



**Séminaire du CSEE pour les experts juridiques  
des organisations d'enseignants**

**Bruxelles, 10-11 mars 2003**

**Rapport**

# **Séminaire du CSEE pour les experts juridiques des organisations d'enseignants**

**Bruxelles, 10-11 mars 2003**

## **Rapport**

Elaboré par

Stefan Clauwaert  
Isabelle Schömann  
(Coordinateurs NETLEX CES/ISE)

Avec la contribution de:

Amanda Brown (NUT-Royaume-Uni)  
Graham Clayton (NUT –Royaume-Uni)  
Mary Howard (NASUWT-Royaume-Uni)  
Martin Rømer (CSEE)  
Michael Scott (NATFHE-Royaume-Uni)

## Table des matières

Avant-propos	4
Programme	6
Actes de la conférence	7
Annexes	
Annexe I: Liste des participants	18
Annexe II: Lignes directrices de l'exposé présenté par Stefan Clauwaert sur "Le réseau des experts juridiques syndicaux de la CES – NETLEX"	20
Annexe III: Questionnaire et synthèse des réponses au questionnaire	23
Annexe IV: Documents distribués à la conférence	28

## Avant-propos

Les organisations d'enseignants ont un rôle déterminant à jouer dans la construction d'une société européenne cognitive et dans le développement d'un environnement de travail assurant la cohésion des enseignants. Cette situation comprend souvent des questions et des aspects juridiques touchant au développement et à la mise en application des politiques de l'Union européenne et des politiques nationales visant à créer de tels environnements. Cependant, l'évolution rapide de la législation (sociale) de l'UE et des mesures présentant de l'importance pour l'éducation n'ont pas toujours reçu, de la part des organisations d'enseignants au niveau national ou européen, la compréhension, la coopération et la participation sans restrictions qui auraient été requises.

Le présent séminaire avait donc un objectif double: d'une part, donner une meilleure perception de la situation et stimuler le dialogue entre organisations d'enseignants, en particulier leurs responsables juridiques, et ceci dans les Etats membres de l'UE/EEE ainsi que dans les pays candidats à l'accession en ce qui concerne le rôle de la législation européenne et l'action dans le domaine de l'éducation, notamment la mise en application des décisions dans les pays aussi bien qu'au niveau européen; d'autre part, améliorer les échanges d'information concernant le droit et l'action communautaires dans le domaine des affaires sociales ayant un lien avec l'éducation, la formation et la recherche en Europe et dans les pays. En outre, il s'agissait d'encourager et de promouvoir la participation de ces responsables juridiques au développement des initiatives sur le plan de l'emploi et de l'éducation dans l'UE et aux plans d'action local, régional et national, dans le cadre de la coopération européenne sur les questions concernant la politique d'éducation.

Dans le large éventail des questions concernant le secteur de l'éducation, le comité préparatoire du projet a décidé d'orienter cette première réunion sur deux points: la reconnaissance des qualifications professionnelles et les relations de travail atypiques. De cette manière, les discussions pourraient être centrées sur les questions juridiques en rapport avec le développement et la gestion des systèmes d'éducation et sur les difficultés se rapportant aux droits et devoirs individuels des personnels de l'éducation.

Les discussions qui ont animé le séminaire, ainsi qu'il ressort du présent rapport, peuvent être considérées comme fructueuses et particulièrement intéressantes. Tout d'abord, les participants ont amélioré leurs connaissances de l'incidence générale autant que spécifique que les

réglementations et politiques de l'UE pourraient avoir sur leur secteur et sur les personnes qu'ils représentent. Ensuite, il est devenu évident que, quel que soit leur pays d'origine, les participants étaient confrontés à des problèmes similaires, mais aussi qu'ils se heurtaient à d'autres difficultés lorsqu'il s'agissait de mettre en application dans leur pays et dans leur contexte local les mesures décidées par l'UE.

Ces différents éléments ont incité le CSEE à envisager de renouveler de telles rencontres. Ainsi va-t-on faciliter davantage encore la mise en réseau virtuelle et physique des responsables juridiques des syndicats d'enseignants affiliés au CSEE. Pour stimuler la mise en réseau, le présent rapport sera distribué largement par le CSEE mais aussi sur le réseau NETLEX d'experts juridiques des syndicats membres de la CES.



Martin Rømer  
Secrétaire général du CSEE

**Séminaire du CSEE, Bruxelles, 10-11 mars 2003:  
Séminaire européen pour les juristes et les experts juridiques des organisations  
d'enseignants**

**Programme:**

**Lundi 10 mars**

09.30 - 10.00	Ouverture du séminaire Objectifs du séminaire Secrétaire général du CSEE, Martin Rømer
10.00 - 11.00	Premier discours introductif: <i>"Le droit du travail communautaire et son lien éventuel avec le secteur de l'éducation"</i> Mme Eva Kolehmainen Commission européenne- DG "Emploi et Affaires sociales"
11.00- 11.15	Pause
11.15 - 12.30	Questions et discussion
12.30 - 14.00	Déjeuner
14.00 - 14.45	Second discours introductif: <i>"Reconnaissance des qualifications professionnelles"</i> M. Ernst Erik EHNMARK, Membre du Comité économique et social
14.45 - 15.15	Questions et discussion
15.15 - 15.30	Pause
15.30 - 16.30	Groupes de travail
16.30 - 17.30	Rapports des groupes de travail
19.00	Dîner offert par le CSEE

**Mardi 11 mars**

09.00 - 09.45	<i>"Le droit communautaire et le travail atypique"</i> Professeur Brian Bercusson, Kings College, Londres, Royaume-Uni
09.45 - 10.15	Questions et discussion
10.15 - 10.30	Pause
10.30 - 11.30	Groupes de travail
11.30 - 12.00	Rapports des groupes de travail
12.00 - 13.30	Déjeuner
13.30 - 14.00	<i>"Lignes directrices de NETLEX"</i> M. Stefan Clauwaert, Coordinateur NETLEX CES/ISE  M. Jan Willem Goudriaan, Secrétaire général adjoint de la FSESP (Fédération syndicale européenne des services publics)
14.00 - 15.30	Futurs domaines juridiques s'ouvrant au CSEE
15.30 - 16.00	Evaluation et clôture du séminaire Secrétaire général du CSEE, Martin Rømer

## Actes de la Conférence

### Lundi 10 mars

#### **Exposé introductif par Martin Rømer, Secrétaire Général du CSEE**

Martin Rømer a accueilli tous les participants au séminaire, et formulant l'espoir que celui-ci pourra marquer la création d'un réseau d'experts juridiques au sein du CSEE. Certains pourraient se demander pourquoi le CSEE a pris cette initiative, étant donné que le Traité ne contient à proprement parler aucune mesure juridique concernant l'éducation. Tout d'abord, il convient de rappeler que la coopération politique très étroite qui s'est établie entre les ministres de l'Éducation a eu très souvent pour résultat la mise en place de nouveaux cadres et de nouvelles réformes au plan national. Ensuite, les enseignants ainsi que d'autres agents des services publics sont régis par la législation communautaire générale sur les questions d'ordre social et touchant à l'emploi, par ex. les directives sur la mobilité.

Dans le cas présent, un ensemble de problèmes interconnectés ont dû être résolus (nous pensons par exemple au droit et aux possibilités des prestations sociales, notamment les pensions). Il semble évident de débattre de la mise en œuvre, dans les pays, des directives à ce sujet, et ceci pourrait renforcer le rôle des organisations vis-à-vis de leur gouvernement.

Par ailleurs, il ne faudrait pas perdre de vue que les organisations pourraient tirer avantage du renforcement de la coopération sur les différentes questions juridiques, par exemple lorsqu'il s'agit de donner des conseils à leurs membres qui partent pour un autre pays.

Créer un réseau n'est pas une chose simple, et comme Martin Rømer l'a fait remarquer, il a fallu plusieurs années pour créer le réseau NetLex de la CES. Le CSEE, dans le cadre du projet Dialog ON, a déjà mis en place 3 réseaux portant sur la qualité dans l'enseignement, l'enseignement supérieur et la recherche et enfin, le réseau des négociateurs en chef. On peut mettre en évidence une expérience qui a revêtu une importance particulière : la nécessité de commencer par des réunions physiques pour discuter des possibilités futures en matière de mise en réseau et définir des objectifs soutenus par chacun. Ces réseaux ont été créés sur la base des technologies les plus récentes. Jusqu'à présent, l'entreprise s'avère un succès parce que chacun peut participer aux discussions et suivre les développements sur le réseau. Pour illustrer les possibilités, le séminaire présentera brièvement son modus operandi.

Martin Rømer a fait observer que, si l'on souhaite réellement concrétiser un réseau d'experts juridiques, les discussions qui auront lieu au cours du séminaire seront déterminantes. Ainsi, si la réaction est positive, il soumettra la proposition de mettre en place un nouveau réseau au Bureau exécutif du CSEE qui se réunira en mai, et examinera la manière de financer le lancement des activités du réseau.

Martin Rømer a exprimé ses vifs remerciements au groupe préparatoire restreint pour le travail mené à bien, et exprime l'espoir que chacun contribuera aux discussions au cours des deux journées qui s'annoncent.

### **Premier discours introductif:**

#### **“Le droit du travail communautaire” - Eva Kohlemainen (Commission européenne – DG Emploi et Affaires sociales – Unité D/3)**

Mme Kohlemainen a présenté le cadre général du droit du travail communautaire. Elle a expliqué tout d'abord les bases juridiques du droit du travail communautaire, tel que prescrit par le Traité de Nice (article 137 et suivants). Elle a ensuite mis l'accent sur les caractéristiques générales de cette branche du droit communautaire, expliquant plus en détail les trois caractéristiques régulatrices que sont l'information et la consultation, l'égalité de traitement et la non discrimination et enfin la durée du travail. Elle a indiqué également que plusieurs autres directives ne tombent pas dans ces catégories, en particulier les accords-cadres de l'UE conclus dans le cadre du dialogue social européen ; elles sont intégrées dans les directives (par ex. les accords sur le congé parental, le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée). Pour chacun de ces cas, Mme Kohlemainen a donné un aperçu plus détaillé des objectifs et des principes des directives qui sont susceptibles d'avoir une incidence générale mais aussi une incidence spécifique sur le secteur de l'éducation. Elle a terminé son tour d'horizon du droit du travail communautaire en fournissant un complément d'information sur la directive concernant l'insolvabilité et la cession d'entreprises ainsi que le travail posté. Concluant son intervention, elle a fait le point des propositions de directives en suspens et des consultations en cours avec les partenaires sociaux de l'UE dans le cadre du dialogue social européen (par ex. le stress au travail, les aspects liés à la responsabilité sociale des entreprises, etc. ).



La discussion qui s'en est suivie a fait ressortir entre autres, sur la base de la directive sur le travail à durée déterminée, que les directives de l'UE n'ont dans la plupart des cas qu'un faible impact ni de manière générale ni spécifiquement dans l'éducation, essentiellement en raison du fait que les directives communautaires fournissent des normes minimales qui pourraient être décrites comme le plus petit dénominateur commun. Le fait que les systèmes nationaux prévoient déjà souvent des normes plus strictes rend superflue l'application des directives européennes ou les rend moins impérieuses. Un autre problème a été mis en lumière : il s'agit de caractéristiques spécifiques liées à l'existence d'un secteur de l'éducation comprenant des employeurs privés et des employeurs publics, ce qui a pour conséquence que les directives de l'UE ne sont pas toujours pleinement adaptées.

### **Second discours introductif:**

#### **“La reconnaissance des qualifications professionnelles » - M. Ernst Erik Ehnmark (ECOSOC)**

Dans le domaine de la reconnaissance des qualifications professionnelles, M. Ehnmark a fait référence aux directives “sectorielles” existantes, telles que celles qui se rapportent aux médecins et aux dentistes, et qui s'avèrent efficaces en dépit de l'énorme machinerie administrative qu'elles impliquent . Néanmoins, ces directives étaient jugées insuffisantes dans les années 1990, compte tenu en particulier de la

promotion de la mobilité et aussi des changements rapides intervenus dans les programmes de l'enseignement supérieur.

La proposition actuellement en discussion a pour but de codifier les directives sectorielles existantes et de réduire sensiblement le nombre de pages des acquis communautaires dans ce domaine. Le principe dominant restera toutefois la sauvegarde de la qualité. Selon M. Ehnmark, cette proposition comporte divers aspects intéressants, au nombre desquels figurent ceux détaillés ci-dessous.

- l'introduction d'une autorité responsable de l'enregistrement, auprès de laquelle les citoyens peuvent vérifier les qualifications réelles de l'expert en question ;
- la création d'une « plate-forme commune », c'est-à-dire le fait de donner aux organisations professionnelles de l'UE dans les différents secteurs un rôle plus attractif pour l'identification des critères applicables. La question qui doit encore être débattue est celle de savoir quelles organisations pourraient être considérées comme représentatives pour former cette plate-forme ;
- la proposition plutôt négative d'abolir les comités sectoriels existants est de créer un nouvel organe qui se composerait exclusivement de représentants du gouvernement, en excluant donc les organisations professionnelles.



M. Ehnmark a estimé que l'absence d'un engagement des partenaires sociaux dans le nouveau comité consultatif ne saurait être inacceptable pour l'ECOSOC, qui insiste vivement en faveur de cette participation tant dans la phase de mise en application que dans le traitement de la directive. A son avis, une solution pourrait s'offrir, à savoir la création d'une structure ad hoc, ce qui toutefois ne garantirait pas que cette structure se réunirait réellement.

### **“Première session des groupes de travail”**

Les questions suivantes ont été soumises aux participants dans le but d'affiner la discussion dans les trois groupes de travail :

- 1) *Dans quelle mesure la législation européenne vous est-elle utile pour étendre les droits aux enseignants dans votre pays ? Vous est-il arrivé d'avoir recours à la législation européenne devant les tribunaux ou dans des négociations collectives ?*
- 2) *Quelle incidence la croissance de la mobilité entre Etats membres aura-t-elle dans votre pays ?*
- 3) *Existe-t-il certains domaines qui, à votre avis, pourraient être utilement développés dans la législation européenne existante, ou bien de nouveaux domaines doivent-ils être développés ?*

**En ce qui concerne la première question, l'Allemagne** a fait état d'un exemple positif, précisant qu'en se fondant sur la directive sur le temps de travail de l'UE (93/104/CE) et en particulier sur un jugement de la Cour de justice européenne concernant une plainte relative au temps de travail des médecins espagnols (C-

303/98 – SIMAP), un procès a été gagné récemment devant les tribunaux allemands. Dans son jugement SIMAP, la CEJ a estimé que le fait de se trouver « de garde » dans les installations de l'employeur doit être assimilé au du temps de travail. Dans le cas de l'Allemagne, les mêmes principes ont été invoqués avec succès pour les travailleurs employés dans des écoles indépendantes et dans des écoles spéciales et qui devaient se trouver « en permanence » en dehors des heures de travail.

Toujours en ce qui concerne l'**Allemagne**, les discussions ont fait apparaître qu'il est possible d'utiliser la directive cadre de l'UE 2000/78/CE, qui empêche toute discrimination en fonction de l'âge, toute discrimination en fonction des convictions religieuses, de l'orientation sexuelle et du handicap. Les enseignants ont le statut de fonctionnaires en Allemagne. Il est d'usage de leur attribuer des contrats à vie, mais les enseignants âgés de plus de 35 ou 40 ans (cette limite est fonction de l'endroit où ils sont établis) aucun contrat à vie n'est donné. Cette situation a été jugée comme constituant manifestement une discrimination en fonction de l'âge. En ce qui concerne les motifs non discriminatoires en raison de la race et de la religion, la directive est considérée, en tout cas en **Norvège**, comme un outil intéressant pour aider à développer la législation nationale, bien que ce pays ne s'attende pas à ce qu'elle ait une incidence spécifique sur l'éducation. Par ailleurs, en ce qui concerne la discrimination en raison de l'âge, il est généralement perçu que la nouvelle directive aurait une incidence sur l'éducation, étant donné le profil démocratique de la profession dans de nombreux pays membres de l'UE.

Une autre approche de l'utilisation qui est faite de la législation communautaire dans le contexte national est perceptible au **Royaume-Uni**. Les gouvernements qui se sont succédé ont eu tendance à appliquer de manière incorrecte les directives de l'UE, et par la suite les syndicats du Royaume-Uni se sont servis des procès intentés au gouvernement pour faire appliquer leurs propres idées. La raison essentielle de



l'utilisation de la législation européenne et des décisions de jurisprudence de la CEJ tient au déclin des négociations collectives au plan national et au plan local ainsi que des dispositions des conventions collectives.

En **Angleterre et au Pays de Galles**, il ressort des discussions que la législation européenne a une influence significative sur les conditions de travail, en particulier pour ce qui concerne le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée. Les directives de l'UE ont contribué à améliorer les conditions de travail des travailleurs atypiques et à réduire les discriminations sexistes qui se rencontrent dans le secteur de l'éducation. Les syndicats d'enseignants ont également porté à la connaissance du gouvernement des cas de non respect des heures de travail légales et d'imposition d'une charge de travail inacceptable. Ils lancent un document et une campagne nationale d'appui dans ce domaine.

Les pays candidats à l'UE ont également la possibilité d'utiliser la législation européenne dans le contexte national. Par exemple, il s'avère qu'en **République tchèque** les syndicats sont confrontés à des problèmes dus au fait que les directeurs d'établissement peuvent dans une large mesure fixer eux-mêmes une partie du

salaire des enseignants. Cependant, il n'existe pas de critères d'attribution de cette rémunération, et les directeurs d'établissement ont donc tout liberté pour se prononcer quant à la proportion du salaire. Cette situation est considérée comme étant en violation avec les directives de l'UE sur l'égalité de traitement et l'égalité de rémunération (2000/78/CE et 75/111CE), qui pourraient être invoquées pour combattre cette pratique.

Par ailleurs, il est signalé qu'aux **Pays-Bas, en Norvège et en Suède**, l'intégration de la loi européenne dans la législation nationale n'offre pas une valeur ajoutée considérable. Etant donné la longue et forte tradition de négociations et de conventions collectives rassemblant les gouvernements et les employeurs, qui prévalent dans ces pays, la législation nationale est mieux conçue que celle résultant des directives de l'UE, et elle offre une protection plus grande.

Les opinions divergent quant à la détermination des salaires au plan local. Les délégués du Royaume-Uni ne sont pas favorables à une telle situation, qui est au contraire la solution préférée en Suède et en Norvège.

Les discussions ont fait apparaître clairement qu'il existe deux approches fort différentes adoptées par les pays représentés au séminaire, lorsqu'il s'agit de mettre en application les directives européennes. Ces approches sont dictées dans une large mesure par la différence des systèmes de relations du travail et par le niveau d'intervention de l'Etat. En Europe continentale, les négociations au niveau national et les conventions collectives conclues par le biais de discussions et de négociations entre partenaires sociaux sont une tradition bien ancrée ; il convient de préciser que le terme de partenaires sociaux désigne les syndicats et les organisations d'employeurs (tel est par exemple le cas en Suède où les directives de l'UE sont appliquées directement par le biais de conventions collectives nationales, ou encore aux Pays-Bas où les conventions collectives, qui tiennent toujours compte de l'ancienneté et de la continuité de l'emploi pour les travailleurs, ont force de loi).

Contrastant avec cette situation, l'approche en vigueur au Royaume-Uni voit l'application de directives par le biais de la loi et de réglementations, et pas dans le cas de conventions ou de négociations collectives. Le Royaume-Uni a également acquis la réputation d'être un pays qui ne respecte qu'au minimum les directives européennes. L'impression générale est que l'approche du Royaume-Uni oblige les syndicats à ester en justice, étant donné que les gouvernements du Royaume-Uni, quelle que soit leur couleur politique, ne jugent pas légitime de légiférer par le biais des partenaires sociaux. Il est arrivé très souvent que les syndicats du Royaume-Uni doivent chercher à étendre la protection de l'emploi sur le plan national par le biais de la législation européenne, et cette situation a impliqué chaque fois le recours à la voie judiciaire. En conséquence, les syndicats concernés ont porté des questions telles que les droits des employés en rapport avec la cession d'entreprises, la question de l'égalité et du temps de travail devant la Cour européenne où ils ont souvent obtenu gain de cause.

Toutefois, il ne faudrait pas en conclure que les diverses formes de résolution des conflits ne sont pas utilisées « sur le continent ». Ainsi aux Pays-Bas, ce sont les ministres et les syndicats qui s'efforcent en premier lieu de résoudre les problèmes sans avoir recours aux tribunaux, ou par le biais de comités spéciaux tels que la Commission sur l'égalité. Et pourtant, les tribunaux civils ou les cours du travail sont

souvent saisis, notamment aux Pays-Bas (par exemple des cas de discriminations concernant des travailleurs migrants et des réfugiés), en Slovénie et en Suède (où un ultime appel peut être adressé à l'ombudsman qui a le pouvoir de casser la décision prise par les cours du travail).

Comme les directives européennes ne fixent jamais que des normes minimales, certains se sont inquiétés de la manière dont ces "plus petits communs dénominateurs" pourraient à l'avenir aider à améliorer les droits des travailleurs. En fait, dans différents pays candidats à l'UE, notamment la Slovénie, certains craignent que les gouvernements utilisent l'accèsion à l'UE pour déréglementer la législation du travail sur l'ensemble de l'Europe centrale et orientale et ainsi, même faussement, faire valoir que la protection actuelle peut être abaissée aux normes de l'UE. Il est clair en tout cas que certaines tendances à déréglementer qui se manifesteraient dans un pays de la région feraient tache d'huile dans les autres pays.

En outre, la répartition des compétences entre les Etats membres et l'UE fait de l'éducation une compétence nationale. Cet élément renforce le fait que la législation européenne sur l'éducation n'a qu'une incidence directe faible ou marginale sur le secteur de l'éducation, sauf pour la formation professionnelle.

En conclusion, tous les participants se sont montrés vivement intéressés à recevoir davantage d'informations sur la législation et la jurisprudence européennes régissant la mobilité de la main-d'œuvre, mais aussi d'une manière générale la législation du travail et la législation sociale européennes.

**En ce qui concerne la mobilité des enseignants** d'une manière générale, les participants n'ont pu déterminer aucun mouvement significatif qui susciterait des difficultés. Si l'on excepte semble-t-il la Pologne, où les syndicats craignent le départ des enseignants les plus qualifiés pour des pays offrant des salaires plus élevés, aucun exode important d'enseignants n'est escompté, même dans les pays candidats à l'UE, la barrière de la langue constituant ici l'obstacle principal.

Plusieurs participants ont fait observer qu'en effet ils ont été confrontés rarement à la mobilité au cours de leur carrière, parce que les enseignants sont la plupart du temps liés à leur pays d'origine et à leur système d'éducation national. Au plan national, l'accès aux emplois dans le secteur de l'éducation est la plupart du temps réglementé et, dans certains cas, il n'est accessible qu'aux ressortissants du pays concerné. Dans la plupart des Etats membres de l'UE, l'éducation appartient au secteur public ; aux Pays-Bas toutefois, 20% seulement du secteur de l'éducation sont placés sous l'autorité du secteur public. Le statut et les conditions de travail sont pour cette raison structurés généralement d'une manière différente de celle prévalant dans le secteur privé.

Un premier élément positif mis en évidence est qu'il existe dans la plupart des pays des systèmes qui assistent les enseignants d'autres pays afin d'améliorer leurs qualifications lorsque cela s'avère nécessaire pour qu'elles soient comparables avec la norme du pays.

Ensuite, en ce qui concerne l'accès à l'ancienneté et aux droits sociaux tels que les droits à la retraite en cas de mobilité géographique d'enseignants en Europe, l'idée

a été émise que les réglementations et politiques de l'UE constituaient une valeur ajoutée de grande importance également pour les enseignants se déplaçant dans l'UE.

**S'agissant de la troisième question**, portant sur les domaines dans lesquels l'approfondissement des réglementations et politiques de l'UE est jugé nécessaire, les éléments suivants ont été cités :

- une assistance/législation davantage positive de l'UE vis-à-vis des travailleurs passant à de nouveaux emplois ou apprenant de nouvelles compétences;
- le développement de la législation de l'UE sur le stress au travail, notamment le harcèlement des enseignants par la direction des établissements et aussi par les élèves ;
- le développement du modèle européen de législation régissant la santé et la sécurité, qui est une préoccupation majeure dans l'UE mais s'avère également importante pour les pays candidats à l'Union ;
- la précarité d'emploi des professeurs ordinaires dans différents pays et la grande différence du nombre d'heures de prestations ;
- la variation du nombre d'heures de travail par enseignant, qui change d'un secteur à l'autre et est lié à l'âge ;
- la définition du temps de travail des enseignants ;
- l'utilisation hors statut et déréglementée d'enseignants "de couverture" dans certains pays (qui pourrait évoluer vers la mise en place d'agences d'emploi réservées aux enseignants);
- la grande différence qui existe entre les Etats membres de l'UE en matière de notification aux employeurs de condamnations subies par les enseignants devant les tribunaux, et son incidence sur la liberté de circulation des enseignants;
- la désignation d'enseignants non qualifiés dans les Etats membres. La plupart des délégués ont indiqué que de telles nominations se faisaient pour une durée déterminée.



**S'agissant de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles**, plusieurs participants ont indiqué l'incidence positive de la législation de l'UE sur la reconnaissance des qualifications, alors que des restrictions nationales existent encore concernant par exemple la demande de bonne connaissance de la langue du pays hôte, la procédure de reconnaissance étant suspendue jusqu'à ce que le candidat ait passé avec succès l'examen. Bien que, comme cela a déjà été mentionné, les participants dans leur ensemble estiment qu'il n'y aurait pas d'importants mouvements d'enseignants dans les Etats membres ou au départ de ceux-ci, les pays candidats à l'UE s'inquiètent des critères que certains Etats membres pourraient adopter et qui empêcheraient la liberté de circulation des professionnels dans l'UE. Beaucoup d'éléments dépendraient du fait que les ensembles de critères seraient restrictifs ou ne le seraient pas. Il a été admis que tout critère adopté devrait être mis en rapport avec la réglementation des normes d'emploi de manière à éviter que soit restreinte sous quelque forme que ce soit la protection offerte par la législation du travail existante.

**Mardi 11 mars**

**“La législation de l’UE et le travail atypique” - Prof Brian Bercusson, Kings College, Londres (Royaume-Uni)**

Le Professeur Bercusson a mis en évidence essentiellement quatre directives fondamentales dans le domaine du travail atypique: la directive sur le temps de travail, la directive sur le travail à temps partiel, la directive sur le travail à durée déterminée et la proposition, actuellement à l'étude, de directive sur le travail temporaire.

Dans son exposé, il a essentiellement souligné les carences de ces directives, s'agissant de les appliquer au secteur de l'éducation, et ceci principalement en raison du caractère flou des termes utilisés, par exemple temps de travail (ce terme recouvre-t-il le temps que les enseignants consacrent à la correction des travaux?), l'inexistence d'une notion UE de travailleur (ce qui a pour conséquence que le lien avec le travailleur indépendant n'est pas clairement défini dans la plupart des cas), etc.

Au cours de la discussion, il est apparu que les participants avaient acquis une autre opinion de l'éventuelle application de ces directives à leur secteur, et ils ont admis que leur incidence réelle ou potentielle avait été sous-estimée.

**“Seconde session des groupes de travail”**

La discussion des points abordés dans l'exposé du Professeur Bercusson a fait apparaître ici aussi les nettes différences existant entre l'incidence des dispositions légales et la situation du marché de l'emploi, en ce qui concerne les questions actuelles auxquelles le secteur de l'éducation est confronté dans différents pays.



En ce qui concerne le temps de travail, les difficultés les plus courantes résultent de la définition de cette notion et du nombre d'heures de travail, avec pour conséquence que, dans la plupart des cas, les heures de travail ne sont pas fixées de façon réaliste, ce qui rend inévitables les heures supplémentaires pour réaliser la charge de travail. Il est signalé que le système applicable aux enseignants du **Royaume-Uni** comptabilise les heures annuellement, mais que

des heures supplémentaires sans restriction sont également nécessaires dans le cadre du contrat d'emploi. Le chiffre annuel correspond au nombre « d'heures dirigées » pendant lesquelles l'enseignant pourrait être chargé par le directeur d'exécuter des tâches d'enseignement et d'autres activités professionnelles. Les heures supplémentaires sont nécessaires pour exécuter toute autre activité professionnelle nécessaire, par exemple la planification détaillée, la préparation et la notation. Comme les heures supplémentaires sont illimitées, il n'est pas rare que des enseignants travaillent plus de 50 heures par semaine dans le cadre de leur activité professionnelle. L'application de la directive sur le temps de travail dans le

but de limiter la durée de la semaine de travail s'est avérée difficile dans une telle situation, en raison des dispositions concernant la période de référence. Comme le temps de travail hebdomadaire moyen était calculé sur une période de référence de 17 semaines, les périodes de vacances devaient également y être incluses, ce qui a en conséquence diminué sensiblement la moyenne ainsi calculée par rapport à la moyenne des heures de travail réellement fournies au cours du trimestre.

Cette situation est exactement l'inverse de celle qui prévaut aux **Pays-Bas et en Suède**. Aux **Pays-Bas**, le chiffre annuel fixe est de 1.660 heures de travail. Il est réglementé par une convention collective. En **Suède**, l'accord a fixé à 1.300 le nombre d'heures de travail par an, ici aussi par convention collective. Cependant, ces deux pays connaissent une pénurie d'enseignants. En Suède, les enseignants ont conclu un accord aux termes duquel ils effectueront des heures supplémentaires, pour lesquelles ils seront payés, afin de faire face à la pénurie d'enseignants.

Les groupes de travail ont également ouvert un débat sur le recours aux contrats à durée déterminée, notamment des contrats journaliers, car le recours aux contrats à durée déterminée dans le secteur de l'éducation est une pratique très répandue dans la plupart des pays. Ici encore, le **Royaume-Uni** connaît une situation particulière, certains enseignants étant employés pendant de longues périodes sans connaître la sécurité de l'emploi. Compte tenu de la législation en vigueur, une telle situation ne saurait survenir aux **Pays-Bas**, en raison de la règle qui veut qu'un travailleur reçoit un contrat à durée indéterminée après avoir effectué trois contrats de durée déterminée. En **France**, le secteur de l'éducation a de plus en plus souvent recours à l'emploi atypique des jeunes travailleurs. Dans le secteur de l'éducation publique, une école de district centralise le recrutement d'enseignants non titularisés et d'autres personnels. Ce système peut être assimilé à celui d'une agence de travail temporaire. Au **Portugal**, le recours aux contrats d'emploi précaires est très fréquent et concerne 70% des enseignants universitaires. En outre, l'élargissement de la possibilité d'avoir recours à des contrats d'emploi à durée déterminée, récemment introduit, tendra à réduire le nombre de fonctionnaires dans le secteur de l'éducation. Aux **Pays-Bas et en Suède**, le recours à l'emploi atypique dans le secteur de l'éducation est une pratique courante, et le cadre négocié dans le contexte d'une convention collective sectorielle offre une bonne protection à ces travailleurs. Cependant, dans le secteur de l'enseignement supérieur en Suède, une étude menée par le syndicat suédois SULF fait apparaître que les nouveaux enseignants ou professeurs reçoivent un contrat à durée indéterminée après avoir obtenu leur diplôme. En **Pologne**, le secteur de l'éducation est caractérisé par la faiblesse, voire l'inexistence, du recours à l'emploi atypique aux niveaux primaire et secondaire ainsi que dans les carrières universitaires.

Un problème spécifique, en particulier au **Royaume-Uni**, est la question des agences d'emploi temporaire actives dans le secteur de l'éducation. Au cours des dix dernières années, les enseignants sont devenus de plus en plus fréquemment du personnel mis au travail par ces agences ou traité comme personnel indépendant, ce qui a pour conséquence qu'ils ne reçoivent pas les mêmes rémunérations et conditions de travail que leurs collègues qui sont employés directement. Dans de nombreux cas, l'application de ce mécanisme a eu pour conséquence que des enseignants n'étaient pas payés au barème réglementaire et ne pouvaient prétendre à la pension de retraite.

Dans différents pays et en particulier en **Suède**, il est de plus en plus difficile d'attirer des enseignants et de les maintenir dans la profession parce que les salaires qui leur sont offerts ne sont pas concurrentiels. L'exode des enseignants suédois dans d'autres Etats membres de l'UE est difficile à arrêter, et le gouvernement suédois a voté une loi sur les incitants fiscaux qui a pour but d'attirer en Suède des enseignants étrangers. En outre, l'étude du SULF a établi que les conditions de travail se dégradent dans l'enseignement supérieur en raison de la réduction des subventions gouvernementales. Cette situation entraîne un accroissement de la charge de travail et par conséquent des heures supplémentaires et des congés de maladie, et aussi multiplie les conflits sur les lieux de travail.

Tous les participants ont noté que le nombre d'enseignants épuisés et victimes du stress ne cessent d'augmenter. **Aux Pays-Bas et en Suède**, la principale raison de cette situation est le manque d'autonomie professionnelle et l'impossibilité de réguler les horaires de travail. Une situation similaire est signalée **au Royaume-Uni**, où par ailleurs le comportement des élèves engendre également un surcroît de stress. D'autres problèmes liés à la santé et à la sécurité sont l'aphonie et la perte d'audition.

En conclusion, les participants ont noté que des accords sectoriels sont possibles au niveau européen sur la question du temps de travail et aussi qu'il serait utile, en particulier pour les enseignants du Royaume-Uni, d'étudier si le secteur de l'éducation pourrait bénéficier d'un accord sectoriel.

### **“Présentation de NETLEX” – Stefan Clauwaert (Coordinateur NETLEX CES/ISE)**

L'un des objectifs sous-jacents de cette réunion était de découvrir s'il existait des règles de base communes pour mettre en place à l'avenir un réseau opérationnel d'experts juridiques spécialisés dans le secteur de l'éducation; dans ce contexte, Stefan Clauwaert a présenté la structure NETLEX de juristes syndicaux CES/ISE comme étant une possibilité de développer un réseau et d'assumer la coopération entre experts juridiques et juristes du secteur de l'éducation.

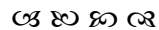


L'orateur a commencé par rappeler l'historique de la création et du développement du réseau, soulignant que tout réseau devrait absolument se révéler avantageux pour toutes les parties. D'une part, la Confédération européenne devrait être en mesure de se fonder sur le savoir-faire des membres nationaux du réseau; d'autre part, ceux-ci devraient être en mesure notamment de retenir les informations et les opinions sur d'importantes caractéristiques et tendances qui se dégagent au niveau de l'UE et pourraient se répercuter sur leurs systèmes nationaux sous l'une ou l'autre forme. Pour cette raison, les liens réciproques unissant la Confédération européenne et les experts nationaux, devraient être alimentés par des informations pertinentes sur les enjeux et/ou des questions présentant un intérêt pour le secteur de l'éducation, et ceci pour ainsi dire en continu, afin d'engendrer une valeur ajoutée pour chaque partie. Stefan Clauwaert a présenté de nombreux exemples, fondés sur les expériences dans le cadre du NETLEX, démontrant combien de tels contacts et une telle coopération pourraient être alimentés et développés. En conclusion, l'auteur a esquissé certaines perspectives pour l'avenir du NETLEX :

dans ce contexte, la sectorialisation de ce réseau syndical régional a été jugé déterminante. En effet, la coopération bilatérale avec des réseaux comparables propres à d'autres secteurs de l'activité économique pourrait s'avérer avantageuse non seulement pour le NETLEX mais aussi pour ces réseaux sectoriels, étant donné la multiplication des possibilités dont disposent les juristes des syndicats pour s'enrichir de leurs expériences réciproques et les partager. Les grandes lignes de cet exposé figurent en annexe au présent rapport.

#### **“Futurs domaines juridiques s’ouvrant au CSEE”**

Les exposés qui ont été faits à l'occasion de cette session en Table ronde ont fait apparaître que cette manifestation est vivement appréciée, pour ainsi dire chacun exprimant l'espoir qu'elle se renouvellera sous la forme la plus appropriée. L'élément positif essentiel signalé a été la possibilité de rencontrer des collègues étrangers et de discuter avec eux non seulement des différents systèmes nationaux, dont certains aspects pourraient être retenus en tant que repères à atteindre dans d'autres pays mais aussi les développements dans le contexte de l'UE, qui se répercuteront d'une manière ou d'une autre sur tous.



## Annexe I: Liste des participants

Nom	Pays	Organisation
Volker Busch	Allemagne	GEW
Jean Biskup	Belgique	COC
Kris Van Segbroeck	Belgique	COC
Joaquin Chavarri Andres	Espagne	FETE-UGT
Francis Berguin	France	SNES-FSU
Jørgen Wille Mathiassen	Norvège	Utdanningsforbundet
Frans Brekelmans	Pays-Bas	Aob
Frans Lathouwers	Pays-Bas	Aob
Ryszard Mosakowski	Pologne	NSSE "Solidarnosz"
Maria de Fatima Geraldo Costa Anjos	Portugal	FENPROF
Joao Luis Madeira Lopes	Portugal	SPGL
Jiří Valenta	République tchèque	CMOS PS
Mary Howard	Royaume-Uni	NASUWT
James Quigley	Royaume-Uni	NASUWT
Michael Scott	Royaume-Uni	NATFHE
Sarah Morgan	Royaume-Uni	NUT
Amanda Brown	Royaume-Uni	NUT
Graham Clayton	Royaume-Uni	NUT
Sandra Bennett	Royaume-Uni	NUT
Gordana Potrata	Slovénie	ESTUS
Kristina Rollbäck	Suède	LR
Håkan Leif	Suède	Läraryrket

Thomas Kihlberg	Suède	SULF
Isabelle Schömann	ISE	
Wiebke Düvel	ISE	
George Vansweevelt	CSEE	

## **Annexe II: Lignes directrices de l'exposé de Stefan Clauwaert**

### **“Le réseau d'experts juridiques syndicaux de la CES”**

#### **“NETLEX”**

##### **Historique de la question**

1994:	Première réunion du réseau de juristes
1995:	Deuxième réunion du réseau de juristes
1996:	Désignation d'un coordinateur NETLEX
1996-2003:	Evolution constante du nombre de membres et des activités du réseau
2002:	Désignation de deux nouveaux collègues et création du Groupe de coordination juridique de la CES

##### **Situation actuelle**

Plus de 120 juristes syndicaux qui sont autant de personnes de contact

Tous les pays de l'UE et de l'EEE ainsi que les pays candidats à l'UE sont représentés

Contacts avec les juristes syndicaux des Balkans et de la région Euromed

Premiers contacts avec les juristes syndicaux des Etats-Unis et du Mercosur

##### **Fonctions principales**

- Assister le Secrétariat de la CES et les Comités exécutif et permanents sur tous les aspects juridiques des priorités en matière de politique
- Promouvoir les contacts entre les experts juridiques des organisations membres afin d'observer et de suivre les incidences et les nouveaux développements en matière de contentieux et de législation au niveau de l'UE

### **Relations avec la CES**

- Participation au Comité sur les normes du travail de la CES
- Participation aux travaux d'autres Comités permanents de la CES, suivant les besoins
- Participation au dialogue social de l'UE (travail à durée déterminée, travail temporaire et télétravail)
- Représentation de la CES aux organes de contrôle de la Charte sociale du Conseil de l'Europe

### **Relations avec les membres du NETLEX**

- Centre d'assistance pour l'information et l'avis sur le droit du travail comparatif et le droit du travail communautaire
- Distribution d'information par courrier et internet (site web NETLEX)
- Rapports juridiques fondés sur des questionnaires et examen de la littérature spécialisée
  - Rapports de situation:
    - Contrat à durée déterminée, travail pour le compte d'agences intérimaires, grève internationale, etc.
  - Rapports sur la mise en application
    - Congé parental, travail à temps partiel, contrat à durée déterminée, télétravail
- Conférence annuelle NETLEX
- Contacts directs entre les membres

### **Domaines de travail**

- Contentieux et transposition
- Aspects des contrats de travail
- Droits sociaux et syndicaux fondamentaux
- Autres secteurs juridiques? Santé et sécurité, droit commercial et droit de la concurrence, droit de la sécurité sociale, etc.

### **Éléments spécifiques**

- Projet de droit du travail propre à la région balte
- NETLEX pour les Balkans
- Euromed
- Réseau de l'ISE sur les droits syndicaux transnationaux

### **L'avenir**

- Optimiser les méthodes de travail
- Intensifier l'utilisation des technologies modernes
- Intensifier la formation des membres

Ensuite:

- Régionaliser
- Sectorialiser
- Généraliser

## **Annexe III : Questionnaire et synthèse des réponses au questionnaire**

### **Séminaire réservé aux juristes et experts juridiques des organisations nationales d'enseignants**

**(Bruxelles, 10 & 11 mars 2003)**

#### **Questionnaire**

Le présent séminaire a été organisé à l'initiative des juristes mêmes appartenant au mouvement syndical de l'éducation. Il a pour but de rassembler les juristes actifs dans les syndicats du secteur de l'éducation, dans l'Europe entière.

Plusieurs experts ont été invités à prendre pour thème de leur intervention les questions se rapportant à l'incidence de la législation de l'UE, et à l'influence qu'elle exerce. Ce séminaire permettra la discussion et l'échange d'informations sur l'expérience acquise dans chaque Etat membre et offrira également l'occasion de rencontres informelles.

De plus, le coordinateur du réseau des experts juridiques et syndicaux de la CES (NETLEX) présentera un forum de mise en commun d'informations et d'avis qui sera mis à la disposition des affiliés des syndicats européens. Nous espérons que ce séminaire permettra de lancer un réseau similaire dans le secteur de l'éducation.

Les travaux du séminaire sont axés sur deux domaines qui suscitent beaucoup d'intérêt pour le moment : la reconnaissance des qualifications professionnelles et les dispositions régissant le travail atypique.

**Nous vous invitons vivement à apporter votre contribution au débat qui va s'ouvrir sur ces points, en nous informant des domaines d'intérêt qui vous concernent spécifiquement et de vos préoccupations particulières.**

**Nous vous invitons à rédiger un bref document (1000 mots maximum) sur telle ou telle de ces questions, qui sera votre apport au séminaire.**

- 1 Parmi vos membres, quelle est la proportion
  - a) d'enseignants à temps partiel?
  - b) d'enseignants travaillant dans le cadre d'un contrat à durée déterminée?
  - c) d'enseignants travaillant pour une agence?
- 2 La répartition des enseignants entre ces trois catégories est-elle dictée par le genre ou par d'autres considérations ?
- 3 Dans chacun de ces groupes, les enseignants sont-ils confrontés à des problèmes spécifiques résultant du contexte national ?
- 4 La reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues dans d'autres Etats membres a-t-elle suscité des difficultés?

- 5 La législation de l'UE a-t-elle été utilisée, ou sera-t-elle vraisemblablement utilisée pour promouvoir les droits de ces enseignants dans la situation nationale?
- 6 D'autres problèmes et d'autres sujets qui vous préoccupent au plan national peuvent-ils à votre avis être valablement pris en compte dans un contexte européen ?
- 7 Comment un réseau européen de mise en commun de l'information et de coopération sur les cas spécifiques pourrait-il vous assister dans votre tâche ?

### **Synthèse des réponses au questionnaire**

Six syndicats du secteur de l'éducation ont répondu au questionnaire : il s'agit de l'Aob (Pays-Bas), du NSSE Solidarnosz (Pologne), de la National Association of Teachers in Further and Higher Education - NATFHE (Royaume-Uni), de FENPROF et de SPGL (Portugal), de l'Association des professeurs d'université de Suède (SULF) et du Syndicat des travailleurs de l'éducation et des Sciences – ESTUS (Slovénie). La plupart des réponses portaient seulement sur certaines questions, tandis que d'autres syndicats nous ont fait parvenir des rapports ou des documents de travail qui contiennent des informations complémentaires. Comme les réponses au questionnaire ne peuvent être publiées, le présent rapport de synthèse sera le vecteur de diffusion des informations qui nous ont été transmises.

#### Question 1: Parmi vos membres, quelle est la proportion d'enseignants ayant une relation de travail atypique?

Si en Pologne, la plupart des professeurs d'université sont nommés pour une période indéterminée, la plupart des pays représentés ont recours couramment à l'emploi atypique. Celui-ci se retrouve à tous les niveaux des secteurs de l'éducation et concerne généralement davantage les personnels peu qualifiés que les personnels ayant des qualifications supérieures. L'emploi atypique est une caractéristique largement répandue dans les centres de recherche universitaires ou parmi les étudiants préparant un doctorat.

Au Royaume-Uni, approximativement 20% des membres des syndicats ne sont pas employés à temps plein. En Slovénie, 14,7% des enseignants du secteur primaire ont un contrat à durée déterminée, et tel est également le cas pour 17,8% des enseignants du secondaire. Le développement de l'emploi atypique pourrait s'expliquer notamment par la dénatalité, qui entraîne la diminution du nombre d'élèves et d'étudiants dans les écoles, et cette situation provoque la réduction des besoins en personnel éducatif. En outre, les dispositions légales de la Slovénie n'autorisent pas de mettre au travail pour une durée indéterminée une personne dont les qualifications ne sont pas appropriées à l'exercice de cette activité. En Suède, 20% des membres du SULF travaillent à temps partiel, soit en fonction du nombre d'heures soit d'après différentes spécialisations, et ils sont souvent employés comme professeurs itinérants. Un contrat à durée déterminée dure en moyenne de 6 à 12 mois. 45% des membres du SULF ne bénéficient que de contrats temporaires, et près de la moitié d'entre eux sont des étudiants préparant un doctorat ou des assistants chercheurs. En Suède, l'accroissement de la proportion de personnes

hautement qualifiées incite les universités à offrir des contrats permanents aux enseignants titulaires de doctorats.

Question 2: La répartition des enseignants entre ces trois catégories est-elle dictée par le genre ou par d'autres considérations?

Dans l'ensemble, la profession enseignante n'est pas plus féminine que masculine au Royaume-Uni. La part des femmes travaillant à temps partiel est plus importante que celle des femmes travaillant à temps plein, et de même les femmes occupant des positions de haut niveau sont moins nombreuses que les hommes. En particulier, il y a moins de femmes enseignantes universitaires occupant des postes de haut niveau, et les statistiques font apparaître qu'elles sont moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Il n'existe pas d'information statistique ou générale concernant le rapport de la Pologne, mais la complexité du système de promotion en vigueur dans ce pays pour l'enseignement supérieur ne permet que difficilement aux femmes d'obtenir un emploi de professeur ordinaire (ce qui est le niveau le plus élevé dans le système d'enseignement supérieur de la Pologne).

Question 3: Dans chacun de ces groupes, les enseignants sont-ils confrontés à des problèmes spécifiques résultant du contexte national?

Au Royaume-Uni, jusqu'à ce que soient introduites les réglementations régissant le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée, qui marquent en fait la mise en application des directives européennes correspondantes, les femmes travaillant à temps partiel ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée étaient obligées de prouver qu'elles étaient victimes d'une discrimination sexiste directe ou indirecte afin de lutter contre les pratiques de travail injustes et discriminatoires. Il s'agit par exemple de salaires moins élevés, de réductions des avantages tels que le paiement de l'indemnité de maladie, un accès plus restreint aux possibilités de développement et de formation réservées au personnel, de la réduction des facilités sur le lieu de travail (par ex. pas d'espace de travail privé dans la salle des professeurs, etc.). Ceux qui ont été obligés de se mettre au service d'agences ont perdu leurs droits à l'emploi statutaire et leur droit de bénéficier du plan de pension national réservé aux enseignants.

Question 4: La reconnaissance des qualifications professionnelles obtenues dans d'autres Etats membres a-t-elle suscité des difficultés ?

Selon le NATFHE, les qualifications professionnelles européennes ne semblent pas constituer un obstacle à l'emploi au Royaume-Uni. Aucune donnée n'est disponible quant à la situation en Pologne à ce sujet.

Question 5: La législation de l'UE a-t-elle été utilisée, ou sera-t-elle vraisemblablement utilisée pour promouvoir les droits de ces enseignants dans la situation nationale?

Selon le rapport de la Pologne, la législation européenne est mal connue, et il est trop tôt pour que l'on puisse se faire une idée de son incidence sur les droits des enseignants. Cependant, les préoccupations en Pologne concernent la discrimination frappant les enseignants de l'enseignement supérieur par rapport aux enseignants étrangers, s'agissant de l'emploi à des fonctions d'enseignant dans les universités polonaises, car ces dernières exigent comme condition sine qua non à la promotion que les enseignants disposent d'un diplôme d'homologation, alors qu'un tel diplôme n'existe pas dans certains Etats membres européens.

Au Royaume-Uni, la législation européenne s'est avérée d'une assistance considérable pour augmenter les droits des travailleurs. En plus de la réglementation

applicable aux travailleurs à temps partiel et des dispositions prises en faveur des travailleurs à durée déterminée, la réglementation du temps de travail ayant force d'arrêté d'exécution des directives européennes correspondantes, a contribué à ce que les travailleurs à temps partiel obtiennent les congés payés. En outre, la jurisprudence de la CEJ a été invoquée dans le cas de plaintes contestant des pratiques anti-discriminatoires.

Question 6: D'autres problèmes et d'autres sujets qui vous préoccupent au plan national peuvent-ils à votre avis être valablement pris en compte dans un contexte européen ?

Dans sa réponse, la Pologne exprime l'espoir qu'elle place dans le suivi du processus de Bologne, avec l'appui de l'UE, dans la perspective d'en arriver à un modèle bachelier/maîtrise/doctorat. Cela signifie qu'il n'y aura pas d'autres diplômes offerts au-delà du doctorat et cela pourrait aider l'Union à persuader ceux qui s'opposent à l'idée de se débarrasser de l'homologation. Selon le NATFHE, les questions suivantes s'avèrent préoccupantes : rémunération et conditions de travail dans le contexte d'une négociation au plan national ; actions syndicales et droit de grève, droit à la représentation syndicale, charges de travail, gouvernance académique, liberté, droits de propriété intellectuelle et antécédents judiciaires, droit de travailler en tant qu'enseignant et relations avec les élèves âgés de plus de 16 ans.

Question 7: Comment un réseau de mise en commun de l'information et de coopération sur les cas spécifiques pourrait-il vous assister dans votre tâche ?

Selon le NATFHE, deux possibilités de coopération sont envisageables: tout d'abord, mettre en place une référence de la meilleure pratique sur des questions spécifiques en rapport avec l'emploi et les questions touchant à l'enseignement; en second lieu, partager les informations sur le développement des pratiques de l'emploi sur l'ensemble de l'UE. La réponse de la Pologne met l'accent sur la valeur ajoutée qu'offre le partage des informations sur la manière dont des procès fondés sur la législation européenne ont été résolus. Il pourrait s'avérer utile également de débattre de la législation européenne et de la consulter, s'agissant d'éducation, sur le réseau. Un tel réseau pourrait être intégré dans le processus de consultation au niveau de l'UE, lorsque des propositions de directives ou d'amendements sont examinées.

La réponse de FENPROF et SPGL (Portugal) met l'accent sur le taux important de chômage dans le secteur de l'éducation, ce qui engendre le manque d'enseignants dans certains secteurs. Au Portugal, la qualité de l'emploi et des conditions de travail a été négligée par le gouvernement, et ainsi un nombre important de professionnels qualifiés du secteur de l'éducation sont réduits au chômage. Diverses propositions ont été formulées pour mieux remédier à cette situation : lutte contre l'abandon scolaire précoce, réduction du nombre d'élèves ou d'étudiants par classe, respect de rythmes différents adaptés aux besoins des élèves et des étudiants, promotion de la retraite volontaire après 30 années de service, organisation d'une formation professionnelle pour les enseignants et plans d'apprentissage tout au long de la vie.

En Suède, les conditions de travail des personnels des universités et des établissements d'enseignement supérieur non universitaire suscitent des inquiétudes. Selon une enquête menée par le département des statistiques de la Suède,

l'environnement de travail du secteur de l'éducation est affecté négativement par la réduction des allocations que le gouvernement accorde au secteur de l'enseignement universitaire de premier cycle et de la recherche et au secteur de l'enseignement universitaire de deuxième cycle. On constate de manière générale l'accroissement de la charge de travail, en lien direct avec des situations de stress. Des écarts significatifs peuvent être constatés sur l'ensemble des catégories de personnel. Plus de 70% du personnel enseignant indique avoir une charge de travail beaucoup trop lourde, et ce pourcentage est légèrement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. 59% des enseignants et chercheurs doivent effectuer des heures supplémentaires pour mener à bien les tâches qui leur sont imparties, et parmi les personnels non enseignants, 24% travaillent des heures supplémentaires. Bien qu'une proportion importante d'enseignants soit relativement fort satisfaits de leur travail, 3 professeurs d'université sur 10 n'aiment pas leur travail. Les situations de stress engendrent des conflits sur les lieux de travail : 15% des personnels enseignants ont indiqué avoir été impliqués dans des conflits à une reprise au moins au cours des trois derniers mois. Les pressions portent sur les assistants afin qu'ils recrutent des étudiants et assurent la transition afin qu'ils réussissent leur cours, faute de quoi les allocations sont réduites, ce qui entraîne une diminution de l'effectif du personnel.

Aux Pays-Bas, les syndicats constatent des évolutions politiques allant dans le sens d'une plus grande autonomie pour les écoles ; c'est ainsi que le Conseil de l'éducation prévoit d'octroyer aux enseignants une plus large possibilité d'intervention dans la gestion de leurs écoles et de leurs établissements d'éducation. Il faudra que les écoles soient financées par un budget dans lequel elles auraient le droit d'accepter des obligations et de prendre des dispositions concernant leur personnel. Comme ces dispositions tomberont en dehors du cadre central réunissant le gouvernement et les syndicats, ceux-ci pourraient voir leur influence se réduire à l'avenir. Cette tendance s'inscrit dans l'action gouvernementale visant à réduire son rôle dans la gestion de l'éducation, et, en contrepartie, dans le sens du développement des écoles indépendantes, où les parties concernées (parents, enseignants, établissements) se prononcent sur les questions touchant à la gestion, notamment les conditions d'emploi. En outre, la volonté politique d'introduire dans les différents secteurs de l'éducation un Conseil du travail à caractère contraignant, place le personnel des établissements d'éducation en position de force et leur permet d'exercer une grande influence. Ceci se répercute sur les négociations concernant le salaire des enseignants et d'autres questions touchant au travail. Le manque d'enseignants à la suite des mauvaises conditions de travail et de la faiblesse des salaires par rapport à des emplois similaires dans d'autres Etats européens constitue une autre difficulté. En outre, les changements intervenus dans les processus d'éducation et dans la nature de l'éducation (les enseignants deviennent du personnel d'encadrement) réduit l'intérêt pour la profession enseignante. Enfin, un dernier point important concerne la baisse du nombre de syndiqués, avec les problèmes financiers qui en résultent pour les syndicats, et ceci tant au plan général que dans le secteur de l'éducation en particulier.

#### **Annexe IV: Documents distribué à l'occasion de la conférence**

Bercusson, B. (ed.) (2002), "European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights – Summary version", ETUI, Brussels

Clauwaert, S. (1998), "Survey on Fixed term contrats", ETUI Report, Brussels

Clauwaert, S. (2002), "Survey on the implementation of the Part-time work Directive/Agreement in the EU member states and selected applicant countries", ETUI, Report 73, Brussels

Ces rapports et les prochaines publications sur les aspects juridiques sont disponibles à l'Institut syndical européen (ISE). Pour de plus amples informations et pour toute commande, veuillez prendre contact à l'adresse suivante :

**ISE**  
**Boulevard du Roi Albert II, 5**  
**1210 Bruxelles**  
**Belgique**  
**Tél: 0032/2/224.05.07**  
**Fax : 0032/2/224.05.02**  
**Courriel: [etui@etuc.org](mailto:etui@etuc.org)**