

## **Royaume-Uni : universités en révolte**

*Michael Sanders est senior lecture en littérature du XIX<sup>e</sup> siècle à l'université de Manchester. Il travaille notamment sur la littérature radicale et, plus généralement, sur la culture et la littérature ouvrières. Il est notamment l'auteur de The Poetry of Chartism: Aesthetics, Politics, History (Cambridge, Cambridge University Press, 2009). Il revient sur la grève récente de l'enseignement supérieur britannique.*

Les membres du syndicat UCU (Universities & Colleges Union) ont récemment suspendu la grève la plus longue de l'enseignement supérieur au Royaume-Uni. Entre novembre 2019 et mars 2020, les membres du syndicat ont été sur les piquets de grève pendant 22 jours. Etant donné le caractère anti-syndical de la législation britannique, qui requiert un vote majoritaire avec une participation au scrutin d'au moins 50 % des syndiqués, cela est déjà remarquable. Signe de la crise de l'enseignement supérieur britannique : cette mobilisation fait suite à une autre grève inédite, de 14 jours en 2018.

Le conflit en cours porte sur deux questions : « les quatre combats » et la « justice pour les retraites ».

Les « quatre combats » sont : 1/ Contre la précarisation ; 2/ Contre la charge excessive de travail ; 3/ Pour mettre fin aux inégalités de salaire de genre et de race ; 4/ Pour de vraies augmentations de salaire.

L'enseignement supérieur est un des secteurs les plus précaires de l'économie britannique. 46 % des établissements utilisent pour leurs enseignements des contrats « zéro heure » – où l'employeur ne mentionne aucune durée minimum du travail et où le salarié n'est rémunéré que pour les heures travaillées. 68 % des personnels de recherche ont des contrats à durée déterminée. Même les employeurs reconnaissent en privé que c'est problématique. Des fuites montrent que le « Russell Group » – un réseau regroupant 24 universités dominantes – est informé par un rapport de 2019 du « rôle des contrats courts comme principal facteur de déclin de la santé mentale des personnels ».

L'augmentation de la précarité s'est accompagnée de celle de la charge de travail. UCU a publié en 2016 une étude qui révèle que la semaine moyenne de travail est de 50,9 heures pour les universitaires, et de 42,4 heures pour le personnel administratif. Pour le formuler autrement, l'universitaire britannique moyen fournit deux journées de travail non payées chaque semaine. La surcharge de travail est une cause majeure de tension et contribue à la crise de santé psychique qui grandit à travers les universités du pays.

La lutte contre les inégalités de salaire est un autre objet de la mobilisation : les femmes et les personnels noirs ou appartenant à des minorités raciales sont en moyenne moins payés que leurs homologues hommes et blancs. En moyenne, les femmes gagnent 16 % de moins que les hommes ; en moyenne, les non-Blancs gagnent 14 % de moins que les Blancs. Enfin, une dernière revendication concerne de véritables augmentations. Les salaires réels ont baissé de 20 % en une décennie, et UCU demande une augmentation supérieure à l'inflation. La direction des universités britanniques plaide la pauvreté et explique qu'elle ne peut payer mieux les personnels. Les institutions ont cependant déclaré récemment un excédent budgétaire cumulé de 2,27 milliards de livres (2,5 milliards d'euros). Et elles possèdent 44,27 milliards de livres (48,81 milliards d'euros) de réserves.

L'autre exigence, de « justice pour les retraites », fait référence à un conflit durable concernant le fond de pension des universités<sup>1</sup>. Ayant accepté avec réticence en 2016 de renoncer à remplacer le système des pensions par un autre moins généreux, les employeurs ont lancé une autre attaque en 2018. UCU a répondu par une grève qui fut levée après qu'un accord eut été trouvé pour mettre sur pied un panel d'experts, nommé à moitié par les employeurs et à moitié par UCU, pour examiner la question des pensions et faire des recommandations acceptables par les deux parties. Ce panel a produit un rapport unanime qui soutient *grosso modo* la position syndicale. Les employeurs se sont montrés réticents à suivre les conclusions du rapport et ils ont cherché à diminuer encore nos pensions. Les négociations se poursuivent.

Cependant, le conflit en cours dépasse ces questions. On l'a décrit comme « une bataille pour le cœur et l'âme de l'université ». C'est certainement une grève animée par la colère contre les politiques néolibérales qui détruisent l'enseignement supérieur. Avec mes collègues, j'étais en grève contre une vision qui fait des universités de simples adjointes des entreprises, contre la marchandisation de l'éducation, et contre l'érosion du professionnalisme induite par les évaluations.

Nous étions aussi en grève pour réaffirmer notre vision de l'université comme une communauté d'enseignants et de chercheurs. La créativité, la collégialité, la passion, la quête et l'engagement intellectuels, qui sont la marque d'une véritable université, ont été présents sur les piquets de grève et dans les enseignements. Les grèves sont suspendues, mais le combat continue !

Mike Sanders, université de Manchester

Traduction de l'anglais par Fabrice Bensimon

---

<sup>1</sup> <https://medium.com/ussbriefs>