

Depuis le 26 février, la quasi-totalité des universités britanniques est en grève : 65 universités sur 68 ont en effet cessé les enseignements et la recherche. Le personnel administratif et les bibliothécaires se sont joints au mouvement de protestation. Il s'agit d'une grève en défense des retraites qui concerne l'ensemble du personnel employé dans l'enseignement supérieur.

Aux origines de la grève

La grève a été déclenchée à la suite de l'échec des négociations entre University UK (UUK), une structure indépendante qui représente les présidences des universités et Universities and Colleges Union (UCU), le principal syndicat des enseignants et du personnel administratif au sein de l'université. Une troisième partie est pour le moment restée en retrait : le Universities Superannuation Scheme (USS), qui est l'organisme chargé de gérer au quotidien les retraites dans le secteur.

Le point de désaccord porte sur une remise en cause radicale du système des retraites. UUK, invoquant un déficit de 7 milliards d'euros de la caisse des retraites, veut mettre un terme au régime actuel. Le montant des retraites est indexé au salaire final, ce qui garantit une retraite stable et à un niveau décent (*defined benefit pension*). UUK veut lui substituer un système beaucoup moins favorable qui prévoit que le montant des retraites ne sera plus garanti. Celui-ci dépendra des fluctuations des marchés boursiers. Ce changement aboutit à la privatisation totale des retraites et à un appauvrissement des retraité.e.s de l'enseignement supérieur.

Selon une étude de UCU, la perte en revenus serait en moyenne de 12.000 euros par an pour chaque enseignant.e [\[i\]](#). C'est une moyenne car un.e universitaire âgé.e d'une quarantaine d'années pourrait perdre entre 14.000 et 18.000 euros. Un.e maître.sse de conférences qui a débuté sa carrière en 2007 pourrait ne recevoir que 7.000 euros de retraite annuelle si le nouveau régime était adopté. [\[ii\]](#) Ajoutons à cela le problème du gel des salaires : ceux des universitaires n'ont augmenté que d'1% sur les 10 dernières. Mais le recul du pouvoir d'achat ne concerne pas tout le monde. Le dirigeant le mieux payé de UUK a perçu une augmentation de salaire de 50% en 2014. Il gagne plus d'1 million d'euros par an. [\[iii\]](#)

Pour certain.es membres de la profession, ce coup de force est si désastreux qu'il remet en cause le fait même de pouvoir prendre sa retraite. L'inquiétude est réelle chez les plus jeunes collègues, chez les thésard.e.s qui se destinent à une carrière universitaire : à quoi bon étudier longtemps dans un environnement sélectif pour toucher une retraite de misère ? Les conditions statutaires des universitaires au Royaume-Uni se sont dégradées en deux temps : à partir des années 80, leur pouvoir d'achat a sensiblement baissé. Il n'a jamais été revalorisé depuis. Dans les années 90, les méthodes du management du privé ont été introduites au motif de « professionnaliser » les pratiques (multiplication des audits et développement de la bureaucratie autour des tâches d'enseignement et de recherche, transfert de tâches administratives jusqu'alors assurées par des administrateur.ice.s aux universitaires). Les enseignant.e.s du supérieur doivent effectuer 35 heures de travail par semaine. Des études ont montré que si le corps enseignant s'en tenait à ce plafond légal, un tiers de leur travail hebdomadaire ne pourrait être effectué. Les universitaires travaillent donc gratuitement des centaines d'heures chaque année en connaissance de cause.

Dans l'université britannique, en partie privatisée, il est difficile de décrocher un poste, les charges d'administration sont importantes et l'impératif de publication et d'obtention de bourses de recherche accentuent le stress général. Les conditions de travail et d'enseignement sont certes meilleures que dans la plupart des universités continentales, notamment la France (infrastructure moderne, bureau personnel, etc.). Étant données les cadences de travail et l'érosion continue des

salaires, les retraites fixées à un niveau décent garantissent à toutes et à tous une vieillesse à l'abri du besoin. Cette réforme menace de détruire ce dernier « conquis » universitaire. D'où l'émoi et la colère générale.

Un déficit imaginaire

Les universitaires britanniques sont traditionnellement peu enclins à faire grève. Mes collègues estiment que faire grève, c'est pénaliser injustement les étudiant.e.s et affaiblir leur position dans un paysage universitaire précarisé. Les postes à vie (*tenured positions*) sont devenus hypothétiques de nos jours. On peut perdre son emploi du jour au lendemain si l'institution considère que le département ou l'emploi lui-même n'est plus économiquement « viable ».

Dans une évaluation contestée par UCU, UUK a affirmé que la caisse des retraites USS était en déficit à hauteur de 7 milliards d'euros. Les experts du syndicat ont estimé que ce chiffre était fantaisiste et qu'il n'y avait, de fait, aucun déficit.^[iv] Une étude indépendante a montré que les recettes (paiement des cotisations) étaient supérieures aux dépenses (paiement des retraites). La majorité des contributeurs au fond de pension USS est dans les premières années de leur carrière. Le fond ne risque donc pas de se tarir. La question du « déficit » repose sur une hypothèse chiffrée totalement improbable : celle de la faillite et de la fermeture simultanée de l'ensemble des universités du pays.^[v] Autant dire que pour qu'une telle hypothèse se vérifie, il faudrait compter avec une attaque nucléaire sur le Royaume-Uni. C'est donc sur la base de données chiffrées fallacieuses que UUK a prescrit la fin du système de retraite garantie et plongé l'université dans l'une des plus grandes crises de son histoire.

D'autres observateurs ont noté que le montant du « déficit » (en toute mauvaise foi invoqué par UUK) correspond au montant des réductions de cotisation des universités à la caisse des retraites depuis 20 ans. À partir de 1997, les présidences d'université ne paient plus que 14% du montant des salaires alors qu'autrefois elles s'acquittaient de 18,55%. Il suffirait donc de revenir aux versements antérieurs pour retrouver un équilibre (qui existe déjà sans cela).^[vi]

Une consultation des universités a été organisée mais elle a été entachée d'irrégularités graves. Parmi les 42% de réponses d'institutions qui souhaitaient prendre « moins de risque » (c'est-à-dire qui acceptent la privatisation des retraites), les réponses d'Oxford et de Cambridge comptèrent pour une voix chacune alors que ces institutions ne sont pas des membres individuels, mais une structure fédérale rassemblant plusieurs *Colleges*. Cette autre manipulation douteuse a eu pour effet de faire monter à 42% le score des institutions favorables au projet proposé par UUK, alors que le score réel était de 33%. UUK a décidé de passer outre les réponses largement défavorables à sa proposition et d'imposer la réforme controversée.

Depuis le début de la grève, une vingtaine de présidents d'universités (*Provosts, Chancellors ou Vice-Chancellors*) ont mis en garde publiquement UUK contre une réforme des retraites qui est rejetée par l'ensemble du personnel universitaire. Certain.e.s dirigeant.e.s d'institutions avaient dans un premier temps apporté leur soutien au projet de UUK avant de changer d'avis devant l'ampleur de la colère des universitaires.

Une lutte combative et joyeuse

UUK a sous-estimé l'opposition à son projet. La grève est massivement suivie depuis un mois. Les dernières semaines de cours de l'année académique ont été annulées ou largement perturbées. Les piquets de grève sont fournis, combatifs et joyeux, en dépit de températures glaciales au début du mouvement. Les collègues organisent des *teach-outs*, des cours improvisés et politisés dans la rue, dans les pubs, partout où ils/elles peuvent trouver refuge.

Après deux semaines de grève, UUK a fait parvenir à UCU un autre projet qui a été accepté par la direction du syndicat. Soumis au vote de ses membres, ce texte, au contenu vague, a été unanimement rejeté.^[vii] Cette nouvelle mouture confirmait la fin du système par répartition, sans offrir aucune contrepartie substantielle. L'accord entre UUK et la direction de UCU spécifiait que les journées de grève seraient déduites des salaires. Dans la foulée, le texte appelait les enseignant.e.s à rattraper les heures de cours perdues du fait de la grève. Cette clause fut reçue comme une gifle par les collègues qui estimaient que UUK, en manipulant les chiffres d'un soi-disant « déficit », était responsable du déclenchement du conflit. Reprogrammer des cours aurait équivalu à auto-saborder la grève. Sur twitter des hashtags sont très vite apparus : #NoCapitulation, #RejectUUKDeal, #Solidarity ou encore #TheStrikeGoesOn.

UUK, par sa brutalité et son arrogance, est parvenu à radicaliser et à unifier une profession traditionnellement peu combative. Le 28 mars, la direction modérée de UCU a imposé la mise au vote d'une nouvelle proposition de UUK prévoyant la mise en place d'un comité bipartite chargé de résoudre le conflit.^[viii] Une fois de plus, la proposition de UUK a été jugée ambiguë et insuffisante au regard de la revendication principale des grévistes^[ix] : un engagement clair à préserver une retraite à niveau garanti. UCU Left, la minorité de gauche au sein de l'exécutif national de UCU, a argué qu'il serait catastrophique d'accepter une nouvelle proposition de UUK sans avoir pu, au préalable, l'amender et en clarifier les termes ambigus.^[x]

Une majorité de sections syndicales locales demandait que UCU puisse amender la proposition avant de la resoumettre au vote de ses membres (*Revise and resubmit*). Lors d'une réunion houleuse entre la direction de UCU et les délégués syndicaux des universités, le président de séance a refusé de soumettre à un vote la question de savoir s'il fallait demander aux membres de voter sur le texte de UUK tel quel, ou tenter dans un premier temps de l'amender. Cet incident est révélateur de la manière défaitiste de négocier de UCU. Il faut également noter que l'acceptation de la nouvelle offre de UUK entraînerait, *ipso facto*, l'arrêt immédiat du mouvement de grève. Cela constituerait une erreur tactique fondamentale étant donné que la grève est censée se poursuivre pendant la période d'examen qui commence à la fin avril. Or, la perturbation des examens est ce que les présidences d'universités redoutent par-dessus tout.

UUK a enfin mal évalué la réaction des étudiant.e.s. Ceux.lles-ci sont déçu.e.s de l'annulation des cours, mais ils/elles ont bien compris les raisons de la grève^[xi] : comment l'université pourrait-elle recruter des enseignant.e.s ou des chercheur.se.s de qualité en leur promettant de telles retraites ? Le premier jour de la grève, mes collègues et moi avons reçu un email de soutien très chaleureux signé par plus des deux tiers des étudiant.e.s de mon département. Des étudiant.e.s se sont joint.e.s au piquets de grève, ont apporté aux grévistes des boissons chaudes et de la nourriture ou encore ont occupé l'université nuit et jour en solidarité avec les grévistes.^[xii] Nombre d'entre-eux/elles refusent la privatisation des études.

La progressive privatisation de l'université britannique

Le mouvement de privatisation des retraites au Royaume-Uni n'est pas nouveau. L'université apparaît aujourd'hui comme l'un des derniers îlots de résistance dans un pays où les systèmes de retraite misérables et aléatoires sont devenus la norme. Il y a 25 ans, 8 millions de salarié.e.s bénéficiaient de retraites indexées sur le salaire final. Aujourd'hui, près de 6 millions ont des retraites soumis aux aléas des marchés boursiers. Si les salarié.e.s savent ce qu'ils/elles versent à leur caisse de retraite, ils/elles ne peuvent connaître le montant réel de leur retraite quand ils/elles cesseront leur activité professionnelle.

Cette évolution s'explique par l'affaiblissement des syndicats dans le secteur privé à partir des années 80. Les employeurs ont profité du nouveau rapport de force pour progressivement baisser le montant de leur cotisation et accroître leurs gains. Les retraites qui dépendent des cotisations en bourse coûtent moins cher à l'employeur puisque sa cotisation est largement réduite. On estime qu'un employeur contribue en moyenne à hauteur de 15% des revenus dans un système de retraite garanti, contre seulement 3% dans un système privatisé.^[xiii] Les risques sont maintenant presque totalement transférés aux salarié.e.s. Mieux vaut, dans ces conditions, ne pas prendre sa retraite pendant un cycle de récession économique ou après un krach financier comme celui de 2008.

À partir des gouvernements Thatcher, la machine de propagande s'est mise en marche : les retraites à montant garanti seraient trop « généreuses » et trop « onéreuses ». En outre, la privatisation des retraites a été présentée comme une « liberté » accordée aux travailleur.se.s. Les salarié.e.s. pourraient choisir de confier leur argent à des fonds de pension qui auraient à cœur d'investir dans les « meilleurs » portefeuilles d'action. Cette « liberté » est bien sûr une illusion totale étant donnée la complexité des choix à opérer. Dans la plupart des cas, les individus s'en remettent aveuglément aux décisions opaques des fonds de pension. Autrement dit, les salarié.e.s jouent leur argent et leur retraite à la roulette.

Le secteur public, sous la pression des conservateurs et de la presse de droite (et avec l'aval du New Labour de Tony Blair) s'est peu à peu aligné sur le privé. L'argument est bien rodé : en temps de crise économique, les salaires du privé et du public sont quasiment identiques. Le personnel du public, qui bénéficie (en principe) de la sécurité de l'emploi, jouirait de retraites « généreuses » qui seraient devenues « injustifiables » auprès des contribuables britanniques. Il s'agit donc de niveler par le bas et de donner à tous et toutes des retraites de misère.

La remise en cause des retraites des universitaires participe d'une tentative de transformation générale de l'enseignement supérieur ; une transformation de son fonctionnement, mais aussi de ses objectifs principaux. Les frais de scolarité, introduits en 1998 par Tony Blair, sont plafonnés aujourd'hui à 10.000 euros par an (£9.250). Les présidences d'université les plus riches et prestigieuses (Oxford, Cambridge, Imperial College, UCL, LSE, etc.) souhaitent depuis plusieurs années que ce plafonnement légal soit retiré. Il s'agirait alors, dans la logique de la Ivy League étatsunienne, de fixer des frais d'inscription aussi élevés que les familles les plus riches seraient disposées à payer. Les universités moins réputées devraient se contenter de frais de scolarité inférieurs, ce qui aurait pour effet de davantage creuser les inégalités de ressource entre universités de renommée internationale et le reste des établissements.

La marchandisation rampante et le consumérisme étudiant sont le fruit de décisions politiques prises au cours des trente dernières années et qui ont culminé avec la publication du Higher Education and Research Act de 2017. Le gouvernement conservateur a alors officiellement reconnu que l'université n'était plus seulement un lieu d'apprentissage critique et de travail intellectuel, mais aussi un espace marchand dans lequel divers pourvoyeurs de services (les universités) sont en

Des « étudiant.e.s-consommateur.ice.s »

La question des frais d'inscription a radicalement changé les mentalités au sein de l'université. Certain.e.s étudiant.e.s ont le sentiment d'acheter un diplôme. Ces « client.e.s » attendent de leur institution qu'elle accomplisse avec professionnalisme et célérité ses devoirs à leur égard : un professeur par trop « exigeant » dans ses notations ou sur le plan de la charge de travail sera parfois critiqué par des étudiants. Les demandes de rencontres personnalisées (*one to one tutorials*) se multiplient. Des étudiant.e.s attendent une réponse rapide à leurs emails, y compris le weekend. Cette pression générale culmine avec la publication annuelle du National Student Survey, introduit en 2005. Ce questionnaire est rempli en ligne. Le gouvernement souhaite savoir si ces « étudiant.e.s-consommateur.ice.s » sont « satisfaits de leur expérience » universitaire. Aucun des « services » n'est laissé à l'écart : qualité des enseignements, disponibilité du corps enseignant, célérité dans la remise des devoirs écrits, qualité du *feedback*, des services administratifs, de l'infrastructure mais aussi, *last but not least*, qualité des services « récréatifs » sur le campus (sociétés savantes, sports, activités culturelles, conférences, voyages, etc.).

Il suffit, dans un département, qu'une poignée d'étudiant.e.s « déçu.e.s » note sévèrement ces services pour que la note générale baisse fortement. Mon département en sciences sociales et politiques européennes a connu cette mésaventure il y a deux ans après avoir obtenu des scores élevés les années précédentes.^[xiv] Pourtant, le personnel enseignant et administratif était le même et notre enthousiasme à la tâche identique.

Avec le chef de département, j'ai été convoqué par des bureaucrates de l'université à de nombreuses réunions où nous étions censés expliquer les raisons de cette « chute ». Nous devions proposer des mesures pour veiller à ce que cette « contre-performance » ne se renouvelle pas. Nous étions conscients que ces résultats tenaient au mécontentement ponctuel d'une minorité active, et nous n'avions aucune mesure académique à proposer pour y remédier. Nous avons dû cependant jouer le jeu et promettre des « réformes ». L'une d'entre-elles consistait à inviter nos étudiants de dernière année à boire un verre au pub (aux frais du département) une fois par mois pour « discuter dans un cadre amical de questions en rapport avec les enseignements ». Cette proposition démagogique fut accueillie très favorablement par les bureaucrates de mon institution. Cette année-là, le taux de satisfaction des étudiant.e.s atteignit un niveau record.

On peut, à ce stade, se demander pourquoi les président.e.s d'universités maltraitent des employé.e.s qualifié.e.s dont ils/elles ont le plus grand besoin pour maintenir la bonne réputation de leur établissement. La raison est aussi simple qu'insidieuse : pour pouvoir être accueillantes, modernes et richement dotées en services divers, les universités ont besoin d'énormément d'argent. Il faut sans cesse construire de nouveaux bâtiments pour accueillir un nombre d'étudiant.e.s qui ne cesse de croître (une source de revenu phénoménale), et embaucher des administrateur.ice.s souvent mieux payé.e.s que les universitaires, qui vont veiller à ce que « l'expérience estudiantine » soit *good value for money* (bon rapport qualité prix).

Il faut aussi noter que les président.e.s d'université, pour la plupart issu.e.s du privé, perçoivent des salaires et des avantages en nature qui sont comparables à ceux des dirigeants de multinationales. On assiste donc à une course à la dépense : chaque université essaie d'attirer des candidat.e.s en leur vantant des *degrees* de rêve sur des brochures luxueuses. La course à la dépense entraîne une autre course : celle à l'emprunt. On estime que les universités britanniques ont emprunté près de 4

milliards d'euros depuis 2016 ; une somme énorme comparée aux 30 milliards de recettes annuelles de l'ensemble des universités britanniques. [xv]

Les universités sont donc lourdement endettées. On peut même parler de « bulle toxique » d'endettement similaire à celle qui a prévalu dans le système bancaire pré-2008. Ayant besoin de cash, les présidences d'universités les plus « compétitives » ont compris que si elles parvenaient à se délester de leur responsabilité financière en matière de retraite, elles pourraient emprunter davantage auprès des banques pour continuer d'investir... dans la pierre.

Enseignant.e.s, chercheur.se.s, personnel administratif et étudiant.e.s sont réuni.e.s dans une lutte contre la marchandisation du savoir, synonyme de dégradation des conditions de travail et d'appauvrissement généralisé. Il est impossible de prédire quelle sera l'issue de ce conflit, mais une chose est déjà acquise à ce stade : cette grève est le symptôme d'un mal profond qui ronge l'un des meilleurs systèmes universitaires du monde. Ce mal s'appelle la précarisation (surtout celle des jeunes collègues avec la prolifération des contrats à durée déterminée), l'absence de démocratie et de transparence dans l'institution, l'absurde bureaucratisation des tâches enseignantes et de recherche ou encore la perte progressive d'autonomie d'une profession qui ne peut être utile à la société que si elle est protégée de la cupidité capitaliste.

Notes

[i] « Over 1 million students will be affected by university strikes », 12 mars 2018, UCU, <https://www.ucu.org.uk/article/9338/Over-1-million-students-will-be-affected-by-university-pensions-strikes>

[ii] « Overhaul of university pensions could leave staff £200.000 worse off in retirement », UCU, 30 novembre 2017, <https://www.ucu.org.uk/article/9093/Overhaul-of-university-pensions-could-leave-staff-200000-worse-off-in-retirement>

[iii] Malcom Gaskill, « On strike », *London Review of Books*, 5 avril 2018, <https://www.lrb.co.uk/v40/n07/malcolm-gaskill/on-strike>

[iv] Hilary Salt, Derek Benstead, *Report for UCU. Progressing the valuation of USS*, UCU, 15 septembre 2017, https://www.ucu.org.uk/media/8705/Progressing-the-valuation-of-the-USS-First-Actuarial-Sep-17/pdf/firstactuarial_progressing-valuation-uss_sep17.pdf

[v] Sean Wallis, « The source of the USS 'crisis' - and the solution », *Made in Westminster*, 8 février 2018, <https://heconvention2.wordpress.com/2018/02/08/made-in-westminster/>

[vi] Gurminder K Bhambra, « In defence of the public university : the USS strike in context », *Discover Society*, 23 février 2018, <https://discoversociety.org/2018/02/23/in-defence-of-the-public-university-the-uss-strike-in-context/>

[vii] Sally Weale, « University strikes to continue after staff reject pension offer », *The Guardian*, 13 mars 2018, <https://www.theguardian.com/education/2018/mar/13/striking-university-staff-irate-over-pensions-deal-ucu>

[viii] Lee Jones, « UCU's rush to e-ballot reflects the weakness of Union democracy », 29 mars 2018,
<https://medium.com/@drleejones/ucus-rush-to-e-ballot-reflects-the-weakness-of-union-democracy-c892e316ebf>

[ix] Sam James, « How good is the new UUK proposal ? », Cambridge UCU, 24 mars 2018,
<https://cambridgeucuaction.wordpress.com/2018/03/24/how-good-is-the-new-uuk-proposal/>

[x] « Reject the UUK proposal. A short statement from UCU Left HEC members. #RejectUUKdeal », UCU Left, 5 avril 2018,
<http://uculeft.org/2018/04/reject-the-uuk-proposal-a-short-statement-from-ucu-left-hec-members/>

[xi] Andreas Bieler, « USS strike took university managers by surprise », *Ceasefire Magazine*, 9 mars 2018, <https://ceasefiremagazine.co.uk/their-jobs-education-uss-strike-university-managers-surprise/>

[xii] Compte twitter des étudiant.e.s de UCL (mon université) en soutien aux grévistes :
https://twitter.com/UCL_Solidarity

[xiii] André Spicer, « The death of retirement is looming - and the fallout will be disastrous », *The Guardian*, 16 mars 2018,
<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/mar/16/death-retirement-striking-lecturers-pensions>

[xiv] Je suis professeur de sciences politiques, spécialiste de la France et de politique européenne.

[xv] « Employers strike deal with UCU leaders in USS pension talks », *Times Higher Education Supplement*, 12 mars 2018,
<https://www.timeshighereducation.com/news/employers-strike-deal-ucu-uss-pension-talks>