



DOCUMENT D'INFORMATION DE L'ATELIER

Dialogue social, négociation collective et droits syndicaux



L'Organisation internationale du Travail (OIT) considère que le dialogue social et la négociation collective sont des outils essentiels pour l'élaboration des politiques, qui visent à promouvoir la justice sociale, le progrès économique et social, la démocratie et la bonne gouvernance¹. Le dialogue social joue également un rôle central dans le renforcement des droits sociaux et l'amélioration de la croissance durable et inclusive. Aussi, partout en Europe, joue-t-il un rôle essentiel dans la mise en œuvre du [Socle européen des droits sociaux](#). De même, le dialogue social demeure crucial pour la réalisation de l'[Objectif de développement durable \(ODD\) 4](#) portant sur l'éducation de qualité, équitable et inclusive pour tou-te-s. Le [Cadre d'action pour l'éducation 2030](#) indique clairement que les gouvernements doivent « *Mettre en place ou renforcer des mécanismes pour un dialogue social institutionnalisé avec les enseignants et les organisations qui les représentent, en assurant leur pleine participation à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques d'éducation* ».

Malgré la grande diversité des systèmes de relations industrielles en Europe, ces derniers partagent historiquement certains éléments communs :

1. Des syndicats puissants ou bien implantés, reconnus par les pouvoirs publics.
2. Fixation des salaires en concertation, sur la base d'une coordination au niveau sectoriel ou supérieur.

¹ OIT. Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée à la 107e session de la Conférence internationale du Travail, le 7 juin 2018.



3. Accords généralisés pour l'information, la consultation et éventuellement la co-détermination, sur la base du droit de participation des travailleur·euse·s.
4. Participation régulière des syndicats aux accords politiques tripartites²

Les accords en matière de dialogue social ne sont pas statiques ; ils sont le résultat de développements politiques et de contextes plus larges. Compte tenu des différences de niveau d'institutionnalisation des relations industrielles, également en Europe, le dialogue social et la négociation collective pour le secteur de l'éducation ont été influencés par l'évolution du discours politique et économique. Le dialogue social et la négociation collective ont traversé **une période difficile au moment où un grand nombre de gouvernements se sont tournés vers l'austérité** au cours de ces dix dernières années, et au moment où les employé·e·s de l'éducation ont commencé à en ressentir les effets sur leur professionnalisme, leur emploi et la qualité de leur travail.

La recherche de la « rentabilité » au sein du secteur de l'éducation en vue de « réduire les dépenses », parallèlement aux pressions préconisant une plus grande « flexibilité » et une plus grande « compétitivité » de l'économie, a modifié l'environnement professionnel des enseignant·e·s et des employé·e·s de l'éducation et a altéré les fondements mêmes de l'institution du dialogue social et de la négociation collective. Les études³ montrent que les **mesures législatives unilatérales** visant à transformer l'éducation et le travail en une marchandise vont de pair avec la volonté de **décentraliser la négociation collective et d'affaiblir les politiques salariales**, résultat d'une longue tradition de négociations collectives dans les pays européens, rendant plus difficile encore pour les syndicats de l'enseignement de réaliser des avancées significatives au travers des accords sectoriels.

Il n'est pas possible de mener efficacement une négociation sans tenir compte des initiatives visant à faire valoir le **droit de tou·te·s les enseignant·e·s à s'organiser** et de se mobiliser autour de la valeur que représente l'éducation publique de qualité, y compris en recourant plus fréquemment à l'action syndicale et au **droit de grève** pour défendre les salaires et le professionnalisme.

Cet **atelier** encouragera les échanges à propos des stratégies, actions et outils permettant de renforcer l'efficacité du dialogue social et de la négociation collective. Il s'intéressera également aux possibilités de mener des actions plus stratégiques, en tant qu'organisation européenne, pour soutenir les initiatives en faveur du développement des capacités.

Les besoins en termes de développement des capacités varient d'un pays à l'autre, en fonction des systèmes de relations industrielles établis et des différentes cultures organisationnelles et forces qui y sont liées. Un rapport publié récemment par [Eurofound](#) (2019) identifie les **lacunes et besoins structurels** auxquels il est nécessaire de répondre pour accroître les efforts en faveur du développement des capacités, en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social :

- Faiblesse des syndicats et nombre de membres peu élevé en raison d'une désaffection des travailleur·euse·s.
- Faiblesse ou affaiblissement du champ d'application de la négociation collective.
- Fragmentation des groupes d'intervenants.

² Commission européenne. Relations industrielles en Europe 2008. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. (2009), p. 20-24
³ M. Keune, N. E. Ramos Martín & M. Mailand, 'Working under pressure. Employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis'. ETUI, (2020)..



- Manque d'autonomie, de représentativité et de capacité ou de mandats des partenaires sociaux.
- Manque de confiance entre les partenaires sociaux.
- Problèmes de représentation en raison des nouvelles formes de travail et de l'évolution de la composition de la main d'œuvre.

L'objectif de cet atelier est de partager des points de vue à propos des questions suivantes :

- **Quels sont les principaux facteurs, lacunes et besoins auxquels nous pouvons répondre ensemble, en tant que mouvement syndical européen, pour soutenir le développement des capacités en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social à tous les niveaux ?**
- **Comment élargir le champ d'application du dialogue social et de la négociation collective afin d'y inclure les questions professionnelles, de même que les politiques éducatives et budgétaires en rapport avec l'environnement professionnel des enseignant-e-s et des employé-e-s de l'éducation ?**
- **Existe-t-il de nouvelles stratégies de communication ou de formation pouvant aider les syndicats à rencontrer leurs objectifs?**

