



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

RÉGION EUROPÉENNE  
- CSEE

**Présidente**

Christine BLOWER

**Vice-Président(e)s**

Odile CORDELIER  
Andreas KELLER  
Trudy KERPERIEN  
Dorte LANGE  
Galina MERKULOVA  
Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9e  
1210 Bruxelles, Belgique  
Tél : +32 2 224 06 91/92  
Fax : +32 2 224 06 94  
[secretariat@csee-etuce.org](mailto:secretariat@csee-etuce.org)  
<http://www.csee-etuce.org>

**Directrice européenne**

Susan FLOCKEN

**Trésorier**

Mike JENNINGS

**CSEE**

**Comité syndical européen de l'éducation  
Région européenne de l'IE**

## Revendications des syndicats de l'enseignement auprès de la Conférence ministérielle de Paris des 24 et 25 mai 2018

### L'avenir du processus de Bologne est compromis par des conditions de travail inadaptées et le statut précaire des employé(e)s du secteur

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), qui représente 11 millions d'employé(e)s du secteur de l'éducation et de la recherche dans 40 pays européens, nourrit les plus vives inquiétudes face à la mise en œuvre du processus de Bologne et l'avenir de l'Espace européen de l'enseignement supérieur.

Le Communiqué de Paris, qui sera adopté par la Conférence ministérielle de Paris, s'attachera à garantir que des « valeurs fondamentales » telles que la liberté d'expression, l'autonomie institutionnelle, les libertés académiques, l'indépendance des syndicats d'étudiants et la libre circulation des étudiants et du personnel, continuent à faire partie intégrante de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES).

En Europe, les employé(e)s du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche continuent à faire face à bon nombres de difficultés qui découlent sur une dévaluation de leur statut professionnel.

En effet, les organisations membres du CSEE font très souvent état<sup>1</sup> des menaces qui pèsent sur l'autonomie professionnelle des enseignant-e-s et des chercheuse-ur-s lorsqu'ils/elles affirment leur droit à la liberté académique. Par ailleurs, elles attirent régulièrement l'attention sur la dégradation des conditions de travail et de vie des universitaires, notamment le gel et la diminution des salaires, mais également des changements inacceptables dans les régimes de pension. L'emploi précaire à travers les contrats temporaires n'offrant aucune visibilité claire sur le plan de carrière des jeunes universitaires continue de porter préjudice à l'attrait de la profession enseignante dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Dans le rapport que nous publions à l'attention des ministres, nous présentons **quatre revendications** concernant l'avenir du processus de Bologne :

1. une meilleure protection des **libertés académiques**, considérées comme l'une des **valeurs fondamentales** du processus de Bologne ;
2. l'importance d'accroître les **investissements publics de base** dans l'enseignement supérieur et la recherche ;

---

<sup>1</sup> CSEE – FSESP : [Salaires dans le secteur public : les travailleurs/euses continuent de payer le prix de la crise, 2017](#)

3. la nécessité de garantir un **environnement de travail collaboratif pour le personnel**, notamment une sécurité accrue de l'emploi et des conditions de travail ;
4. une meilleure **reconnaissance de l'enseignement** dans l'enseignement supérieur.

Compte tenu de la situation du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche en Europe, le CSEE invite les ministres participant à la Conférence ministérielle de Paris à :

1. prendre des mesures visant à garantir que la politique nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche s'appuie sur des **valeurs démocratiques et fondamentales**, et respecte la liberté des citoyens et le développement scientifique, culturel, social, écologique et économique de nos sociétés ;
2. assurer une **gouvernance démocratique** des processus décisionnels pour l'enseignement supérieur et la politique de recherche, ainsi que des institutions, en vue d'accomplir la mise en œuvre des objectifs de l'EEES dans le cadre d'un **dialogue social et une gouvernance collégiale** efficaces et pertinents avec les syndicats et le personnel de l'éducation ;
3. assurer la pleine application de la recommandation de l'UNESCO de 1997 concernant la **condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur** en matière d'autonomie institutionnelle, de libertés académiques, d'autogestion et de collégialité ;
4. **garantir la liberté académique** du personnel et des institutions de l'enseignement supérieur et de la recherche, y compris la **liberté de recherche** et la diversité des sujets, approches, méthodes et délais de recherche ;
5. mettre un terme à l'exploitation commerciale du secteur de l'enseignement supérieur et aux modèles de financement basé sur la performance. Les gouvernements de l'EEES doivent au contraire **considérer les investissements dans l'enseignement supérieur et la recherche dans une perspective à long terme**, augmenter les dépenses publiques pour les universités, les collèges et les instituts de recherche, et s'abstenir d'instaurer des frais de scolarité pour les étudiants ;
6. garantir des investissements élevés dans les outils pédagogiques, en accordant une attention particulière à un **équipement numérique** de qualité et à la formation professionnelle continue du personnel académique ;
7. établir des politiques visant à **supprimer les inégalités** et à **renforcer l'attrait d'une carrière universitaire** pour tous, en particulier pour les jeunes et les femmes, ainsi que pour les collègues issus de milieux défavorisés sur le plan socio-économique ou de groupes ethniques désavantagés, y compris les migrant(e)s et les réfugié(e)s ;
8. introduire des initiatives et des mesures visant à **augmenter de manière sensible le pourcentage de femmes** occupant des fonctions dirigeantes au sein des établissements d'enseignement supérieur ;
9. **mettre fin à la précarisation et à la dévaluation de l'emploi ainsi qu'à la prolifération des contrats à temps partiel et à durée déterminée** dans le secteur, et convertir ces derniers en contrats permanents à temps plein afin d'évoluer vers une profession plus stable et plus attrayante ;

10. assurer l'encadrement approprié des universitaires afin de **réduire leur charge de travail**, notamment en réduisant le nombre d'heures d'enseignement effectif et en leur offrant un soutien administratif, en vue d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
  
11. faire en sorte que **l'enseignement et la recherche jouissent d'une reconnaissance égale** au sein des carrières académiques, et veiller à ce que l'enseignement et la recherche fassent partie intégrante de la vie et du travail des universitaires.

## 12. ANNEXE

Publiée l'année dernière, l'étude Eurydice<sup>2</sup> *Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe : personnel académique (2017)*, présentait les conclusions suivantes :

- La **sécurité d'emploi** n'est pas la norme dans le monde académique : si, dans la quasi-totalité des pays européens, le secteur de l'enseignement supérieur offre des **opportunités d'emploi à durée déterminée et indéterminée**, dans certains pays, tous les universitaires se voient offrir exclusivement des contrats à durée déterminée.
- En ce qui concerne leur **rémunération**, de nombreux universitaires subissent une « pression à la performance » croissante dans plusieurs domaines, notamment la recherche, l'enseignement ou l'amélioration des qualifications.
- Le personnel universitaire supérieur tend à bénéficier de **conditions de travail** plus favorables et de contrats plus stables que les enseignants débutants.
- **Les femmes** continuent d'être sous-représentées dans les universités.
- Les organismes externes d'assurance qualité qui étudient les institutions se concentrent sur l'enseignement et la recherche, et négligent souvent la **gestion des ressources humaines** (procédures de recrutement, systèmes d'évaluation des performances et pratiques de promotion).
- Dans toute l'Europe, il n'existe pratiquement pas de programmes de **développement professionnel continu** (DPC) à grande échelle permettant aux universitaires d'améliorer leurs compétences pédagogiques.
- On assiste un **vieillessement des effectifs** alors que les qualifications et les exigences de rendement sont extrêmement élevées : la proportion des 50-64 ans est supérieure à 40 % en Bulgarie, en Grèce, en Espagne, en Italie, en Slovaquie, en Finlande et en Suisse, tandis que la proportion de personnel de 65 ans et plus dépasse les 10 % dans cinq autres pays (Bulgarie, Estonie, Italie, Lettonie et Slovaquie). Ces pays se caractérisent tous par une proportion relativement faible de personnel de moins de 35 ans, ce qui pourrait indiquer certaines difficultés de renouvellement générationnel au sein du corps académique.

Un rapport du CSEE intitulé « **La communauté universitaire unie pour défendre l'enseignement supérieur : la voix de la profession enseignante** » a en outre été publié à l'attention des ministres participant à la Conférence ministérielle de Paris.

---

<sup>2</sup> Eurydice : Modernisation de l'enseignement supérieur en Europe : personnel académique – 2017.  
Version complète : [DE](#) [EN](#) [FR](#) ; [Résumé](#)