

Le jeudi 20 février, le personnel académique de 74 universités du Royaume-Uni a entamé une grève de 14 jours. Celle-ci s'inscrit dans une longue mobilisation commencée à la fin de l'année 2019, avec une grève du 25 novembre au 4 décembre, pour obtenir de meilleures conditions de travail et de retraite. En raison du nombre des institutions affectées et des journées de grève, il s'agit de la plus grande mobilisation du secteur dans l'histoire récente du pays.

Les attaques aux retraites et aux conditions de travail

Le personnel d'enseignement et de recherche, des bibliothèques et de l'administration, organisé dans le principal syndicat du secteur, l'*University and College Union* (UCU), se mobilise autour de deux enjeux principaux touchant aux retraites et aux conditions de travail[1]. La lutte sur les retraites remonte à 2011 quand, en dépit d'une grève dans 63 universités à l'échelle nationale[2], les présidents des universités organisés dans l'*University UK* (UUK) avaient imposé des changements majeurs dans l'*Universities Superannuation Scheme* (USS)[3].

L'âge de départ à la retraite a été augmenté de 60 à 65 ans selon les dispositions nationales du *Pension Act 2011*. Ensuite, une nouvelle méthode du calcul des pensions a été introduite. Celles-ci ne sont plus calculées sur les 12 « meilleurs » salaires des trois dernières années de carrière (*final salary system*), mais sur le salaire moyen de carrière (*career average pension*). Enfin, une hausse des cotisations pour les salariés de 6,35% à 7,5% a été introduite tout comme un changement dans la base d'indexation des pensions : l'indice des prix de détail (*retail price index*) a été remplacé par l'indice des prix à la consommation (*consumer price index*). Ce dernier ne prend pas en compte le coût du logement et augmente plus lentement des salaires...

La victoire des employeurs a laissé la porte ouverte à d'autres démantèlements. En 2016, le système de calcul des rentes pour les membres actifs à partir de 2011 a basculé sous le régime du *career average pension* et les cotisations salariales ont subi une augmentation équivalent à 8% du salaire. En 2018, les employeurs reviennent à la charge pour imposer le passage d'un régime de retraite garantie (*defined benefit pension*) à un système basé sur les cotisations (*defined contribution pension*)[4]. L'enjeu est de taille : selon ce nouveau régime, les pensions ne sont plus *de facto* garanties et indexées sur le coût de la vie, car elles pourront varier en fonction du parcours professionnel, la durée de la vie et des fluctuations des placements financiers dans lesquels l'argent des cotisants est investi ! L'argument pour justifier cette mesure est le même que celui avancé dans d'autres pays : les dirigeants de l'USS et les employeurs dénoncent une situation déficitaire et présentent la mesure comme étant « inéluctable ».

Selon l'UCU, en raison des changements introduits depuis 2011, les salariés doivent verser en moyenne 40'000 £ de plus en cotisations, mais reçoivent 20 000 £ de moins sous forme de pensions ! [5]. Dans ce contexte, entre février et mars 2018, le personnel entame [14 journées de grève](#) pour s'opposer au énième démantèlement de leur système de retraite[6]. Le résultat direct de la mobilisation est la suspension de la réforme et la constitution d'un groupe d'experts, le *Joint Expert Panel*, en charge d'évaluer la viabilité économique et financière du fonds de pension. Résultat ? Ces experts concluent que les estimations patronales étaient basées sur des hypothèses fallacieuses.[7] Ainsi faisant, les experts confirment les résultats d'une étude mandatée par l'UCU qui ne montrait pas de déficit ni même une situation « critique » du fonds.[8]

En dépit de cette victoire d'étape, le patronat revient à la charge. Alors que les cotisations des salariés ont augmenté de 9,6% dès le 1^{er} octobre 2019, une hausse supplémentaire de 11% est planifiée dès le 1^{er} octobre 2021. De plus, les employeurs n'abandonnent pas l'idée d'imposer le

régime basé sur les cotisations. Lors des négociations, la seule concession proposée est une réduction de la hausse des cotisations salariales prévue pour 2019 à 9,1% (au lieu de 9,6%).

Au-delà des retraites, les salariés dénoncent la baisse des salaires, la précarité et les inégalités de genre et de race au travail. Depuis 2009, leurs salaires réels ont baissé de 17,4%, alors que ceux des présidents d'université (*Vice-Chancellors*) ont augmenté de 13%. Le salaire moyen annuel de ces Vice-Chancellors s'atteste à 250'000 £, mais dans certaines universités il dépasse 800'000 £ ! [9]. Les rémunérations des cadres dirigeants du régime de retraite USS qui est la cible des attaques ne cessent-elles aussi d'augmenter. Les deux dirigeants les plus payés s'empochent plus d'un million de livre sterling par an ! [10] Faut-il y voir la cause du prétendu déficit du fonds USS ?

La précarisation du travail est devenue la règle à l'université. Une enquête menée par l'UCU met en évidence la dimension structurelle de cette précarité [11] :

- 70% des 49 000 chercheurs et chercheuses des universités au Royaume-Uni ont un contrat à durée déterminée et la majorité est payée à l'heure ;
- 71 000 enseignant-e-s ont un contrat temporaire et assurent 25% à 30% des heures d'enseignement;
- 61% des enquêté-e-s cumulent deux ou plus contrats (48% dans le même secteur) ;
- 60% disent avoir des difficultés à boucler la fin du mois, alors que 40% attestent ne pas réussir à respecter le délai de paiement des factures ;
- 71% affirment que la précarité du travail affecte leur bien-être psycho-physique et pour 80% d'entre elles/eux la précarité entrave l'organisation de la vie familiale ;
- enfin, le personnel enseignant travaille beaucoup, soit 51,6 heures par semaine, ce qui correspond à environ deux journées de travail non rémunéré par semaine [12] ;

Cette situation conditionne la vie du personnel enseignant, lequel est de plus en plus confronté aux difficultés économiques, aux problèmes de santé et à l'impossibilité de planifier une vie familiale. La précarité se couple enfin avec les inégalités de genre et de race [13]. En effet, à parité de qualification, une femme touche un salaire inférieur de 15% à celui d'un homme (20% dans certaines universités) et, parmi les professeurs, seulement 19,8% sont des femmes. L'écart de salaire entre les Blancs et les minorités ethniques est de 9%, mais il s'élève à 14% pour les seuls Noirs. Ces minorités sont exclues des postes les plus prestigieux : si les Blancs constituent 84% du personnel, ils constituent 93% du corps professoral et occupent 91% des postes de direction.

Les revendications du personnel et la dynamique du mouvement

La mobilisation du personnel s'attaque donc à un monde, celui de l'université, précaire, inégalitaire et discriminant. Les salariés en lutte ont formulé des revendications qui servent de base aux négociations qui se déroulent actuellement entre l'UCU et l'UKK. Celles-ci ont trait au maintien du régime de retraite garantie et au refus de toute hausse des cotisations salariales ; l'introduction d'un taux de salaire horaire minimum de 10 £ pour les salariés fixes (9£ pour les autres) ; le respect de la semaine de travail de 35 heures ; des mesures pour réduire les inégalités de genre et de race et la négociation d'un accord national pour éliminer la précarité à travers la suppression des contrats

« zéro heure », l'embauche du personnel précaire sur des contrats fixes et la reconnaissance des heures de travail non rémunérées[14].

Selon l'UCU, la mobilisation est à la hausse. Si les neufs jours de grève en défense des retraites en 2018 avaient rassemblé 42 000 salarié·e·s dans 61 universités, lors des huit jours de grève de novembre-décembre 2019 ils et elles étaient 43 600 dans 63 universités. Aujourd'hui, la grève de 14 jours affecte 74 universités avec plus de 50 000 salarié·e·s sont impliqués. Les formes et l'ampleur de l'action varie selon les régions et les institutions. Les salarié·e·s combinent la tenue de piquets de grève sur les campus avec des *teach outs*, à savoir des événements publics (conférences, débats, concerts, etc.) qui abordent des thèmes variés en lien avec leur lutte (marchandisation des études, égalité salariale, féminisme, racisme, etc.). Dans plusieurs villes (Brighton, Cambridge, Cardiff, Durham, Édimbourg, Glasgow, Londres, Manchester, Newcastle, Oxford, Sheffield, etc.), les actions sur les campus se combinent avec des manifestations devant les municipalités où le parlement national (Édimbourg).

L'impact de la grève se mesure entre autres par le nombre des cours, séminaires et événements académiques supprimés et par la solidarité qu'elle suscite, notamment chez les étudiant·e·s[15]. Ces dernier·e·s font face à des pratiques d'intimidation de la part des présidents des universités qui n'ont pas hésité à envoyer des emails aux tonalités « paternalistes » (« il faut protéger nos étudiant·e·s des conséquences de la grève ») ou méprisantes en qualifiant la grève d'action « déplorable ». Des menaces en cas de participation à la grève ont également été formulées (notation d'absence des cours, suspension, etc.)[16]. En dépit de ces menaces, beaucoup d'étudiant·e·s se solidarisent avec le personnel en grève et participent aux actions et manifestations. L'UCU a aussi reçu le soutien de l'Union nationale des étudiant·e·s (NUS)[17].

L'importance de la lutte d'un « nouveau prolétariat » dans la phase politique actuelle

La lutte du personnel enseignant du supérieur au Royaume-Uni est importante à plusieurs égards. Il s'agit tout d'abord d'une mobilisation d'une couche du salariat dont le nombre ne cesse d'augmenter dans nos sociétés. Cet accroissement est lié à l'accumulation capitaliste qui, depuis sa phase monopoliste et encore plus dans la phase néolibérale, tend à élargir le travail intellectuel qualifié dans le domaine de la production, de la reproduction et, plus généralement, dans la « superstructure »[18]. Le nombre des diplômé·e·s augmente, tout comme celui des universités et des personnes qui y travaillent. Pour ce qui concerne le personnel enseignant, on assiste à une prolétarianisation du travail intellectuel sous la double forme de fragmentation des tâches et des savoirs et de création d'un marché du travail dans lequel la force de travail intellectuelle s'achète et se vend comme une marchandise à l'instar des ouvriers et ouvrières depuis les origines du capitalisme.

Cette force de travail intellectuelle acquiert donc un prix de marché qui dépend de l'offre et la demande. Les contrats « zéro heure » et les temps partiels du personnel d'enseignement et de recherche au Royaume-Uni font partie de cette logique de fragmentation et de prolétarianisation du personnel académique dont les conditions de travail se détériorent au fur et à mesure que la crise du capitalisme progresse. Owen Jones, éditorialiste du *Guardian*, indique que, si jusqu'aux années 1980 un poste à l'université était considéré comme l'une des professions les plus prestigieuses et bien payée de la « classe moyenne » britannique, aujourd'hui cette profession est emblématique de la précarisation galopante de cette catégorie des salariés[19].

Cette tendance est visible sous des formes différentes dans d'autres pays. La grève des universitaires au Royaume-Uni fait donc écho à d'autres luttes dans d'autres contextes qui pointent du doigt les problèmes structurels communs de l'université. En France, avec la mobilisation des enseignant.e.s chercheurs et chercheuses contre la réforme des retraites de Macron, la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) et la précarité. En Suisse, sous d'autres formes, avec le débat en cours suite à la dénonciation par les post-doctorant-e-s romand.e.s de la précarité et de l'absence d'une vraie politique de relève dans les institutions universitaires helvétiques^[20].

Cette lutte est importante dans la nouvelle phase politique ouverte après les élections législatives de décembre 2019 au Royaume-Uni, car elle porte sur des enjeux sociaux majeurs dans un pays fortement touché par la crise économique de 2008^[21]. Sous les coups de l'austérité, par exemple, les contrats « zéro heure » ont augmenté, d'environ 200000 en 2007 à 974 000 en 2019, notamment chez les jeunes de 16 à 24 ans^[22]. De plus, le démantèlement des retraites depuis les années 1980 s'est traduit par un triste record : les pensions au Royaume-Uni sont parmi les plus basses des pays de l'OCDE et ne couvrent que 28,4% du revenu avant l'âge de la retraite^[23]. Les enjeux des retraites et des salaires autour desquelles se mobilise le personnel académique constituent donc deux « terrains de lutte » dans ce contexte crise.

Enfin, la grève des universités est importante car elle constitue une riposte collective aux attaques menées à l'encontre du monde du travail. La solidarité qui émerge sous des formes diverses entre les personnes de tous âges et nationalités lors de la grève (piquets, initiatives conjointes étudiant-e-s et personnel, dons, lettres, manifestations, etc.), en est un élément crucial. Face au gouvernement ultraconservateur de Boris Johnson, cette expérience contribue à renouer avec une pratique solidaire de mobilisation et de revendications qui jette les bases d'une opposition aux politiques antisociales en cours et à venir dans le contexte du Brexit.

Aris Martinelli est doctorant à l'Université de Genève et Chercheur associé au Centre for Global Political Economy (School of Global Studies/ University of Sussex) et au Centre on Labour and Global Production (School of Business and Management/ Queen Mary University London).

Notes

[1] La loi sur les relations du travail (*Trade Union and Labour Relations Act 1992*) impose des conditions à l'exercice du droit de grève. Pour que celle-ci soit légale, elle doit être une solution de dernier recours prise par les organisations représentatives des salariés après les négociations avec les employeurs. Le syndicat doit procéder à un scrutin secret de tous les membres susceptibles d'y participer, la majorité des votes est nécessaire pour décréter la grève. Celle-ci doit aussi porter sur des enjeux précis liés aux conditions d'emploi. Les syndicats doivent informer les employeurs de la tenue d'une assemblée de grève avant que celle-ci aille lieu et les informer du résultat des discussions. En fin, un préavis écrit contenant les détails de l'action (nombre et catégories des salariés, jours, durée, formes, etc.) doit être communiqué à l'employeur au moins une semaine avant le début de la grève.

[2] Jessica Shepherd, « [Thousands of lecturers to strike over changes to pensions and pay](#) », *The Guardian*, 20 mars 2011.

[3] L'USS est un régime de retraite privé destiné au personnel académique des « vieilles » universités créés avant 1992. Avec environ 400'000 affilié-e-s et un capital de 67 milliards de livre sterling, celui-ci est parmi les plus grands régimes de retraite professionnels du pays.

[4] Ewan Mc Gaughey, « [Pension strike : university staff are getting a 'Die Quickly' pension plan. It won't work](#) », *LSE British Politics and Policy*, 6 mars 2018.

[5] Derek Benstead, « [Report to the University and College Union. Consideration of the impact on members' benefits in the USS of the changes in scheme design from 1 October 2011](#) », *First Actuarial*, 30 août 2011.

[6] Philippe Marlière, « [Rébellion contre la marchandisation des universités : une grève historique au Royaume-Uni](#) », *Contretemps*, 10 avril 2018.

[7] Sean Willis, « [Made in Westminster : The source of the USS 'crisis' - and the solution](#) », *The Convention for Higher Education*, 8 février 2018.

[8] Hilary Sald et Derek Benstead, « [Report for UCU Progressing the valuation of the USS](#) », *First Actuarial & QAS*, 15 septembre 2017.

[9] Jack Grove, « [The Times Higher Education v-c pay survey 2018](#) », *THE*, 22 février 2011.

[10] Rosemary Bennet, « [University pension chief got pay rise despite £6bn deficit](#) », *The Times*, 23 février 2018 ; Steven Stanley, « [We need to talk about the University](#) », *USS Strike Solidarity Blog*, 27 mars 2018.

[11] Il s'agit d'une enquête menée par questionnaire du 16 janvier au 19 février 2019 dans toutes les universités du pays. 3'802 salariés académiques ont participé à l'enquête dont 2'662 ont répondu à l'ensemble du questionnaire. Cf. UCU, « [Counting the costs of casualization in higher education](#) », *UCU Survey*, June 2019.

[12] Ces données sur le temps de travail proviennent d'une autre enquête menée auprès de 18'000 membres du UCU pour toutes les catégories du personnel académique : cf. UCU, « [Workload is an education issue](#) », *UCU Workload Survey Report 2016*, 2016.

[13] UCU, « [the position of women and BME staff in professorial roles in UK HEIs](#) », *UCU Report*, 2011 ; UCU, « [Black academic staff face double whammy in promotion and pay stakes](#) », 10 octobre 2019.

[14] UCU, « [Counter-proposal](#) », July 2019 ; UCU, « [HE National Negotiations 2018-19](#) », 19 mars 2019.

[15] Les étudiant-e-s ont payé lourdement le prix des attaques contre le monde universitaire. Depuis la hausse des taxes universitaires à 9'250 £ en 2012, l'endettement des étudiant-e-s ne cesse d'augmenter et se situe autour 50'000 £. Seulement 17% d'entre eux pourront la rembourser. Cf. Sean Coughlan, « [Student debt rising to more than £50,000, says IFS](#) », *BBC News*, 5 juillet 2017 ; Amy Sippitt, « [About 17% of students are forecast to fully pay back their loans](#) », *Full Fact*, 23 février 2018.

[16] Des exemples sont documentés dans les Universités de Birmingham, Leicester, Liverpool, Reading, Sussex, etc.

[17] NUS, « [NUS confirms support for UCU strikes](#) », 19 février 2020.

[18] Ernest Mandel, *Les étudiants, les intellectuels et la lutte des classes*, Éditions La Brèche, Paris, 1979.

[19] Owen Jones, « [Market economics has driven universities into crisis - and we're all paying the price](#) », *The Guardian*, 14 février 2020.

[20] Daniel Burnier, Nicola Cianferoni, Jacinto Cuvi, Thomas Jammet, Miriam Odon, « [Une relève académique en souffrance](#) », *Le Temps*, 23 janvier 2020.

[21] Sur l'analyse des effets des politiques d'austérité sur la classe laborieuse et l'émergence d'un courant socialiste au sein du *Labour Party* sous la direction de Jeremy Corbyn, lire le livre de Thierry Labica, *L'hypothèse Corbyn : une histoire politique et sociale de la Grande-Bretagne depuis Tony Blair*, Demopolis, Paris, 2019.

[22] Richard Partington, « [Average UK wages top pre-financial crisis levels](#) », *The Guardian*, 18 février 2020.

[23] OCDE (2020), « [Taux de remplacement nets des pensions \(indicateur\)](#) » (Consulté le 28 février 2020).