



## ROYAUME-UNI <sup>193</sup>

### Affiliés de l'IE

<b>UTU-UK</b>	Ulster Teachers' Union
<b>SSTA</b>	Scottish Secondary Teachers' Association
<b>EIS</b>	Educational Institution of Scotland
<b>NUT</b>	National Union of Teachers
<b>ATL</b>	Association of Teachers and Lecturers
<b>NASUWT</b>	National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers
<b>UCU</b>	University and College Union

### Ratifications

- C 87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée en 1977
- C 98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée en 1977
- C100 Convention sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée en 1967
- C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée en 1967
- C144 Convention sur les consultations tripartites (1976), ratifiée en 1984
- C151 Convention sur les relations de travail dans la fonction publique (1978), ratifiée en 1984
- C154 Convention sur la négociation collective (1981), ratifiée en 1985

### Introduction

Le système éducatif britannique relève de la responsabilité de trois autorités : l'Ecosse, l'Irlande du Nord et l'Angleterre et le Pays de Galles. Un peu plus d'un quart du personnel britannique de l'éducation (27%) est syndiqué, bien que le taux de syndicalisation soit largement plus élevé dans le secteur public (57%) que dans le secteur privé (15%)<sup>194</sup>. Il n'existe qu'une confédération syndicale au Royaume-Uni, le TUC, et les différents syndicats sont totalement indépendants. Environ 60% de tous les syndicalistes britanniques du TUC sont affiliés à l'un des trois principaux syndicats, qui se sont développés par fusions successives. Dans l'ensemble, la couverture des négociations collectives avoisine les 33%, mais elle est nettement plus élevée dans le secteur public.

### Liberté syndicale

Le droit de former et de s'affilier à un syndicat est garanti par la loi, tout comme la protection contre un licenciement antisyndical et les représailles. Cependant, il existe certaines

<sup>193</sup> L'auteure adresse ses remerciements et sa reconnaissance à Amanda Brown (NUT) et à Darren Northcott (NASUWT) pour leur rapport écrit et leurs autres contributions à cette étude.

<sup>194</sup> Enquête sur les forces du travail, 2009.

limitations et restrictions à la liberté syndicale, qui font l'objet de plaintes anciennes devant les mécanismes de contrôle de l'OIT. Les syndicats n'ont pas le droit d'accès aux lieux de travail et la procédure légale de reconnaissance autorise un employeur à empêcher la reconnaissance d'un syndicat indépendant en créant un syndicat d'entreprise et en lui accordant une reconnaissance. Le droit de grève est limité. Pour qu'une grève soit légale, il faut que le conflit qui en est la cause se rapporte totalement ou essentiellement à des questions liées à l'emploi. Les grèves politiques et de solidarité sont interdites, tout comme les grèves de sympathie ou les piquets de grève secondaires. Les procédures à suivre pour convoquer une grève légale sont longues et extrêmement techniques et l'employeur peut tenter d'obtenir une injonction à l'encontre d'un syndicat avant même que la grève commence, si le syndicat ne respecte pas strictement la procédure. Un travailleur ne peut pas être licencié dans les 12 semaines suivant sa participation à une grève légale. L'OIT a réclamé une révision de cette disposition<sup>195</sup> et a observé que des garanties et une protection adéquates par rapport à la responsabilité civile sont nécessaires pour assurer le respect du droit de grève<sup>196</sup>.

### Négociation collective

Au Royaume-Uni, que ce soit dans le secteur public ou privé, la négociation collective est essentiellement un système volontaire, assorti de quelques règles juridiques très spécifiques sur la manière dont elle se déroule, les organisations qui peuvent négocier et le statut des accords conclus. Les conventions collectives ne sont pas juridiquement contraignantes ; cependant, les syndicats ont toujours soutenu cette approche volontaire. Une loi établissant les règles de reconnaissance syndicale aux fins de la négociation collective n'est entrée en vigueur qu'en 2000. Auparavant, les employeurs pouvaient refuser de reconnaître et de négocier avec des syndicats, même si ces derniers étaient soutenus par la majorité des travailleurs de l'entreprise.

Il n'existe pas de négociation collective nationale au niveau intersectoriel et on ne recense que très peu de conventions collectives sectorielles nationales. La plupart des négociations collectives se déroulent au niveau de l'entreprise dans le secteur privé. On a observé une certaine décentralisation dans le secteur public, mais la règle reste la conclusion de grands accords nationaux en matière de gouvernement local et de santé et une convention nationale pour les pompiers.

### Négociation collective dans le secteur de l'éducation

#### ■ ANGLETERRE ET PAYS DE GALLES

Le Comité Burnham a été institué en 1919 et est composé d'enseignants, des autorités locales chargées de l'éducation et de représentants du gouvernement. Ce comité devait être l'enclave de négociation des salaires et des conditions de travail des enseignants jusqu'à ce que le gouvernement conservateur le supprime en 1987. Depuis, il n'y a plus

---

<sup>195</sup> Demande directe (CEACR), Royaume-Uni, adoptée 2012, publiée 102<sup>e</sup> session CIT (2013), convention 87.

<sup>196</sup> Observation (CEACR), Royaume-Uni, adoptée 2012, publiée 102<sup>e</sup> session CIT (2013), convention 87.

de négociation collective des salaires et du temps de travail des enseignants. Le *School Teachers' Pay and Conditions Act* de 1991 (loi sur les conditions de travail et le salaire des enseignants) confie au Secrétariat d'Etat à l'Education la responsabilité de déterminer les salaires et les heures de travail. Aujourd'hui, le *School Teachers' Review Body* (STRB ou organe de contrôle des enseignants) est un organe consultatif qui conseille le Secrétariat d'Etat.

La composition du STRB est décidée par le Premier ministre. Le secrétariat est assuré par l'*Office of Manpower Economics*. Le cycle annuel du STRB commence par une série d'orientations (mission) émanant du Secrétariat d'Etat. Le STRB demande alors des données factuelles aux employeurs (notamment à la *National Employers' Organisation for School Teachers* (NEOST ou organisation nationale des employeurs d'enseignants), aux syndicats et aux représentants des administrateurs avant de soumettre ses recommandations au Secrétaire d'Etat. Ce dernier a le pouvoir d'accepter, de modifier ou de rejeter les recommandations du STRB et émet ensuite une «orientation», à laquelle les parties concernées devront se conformer. Les *School Teachers' Pay and Conditions Document* (STPCD – documents sur les conditions de travail et les salaires des enseignants), communément appelés le «Livre bleu», sont actualisés chaque année.

Bien que le système du STRB ne relève manifestement pas de la négociation collective, il élabore des conditions de travail qui ont un statut juridique et sont donc plus aisément opposables juridiquement au niveau local.

Le système du STRB détermine les conditions de travail des enseignantes et des enseignants de toutes les écoles traditionnelles relevant des autorités locales en Angleterre et au Pays de Galles, c'est-à-dire les écoles gérées par les collectivités et les «*voluntary aided schools*»<sup>197</sup>. D'autres conditions sont déterminées par négociation collective, soit au niveau national par une convention collective appelée «*Burgundy Book*», qui règle les dates de démission et de préavis, les congés de maladie, les prestations de maladie, le congé de maternité, les procédures de règlement collectif des conflits qui ne prévoient que la conciliation, et les locaux des représentants syndicaux reconnus. Dans la pratique, il y a eu peu de négociation collective nationale sur les conditions contenues dans le *Burgundy Book* ces dernières années, car les syndicats craignaient de perdre le bénéfice des dispositions existantes.

Les dispositions de la convention collective nationale peuvent être ajoutées à celles de l'accord avec l'employeur individuel (autorité locale), par exemple pour améliorer les prestations de maternité. Bien que cette négociation soit maintenue, dans le climat actuel, elle a ralenti ou cessé, hormis lorsque les employeurs cherchent à les renégocier afin de réduire les prestations convenues.

Dans la pratique, la consultation des syndicats est assez limitée. En mai 2012, le NASUW et le NUT ont lancé une campagne commune sous le thème «Protéger les enseignants, défendre l'éducation» pour protester contre le gel des salaires et l'augmentation des cotisations de retraite, qui ont réduit de 15%, en valeur réelle, le salaire des enseignants et contre les nouvelles propositions de plafonner les salaires au-dessous du niveau de l'inflation. Les deux syndicats se sont également opposés au plan du gouvernement visant à démanteler la structure nationale des salaires des personnels enseignants. Le système de progressivité sera remplacé par un système de progression liée aux performances.

### Nouvelles académies et écoles libres

La forme la plus récente d'écoles publiques indépendantes, baptisées «académies» et maintenant aussi «écoles libres», n'existe qu'en Angleterre et pas au Pays de Galles. Légalement, ces écoles peuvent décider de leurs propres conditions d'emploi, de sorte qu'assez ironiquement, il y a aujourd'hui plus de négociation collective en Angleterre qu'au Pays de Galles. Ce nouvel environnement caractérisé par une multitude d'employeurs qui ne se réunissent pas au sein d'une structure globale pour négocier pose de nouveaux problèmes aux syndicats, en raison du nombre accru d'employeurs et de la difficulté à promouvoir la négociation collective auprès de ceux-ci.

Bon nombre de ces écoles sont tenues d'appliquer les dispositions nationales des STPCD et du *Burgundy Book*, soit par le biais du TUPE (directive «Droits acquis») soit de leur propre gré, parce qu'elles veulent continuer à faire partie du système national régissant les conditions de travail. Les STPCD et le *Burgundy Book* constituent, à tout le moins, le cadre de base dont certains employeurs peuvent décider de s'écarter, par exemple pour les salaires.

On observe aujourd'hui l'émergence de nouvelles formes privatisées non syndicales de «représentation des enseignantes et des enseignants», qui semblent encouragées par le gouvernement. Un service privé de ressources humaines appelé EDAPT<sup>198</sup> propose aux salariés des services alternatifs à l'adhésion à un syndicat. Il propose également des services aux employeurs et insiste auprès de ses derniers pour qu'ils achètent l'accès à des services de conseil pour leur personnel dans le cadre d'un paquet destiné aux employeurs.

### ■ ECOSSE

Le système de négociation collective est relativement stable depuis 2008. Les syndicats reconnus en Ecosse sont représentés au sein du *Scottish Negotiating Committee for Teachers* (SNCT – Comité écossais de négociation pour les enseignants) aux côtés de la Convention of Scottish Local Authorities (COSLA – Convention des autorités locales écossaises) et du gouvernement écossais. Cette instance, créée en 2001, est le principal canal de négociation et de consultation sur les conditions de travail des personnels enseignants en Ecosse. Il publie un *National Scheme of Salaries and Conditions of Service*

---

<sup>198</sup> <http://www.edapt.org.uk/for-teachers>



for Teachers and Associated Professionals (plan national des salaires et des conditions de travail des personnels enseignants et des professionnels connexes).

Le mandat du comité est d'examiner les salaires et les conditions de travail des enseignants agréés, des professeurs de musique, des psychopédagogues et des conseillers d'éducation qui sont employés par les autorités municipales en Ecosse. Cet organe de négociation poursuit les objectifs suivants :

- créer une structure des salaires et des conditions d'emploi qui contribue au maintien d'un corps enseignant extrêmement motivé et qui sous-tende la fourniture d'un enseignement de qualité ;
- veiller à ce que le résultat des négociations assure et maintienne des niveaux adéquats de rémunération pour la profession afin de renforcer son statut et
- veiller à ce que les salaires et les conditions d'emploi reflètent le statut professionnel, y compris, en tant que de besoin, la commande d'études sur la situation comparative par rapport à l'extérieur afin d'alimenter ses délibérations.

Le comité est composé de 22 membres, nommés chaque année et issus de la *Convention of Scottish Local Authorities*, du gouvernement écossais et d'organisations représentant les enseignants. Le comité peut mettre sur pied des sous-groupes, des groupes de travail ou commander des études et des enquêtes à toutes fins utiles, sous réserve d'un accord entre les parties.

Le SNCT remplit diverses fonctions, telles que :

- négocier des conventions collectives durables sur les salaires et les conditions d'emploi qui contribuent au développement d'un corps enseignant extrêmement qualifié et motivé ;
- défendre et promouvoir l'application de ces conventions auprès des autorités locales écossaises et du service de l'éducation, en particulier, au profit des personnels enseignants, des élèves et des communautés ;
- promouvoir la coopération entre le gouvernement écossais, les employeurs et les organisations reconnues d'enseignantes et d'enseignants ;
- promouvoir l'égalité et éviter les pratiques discriminatoires en matière d'emploi ;
- promouvoir le perfectionnement professionnel continu ;
- fournir conseil et assistance aux autorités en charge de l'éducation, aux organisations reconnues d'enseignants et aux salariés sur les questions liées aux salaires et aux conditions de travail ;
- offrir un service de conciliation nationale pour le règlement des conflits qui ne peuvent être résolus à l'échelon local et
- statuer, en dernier recours, sur des questions d'interprétation et/ou d'application de la convention nationale qui ne peuvent être réglées au niveau local.

Le SNCT permet également de négocier certaines compétences déléguées au niveau local par l'intermédiaire des *Local Negotiating Committees for Teachers* (LNCT ou comités locaux de négociation pour les enseignants).

**Les compétences nationales et déléguées au niveau local sont définies comme suit :**

COMPÉTENCES NATIONALES	COMPÉTENCES DÉLÉGUÉES
Salaires (et prestations connexes)	Autres prestations
Semaine de travail et année de travail	Accords-cadres
Congés annuels	Procédures de nomination
Taille des classes	Détails de l'emploi
Congé de maladie	Frais des candidats en vue de leur nomination
Congé de maternité/familial	Transfert d'enseignants temporaires à des postes permanents
Procédures de reconnaissance nationales et locales	Procédures d'avancement
Cadre disciplinaire et de plainte	Modalités du développement du personnel
Principales obligations	Devoirs spécifiques et tâches
Cadre pour le perfectionnement professionnel du personnel	Modalités de la consultation basée sur l'école
	Autres modalités concernant les congés et les absences
	Délais de préavis
	Logement
	Procédures d'indemnisation
	Procédures disciplinaires et de plainte

D'autres instances officielles écossaises, comme le *General Teaching Council* ou le gouvernement écossais, peuvent aussi constituer des groupes consultatifs sur des sujets spécifiques, dans lesquels les syndicats sont représentés.

■ IRLANDE DU NORD

En Irlande du Nord, le processus de négociation pour les enseignants est resté pratiquement inchangé depuis 2008. Le principal organe général de négociation des salaires et des conditions de travail des enseignants dans les écoles subventionnées est le *Teachers' Salaries and Conditions of Service Committee (Schools)* (Comité des salaires et des conditions de travail des enseignants (écoles)). Ce comité est le principal canal de consultation du ministère de l'Éducation sur les questions relatives au régime de retraite des enseignants.

Le comité se compose de représentants des employeurs, du ministère central de l'Éducation et des syndicats reconnus, regroupés au sein du *Northern Ireland Teachers' Council* (conseil des enseignants d'Irlande du Nord). Des dispositifs de négociation et de consultation avec des organisations individuelles d'employeurs existent également. D'autres organismes officiels ont mis en place des procédures de consultation et de discussion avec des syndicats reconnus. Le ministère de l'Éducation consulte également les syndicats sur des questions qui ne relèvent pas de la compétence du *Teachers' Salaries and Conditions of Service Committee (Schools)*.

En novembre 2007, le NASUWT a demandé des améliorations sensibles des salaires et des conditions de travail afin d'assurer la parité avec les enseignants d'Angleterre et du Pays de Galles.



Le syndicat a lancé une campagne «Parity Now !» en Irlande du Nord et a engagé une action collective nationale en 2009, qui a porté quelques fruits. Une autre action collective a été menée en 2012 pour consolider les acquis.

### Dépenses d'éducation et croissance du PIB

<b>% des dépenses publiques consacrées à l'éducation</b>	<b>% du PIB consacré à l'éducation</b>	<b>Croissance du PIB en %</b>
2007:		3,1%
2008: 11,1%	5,4%	0,7%
2009: 11,3%	5,6%	-5,0%
2010:		1,3%
2011:		0,7%

Source : Banque mondiale/Index Mundi