

Synthèse

L'éducation pour le changement social: le rôle des syndicats de l'enseignement dans le domaine du développement environnemental durable



avec le soutien de la
Commission européenne

PPMi



Le CSEE a chargé la société [PPMI](#) de mener une recherche, avec la contribution d'un comité consultatif du projet, ayant pour objet l'impact de l'urgence climatique sur les politiques éducatives et syndicales au sein de la région européenne¹. Les questions formant la base de cette recherche avaient pour but de mieux connaître les problématiques rencontrées par les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation en raison des changements environnementaux et de mettre en lumière les pratiques innovantes des syndicats. L'étude se base sur quatre sources d'information : les documents politiques internationaux, les documents scientifiques universitaires, les résultats d'une enquête en ligne non représentative menée auprès des organisations membres du CSEE en automne 2021 et l'analyse des expériences et préoccupations exprimées par les représentant-e-s des organisations membres du CSEE au cours de deux ateliers internationaux organisés respectivement à Rome en avril 2022 et à Copenhague en juillet 2022. L'étude identifie quatre grandes catégories de défis rencontrés par les membres des syndicats, résultant de la menace directe que représente le changement climatique, de l'évolution des processus de travail, ou encore, des nouvelles attentes en matière d'éducation face à l'urgence climatique, et analyse trois grands domaines de réponses et d'actions proposées par les syndicats pour les relever.

Préoccupations des enseignant-e-s, des universitaires et des personnels de l'éducation

Augmentation de la charge de travail et problèmes de santé

Les syndicats qui ont participé à cette recherche indiquent que l'incidence des questions de durabilité environnementale sur les conditions de travail concerne principalement la **charge de travail**, suivie de la santé mentale et physique. Près d'un syndicat sur quatre estime que l'incidence sur la charge de travail est très négative. Plusieurs recherches récentes, ainsi que les ateliers de validation qui ont examiné en détail cette question, montrent effectivement que la nécessité pour les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation de s'investir davantage dans la création d'environnements d'apprentissage durables avait potentiellement un impact négatif sur leur capacité de travail globale. Il n'est donc guère surprenant que la majorité des syndicats interrogés (81 %) soulignent la difficulté à mettre en œuvre l'éducation à la durabilité environnementale. Le changement climatique représente également une menace directe pour la **santé physique et mentale** des enseignant-e-s, des universitaires et des personnels de l'éducation et leur bien-être au travail. Les écoles de certaines régions sont plus exposées que d'autres aux risques et dangers liés au changement climatique et sont confrontées à diverses formes de menaces dans leurs zones climatiques spécifiques (ex. glissements de terrain dans les régions montagneuses), notamment dans les pays où une grande partie des bâtiments a été construite avant les premières réglementations thermiques des années 1970. À cet égard, les syndicats participants estiment que, parmi les groupes à risque, les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation plus âgés et résidant en zones rurales sont plus exposés aux impacts directs et indirects du changement climatique que leurs collègues plus jeunes et résidant dans les centres urbains. Ces groupes, auxquels s'ajoutent les personnels ayant des besoins spéciaux, sont désavantagés lorsqu'il s'agit de faire face aux aléas naturels, en raison de leur emplacement géographique, de leur environnement de travail et d'autres problèmes préexistants. Globalement,

¹ Dans le cadre de cette étude, la région européenne englobe l'ensemble des États membres de l'UE, les pays candidats, les pays de l'Espace économique européen (EEE), Andorre, l'Azerbaïdjan, le Belarus, les îles Féroé, les îles Falkland, la Guyane française, la Polynésie française, Israël, le Kazakhstan, le Kosovo, le Kirghizstan, le Liechtenstein, la Macédoine du Nord, la Moldavie, Monaco, le Monténégro, les Antilles néerlandaises, la Russie, Sainte-Hélène, Saint-Martin, Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Marin, le Tadjikistan, le Turkménistan, l'Ukraine, le Royaume-Uni et l'Ouzbékistan.



Les syndicats du sud de l'Europe signalent des problèmes plus graves en ce qui concerne le changement climatique que ceux du nord de l'Europe, qui insistent plutôt sur d'autres problématiques telles que les pénuries d'enseignant-e-s.

Offrir des possibilités de formation plus accessibles et plus pertinentes

Les syndicats soulignent aussi que les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation ne sont pas préparés à enseigner la durabilité environnementale ou à faire face aux conséquences du changement climatique sur leur profession, en raison du **manque de programmes de formation accessibles et de haute qualité**. Ce manque de formations, qui touche également la direction des établissements scolaires, entrave l'intégration complète et globale des questions de durabilité environnementale et de l'enseignement de cette matière dans les programmes d'études et le fonctionnement général des établissements scolaires. Selon les syndicats interrogés, les problèmes les plus importants sont le manque de formation initiale pertinente pour les enseignant-e-s (FIE) et le manque de programmes de développement professionnel continu (DPC) adaptés, de bonne qualité et organisés durant les heures de travail. Ces conclusions sont en à mettre en relation avec le constat précédent selon lequel les représentant-e-s des organisations membres du CSEE se disent très préoccupé-e-s de voir les questions de durabilité environnementale avoir une incidence négative sur leur charge de travail - **un problème rendu plus complexe encore en raison du manque de formation**. Il est nécessaire de proposer des programmes de formation de bonne qualité et facilement accessibles. Ces derniers, pour pouvoir être considérés comme de réelles opportunités, doivent être organisés durant les heures de travail afin d'éviter toute pression supplémentaire sur la santé physique et mentale des effectifs. Les syndicats insistent dès lors sur la nécessité d'offrir des opportunités de formation accessibles et de haute qualité, en particulier des programmes de DPC de courte durée.

Insuffisance des programmes de formation, des cadres d'évaluation et de l'autonomie professionnelle

Au sein de la région européenne, **les programmes de formation et les cadres d'évaluation qui les accompagnent ne sont pas encore suffisamment adaptés pour pouvoir proposer une EDE efficace**. Les compétences et aptitudes ne sont pas encore définies, pas plus qu'elles ne sont mesurées dans le cadre des évaluations existantes. Ce manque de priorité accordée à l'EDE dans les évaluations nationales et les programmes de formation inquiète particulièrement les syndicats participants. Il est essentiel d'ancrer plus solidement l'EDE dans les programmes de formation et les évaluations nationales, dans la mesure où cela permettrait de souligner l'importance d'en faire une priorité, d'assurer son financement et de prévoir le temps et les ressources pédagogiques nécessaires. Lorsque les programmes de formation et d'orientation appropriés viennent à manquer, les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation ont tendance à se tourner vers les plateformes de formation en ligne pour rechercher des ressources supplémentaires et compléter leurs connaissances, permettant ainsi aux intervenants privés et non réglementés d'accroître leur influence sur l'éducation. D'autre part, dans une large mesure, **les enseignant-e-s, les universitaires et les personnels de l'éducation ne se sentent pas impliqués dans les processus de prise de décisions politiques** et s'inquiètent de voir les cadres éducatifs nationaux accorder **trop peu de pouvoir décisionnaire** aux personnels de l'éducation pour appliquer les programmes de formation dans leurs contextes locaux. Il importe de souligner qu'il existe des différences entre les États couverts par le CSEE qui ont participé à la recherche et que certains d'entre eux se sont efforcés au cours de ces dernières années d'améliorer les programmes de formation et les cadres d'évaluation.

Manque de vision politique et d'investissements conséquents

L'absence de priorité accordée à l'EDE par les acteurs de la gouvernance constitue un obstacle majeur à l'intégration plus large de cette thématique, tandis que le manque de mécanismes d'évaluation démontre en définitive que cette dernière n'est pas une priorité politique au sein de l'éducation. Globalement, les syndicats estiment que **les responsables politiques de la région européenne ne prennent pas suffisamment de mesures pour** intégrer les bonnes pratiques dans l'ensemble des pays en vue de transformer le système éducatif de manière à ce qu'il puisse répondre à la transition écologique envisagée au sein du marché du travail et à la nécessité de former l'esprit de chaque citoyen-ne à la durabilité environnementale dès le plus jeune âge. La **diminution des ressources publiques** rend plus difficile de libérer des fonds pour entreprendre des projets à l'échelle de l'établissement scolaire ou permettre à ce dernier d'implanter les changements nécessaires. C'est ce que confirme une récente recherche menée au niveau de l'UE, de l'enseignement primaire à l'enseignement supérieur^{2,3}. Il est essentiel que la direction des établissements scolaires soit solide et efficace pour garantir une approche globale de l'école, relever l'ensemble des défis institutionnels comme le manque d'infrastructures et d'espaces appropriés dans les classes et attirer des effectifs qualifiés. Toutefois, un-e responsable d'établissement scolaire ne peut agir sans soutien et sans financement. Enfin, les syndicats participants ont épinglé l'absence de lien, dans les principaux documents sectoriels traitant de la transition écologique, entre les systèmes éducatifs nationaux et les Objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'ODD 4 pour l'éducation au développement durable, ce qui indique également que la nécessité de répondre à la demande de compétences dans ce domaine et en matière d'EDE reste mal comprise et non prioritaire au niveau national. Il importe de souligner que, dans notre étude, le manque de priorité accordée en amont à cette thématique varie d'un pays à l'autre.

Réponses des syndicats à l'urgence climatique

Niveau stratégique des syndicats : les politiques et priorités sont plus rares pour l'EDE

Dans l'ensemble, on constate un **manque de mesures prioritaires urgentes et stratégiques** des syndicats pour la durabilité environnementale. L'étude révèle que, si les syndicats cherchent de plus en plus à atténuer ces problèmes, ils continuent néanmoins à s'intéresser le plus souvent à des questions plus traditionnelles telles que les salaires ou la santé, plutôt qu'à des thématiques nouvelles ou aux réformes de l'éducation. Le développement de politiques globales concernant la durabilité environnementale reste donc relativement rare, tout comme les priorités des négociations collectives à cette fin. Plus de la moitié des participants déclarent ne disposer d'aucune politique globale et n'engager aucun dialogue social concernant cette thématique, attribuant ce manquement au fait que la durabilité environnementale n'est pas jugée prioritaire par le syndicat ou sa direction. Cette situation est due en partie aux **ressources humaines et financières limitées** des syndicats eux-mêmes. Autre raison pour laquelle les syndicats ne prennent aucune initiative plus dynamique dans ce domaine, **les affilié-e-s et/ou les dirigeant-e-s syndicaux-ales**

- 2 Mulvik, I., Pribušis, K., Sjarova, H., Vežikaukaitė, J., Sabaliauskas, E., Tasiopoulou, E., Gras-Velazquez, A., Bajorinaitė, M., Billon, N., Fronza, V., Disterheft, A. et Finlayson, A. (2021). Éducation à la durabilité environnementale : politiques et approches dans les États membres de l'Union européenne. Rapport final. Office des publications de l'Union européenne. DOI : 10.2766/51869
- 3 Bunescu, L. et T. Estermann (2021). Greening in European higher education institutions: A governance, funding and efficiency perspective. Association européenne des universités. https://eua.eu/downloads/publications/gaf%20greening_final.pdf



jugent parfois difficile ou refusent d'ajouter cette thématique au programme syndical traditionnel axé sur les conditions de travail, les droits du travail ou les salaires. Dans l'ensemble, les problèmes mis en exergue par les organisations membres du CSEE qui limitent l'efficacité des syndicats dans le cadre de l'élaboration des politiques dans ce domaine sont les suivants : 1) les ressources humaines et financières limitées des syndicats, 2) le manque de communication intersectorielle concernant les priorités en matière de durabilité environnementale et de changement climatique, 3) la controverse entourant le recours à l'action syndicale pour lutter contre le changement climatique, 4) le manque de données suffisantes indiquant les points de vue et les besoins de leurs affilié-e-s concernant les questions environnementales, et 5) la faiblesse générale du dialogue social.

Les outils uniques du dialogue social et de la négociation collective ne sont pas utilisés

Le **dialogue social** est un outil important qui permet aux enseignant-e-s, aux universitaires, aux personnels de l'éducation et à leurs établissements scolaires d'aborder la durabilité environnementale. À peine la moitié des organisations membres du CSEE participent à un dialogue social sur la durabilité environnementale, dont la négociation collective reste la forme la moins courante. Les organisations membres du CSEE prennent la plupart de leurs mesures en travaillant seules sur ces questions ou au travers du partage de l'information. Pour que le partage de l'information soit considéré comme faisant partie du dialogue social, il doit être réalisé de manière stratégique et cibler les partenaires sociaux pour rencontrer des objectifs spécifiques. Malheureusement, l'impression qui émane de l'étude est que, souvent, **le partage de l'information s'opère de manière plus passive, qui ne peut être considérée comme un dialogue social**. Les organisations membres du CSEE ont donc de nombreuses possibilités de s'engager dans un dialogue social plus stratégique, auquel s'ajoute la négociation collective, laquelle est un outil unique parmi les plus puissants dont disposent les syndicats et les grandes alliances intersectorielles, ainsi que l'une des bonnes pratiques mises en avant dans cette étude. Plus important, ce constat confirme que le dialogue social a tendance à s'affaiblir et à se détériorer dans tous les secteurs - une situation appelant les employeurs et les autorités à prendre des mesures pour le relancer.

Des actions syndicales et un apprentissage par les pairs sont nécessaires pour répondre aux demandes

Dans un grand nombre de pays, les organisations membres du CSEE commencent à peine à prendre des initiatives en faveur de la durabilité environnementale. Il est donc nécessaire de renforcer le nombre et la fréquence de ces actions afin de pouvoir exercer une plus grande influence dans ce domaine. Il n'est pas nécessaire de faire cela dans l'urgence mais en veillant, en parallèle, à renforcer l'expertise des organisations membres du CSEE pour mener des actions persuasives. S'agissant des questions ouvertes, plusieurs syndicats ont déclaré se trouver dans une **phase exploratoire de l'élaboration de leurs politiques syndicales** pour aborder l'urgence climatique dans l'enseignement, en précisant qu'ils y auraient consacré davantage de ressources s'ils avaient disposé d'une plus grande capacité financière, de plus de personnels dédiés et de plus de temps. Pas moins de 22 % des syndicats interrogés n'ont pas consacré suffisamment de ressources à leurs activités et ne contrôlent pas la qualité de leur impact à cet égard. Les organisations membres du CSEE doivent donc **tirer des enseignements mutuels à propos de ce qui fonctionne et se motiver** à investir davantage de temps, de personnels et d'efforts dans les pratiques durables, les projets et le dialogue social.