du secteur public (réorganisation de l'enseignement supérieur en France ; transfert des responsabilités de l'éducation aux municipalités au Portugal, par exemple). Ces deux facteurs (mesures d'austérité et de modernisation) ont eu des répercussions sur la qualité de l'éducation et sur les conditions de travail des travailleurs de l'éducation.

Dans les pays moins frappés par l'austérité où la modernisation du secteur public se poursuit et où le dialogue social est une tradition bien ancrée, un processus qui se rapproche d'une négociation collective établie s'est poursuivi. Aux **Pays-Bas**, par exemple, de nouvelles conventions collectives ont été conclues dans les trois principaux sous-secteurs de l'éducation (primaire, secondaire et supérieur) en 2013. Un thème transversal majeur a été la question de la charge de travail. Un compromis a été atteint sur les travailleurs âgés dans les trois sous-secteurs. Dans d'autres pays, on rapporte que le dialogue social est soumis à davantage de tensions. En **Slovénie**, par exemple, le gouvernement semble considérer l'éducation publique comme un coût (plutôt que comme un domaine à effet de levier). Des mesures ont donc été prises pour réduire les coûts dans les domaines liés à l'enseignement et à la recherche. Dans cette situation, les syndicats ont fait (et font) face à une série de défis. Premièrement, sur le plan du dialogue social : dans la mesure où les questions financières priment, l'homologue dans le cadre des négociations concernant le secteur de l'éducation ne semble plus être le ministère de l'Éducation, mais le ministère des Finances. De plus, le gouvernement précédent a tenté de mettre en place des « chambres des enseignants », qui opéreraient à côté (ou à la place) des syndicats. Deuxièmement, l'opinion publique a été influencée par le gouvernement qui tentait de faire accepter les mesures prises. Les syndicats se sont efforcés de préserver les niveaux et les normes (par exemple, le nombre d'élèves par enseignant) en menant des actions telles que des campagnes sur la qualité de l'éducation, du lobbying et des contacts avec les parties prenantes.

2.2 La question de la connaissance et de l'efficacité : une évaluation du DSSEE



Graphique 19 – Comment évalueriez-vous la connaissance du dialogue social sectoriel européen au sein de votre syndicat ? (enquête auprès des affiliés)

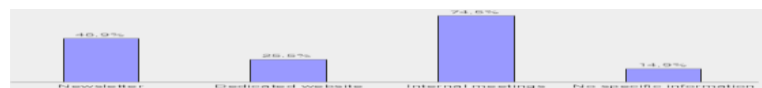


Graphique 20 – Ces 2 dernières années, peut-on considérer que ce niveau de connaissance du dialogue social européen est ... (enquête auprès des affiliés)

Diffusion de l'information

Les résultats de l'enquête révèlent que 75 % des affiliés du CSEE ont (et connaissent) une **personne chargée de suivre les affaires européennes** dans leur syndicat. Dans la plupart des cas, cette personne (ou ces personnes) est également responsable de la diffusion des informations sur les affaires internationales. En ce qui concerne la communication sur le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE), les affiliés soulignent **l'importance des réunions internes et des bulletins d'information en tant qu'outils de diffusion** (voir graphique 16). Un site Internet spécifique, la publication de l'information sur le site Internet ordinaire ou des articles dans la revue syndicale peuvent compléter ces outils.

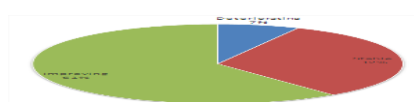
On pourrait supposer que les efforts d'information améliorent la **connaissance du DSSEE dans les syndicats**. Or, 56 % des **délégués du DSSEE** déclarent que le niveau de connaissance dans leurs pays respectifs est modéré. En outre, 20 % le jugent même faible (Allemagne, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni). Un seul pays (Suède) le qualifie de très élevé. Il va de soi que cette évaluation peut s'expliquer par diverses raisons : attentes restées sans réponse, contexte national, volonté politique, barrière de la langue, etc. Cependant, 62 % des répondants considèrent que cette connaissance a connu une évolution positive ces deux dernières années. La Grèce et l'Espagne (deux pays parmi les plus rudement touchés par les mesures d'austérité) déclarent enregistrer une évolution négative. Dans le cas de l'Espagne, cette détérioration pourrait être liée au recadrage des priorités des syndicats face à des enjeux importants. En Espagne, par exemple, les syndicats ont dû faire face à d'importantes réformes du marché du travail qui a sapé leur pouvoir. Dans ces



Graphique 16 – Veuillez indiquer comment la diffusion d'informations sur le dialogue social sectoriel européen est organisée au sein de votre syndicat (enquête auprès des affiliés)



Graphique 18- Ces deux dernières années, on peut considérer que ce niveau de connaissance du dialogue social européen est ... (enquête auprès des délégués)



Graphique 17 – Comment évalueriez-vous la connaissance du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation par les syndicats ? (enquête auprès des délégués)

circonstances, la priorité d'un syndicat n'est pas forcément la diffusion de connaissances et d'informations sur le DSSEE.

Lorsque les mêmes questions sur la connaissance du DSSEE et son évolution récente sont posées aux **affiliés du CSEE**, les chiffres sont légèrement différents : 44 % des répondants qualifient de bon à très bon le niveau de connaissance du DSSEE par leur syndicat. 24 % le considèrent comme médiocre. L'évolution de la connaissance du DSSEE au cours des deux dernières années est essentiellement jugée « stable » (51 %) ou « en voie d'amélioration » (38 %). Une fois encore, la Grèce et l'Espagne comptent au nombre des pays qui enregistrent une évolution négative.

La question de l'utilité

Invités à **évaluer l'utilité du DSSEE** pour les syndicats, 56 % du groupe des délégués de la plénière la jugent « modérée ». 20 % la qualifient d'« élevée » (Lettonie, Lituanie, Roumanie, Slovaquie et Espagne) ou « faible » (France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Malte et Royaume-Uni) (graphique 21).

11 % seulement des délégués (France, Allemagne et Grèce) considèrent que la tendance se dégrade (graphique 22). Les facteurs considérés comme influençant cette évolution négative sont, notamment, les restrictions budgétaires, la barrière de la langue, l'absence de résultats concrets du DSSEE pour les travailleurs, l'absence de dialogue social du côté des employeurs (les employeurs allemands, par exemple, ont quitté le dialogue social européen). Il va de soi que les particularités nationales jouent également un rôle dans l'évolution de la tendance.

Aux mêmes questions, 51 % des affiliés du CSEE répondent « utile » à la question sur le niveau d'utilité. 26 % déclarent que le DSSEE est « très utile », 19 % qu'il est « assez utile » et 4 % qu'il n'est « pas utile » (voir graphiques 23 et 24).

En ce qui concerne l'évolution au cours des deux dernières années, une majorité des affiliés ayant répondu à l'enquête considèrent que l'utilité est « stable » (55 %).

32 % estiment qu'elle est « en voie d'amélioration » et 13 % qu'elle est « en voie de détérioration » (France, Grèce et Espagne) (voir graphique 23).

Compte tenu des résultats de l'enquête, il est intéressant de relever qu'à l'heure actuelle, l'utilité perçue du DSSEE est assez mitigée, alors que son évolution récente est essentiellement perçue comme stable et en voie d'amélioration. Certaines raisons sous-jacentes pourraient être liées à d'autres éléments des conclusions de l'enquête :

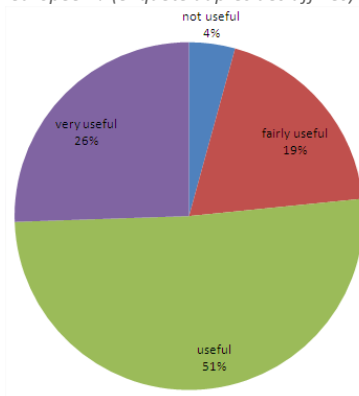
Graphique 22 – Ces deux dernières années, cette perception de l'utilité du dialogue social européen par les syndicats peut être considérée comme (enquête auprès des délégués)



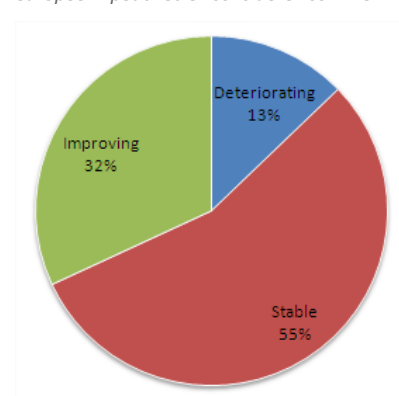
Graphique 24- Ces 2 dernières années, le niveau d'utilité du dialogue social



Graphique 23- Comment évalueriez-vous l'utilité du dialogue social sectoriel européen ? (enquête auprès des affiliés)



Graphique 24- Ces 2 dernières années, le niveau d'utilité du dialogue social européen peut être considéré comme...



- ▶ la question de la compétence nationale,
- ▶ la représentativité et la participation des employeurs,
- ▶ le résultat des actions entreprises.

La question de la compétence nationale dans l'éducation

Dans un rapport de 2010 sur le fonctionnement du dialogue social sectoriel européen après douze années d'existence – à l'époque –, la Commission européenne déclarait qu'« *il existe **une corrélation directe entre l'efficacité du dialogue social national et l'efficacité au niveau européen et que l'un dynamise l'autre*** »¹. L'une des difficultés rencontrées dans la mise sur pied d'un comité du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation était le fait qu'à la différence d'autres secteurs, les États membres détiennent une compétence exclusive². « *Chaque État membre est responsable de l'organisation de ses systèmes d'enseignement et de formation et du contenu des programmes de cours. Conformément à l'article 165 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), le rôle de l'Union est de contribuer au développement d'une éducation de qualité en encourageant la coopération entre États membres et, si nécessaire, en appuyant et en complétant leur action* »³. Les institutions européennes peuvent endosser un rôle de soutien, mais **l'éducation reste une compétence nationale**. Les discussions au sein du DSSEE découlent donc du niveau national. Il est d'autant plus important d'établir un lien entre le niveau national et le niveau européen.

Pour les raisons exposées ci-dessus, la capacité législative à négocier au niveau européen est limitée dans le secteur de l'éducation. Néanmoins, grâce à des instruments tels que la méthode ouverte de coordination (MOC)⁴, les États membres peuvent être « instamment priés » de se rapprocher de certains objectifs communs. Selon Drachenberg (2011), le recours à la méthode ouverte de coordination dans la politique d'éducation et de formation a ouvert une voie médiane entre la coopération européenne et la suprématie nationale en incitant les États membres à discuter au niveau européen de sujets relevant de leurs compétences. « *Le recours à la méthode ouverte de coordination dans la politique d'éducation et de formation a donné naissance à une nouvelle forme d'intégration qui n'aboutit pas nécessairement à un transfert de pouvoir du niveau national vers le niveau européen* ». Bien que les politiques d'éducation soient essentiellement du ressort des États membres, des initiatives et des programmes relatifs à l'éducation ont été élaborés au niveau européen (comme le programme en faveur de l'apprentissage tout au long de la vie).

Nous avons donc demandé aux délégués du DSSEE **d'évaluer le niveau d'interaction** entre le dialogue social national et européen dans le secteur de l'éducation. 52 % d'entre eux considèrent que cette interaction est « faible », 36 % la qualifient de « modérée » et 12 % seulement la jugent « élevée » (République tchèque, Lituanie et Roumanie) (voir graphique 25). Interrogés sur l'évolution de cette interaction au cours des deux dernières années, 53 % des répondants estiment qu'elle est « stable », 36 % qu'elle est « en voie d'amélioration » (Croatie, République tchèque, Estonie, Finlande, Italie, Irlande, Lituanie, Pologne et Roumanie) et 11 % qu'elle se détériore (Allemagne, Grèce, Espagne). L'examen des observations complémentaires des

¹ Commission européenne, document de travail sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen, 2010, p. 18.

² Poissonneau et Nolda, « Building European Social Dialogue : the experience of the education sector », p. 169.

³ Glossaire en ligne de l'UE, 2014 (http://europa.eu/index_fr.htm)

⁴ La méthode ouverte de coordination (MOC), définie comme un instrument de la stratégie de Lisbonne (2000), est appliquée dans les domaines qui relèvent de la compétence des États membres, comme l'emploi, la protection sociale, l'inclusion sociale, l'éducation, la jeunesse et la formation (glossaire en ligne de l'UE, 2014).

répondants fait apparaître que l'un des principaux facteurs influençant le niveau d'interaction est la participation (ou l'absence de participation) des employeurs au DSSEE.

L'autre côté de la table

Si l'on regarde **du côté des employeurs**, « le rôle du CSEE en tant que voix de la main-d'œuvre syndiquée semble sans équivalent »¹, étant donné que le nombre d'organisations membres du CSEE est largement supérieur à celui des affiliés de la FEEE. Le CSEE couvre tous les États membres, alors que **plusieurs pays manquent toujours à l'appel** du côté de la Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE) (à ce jour, la FEEE compte 24 organisations membres dans 16 pays). Parmi les pays représentés par des organisations nationales au sein de la FEEE, on peut citer la Belgique, la Bulgarie, Chypre, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, Malte, les Pays-Bas, la Norvège, le Portugal, la Slovaquie, la Suède et le Royaume-Uni².

En outre, comme indiqué plus haut, la structure des employeurs de l'éducation est extrêmement hétérogène. Ils peuvent se situer au niveau national, régional ou municipal et le niveau d'enseignement peut aller du préprimaire à l'enseignement supérieur. Il n'est pas simple de représenter cette diversité au niveau européen.

Dès lors, un grand nombre de délégués de la plénière du DSSEE représentant les travailleurs n'ont pas **d'homologue du côté des employeurs**. C'est notamment le cas pour la France (et cela pourrait expliquer l'appréciation de l'utilité du DSSEE par le délégué français, qui estime qu'elle est faible et se détériore). Par ailleurs, pour certains pays comme l'Allemagne, les employeurs ont quitté le DSSEE.

Le tableau ci-dessous illustre cette situation et donne une vue d'ensemble des principales organisations d'employeurs par pays, telles qu'elles apparaissent dans les résultats de l'enquête menée auprès des délégués du DSSEE.

État membre	Pays représenté dans la FEEE	Principales associations d'employeurs dans le pays		
Autriche	non	Gouvernement fédéral (Bundesregierung)	Gouvernement de comté (Landesregierung)	
Belgique (Flandre)	oui	Vlaams secretariaat van het Katholiek Onderwijs VSKO	Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap GO!	Onderwijssecretariaat van de Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap OVSG
Bulgarie	oui	Société d'employeurs-SE		
Croatie	non	Syndicat indépendant des sciences et de l'enseignement supérieur	Union croate des enseignants	Syndicat indépendant des employeurs des écoles secondaires croates
Chypre	oui	Ministère de l'Éducation et de la Culture		
République tchèque	non	Union des associations d'employeurs de République tchèque	Chambre tchèque de commerce	Confédération des associations d'employeurs et de chefs d'entreprise de République tchèque
Danemark	oui	Municipalités	L'État	
Estonie	non	Association des villes d'Estonie - ELL	Association des municipalités d'Estonie - EMOVL	
Finlande	oui	Commission des employeurs des autorités locales (Kunnallinen työmarkkinalaitos, KT)	Office national des employeurs (Valtion työmarkkinalaitos, VTML) ;	Association des employeurs indépendants de l'éducation finlandais (Sivistystyönantajat ry Sivista)
France	non	Ministère de l'Éducation nationale		

¹ Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisation: Education », 2011, p. 55.

² Site Internet de la FEEE, octobre 2014.

Allemagne	non	Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL	Kultisministerkonferenz KMK	Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände VKA
Grèce	non	Ministère de l'Éducation et des Affaires religieuses		
Hongrie	oui	Association des chefs d'établissement (KIMSZ)		
Irlande	oui	Education and Training Boards Ireland (ETBI)	Joint Managerial Board (JMB)	Catholic Primary Schools Management Association (CPSMA)
Italie	oui	MIUR		
Lettonie	oui	Union lettone des gouvernements locaux (LPS)	Conseil des recteurs (RP)	Association lettone des chefs d'établissement (LIVA)
Lituanie	non			
Luxembourg	non	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENJE)		
Malte	oui	Ministry of Education (MEDE)	Archbishop's Secretariat for Education (écoles confessionnelles)	Private Schools Association (mais participation au niveau de l'établissement local)
Pologne	non	Ministère de l'Éducation	Association des employeurs polonais	Association des autorités locales polonaises
Portugal	oui	AEEP - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular	CNIS - Confederação Nacional de IPSS	UMP - União das Misericórdias Portuguesas
Roumanie	non	FSLE	FNS ALMA MATER	FSE Spiru Haret
Slovaquie	oui	Municipalités (Villes et villages autonomes)	Ministère de l'Éducation, des Sciences, de la Recherche et des Sports	Unités régionales plus grandes
Slovénie	non	Gouvernement slovène	Association des chefs d'établissement du primaire et des écoles de musique	Association des chefs d'établissement du secondaire
Espagne		ACADE		
Suède	oui	Lärarförbundet	Lärarnas Riksförbund	Universitetslärarförbundet
Pays-Bas	oui	Conseil de l'enseignement primaire	Conseil de l'enseignement secondaire	Conseil(s) de l'enseignement professionnel et de l'enseignement supérieur
Royaume-Uni	oui	Autorités locales	Chaînes d'académies	

Tableau 3 – Principales organisations d'employeurs participant au dialogue social national (enquête auprès des délégués)

De plus, l'engagement des partenaires sociaux dans le dialogue social européen varie d'un pays à l'autre (Pochet e.a., 2009). Compte tenu de la création relativement récente du DSSEE, les partenaires sociaux actifs dans le DSSEE font preuve d'une **maturité croissante**. Michael Moriarty (Vice-président de la FEEE), par exemple, a déclaré qu'en Irlande, des pratiques d'autres pays qui ont été évoquées dans le cadre du DSSEE ont ensuite été appliquées au niveau national¹.

Un facteur déterminant du niveau d'engagement des partenaires sociaux est le contexte national. Dans la mesure où le secteur de l'éducation relève largement, dans la plupart des pays, de la sphère publique, le dialogue social est étroitement lié à la volonté politique. Ces dernières années, les réformes nationales du droit du travail et la restructuration approfondie du secteur public sont des facteurs qui ont pu mettre cette **volonté politique** sous tension. En Espagne, par exemple, les syndicats s'appuient sur un modèle de dialogue social faible, extrêmement dépendant de la volonté du gouvernement (Glassner, 2010). « *Les syndicats considèrent qu'ils sont attaqués par les employeurs en ce qui concerne les négociations salariales, la cessation unilatérale du*

¹ CSEE, projet de compte rendu de la Table ronde de Bucarest (20/02/2014).

dialogue social et des licenciements collectifs à bon marché. Une autre raison du déclin de la capacité des organisations syndicales à s'opposer aux plans d'austérité est leur absence d'alliances avec des partis politiques du fait de la disparition de la compréhension mutuelle traditionnelle entre les travailleurs et les partis sociaux démocrates. » Selon Rego et Naumann (2013), le dialogue social était particulièrement important au Portugal sous le premier gouvernement socialiste (1995-2000). Avec le gouvernement de centre-droite (2001-2004) et par la suite, la législation du travail a commencé à se libéraliser. L'objectif des politiques actuelles¹ et les changements radicaux qu'elles entendent apporter ne permettent pas d'établir un dialogue social fructueux, les intérêts des syndicats et du gouvernement ne paraissant pas compatibles.

COUP DE PROJECTEUR – Interaction avec les organisations d'employeurs au niveau européen

Dans le cadre du DSSEE, certains délégués nationaux des travailleurs n'ont pas d'homologue du côté des employeurs (voir tableau 3). Dans le cas de **l'Autriche**, par exemple, il n'y a toujours pas de représentant nommé du côté des employeurs (en dépit d'une tradition nationale de dialogue social qualifiée de « fructueuse »).

D'autres déclarent qu'aucun type d'organisations d'employeurs n'est représentée. En ce qui concerne la **Suède**, par exemple, l'organisation des employeurs représentant les écoles privées ne participe pas au DSSEE à l'heure actuelle.

D'autres délégués encore font état de relations interactives qui pourraient être qualifiées de « meilleures pratiques ». En **Finlande**, par exemple, la déléguée de la plénière du DSSEE pour les travailleurs (issue du Syndicat de l'éducation OAJ) rencontre les représentants de la FEEE de son pays avant les réunions du DSSEE. Ils peuvent ainsi discuter et préparer des points spécifiques, dresser une liste des besoins et/ou rédiger des déclarations.

Résultat des actions entreprises

« L'efficacité du dialogue social européen tend à augmenter en même temps que se développe la capacité des affiliés nationaux des organisations européennes à réglementer les conditions d'emploi et à influencer les politiques publiques nationales touchant le secteur »². L'importance accordée à des thèmes des relations industrielles comme l'emploi, la rémunération, le recrutement, etc., se reflète également dans la **classification thématique** mentionnée ci-dessous et par le groupe des affiliés du CSEE, compte tenu de leur importance pour le secteur de l'éducation :

¹ Par exemple, Rego et Naumann (2013) citent les négociations collectives en cours sur la nouvelle loi générale sur le travail dans la fonction publique (*Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*) qui entend contribuer à rapprocher le secteur public du régime du secteur privé.

² Eurofound, « Representativeness of the European social partner organisation: Education », 2011, p. 9.

Note	Thème
3,81	Emploi
3,64	Rémunération et protection sociale
3,43	Retraite
3,66	Sécurité de l'emploi
3,32	Effet de la crise économique
3,38	Recrutement et rétention des effectifs
2,81	Mobilité de l'emploi
3,47	Formation et développement professionnel
3,32	Contenu des programmes éducatifs
3,79	Qualité de l'éducation
3,04	Violence et harcèlement de tiers
3,34	Stress au travail
3,40	Égalité des chances
3,34	Équilibre entre vie professionnelle et privée
3,70	Temps de travail
3,64	Participation et représentation des travailleurs
3,13	Développement public/privé dans l'éducation

Tableau 4 – Veuillez indiquer le niveau d'importance des thèmes ci-dessous pour le secteur de l'éducation (enquête auprès des affiliés)

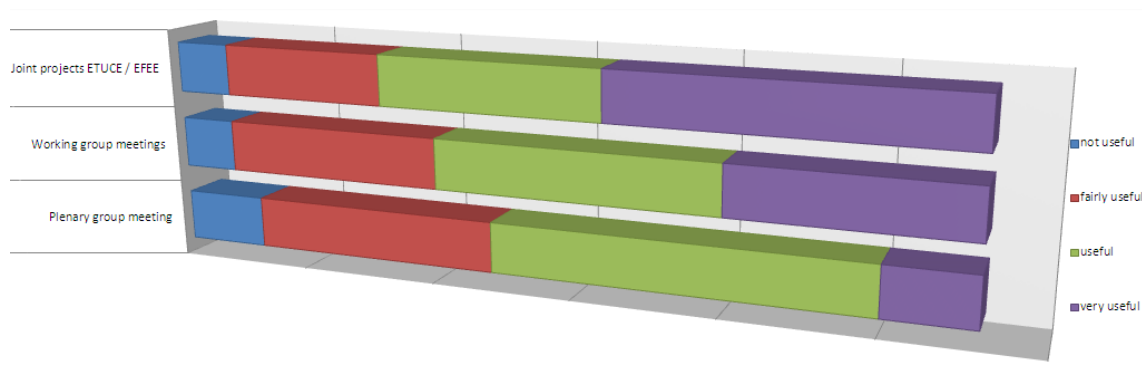
Si l'on examine les résultats obtenus¹ par le DSSEE jusqu'à présent (2010-2013), on constate que sept **documents conjoints** ont été publiés par les partenaires sociaux. Certains des thèmes susvisés ont été abordés, notamment, dans les « Recommandations communes sur le recrutement et la rétention des effectifs au sein du secteur de l'éducation, une question de dialogue social (2012-2013) » et le « Guide de mise en œuvre des directives multisectorielles sur la violence de tiers et le harcèlement au travail, à l'intention du secteur de l'éducation » (2012-2013). Par ailleurs, **quatre groupes de travail** ont été institués sur des sujets spécifiques : GT1 sur la qualité de l'éducation ; GT2 sur les défis démographiques ; GT3 sur l'enseignement supérieur et la recherche et GT4 sur l'enseignement public/privé.

Enfin, divers projets liés au DSSEE ont abordé les questions susvisées, comme le stress des enseignants liés au travail (2011), le recrutement et la rétention des effectifs (2012) ou le développement de la profession enseignante en période de crise économique (2013).

Il ressort des résultats de l'enquête que les projets conjoints FEEE/CSEE sont considérés comme les plus utiles par les **délégués à la plénière**. Les réunions des groupes de travail font également l'objet d'un **retour positif**. Néanmoins, les réunions de la plénière sont considérées comme moins utiles (voir graphiques 27 et 28).

¹ La Commission européenne classe les documents et les résultats du DSSEE dans les catégories suivantes :

- les documents orientés vers les processus, comme les cadres d'actions, les lignes directrices, les codes de conduite, les orientations politiques (avec rapports de suivi) ;
- les cadres d'action consistent à identifier certaines priorités politiques sur lesquelles les partenaires sociaux nationaux s'engagent à travailler. Ces priorités servent de référence et les partenaires sociaux présentent un rapport annuel sur les actions entreprises pour donner suite à ces documents ;
- les lignes directrices et les codes de conduite formulent des recommandations et/ou fournissent des directives aux affiliés nationaux en ce qui concerne l'élaboration de normes ou de principes ;
- les avis et outils conjoints, comme les déclarations, les guides, les manuels, les sites Internet, les outils (mais sans mesures de suivi. Uniquement des activités promotionnelles).



Graphiques 27 & 28 – Veuillez évaluer l'utilité des actions entreprises dans le cadre du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation dans votre pays (enquête auprès des délégués)

Un élément susceptible d'expliquer que les réunions de la plénière soient considérées comme « moins utiles » par les délégués à la plénière est le fait qu'elles sont perçues comme des canaux d'information plus générale (approche descendante). Durant les entretiens réalisés dans le cadre de ce projet, les avantages des réunions plénières ont été mis en cause. D'une part, elles permettent aux participants (tant le CSEE que la FEED) d'être informés de ce qui se passe au niveau de l'UE. D'autre part, la configuration actuelle semble se limiter à des échanges entre les participants (par exemple, le point de vue sur un sujet spécifique du programme de l'UE et/ou sur des situations nationales). Les interactions se déroulent donc sur un plan « informel » (par exemple, durant le déjeuner). De plus, une préoccupation partagée par les répondants semble la nécessité d'améliorer la préparation des réunions plénières.

Une occasion de partager

Bien qu'il puisse être assez passionnant de représenter différentes réalités nationales, le DSSEE est considéré comme une occasion de se rencontrer et d'échanger des pratiques et des expériences (à la fois de façon formelle et informelle). À titre d'illustration, une question similaire a été posée aux **affiliés du CSEE** sur l'utilité des actions du DSSEE pour leurs syndicats respectifs. Les réponses ont été les suivantes :

Graphique 29- Veuillez évaluer l'utilité pour votre syndicat des actions entreprises dans le cadre du dialogue social sectoriel européen (enquête auprès des affiliés)

Au sein de ce « classement des actions », il est intéressant d'observer que les actions facilitant l'échange d'expériences et de pratiques sont considérées comme les plus utiles (organisation de conférences, de séminaires et de tables rondes, identification et diffusion des bonnes pratiques, par exemple). Viennent ensuite les actions facilitant l'interaction avec la Commission européenne (lobbying).

Bien que les documents conjoints soient jugés utiles par le groupe des affiliés, les initiatives conjointes menées avec l'association des employeurs FEEE se retrouvent en bas du classement. Ceci peut s'expliquer par la difficulté que rencontre le dialogue social européen à surmonter les « tensions entre les principes et la diversité (que les employeurs tendent à privilégier) et les normes et la convergence (que les syndicats tendent à privilégier) »¹.

¹ David Poissoneau et Charles Nolda, « Building European Social Dialogue : the experience of the education sector ».

3. Et ensuite ? Attentes, défis et perspectives

Alors que le chapitre précédent dressait le bilan de la situation, **ce chapitre** a pour objet de se pencher sur l'avenir du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE).

Nous allons donc nous pencher sur les attentes que suscite le DSSEE et qui ont été mises en évidence par les enquêtes. Quels sont les sujets et les actions qui devraient être abordés au niveau européen ? Qu'est-ce qui peut être amélioré ? Quel élément positif pourrait servir de levier ?

3.1 Résultats de l'enquête

Thèmes d'action

Nous avons demandé aux affiliés du CSEE de classer les thèmes en fonction de leur importance pour l'action future du DSSEE. Les résultats de cette évaluation sont repris dans le tableau ci-dessous :

Classement	Thème
1	Emploi
2	Rémunération et protection sociale
3	Sécurité d'emploi
4	Qualité de l'éducation
5	Retraite
6	Impact de la crise économique
7	Recrutement et rétention des effectifs
8	Formation et développement professionnel
9	Participation et représentation des travailleurs
10	Risques psychosociaux au travail (stress, violence et harcèlement)
11	Temps de travail
12	Égalité des chances
13	Contenu des programmes éducatifs
14	Mobilité de l'emploi
15	Équilibre entre vie professionnelle et privée
16	Développement public/privé dans l'éducation

Tableau 5 – Au cours des prochaines années, quels thèmes souhaitez-vous voir aborder au sein du dialogue social sectoriel européen ? (enquête auprès des affiliés)

Il est intéressant d'observer que la classification ci-dessus est assez similaire à celle des sujets dans les contextes nationaux (voir tableau 4, page 29). Compte tenu du contexte actuel de restructuration, de mesures d'austérité et de dialogue social sous tension, il n'est pas surprenant que les sujets se rapportant à **l'emploi, à la rémunération, à la protection sociale et à la sécurité de l'emploi** figurent en tête des attentes que le DSSEE suscite chez les affiliés. De la même façon, les questions relatives aux **conditions de travail, à la qualité de l'emploi, à la santé des travailleurs et à la stabilité de l'emploi** dans le secteur de l'éducation sont également considérées comme des dossiers importants à traiter. À cet égard, la dernière enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound (2010) révèle que les travailleurs du secteur de l'éducation déclarent être sous-qualifiés en dépit d'un niveau élevé de formation payée par l'employeur. En outre, près d'un tiers des femmes travaillant dans de très petits lieux de travail préférerait travailler plus d'heures, étant donné que les rémunérations dans le secteur de l'éducation sont inférieures à celles de profils similaires dans d'autres secteurs. De plus, bien que le degré de stress au travail semble relativement faible, le présentisme (fait de travailler en étant malade) est considéré comme un problème spécifique au secteur.

Type d'actions

Invités à évaluer le type d'action qu'ils attendent du DSSEE pour soutenir ou compléter la leur, les affiliés du CSEE ont marqué un fort intérêt pour l'organisation de conférences, de séminaires et de tables rondes. Ceci corrobore la constatation selon laquelle, jusqu'à présent, le DSSEE est essentiellement considéré comme une

occasion **de rencontres et d'échanges de pratiques et d'expériences** (tant sur le plan formel qu'informel). En plus d'offrir une plateforme de ce type, le second type d'action que les affiliés attendent du DSSEE sont des **actions de lobbying et de plaidoyer**. On pourrait interpréter ce souhait comme s'adressant à la fois aux partenaires nationaux qui participent au dialogue au niveau européen et aux institutions européennes. En quatrième et cinquième positions, on trouve les **documents conjoints** (par exemple, des recommandations, des avis, etc.) et **une formation** à des compétences spécifiques (comme la santé et la sécurité, notamment).

Graphique 30 – *Au cours des prochaines années, quelles actions attendez-vous du dialogue social sectoriel européen pour soutenir ou compléter les vôtres ? (enquête auprès des affiliés)*

3.2 Jalons

Durant le processus de mise en place du DSSEE, le CSEE avait formulé trois objectifs :

- ▶ mieux faire entendre la voix des enseignants sur la scène européenne,
- ▶ renforcer la coopération internationale entre tous les syndicats d'enseignants et
- ▶ mettre en place un cadre de haut niveau pour le dialogue social ne portant pas préjudice au niveau national.

De la même façon, dans leur article de 2012, David Poissoneau et Charles Norlida (tous deux personnellement impliqués dans la création du comité du DSSEE) ont mis en évidence deux défis majeurs du dialogue social européen pour dépasser les limites de l'époque. Tout d'abord, éviter de heurter le « *récif* » des partenaires sociaux (défini comme « *la tentation d'entamer des discussions fastidieuses aboutissant à des textes mous ayant un impact peu visible* ») permettrait au comité du DSSEE d'exploiter pleinement les articles 154 et 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)¹. Ensuite, éviter les « *tensions entre les principes et la diversité (que les employeurs tendent à privilégier) et les normes et la convergence (que les syndicats tendent à privilégier)* ».

Gardant à l'esprit ces trois objectifs et ces deux défis, nous allons nous lancer dans l'exercice de les comparer aux résultats de l'enquête. Ce faisant, notre but est de proposer quelques jalons pour le futur DSSEE en tenant compte des points d'amélioration et/ou de levier qui ont été mis en lumière.

▶ **Mieux faire entendre la voix des enseignants sur la scène européenne**

Sujets

Un élément crucial dans la conception du futur DSSEE est l'établissement d'un lien plus étroit entre le niveau européen et les réalités nationales. L'analyse du comité de dialogue social sectoriel par la Commission européenne a montré que « *la participation est généralement la plus forte lorsque le programme de travail comporte des sujets intéressant directement les partenaires sociaux nationaux, soit à l'initiative des partenaires sociaux, soit en raison de l'intérêt direct de la stratégie politique de l'UE pour le secteur* »². Les répondants semblent intéressés par une meilleure identification des sujets d'intérêt au regard des situations nationales (renforçant ainsi le lien entre le niveau national et européen).

Bien que la plupart des comités du dialogue social sectoriel européen rencontrent ce problème, l'exercice paraît encore plus difficile pour le secteur diversifié de l'éducation (étant donné que les différences dépassent les professions, les situations économiques et les contextes juridiques et culturels).

Parmi les problèmes spécifiques au secteur de l'éducation, les sujets liés à l'emploi pourraient être un exemple de préoccupation commune au dialogue social national et européen. Dans plusieurs pays de l'UE,

¹ « *Dans le cadre de la politique en faveur de la participation des partenaires sociaux européens à la formulation de la politique sociale de l'UE, les articles 154 et 155 TFUE (anciennement articles 138 et 139 du traité CE) prévoient une procédure qui combine la consultation des partenaires sociaux par la Commission et l'option de soumettre la réglementation sociale à un accord bipartite entre la direction et le personnel organisés au niveau européen.* » (Site Internet d'Eurofound, 2014)

² Commission européenne, « *Le dialogue social sectoriel européen – Développements récents* », 2010, p. 9.

les répercussions de la crise économique mondiale et des politiques d'austérité ont réduit le nombre d'enseignants et les ressources disponibles, gelé les salaires et augmenté la charge de travail. Outre les conséquences des plans d'austérité, les effets de la « nouvelle gestion publique » se font sentir dans la plupart des pays, à mesure de la détérioration des conditions de travail des personnels de l'éducation. Les politiques de l'UE ont considérablement accru l'importance de faire de la prévention en matière de santé et de sécurité par rapport au passé. À mesure que les difficultés augmentent, des solutions doivent être trouvées pour lutter contre les causes du stress lié au travail (charge de travail, dévalorisation du travail). Le secteur de l'éducation étant essentiellement composé de travailleuses, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes peut également être considérée sous l'angle des conditions de travail. Une autre difficulté réside peut-être dans la force et la variété des attentes que les différentes parties prenantes (gouvernements, société civile, élèves et travailleurs) placent dans l'éducation. Le thème de l'investissement dans l'éducation (par opposition aux mesures d'austérité) afin de répondre aux attentes anciennes et nouvelles de la société envers les acteurs du secteur semble être une préoccupation partagée par notre groupe de répondants. Tout en continuant de garantir une éducation de qualité, la promotion de la profession pourrait être lancée.

Résultats et « récif social »

Selon la Commission européenne (2010), « les comités [du dialogue social sectoriel européen] sont d'abord et avant tout des lieux pour discuter et se mettre d'accord sur la manière d'améliorer les conditions de travail et les relations industrielles dans leurs secteurs respectifs ». Les résultats du dialogue social européen peuvent prendre la forme :

- d'« accords (appliqués ou non par le biais de directives européennes) qui sont contraignants et doivent être suivis et contrôlés, puisqu'ils reposent sur l'article 155 du traité de Lisbonne ;
- de documents orientés vers les processus (cadres d'action, lignes directrices, codes de conduite, orientations politiques) qui, sans être juridiquement contraignants, doivent être suivis et dont l'avancement de la mise en œuvre doit être régulièrement évalué ;
- d'avis et d'instruments conjoints destinés à influencer les politiques européennes et à favoriser le partage de connaissances »¹.

À ce jour, le DSSEE a essentiellement produit des avis et des instruments conjoints. Ces résultats sont conformes à l'observation formulée dans le document de travail de la Commission, qui analyse les résultats conjoints des comités du dialogue social européen entre 1998 et février 2010 (les avis conjoints dépassent largement en nombre tous les autres résultats, suivis par les déclarations et les instruments). Bien qu'il soit malaisé d'évaluer leurs répercussions exactes, il est généralement « admis que les documents conjoints et la présentation de bonnes pratiques favorisent la coopération et les contacts informels entre les différents acteurs au sujet d'initiatives communes. De plus, les documents européens peuvent servir à accroître la pression ou, à tout le moins, être un moyen de sensibiliser davantage les gouvernements ou d'autres acteurs à un problème particulier »².

En ce qui concerne le DSSEE, certains aspects des résultats des enquêtes confirment le fait que les travaux entrepris au niveau européen ont facilité (ou à tout le moins soutenu) le dialogue national. Les répondants signalent toutefois qu'il est difficile d'illustrer concrètement les réalisations du DSSEE dans la vie

¹ Commission européenne, document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen, 2010, p. 9.

² Pochet e.a., « Dynamics of the European sectoral social dialogue », 2009, p. 2.



quotidienne des travailleurs. De plus, des attentes ont été formulées concernant l'amélioration de la dimension de consultation et de négociation du comité du DSSEE. La capacité de consulter les partenaires sociaux européens et leur capacité à négocier des accords pourraient être améliorées afin d'obtenir des résultats donnant davantage l'impression qu'ils exercent « une pression » en vue de leur mise à exécution. Dès lors, des produits plus efficaces et un meilleur suivi de la mise en œuvre seraient conformes aux attentes des répondants dans le cadre de ce projet.

Il importe de garder à l'esprit à cet égard qu'un élément majeur de l'efficacité du DSSEE est le fait qu'à la différence d'autres secteurs (privés), le dialogue social transnational dans le secteur de l'éducation ne peut pas s'appuyer sur le travail réalisé dans le cadre du deuxième pilier du dialogue social européen que sont les comités d'entreprise européens.

Renforcer la coopération internationale entre tous les syndicats d'enseignants

Il convient de garder à l'esprit que « *le fonctionnement général des comités ne saurait être apprécié uniquement sur la base du nombre de documents qu'ils produisent* ». Selon Pochet e.a. (2009), différentes activités sont menées à bien dans un espace complexe, multiple et difficile. Il ressort des entretiens complémentaires avec les délégués du DSSEE que les aspects informels (à savoir les rencontres avant ou après les réunions organisées) sont aussi importants que les événements formels. Ceci correspond une fois de plus au retour positif décrivant le DSSEE comme une occasion d'échanges entre pairs. Tous les répondants ont souligné leur volonté de renforcer une **coopération transnationale**. Il semble néanmoins que l'amélioration de l'organisation des échanges et de la coopération par le biais du DSSEE constitue une attente majeure.

Dans ce contexte, il existe une demande de mettre sur pied davantage de groupes de travail. Des suggestions ont été faites en vue d'organiser des sous-groupes de travail composés de pays ayant des caractéristiques et/ou des problèmes communs. Les séminaires subrégionaux organisés durant la création du comité du DSSEE avaient déjà avancé cette idée. Ainsi, « *l'histoire commune des pays baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie) a donné naissance à de nombreuses caractéristiques communes dans leurs systèmes éducatifs* »¹ ou « un point commun inhérent à ce groupe de pays [Bulgarie, Hongrie et Roumanie] est la nécessité d'évaluer les changements qu'implique la décentralisation des pouvoirs pour le dialogue social »². Il pourrait donc être intéressant de se concentrer sur « les défis de l'élargissement de l'UE », « *puisque les partenaires sociaux sectoriels européens représentent les organisations membres nationales opérant dans des pays différents, utilisant des langues différentes et soumis à des réalités socio-économiques différentes, dans des systèmes nationaux de relations industrielles différents. De plus, la dimension sectorielle de la négociation collective était assez peu développée dans la plupart des nouveaux États membres* »³.

Par ailleurs, d'autres suggestions concernant ces sous-groupes portaient, par exemple, sur un groupe spécifique axé sur les particularités de chaque niveau d'enseignement (comme le GT3 sur l'enseignement supérieur et la recherche) ou un groupe consacré aux problèmes rencontrés par les pays particulièrement touchés par les mesures d'austérité (les pays méditerranéens comme la Grèce, l'Espagne, etc.), entre autres.

¹ CSEE, « Vers un dialogue social sectoriel européen », octobre 2006-avril 2007, p. 11.

² CSEE, « Vers un dialogue social sectoriel européen », octobre 2006-avril 2007, p. 10.

³ Commission européenne, document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen, 2010, p. 11.

► **Mettre en place d'un cadre de haut niveau pour le dialogue social ne portant pas préjudice au niveau national**

Il se peut que certains syndicats ne recherchent pas davantage de pouvoirs et de compétences pour le secteur de l'éducation au niveau européen et ils souhaitent conserver leur propre mode opératoire (national). Cela traduit une crainte de « perdre ce que nous avons ». Ce genre de préoccupations avait déjà été exprimé par les pays nordiques (Danemark, Suède, Norvège et Finlande) durant les séminaires subrégionaux en 2006-2007 : « *Durant la discussion plénière, les participants ont fait part de leur inquiétude concernant les interférences que le dialogue social sectoriel européen pourrait créer avec le dialogue social national* »¹.

Alors que l'éducation demeure une compétence nationale, l'avantage du dialogue social européen réside, pour la plupart des syndicats, dans l'échange de pratiques et de politiques. En outre, les actions de soutien et de lobbying tenant compte de situations nationales spécifiques ou de l'agenda politique de l'UE sont également très appréciées. Toutefois, alors que les tensions vont croissant, l'escalade requiert un certain niveau d'engagement de la part des partenaires sociaux (les syndicats et les organisations d'employeurs). Malheureusement, les résultats de l'enquête révèlent que les organisations nationales des employeurs ne sont pas impliquées de la même manière dans le DSSEE. Une condition préalable importante pour la crédibilité et l'efficacité du DSSEE consiste donc à renforcer la couverture et la représentativité du comité du DSSEE (en particulier au sein de la FEEE).

► **Renforcer l'efficacité des comités du dialogue social sectoriel européen**

Il ressort des résultats de l'enquête que la capacité administrative des partenaires sociaux européens a été jugée conforme à la traduction du travail du DSSEE. À ce jour, la principale langue de travail au niveau européen est l'anglais et une traduction est prévue dans certaines langues. Pour des raisons budgétaires, la traduction dans toutes les langues nationales n'est pas prévue par les partenaires sociaux européens. Par conséquent, la traduction est (dans le meilleur des cas) réalisée par les délégués nationaux (qui sont également soumis à des contraintes budgétaires). Un sujet d'inquiétude récurrent parmi les répondants (tant les affiliés du CSEE que les délégués du DSSEE) est l'attention portée à la traduction.

Il a également été suggéré de prévoir plus de temps pour les discussions et les échanges entre représentants des travailleurs avant les réunions plénières. S'agissant des réunions plénières, il a également été proposé de faciliter l'expression des opinions et les échanges sur les situations nationales. Le souhait exprimé est de rééquilibrer l'attention accordée aux informations sommet-base (concernant l'UE, les rapports de la Commission, etc.) et base-sommet (par exemple, le lieu de travail, les situations nationales, etc.).

Nous avons déjà indiqué que les actions intersectorielles sont relativement courantes parmi les affiliés du CSEE. Une autre voie pourrait donc être le recours à un financement européen pour faciliter les synergies et les interactions entre le secteur de l'éducation et d'autres secteurs (comme les services publics).

¹ CSEE, « Vers un dialogue social sectoriel européen », octobre 2006-avril 2007, p. 16.

4. Conclusions

« Le comité du dialogue social sectoriel pourrait envisager des actions dans trois domaines majeurs : premièrement, en influençant ses propres membres à l'intérieur du secteur ; deuxièmement, en faisant en sorte que les prises de position du secteur soient connues en dehors de celui-ci et dans tous les domaines politiques, à la fois par le biais de consultations et d'actions autonomes et, troisièmement, en négociant des accords à mettre en œuvre. »¹

Des structures de dialogue social européen se mettent en place depuis les années 1950-1960. En 1998, la Commission européenne a instauré des comités de dialogue social sectoriel afin d'encourager le dialogue entre les partenaires sociaux au niveau européen². Créés à la demande conjointe des partenaires sociaux et soumis à l'approbation de la Commission sur la base de critères de représentativité, ces comités avaient pour but d'être des organes centraux de consultation, de négociation et d'initiatives conjointes. De nombreux comités de dialogue sectoriel ont vu le jour dans des secteurs aussi divers que les hôpitaux, la restauration, les chantiers navals, l'industrie chimique, etc. Le 11 juin 2010, les partenaires sociaux que sont la FEEE et le CSEE ont lancé le dialogue social sectoriel européen pour l'éducation (DSSEE). Il est le fruit d'un processus de lancement et de démarrage mené pendant des années par le CSEE.

Aujourd'hui, près de quatre ans après le lancement du DSSEE, deux questions essentielles ont été examinées dans le cadre de cette étude :

- ▶ Toutes les préoccupations soulevées dans le cadre du comité du dialogue social sectoriel européen traduisent-elles effectivement les préoccupations nationales ?
 - Les parties prenantes semblent attendre des améliorations dans l'identification des thèmes à aborder sur la base des situations nationales (renforçant ainsi le lien entre le niveau national et européen). Bien que la plupart des comités de dialogue social sectoriel se heurtent à ce problème, l'exercice paraît encore plus difficile dans le secteur de l'éducation qui est très contrasté (les différences à l'intérieur du secteur dépassant les professions, les situations économiques et les contextes juridiques et culturels). Nous avons constaté que le secteur de l'éducation se caractérise par une grande diversité sur nombre de sujets : structures, activités, employeurs et travailleurs. Au niveau européen, cette segmentation pourrait réduire la représentation des intérêts partagés.
 - Les résultats des enquêtes font toutefois apparaître un certain consensus dans la classification des sujets en ce qui concerne leur niveau d'importance. Ainsi, les résultats montrent que les sujets liés à l'emploi (dans le cadre des mesures d'austérité qui touchent le secteur de l'éducation), à la qualité de l'éducation ou aux conditions de travail constituent une préoccupation partagée dans les différents pays considérés.

¹ Commission européenne, Dialogue social sectoriel européen – Développements récents, 2010, p. 8 et 9.

² Décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998.

- ▶ Les effets pratiques du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation servent-ils de levier à une amélioration, à l'échange d'expériences et à la recherche de compromis et de solutions appropriées ?
 - À cet égard, il semble nécessaire de clarifier davantage quel est le but du DSSEE pour les partenaires sociaux. Une fois les sujets communs de préoccupation identifiés et convenus, quels sont les objectifs que le DSSEE doit atteindre ? Quel est le mandat donné aux partenaires sociaux qui y participent ? L'éducation étant toujours une compétence nationale, certains syndicats pourraient ne pas rechercher davantage de pouvoir et de compétences pour le secteur de l'éducation au niveau européen.
 - Les résultats de l'enquête montrent toutefois qu'il y a une demande accrue d'échange et de partage d'expériences, de pratiques, de problèmes, etc. Il serait utile, à cet effet, de réfléchir aux mesures à prendre pour renforcer l'efficacité des comités de dialogue social sectoriel européen. Certaines suggestions ont été avancées dans le cadre de ce projet (par exemple, favoriser les groupes de travail, améliorer la préparation des réunions plénières, faciliter l'expression des opinions et les échanges sur les situations nationales, examiner les interactions entre le niveau sectoriel et intersectoriel).
 - En outre, une attente claire est le renforcement des capacités des partenaires sociaux à être consultés et à négocier des accords. Pour ce faire, un facteur important est l'extension de la couverture et de la représentativité du DSSEE. À ce jour, un grand nombre d'organisations d'employeurs ne semble pas participer au dialogue social européen. Or, leur représentation et leur participation sont une condition préalable essentielle pour crédibilité et l'efficacité du DSSEE.

Nous pouvons donc conclure que le travail entrepris au sein du DSSEE est, dans une large mesure, jugé positivement. De manière générale, les objectifs fixés lors du lancement du DSSEE ont été atteints. Les défis et les problèmes devaient être abordés. Pour certains, ils étaient liés aux spécificités du secteur de l'éducation (par exemple, la question de la compétence nationale). Pour d'autres, ils étaient inhérents à tout secteur tentant de mettre en place un dialogue social au niveau européen (caractère effectif des résultats, variété des contextes nationaux, par exemple). La question qui se pose aujourd'hui est : « comment aller plus loin ? ». Pour pouvoir cueillir les fruits situés en haut de l'arbre, les résultats des enquêtes ont été reliés à certains jalons qui, nous l'espérons, seront utiles pour définir le prochain objectif du DSSEE et le faire avancer.

5. Annexes

- A. Bibliographie
- B. Enquête auprès des délégués du DSSEE (fiche par pays)
- C. Enquête auprès des affiliés du CSEE

A. Bibliographie

Auteur(s)	Titre	Éditeur	Année
Agostini Chiara et Natali David	European governance of education: progresses and challenges	Policy brief de l'ETUI	2013
Bascia Nina et Osmond Pamela	Teacher Union Governmental relations in the context of educational reform.	Internationale de l'Éducation	2013
Bechter Barbara, Brandl Bernd et Meardi Guglielmo	From national to sectoral industrial relations: developments in sectoral industrial relations in the EU	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2011
Broughton Andrea et Welz Christian	Impact of the crisis on industrial relations	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2013
Drachenberg Ralf	The Open method of coordination in European Education and Training Policy: New forms of integration through soft policy-making.		2011
Dufresne Anne, Degryse Christophe et Pochet Philippe	The European sectoral social dialogue: actors, developments, and challenges.		2006
FEEE	Site Internet	Fédération européenne des employeurs de l'éducation (FEEE)	2014
CSEE	Vers un dialogue social sectoriel européen pour l'éducation. Rapport de la série de séminaires subrégionaux du CSEE. Octobre 2006-avril 2007	Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)	2007
CSEE	Rapport. Conférence conjointe des partenaires sociaux pour un dialogue social européen sectoriel pour l'éducation, Bruxelles, 29 septembre 2009	Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)	2009
CSEE	Rapport. 4 ^e séminaire CSEE/ETUI-REHS de haut niveau sur le dialogue social, Istanbul, 2 au 28 octobre 2008.	Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)	2008
CSEE et FEEE	Programme du dialogue social sectoriel européen pour l'éducation 2014-2015		
Eurofound	Representativeness of the European social partner organisations: Education	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2011
Commission européenne	Document de travail des services de la Commission sur le fonctionnement et le potentiel du dialogue social sectoriel européen	Commission européenne	2010
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne	Dialogue social sectoriel européen – Développements récents	Commission européenne	2010
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne	Les relations industrielles en Europe. 2012	Commission européenne	2012

Glassner Vera	The public sector in the crisis	Document de travail de l'ETUI 2010,07	2010
Gornitzka Åse	The Open Method of Coordination as practice - A watershed in European education policy?	Arena Working Paper No. 16	2006
Johansson Emilia et Eriksson Hjalmar	Teachers win new pay deal after tough negotiations	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2013
Köhler Holm-Detlev et Calleja Jiménez José Pablo	Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges.	Friedrich-Ebert-Stiftung	2013
Pochet P., Peeters A., Léonard E., Perin E.	Dynamics of the European sectoral social dialogue	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2009
Poissonneau David et Nolda Charles	Building European social dialogue: The experience of the education sector	European Journal of Industrial Relations, June 2012 ; vol. 18, 2: pp. 167-179.	2012
PZN (Związek Zawodowy Nauczycielstwa Polskiego)	Consultation and Information Management in European Schools: Participation in the Community (CIMES)	PZN	2013
Rego Raquel et Naumann Reinhard	Overview of the public sector restructuring happening in Portugal	Séminaire d'experts Eurofound sur la restructuration de la fonction publique. Dublin, 26 et 27 septembre 2013	2013
Van Gyes Guy et Szeker Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2013
van Houten Gijs	Education sector: Working conditions and job quality.	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Dublin)	2014

B. Enquête auprès des délégués du DSSEE

***3. Quels sont les secteurs en charge de l'organisation de l'éducation dans votre pays (plusieurs réponses possibles)?**

- Secteur public
- Secteur privé
- Sans but lucratif

4. Indiquez le nombre total d'employés travaillant dans le secteur de l'éducation (chiffres nationaux) pour les catégories professionnelles suivantes :

Personnel enseignant:

Personnel administratif et technique:

***5. Quelle est la proportion du personnel du secteur de l'éducation affiliés à une organisation syndicale dans votre pays ?**

- Moins de 20 %
- Entre 20 et 40%
- Entre 41 et 60%
- Entre 61 et 80%
- Plus de 80%

***6. Dans votre pays, le dialogue social est mené selon**

- Une structure bipartite
- Une structure tripartite

***7. Le dialogue social est principalement mené au niveau**

- national
- régional
- local

***8. Dans votre pays, la représentation et la participation des travailleurs sont assurées par**

- les syndicats
- les comités élus (ex. conseil d'entreprise, comité de santé & sécurité)
- une combinaison des deux

***9. Dans votre pays, les conventions collectives dans le secteur de l'éducation s'appliquent aux**

- Travailleurs syndiqués
- Tous les travailleurs (affiliés ou non à un syndicat)
- Il n'existe pas de conventions collectives

***10. Dans votre pays, quel est le degré d'importance accordé au rôle des syndicats dans l'organisation du dialogue social pour le secteur de l'éducation ?**

Faible	Moyen	Important	Très important
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Pourriez-vous dresser les principales associations d'employeurs (maximum 3) participant au dialogue social national pour l'éducation ?

Association d'employeurs 1 |
- nom et abréviation :

Association d'employeurs 2 |
- nom et abréviation :

Association d'employeurs 3 |
- nom et abréviation :



***12. Selon vous, quel est le degré de coopération dans votre pays entre les syndicats engagés dans le dialogue social relatif à l'éducation ?**

Faible Moyen Elevé Très élevé

Commentaire (facultatif) :

***13. Quel est, selon vous, le degré de coopération entre les syndicats et les organisations d'employeurs engagés dans le dialogue social relatif à l'éducation dans votre pays ?**

Faible Moyen Elevé Très élevé

Commentaire (facultatif) :

***14. Quel est, selon vous, le niveau de connaissance du dialogue social européen au sein de votre syndicat ?**

Faible Moyen Elevé Très élevé

***15. Dans quelle mesure ce niveau de connaissance du dialogue social européen a-t-il évolué au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration

Commentaire (facultatif) :



***16. Quel est, selon vous, le degré d'utilité accordé par les syndicats au dialogue social européen dans le secteur de l'éducation de votre pays ?**

Faible	Moyen	Elevé	Très élevé
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***17. Dans quelle mesure la perception de l'utilité du dialogue social européen a-t-elle évoluée au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration

Commentaire (facultatif):

***18. Quel est, selon vous, le degré d'interaction entre le dialogue social mené au niveau national et le dialogue social européen ?**

Faible	Moyen	Elevé	Très élevé
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

***19. Dans quelle mesure l'interaction entre le dialogue social au niveau national et celui au niveau européen a-t-elle évoluée au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration

Commentaire (facultatif) :

***20. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des initiatives qui ont été prises dans le cadre du Dialogue social sectoriel pour le secteur de l'éducation. Évaluez leur utilité pour le secteur de l'éducation dans votre pays.**

	Pas utile	Moyennement utile	Utile	Très utile
Réunions plénières des groupes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Réunion des groupes de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboration de projets conjoints CSEE/FEEE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



21. Sur la base de votre propre expérience, quels sont les domaines pouvant être améliorés pour renforcer l'efficacité du dialogue social national dans le secteur de l'éducation ?

22. Sur la base de votre propre expérience, quels sont les domaines pouvant être améliorés pour renforcer l'efficacité du dialogue social sectoriel européen de l'éducation ?

23. Sur la base de votre propre expérience, quels sont les principaux facteurs permettant de garantir l'efficacité du dialogue social national dans le secteur de l'éducation ?

24. Sur la base de votre propre expérience, quels sont les principaux facteurs permettant de garantir l'efficacité du dialogue social sectoriel européen de l'éducation ?

25. Souhaitez-vous formuler des suggestions et/ou des commentaires concernant votre pays ou cette fiche d'information ?

C. Enquête auprès des affiliés du CSEE

* 1. Merci de compléter les informations suivantes :

Votre nom :

Nom et abréviation de votre syndicat :

Pays :

Courriel :

* 2. Quel est le champ d'action de votre syndicat dans le secteur de l'éducation (plusieurs réponses sont possibles)?

- Niveau national
- Niveau régional
- Niveau local
- Niveau sectoriel

* 3. Quels sont les niveaux d'enseignement représentés par votre syndicat (plusieurs réponses sont possibles) ?

- maternelle
- primaire
- secondaire (général)
- secondaire (EFP)
- supérieur

4. Sur l'ensemble des personnels du secteur de l'éducation, quel pourcentage est affilié à votre syndicat ?

- moins de 20 %
- entre 21 et 40 %
- entre 41 et 60 %
- entre 61 et 80 %
- plus de 80%

* 5. Quelles sont les catégories des personnels de l'éducation représentées par votre syndicat ?

- Personnel enseignant
- Personnel administratif et technique
- Les deux

* 6. Disposez-vous d'une personne ou d'un département en charge des affaires européennes ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

*** 7. Quel est le degré d'importance accordé par votre syndicat à l'interaction avec les parties prenantes du secteur de l'éducation mentionnés ci-dessous ?**

	Pas Important	Moyennement Important	Important	Très Important
Organisations d'employeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pouvoirs publics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Associations de parents	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Associations d'étudiants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Société civile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 8. Quel est le degré d'importance accordé par votre syndicat à l'utilisation des outils mentionnés ci-dessous pour mener des actions syndicales dans le secteur de l'éducation ?**

	Pas Important	Moyennement Important	Important	Très Important
Négociation collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information, participation et consultation des travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dialogue social et professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lobbying	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grèves	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plaidoyer et campagnes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)



***9. Quel est le degré d'importance des thématiques suivantes pour le secteur de l'éducation ?**

	Pas Important	Moyennement Important	Important	Très Important
Emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rémunérations et protection sociale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Retraite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sécurité d'emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impact de la crise économique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recrutement et fidélisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mobilité professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développements professionnels et formations	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contenu des programmes scolaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualité de l'enseignement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violence et harcèlement par des tiers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Egalité des chances	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horaires de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participation et représentation des travailleurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développement des partenariats public/privé dans le secteur de l'éducation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)



*** 10. Quel est le degré d'intégration de votre syndicat au dialogue social national sur les questions se rapportant au secteur de l'éducation ?**

Faible	Moyen	Elevé	Très élevé
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 11. Dans quelle mesure ce degré d'intégration a-t-il évolué au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration

*** 12. Votre syndicat participe-t-il à des**

	Jamais	Parfois	Souvent	Très souvent
Initiatives Intersectorielles ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiatives transnationales ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si oui, veuillez donner quelques exemples :

*** 13. Quel est, selon vous, le niveau de connaissance du dialogue social sectoriel européen au sein de votre syndicat ?**

Faible	Moyen	Elevé	Très élevé
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 14. Dans quelle mesure ce niveau de connaissance du dialogue social européen a-t-il évolué au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration



*** 15. Par quels moyens les informations relatives au dialogue social sectoriel européen sont-elles diffusées au sein de votre syndicat (plusieurs réponses sont possibles) ?**

- Bulletin d'information
- Site Internet spécifique
- Réunions internes
- Aucune information spécifique n'est communiquée

Autre (veuillez préciser)

*** 16. Quel est, selon vous, le degré d'utilité du dialogue social sectoriel européen ?**

Pas utile	Moyennement utile	Utile	Très utile
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 17. Dans quelle mesure ce degré d'utilité du dialogue social européen a-t-il évolué au cours de ces 2 dernières années ?**

- Régression
- Inchangé
- Amélioration



*** 18. Ci-dessous vous trouvez quelques-unes des initiatives qui ont été prises dans le cadre du dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'éducation. Quel est, selon vous, leur degré d'utilité pour votre syndicat ?**

	Pas utile	Moyennement utile	Utile	Très utile
Documents conjoints (ex. recommandations, positions, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opportunités de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Publication d'études thématiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identification et partage des bonnes pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation de conférences, séminaires et tables rondes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groupe de travail sur la qualité de l'éducation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groupe de travail sur les défis démographiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la recherche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relations avec la Commission Européenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiatives conjointes avec la Fédération Européenne des Employeurs de l'Education (FEEE)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autre (veuillez préciser)

19. Avez-vous évalué une des initiatives ci-dessus comme "pas utile" et/ou "très utile" ?

- Oui
- Non

20. Merci de préciser pourquoi vous évaluez ces initiatives comme ...

Très utile

Pas utile



***21. Au cours des prochaines années, quelles sont les mesures qui, selon vous, devraient être prises dans le cadre du dialogue social sectoriel européen afin de soutenir et/ou compléter les vôtres ?**

	Pas favorable	Moyennement favorable	Favorable	Très favorable
Organisation de séminaires ou de conférences en vue de partager les expériences et les bonnes pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation générale consacrée au dialogue social européen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brochures thématiques et directives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formation dans des domaines de compétences spécifiques (santé, sécurité, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outils de communication (p.ex. blog, réseaux sociaux, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Documents conjoints (ex. recommandations, positions, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lobbying, plaidoyer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Autres suggestions (veuillez préciser)



*** 22. Au cours des prochaines années, quelles sont les thématiques que vous souhaiteriez voir abordées dans le cadre du dialogue social sectoriel européen ?**
Numérotez chacune des thématiques suivantes de manière à les classer par ordre de priorité (commencer par 1 - la plus importante, et 16 la moins importante). Vous pouvez également reclasser les items selon leur degré de priorité (du plus important au moins important) en les déplaçant à l'aide de votre souris d'ordinateur.

<input type="text"/>	Emploi
<input type="text"/>	Rémunérations et protection sociale
<input type="text"/>	Retraite
<input type="text"/>	Sécurité d'emploi
<input type="text"/>	Impact de la crise économique
<input type="text"/>	Recrutement et fidélisation
<input type="text"/>	Mobilité professionnelle
<input type="text"/>	Développements professionnels et formations
<input type="text"/>	Contenu des programmes scolaires
<input type="text"/>	Qualité de l'enseignement
<input type="text"/>	Risques psychosociaux au travail (stress, violence et harcèlement)
<input type="text"/>	Egalité des chances
<input type="text"/>	Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
<input type="text"/>	Horaires de travail
<input type="text"/>	Participation et représentation des travailleurs
<input type="text"/>	Développement des partenariats public/privé dans le secteur de l'éducation

23. Souhaitez-vous communiquer d'autres idées ou suggestions pour la CSEE en vue d'améliorer le dialogue social sectoriel européen ?





ETUCE

The European Trade Union Committee for Education (ETUCE) is the teachers' social partner at European level and a defender of teachers' interests to the European Commission. ETUCE was established in 1977. The ETUCE represents 129 teachers' unions in 45 countries (11 million members all over Europe).

The ETUCE is composed of national trade unions of teachers and other staff in general education - early childhood education, primary education, secondary education, vocational education and training as well as higher education and research. ETUCE is also a European Trade Union Federation of the European Trade Union Confederation (ETUC)

www.csee-etuce.org



SECAFI

SECAFI is part of the French *Groupe Alpha*. It specializes in industrial relations, socio-economic and strategic analysis, organizational reviews, occupational safety and health and working conditions. Established in 1983, the company provides expertise, training and consulting to the social partners. SECAFI has the goal of looking for new balances within enterprises by bringing all technical skills to bear to enrich social dialogue.

www.secafi.com