



DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPEEN POUR L'EDUCATION

Rapport du Groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la recherche

NB : ce document a été rédigé et accepté par le groupe de travail en Anglais. La présente version française doit encore faire l'objet d'une approbation par les membres francophones du groupe de travail.

Historique de la question

Le Groupe sur l'enseignement supérieur et la recherche a été créé par le Comité plénier du Comité de dialogue social sectoriel de l'éducation le 11 juin **2010**. Le Groupe de travail doit tenir trois réunions sur une période d'un an et rendre compte au Comité plénier de la procédure et du contenu du dialogue social européen concernant l'enseignement supérieur et la recherche pour la période **2012/13**, ainsi que de la question de la représentation des employeurs et des travailleurs du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche en son sein. Le présent projet de document est un document évolutif que la Groupe de travail examinera et amendera à sa réunion du 5 octobre. La version définitive du rapport sera soumise à l'approbation du Comité plénier du Comité de dialogue social sectoriel européen de l'enseignement supérieur et de la recherche le 25 octobre 2011.

Ce document a été discuté lors de la dernière réunion du Groupe de travail le 5 Octobre 2011 et sera présenté à la prochaine réunion plénière du DSESE le 25 octobre 2011, avec deux objectifs : 1) rendre compte de l'actuelle composition du Groupe de travail ; 2) présenter ce qui pourrait être le contenu du programme du Groupe de travail pour la période 2012/13.

Membres du Groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la recherche

Actuellement, la composition du Groupe est la suivante du côté des employeurs : 9 membres :

Pays	Nom	Organisation
Chypre	Stelios Christophides	Ministère de l'Éducation et de la Culture
Finlande	Nina Pärssinen	Association des employeurs indépendants de l'éducation en Finlande
Allemagne	Gerhard Klassen	TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Lande)
	Rolf Bernhardt	KMK
Irlande	Gearóid Hodgins	Institutes of Technology Ireland

Italie	Marina Cavallini	CRUI - Responsabile Ufficio Relazioni Internazionali, CRUI -
Lettonie	Dace Ratniece	MoES (Ministère de l'éducation et des sciences)
Suède	Robert Cloarec	Agence Suédoise des employeurs gouvernementaux (Arbetsgivarverket)
RU	Helen Fairfoul (chair)	UCEA (Universities and Colleges Employers Association)
Norvège	Vidar L. Haanes	Virke

Le CSEE est représenté dans tous les pays UE par ses organisations membres actives dans le secteur Enseignement supérieur et recherche. Ses membres faisant partie du groupe de travail sont :

Country	Name	Organisation
Danemark	Jens Vraa-Jensen (chair)	DM
Finlande	Riku Matilainen	FUURT
Allemagne	Andreas Keller	GEW
Italie	Joelle Casa	FLC-GIL
Lettonie	Ilze Trapenciere	LIZDA
Lituanie	Linas Sumskas	FLESTU
Norvège	Anne-Lise Brox Larsen	UEN
Portugal	Manuel Pereira dos Santos	FENPROF
Suède	Ann Fritzell	SULF
Danemark	Joan Donegan	IFUT
Finlande	Hélène Hemet	UNSA Education

L'agenda de l'UE pour l'enseignement supérieur et la recherche

Notre Groupe de travail sur l'enseignement supérieur et la recherche est actif dans un contexte économique et financier délicat. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, qui expose la stratégie de croissance pour l'UE dans les prochaines années, la Commission européenne souligne, une fois encore, l'importance de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation pour contribuer à inverser la crise économique et financière, à faire face au chômage et à moderniser le marché de l'emploi européen : « *Une croissance intelligente signifie renforcer le rôle de la connaissance et de l'innovation comme moteur de notre future croissance. Cela requiert une amélioration de la qualité de notre éducation, le renforcement de la performance de notre recherche, la promotion du transfert d'innovation et de connaissances à travers l'Union...* » (Extrait de la Communication de la Commission européenne Europe 2020, Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et

inclusive).¹ L'enseignement supérieur et la recherche occupent de ce fait une position centrale dans la restructuration de l'économie voulue par la Commission européenne ; cependant, il ne faut pas perdre de vue le rôle social, culturel et sensible qui est celui de l'enseignement supérieur et de la recherche dans la société ; ce rôle doit être déterminé non seulement par la demande immédiate perceptible sur le marché de l'emploi, mais aussi par une vision à plus long terme.

En outre, la Commission européenne assure la promotion de la coopération internationale par le biais de l'Espace européen de la recherche (EER)², qui rassemble toutes les activités, tous les programmes et toutes les politiques ayant cours en Europe dans le domaine de la recherche et du développement. L'EER comprend des activités, des programmes et des politiques élaborés et mis en œuvre à tous les niveaux : soit le niveau régional, le niveau national et le niveau européen. Il existe plusieurs structures et programmes totalement intégrés au plan européen, au nombre desquels figurent les Programmes-cadres pour la recherche et le développement technologique de l'UE, et spécifiquement le 7^{ème} Programme-cadre (2007-2013). La Commission européenne promeut également la qualité, notamment par le biais du programme Marie-Curie³ pour le développement des carrières et la mobilité de chercheurs, et en apportant un appui au programme post-doctorat de l'Institut universitaire de Florence. Il y aurait lieu d'étudier de manière plus approfondie les répercussions que la mobilité peut avoir sur les conditions de travail et les droits des travailleurs spécifiquement des jeunes chercheurs, car il n'existe pas de procédure générale clairement définie régissant le statut de l'emploi.

D'autres programmes d'éducation de la Commission européenne, tels que le programme ERASMUS 4, permettent aux enseignants et aux autres personnels de l'enseignement supérieur d'aller à l'étranger et d'enseigner dans un établissement d'enseignement supérieur, ou offrent aux universités la possibilité d'accueillir des enseignants et d'autres personnels issus d'autres pays.

Première ébauche du contenu du programme du Groupe de travail

Les ressources les plus précieuses dans l'enseignement supérieur et la recherche sont les personnels employés dans les établissements de ce secteur. Pour fournir le degré de qualité le plus élevé possible dans le secteur de l'éducation et de la recherche, les établissements actifs dans ce secteur doivent être en mesure de recruter et d'éduquer les personnalités les plus qualifiées. Ceci peut être réalisé par les institutions d'enseignement supérieur et de recherche en mettant en place des possibilités de carrière attrayantes tant pour les nouveaux venus que pour les personnes déjà en fonction dans ce secteur. C'est pourquoi le Groupe de travail propose d'axer la réflexion sur *les éléments qui rendent attrayante une carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche*.

Le cadre de travail proposé à cet effet est le suivant :

- i) recruter des personnes les plus qualifiées

¹ COM (2010) 2020 http://europa.eu/press_room/pdf/complet_en_barroso_007_-_europe_2020_-_en_version.pdf

² http://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm

³ <http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/>

- attirer des personnalités à différents stades de leur vie, de leur carrière et de leur pratique professionnelle ;
 - encourager et éduquer les nouveaux chercheurs ;
 - attirer et développer des personnalités ayant les capacités et la formation adéquate.
- ii) développer les talents et les garder ;
- iii) prendre en considération la diversité des situations et intégrer la notion d'égalité des chances.

Ce cadre résulte bien entendu des activités menées précédemment au plan internationale, et notamment de la Charte européenne des chercheurs, le code de conduite pour le recrutement des chercheurs⁵, la recommandation de l'UNESCO datant de 1997 concernant le statut du personnel enseignant de l'enseignement supérieur⁶, et la recommandation du Conseil de l'Europe sur l'autonomie institutionnelle et la liberté académique datant de 2006⁷.

Recensement des facteurs qui font l'attrait d'une carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche

Les suggestions suivantes sont faites, sans ordre de priorité:

- liberté académique
- recrutement ouvert
- conditions de travail attrayantes
- processus collégial de prise de décision
- processus d'avancement
- offres pertinentes et suffisamment étoffées en matière de développement professionnel continu ou de formation
- reconnaissance des besoins des individus en matière de stabilité et d'équité des conditions d'emploi
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie de famille, en tenant compte des besoins propres d'une part au personnel et d'autre part aux établissements qui les emploient
- permettre concrètement la mobilité en prenant en compte les besoins des employés et des institutions pour lesquelles ils travaillent (par ex. au sein du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, entre ce secteur et les milieux économiques, au plan international)
- orientation internationalistes des établissements d'éducation
- mise en valeur des contributions personnelles/ participation du personnel
- culture de coopération et de travail d'équipe

⁴ http://ec.europa.eu/education/erasmus/doc1059_en.htm

⁵ http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf

⁶ http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

⁷ <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta06/ERec1762.htm>

- liens avec les milieux économiques
- liens entre enseignement et recherche.

(La liste ci-dessus n'est pas exhaustive)

Conclusion

Neuf pays étant engagés de part et d'autre, le Groupe de travail démontre que l'intérêt manifesté est suffisant pour poursuivre le processus d'étude des possibilités de créer un dialogue social européen pour l'enseignement supérieur et la recherche. Pour 2012/2013, il s'agira d'approfondir la réflexion sur les éléments qui rendent attrayante une carrière dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, et d'échanger les bonnes pratiques ayant cours dans ce secteur. Tout en se gardant d'exclure d'autres sujets de ses discussions et recherches, le Groupe propose d'axer son travail en 2012-2013 sur l'exploration de trois sujets particuliers : l'égalité des genres, l'environnement de travail des chercheurs en début de carrière et la mobilité. Le groupe souhaite également partager et recueillir des exemples de pratiques nationales concernant les éléments qui rendent une carrière attrayante dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Une liste d'exemples de pratiques nationales qui ont déjà été présentées au groupe est annexée à ce rapport.

Annexe

Pratiques nationales pouvant être citées en exemple

Les membres du Groupe de travail représentés aux réunions des 15 juin et 5 octobre 2011, ont proposé les exemples suivants de bonnes pratiques :

- A **Chypre**, toutes les universités et tous les centres de recherche ont signé la Charte européenne des chercheurs dont question plus haut. Cette démarche est considérée comme importante pour plusieurs raisons, notamment l'ouverture du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche d'un petit pays à un bassin de recrutement plus large de l'UE et à l'échelle mondiale. Simultanément, certaines difficultés se présentent en ce qui concerne les contrats à court terme pour les chercheurs, et cette situation résulte du fait que les projets bénéficiant d'un financement ne sont que de courte durée. Pour remédier à ce problème, une solution consisterait à combiner les activités de recherche avec un enseignement à tâche partiel, pour garantir la continuité de l'emploi tout en offrant un certain niveau de revenus résultant de certains projets de recherche bénéficiant d'un financement externe.
- En **Irlande**, la liberté académique est définie dans la loi, ce qui garantit une protection statutaire ; les plaintes concernant la violation de cette loi peuvent être présentées devant les tribunaux.
- Au **Royaume-Uni**, un Concordat sur le développement de la carrière des chercheurs a été signé en 1996 ; ses clauses ont été actualisées en 2008. Ce document comporte sept principes et complète la Charte et le Code européens :
 - Reconnaissance de l'importance du recrutement, de la sélection et du maintien en fonction de chercheurs ayant le potentiel le plus élevé pour atteindre à l'excellence dans la recherche.
 - Les chercheurs sont reconnus et appréciés par l'organisation qui les emploie comme des éléments essentiels des ressources humaines de l'organisation et comme une composante déterminante de leur stratégie globale de développement et de mise à disposition d'une activité de recherche de niveau mondial.
 - Les chercheurs sont équipés pour s'adapter et faire preuve de souplesse dans un environnement de recherche de plus en plus varié et caractérisé par la mobilité au plan mondial, et ils bénéficient du soutien correspondant.

- L'importance que revêtent le développement personnel et le développement de leur carrière, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie, est nettement reconnue et favorisée à tous les stades de leur carrière.
- Les chercheurs partagent la responsabilité et la nécessité de s'engager de manière pro-active dans leur propre développement personnel et professionnel, ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie.
- La diversité et l'égalité doivent être favorisées dans tous les aspects du recrutement et de la gestion de la carrière des chercheurs.
- Le secteur et toutes les parties prenantes réexamineront régulièrement et collectivement les progrès réalisés sur la voie du renforcement des éléments attrayants et pérennes de la condition de chercheur au Royaume-Uni.

La mise en pratique du Concordat fait l'objet de rapports réguliers, le plus récent datant de septembre 2010

(<http://www.researchconcordat.ac.uk/documents/HEIstrategicresponses.pdf>).

- Le *Manifeste de Templin (Une carrière de rêve dans la vie universitaire. Pour une réforme de la structure des personnels et des parcours de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche)* a été lancé en 2010 par le GEW, un syndicat **allemand**. Cette initiative comporte dix principes :

- Renforcer la sécurité et le statut du stade initial de l'activité de recherche
- De réelles perspectives pour les postdocs
- Des emplois stables pour des tâches récurrentes
- Contre l'emploi précaire, l'emploi stable
- Garantir l'équilibre entre enseignement, recherche et vie privée
- Egalité hommes/femmes
- Egalité dans la prise de décisions
- Encourager et non pénaliser la mobilité
- Construire l'enseignement supérieur et la recherche pour satisfaire des besoins et la demande
- La négociation collective à toutes formes d'emploi

- En **Suède**, en **Allemagne** et au **Royaume-Uni**, des syndicats ont élaboré un document exposant une position commune sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche [*cette annonce a été faite en passant par le délégué du syndicat suédois le 15 juin ; aucun autre détail n'a cependant été fourni*].
- Au Royaume Uni, les cinq organisations syndicales de l'enseignement supérieur et recherche et l'organisation patronale (UCEA) ont mis en place un groupe de travail commun qui a commandé et publié des rapports sur les questions liées à l'égalité des genres en matière de salaire dans le secteur. (<http://www.ucea.ac.uk/en/Publications/index.cfm>).
- En **Allemagne**, les conditions de travail et la sélection de personnel ont toujours été largement régulées par la législation ou par des conventions collectives. Toutefois, en ce qui concerne les universités, la responsabilité pour leur mise en œuvre passait, par le passé, par la bureaucratie ministérielle des Länder. A la lumière de l'autonomie croissante des universités en Allemagne, ces institutions ont vu leur compétence en matière de ressources humaines accroître. Cette évolution, associée à une extension statutaire d'opportunités d'emploi (p. ex. la titularisation), font que même la sélection et la formation continue de l'ensemble du personnel scientifique relève maintenant de la responsabilité des universités. Etant donné la rivalité entre les universités pour attirer des étudiants ayant un potentiel élevé ainsi que du personnel d'un excellent niveau en vue d'obtenir la plus grande allocation budgétaire possible de l'état et d'optimiser le financement par des tiers s'accroît, la tâche d'attirer et de retenir du bon personnel relève de plus en plus du défi. En raison des budgets serrés, ces objectifs ne peuvent être atteints par les seuls avantages financiers ; pour cette raison, de plus en plus de propositions pour un développement de carrière complète pour les jeunes talents à l'université sont en cours d'élaboration. Des mesures spécifiques pour améliorer la participation féminine dans les carrières de recherche à l'université sont étroitement liées à ces tentatives. Il reste à démontrer que les changements associés à la compétition croissante s'avèrent positifs pour les employés. Dans le cas contraire une réflexion sur des contre-mesures s'impose. Toutefois, à ce stade on peut apercevoir des aspects positifs en termes d'une augmentation de l'attrait d'une carrière scientifique.