



HAL
open science

Le modèle allemand : précarité et résistances dans l'enseignement supérieur et la recherche d'outre-Rhin

Kolja Lindner

► **To cite this version:**

Kolja Lindner. Le modèle allemand : précarité et résistances dans l'enseignement supérieur et la recherche d'outre-Rhin. Liberté de la recherche. Conflits, pratiques, horizons, 2019. halshs-02496377

HAL Id: halshs-02496377

<https://shs.hal.science/halshs-02496377v1>

Submitted on 2 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Le modèle allemand : précarité et résistances dans l'enseignement supérieur et la recherche d'outre-Rhin

En France, l'Allemagne constitue tant un objet de fantasmes pour les néolibéraux qu'une figure repoussoir pour les opposant.e.s aux politiques d'austérité. En vue d'une coopération universitaire croissante entre ces deux pays qui repose notamment sur une mobilité des enseignant.e.s-chercheur.e.s, il convient de dresser un bref panorama des réalités sociales de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) d'outre-Rhin¹. C'est ce que cet article propose de faire en montrant que l'ESR allemand peut être certes considéré comme un laboratoire d'expérimentation de politiques néolibérales, mais qu'il est aussi un lieu où de nouvelles formes de résistances se développent².

1) Les structures de l'ESR allemand

Les chiffres de 2017 de la conférence des président.e.s d'université pour l'année 2017 offrent un bon aperçu de l'état de la précarité outre-Rhin³. L'Allemagne dispose de 399 établissements d'enseignement supérieur dont 120 universités, 221 établissements de formation professionnelle (*Fachhochschulen*) et 58 écoles d'art et de musique. Le nombre d'étudiant.e.s, toute formation confondue s'élève à 2,8 millions. 63 % d'entre eux/elles, soit 1,77 millions d'étudiant.e.s, sont inscrit.e.s à l'université. Le personnel pédagogique et scientifique des universités compte 385.311 personnes. On trouve parmi eux/elles 12 % de titulaires – ce qui correspond au nombre de professeur.e.s des universités (PU) – contre 50 % de personnes embauchées en contrats à durée déterminée (CDD), les 38 % restant correspondant à la population vacataire. Dans 50 % des cas, les CDD ne durent qu'un an⁴.

¹ Les coopérations bilatérales sont nombreuses. Ainsi, l'Université franco-allemande, créée en 1997, coordonne et finance plus de 180 formations universitaires franco-allemandes avec 6.400 étudiant.e.s (cf. Université Franco-Allemande, « L'UFA en bref », <https://www.dfh-ufa.org/fr/lufa/lufa-en-bref/> ; 15/11/18). À ceci s'ajoutent 155 projets de recherche coopératifs financés conjointement par l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (cf. Agence Nationale de la Recherche, « Bilan d'étape des éditions 2007 à 2017 et conseils aux déposants », <http://www.agence-nationale-recherche.fr/fileadmin/aap/2018/aap-fral-2018-bilan.pdf> ; 15/11/18). Enfin, de nombreuses institutions binationales facilitent la circulation des chercheur.e.s entre les deux pays. On citera notamment le Centre Marc Bloch de Berlin, l'Institut historique allemand de Paris, l'Institut français d'histoire en Allemagne à Francfort sur le Main et le Centre allemand de l'histoire de l'art à Paris.

² J'utilise ici le terme de néolibéralisme pour désigner un mode de régulation de l'économie capitaliste qui répond à la crise d'accumulation fordiste du début des années 1970. Les politiques néolibérales visent une dérégulation des marchés nationaux pour attirer des capitaux et une reconfiguration de l'action publique qui passe notamment par des politiques d'austérité, des privatisations et des évaluations de la performance des politiques publiques sur un marché concurrentiel.

³ J'entends ici par précarité le fait de ne pas disposer d'une source stable et fixe de revenu tel qu'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou l'appartenance à la fonction publique peut le garantir en Europe occidentale. La précarité représente plus largement une organisation néolibérale de la dépossession réduisant par dépendance et exclusion les possibilités d'action des précaires (cf. Mahaut Ritz, *La précarité, entre invention idéologique et organisation de la dépossession*, Thèse de philosophie, Université Grenoble Alpes/Humboldt-Universität zu Berlin, 2018). Je distingue ainsi la précarité de la souffrance au travail, les deux notions étant confondues par certain.e.s collègue.s titulaires.

⁴ Cf. Hochschulrektorenkonferenz, « Hochschulen in Zahlen 2017 », https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Statistik/2017-05-08_Final_fuer_Homepage_2017.pdf (15/11/18).

Contrairement au système français dans lequel existent les postes de Maître.sse de conférence ou de Chargé.e.s de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS), il est quasiment impossible d'obtenir un poste de titulaire dans l'ESR allemand inférieur au poste de PU⁵. Or, comme en France, une habilitation à diriger des recherches (HDR) est requise pour pouvoir postuler à ce type de poste. En conséquence, les jeunes docteur.e.s sont contraint.e.s d'accumuler bourses postdoctorales et CDD durant de nombreuses années, afin de réaliser ce deuxième travail de recherche (qui, de surcroît, est plus exigeant qu'une HDR française). Les jeunes habilité.e.s ne sont cependant souvent pas au bout de leur peine. En attendant de trouver un poste de PU, ils et elles se voient souvent obligé.e.s de travailler à l'université en tant que vacataire, de façon à garder leur statut académique. Ce statut de *Privatdozent*in* permet aux universités de faire des économies (elles n'ont pas à payer les charges sociales) et est donc préféré par les universités aux statuts de « docteur.e.s HDR », des docteur.e.s habilité.e.s ne disposant plus d'aucune attache avec l'université. Actuellement, on compte 6.609 personnes dans cette situation (sachant que le nombre de diplôme HDR délivré par an toute matières confondues s'élève à 1.677 en moyenne sur les onze dernières années)⁶.

Les quelques mesures introduites ces vingt dernières années (création de postes de « professeur.e.s junior », programmes de retour au pays, etc.) n'ont pas su inverser la tendance : l'Allemagne a vu 13 % de ses enseignant.e.s-chercheur.e.s émigrer entre 2001 et 2010 et il y a 4000 départs de plus que d'arrivées entre 1996 et 2011⁷. Si la fiabilité de ces chiffres fait débat, la disposition à l'émigration des allemand.e.s ne fait elle pas de doute : en 2010, 54 % des enseignant.e.s chercheur.e.s en sciences humaines et 48 % de ceux et celles en sciences sociales se déclarent prêt.e.s à émigrer pour trouver un poste⁸. La longue période de précarité renforce par ailleurs les inégalités entre les sexes au sein de l'université allemande : en 2015, seules 23 % des professeur.e.s sont des femmes, et ce même si l'on observe une progression de huit points de pourcentage depuis 2005⁹.

A cette précarité de la période postdoctorale s'ajoutent les effets d'une loi introduite en 2007 : la *Wissenschaftszeitvertragsgesetz*. Semblable à la loi Sauvadet¹⁰, celle-ci limite à six ans le temps d'embauche en CDD dans la fonction publique après le doctorat (et à six ans de CDD avant le doctorat) pour les contrats relevant du budget régulier de l'université. Seuls les financements dits « tiers », soit des financements publics ou privés décrochés dans le cadre

⁵ Autre élément important pour comprendre la différence entre les deux systèmes : avec environ 200.000 personnes inscrites en thèse, l'Allemagne compte près de trois fois plus de doctorant.e.s que la France. L'acquisition d'un doctorat remplace en Allemagne l'acquisition d'un diplôme d'une grande école française dans les stratégies de distinction sociale. Ainsi, celles et ceux qui obtiennent un doctorat ne visent pas tout.te.s une carrière universitaire. En conséquence, le doctorat est davantage reconnu sur le marché du travail en Allemagne qu'en France.

⁶ Cf. Statistisches Bundesamt, *Personal an Hochschulen 2016*, p. 37, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440167004.pdf?__blob=publicationFile (15/11/18) et Statistisches Bundesamt, « Zahl der Habilitationen 2017 gegenüber Vorjahr geringfügig um 0,3 % gestiegen », https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/07/PD18_242_213.html (15/11/18).

⁷ Cf. Expertenkommission Forschung und Innovation, *Gutachten zu Forschung, Innovation und Technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014*, p. 96 et 85, https://www.efi.de/fileadmin/Gutachten_2014/EFI_Gutachten_2014.pdf (15/11/18).

⁸ Cf. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2018. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*, p. 209, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf> (15/11/18).

⁹ Cf. Statistisches Bundesamt, « Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen », https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html (15/11/18).

¹⁰ La loi Sauvadet de mars 2012 vise à résorber la précarité dans la fonction publique en réservant à ses contractuel.le.s des concours spécifiques pour devenir fonctionnaires. De plus, la loi prescrit qu'un CDD de la fonction publique ne peut plus être renouvelé au-delà d'une période de six ans.

d'appels à projets, dérogent à cette règle. En 2017, ces financements tiers ont représenté 15 % du budget de l'ESR (soit 7,3 milliards sur 48,2 milliards d'euros)¹¹. La *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* pèse donc sur les jeunes docteur.e.s telle une épée de Damoclès. Elle réduit les possibilités d'embauche en CDD et favorise des modes de financement encore plus précaires tels les bourses ou les vacances.

2) Le financement de l'ESR allemand

Précisons, car l'expression est traître, que les financements dits « tiers » en Allemagne (*Drittmittel*) proviennent majoritairement (à 80 %) de fonds publics et non de fonds privés extérieurs qui viendraient augmenter le budget total de l'ESR. Ils correspondent à un changement du mode de répartition de l'argent public dans ce secteur : celui-ci est distribué suite à des appels à projet. Cette forme de répartition accroît d'autant plus la précarité du secteur que les *Drittmittel* ne permettent pas de créer des postes de titulaire. Aujourd'hui, 15 % du personnel de l'ESR (enseignement, recherche et administration confondus) détient un CDD financé par ces fonds, cette proportion étant amenée à augmenter dans les années à venir.

À cette organisation de l'ESR favorable à la précarité s'est ajouté en 2005 l'*Exzellenzinitiative* (« initiative d'excellence »), un projet qui vise la création d'universités dites « d'élite ». Dans le cadre de ce programme, l'État fédéral distribue deux milliards d'euros à différentes universités pour une durée de quatre ans (bien que les universités relèvent normalement de la politique des *Länder*, les régions allemandes). Les établissements qui parviennent à s'imposer dans ce jeu de concurrence entre universités ont la possibilité de créer des *graduate schools* et des instituts d'excellence (*Exzellenzcluster*) fédérant des chercheur.e.s de différents départements sous le chapeau d'une seule thématique de recherche – au risque de perdre le financement le projet une fois fini¹².

Les modes de financements de l'ESR allemand favorisent donc particulièrement la précarité. Ils se traduisent au quotidien par une perpétuelle course aux fonds : les docteur.e.s sans poste passent par exemple une grande partie de leur temps à rédiger des projets de recherche et à répondre à des appels à projet. Cela réduit non seulement le temps disponible pour l'enseignement et la recherche, mais est aussi la source d'un délitement des solidarités et des collaborations entre chercheur.e.s à l'intérieur et à l'extérieur des universités mises en concurrence. On observe parallèlement un gonflement des structures bureaucratiques de gestion.

Cette gouvernance néolibérale des universités s'articule particulièrement bien avec des structures hiérarchiques issues d'une époque pré-démocratique : les chaires de professeur.e.s. Celles-ci fonctionnent sur un modèle pyramidal, quasi-féodal, qui confère tous les pouvoirs de décisions aux professeur.e.s. La néolibéralisation des universités les transforme en véritables managers. Les professeur.e.s sont à la tête d'une équipe composée d'un personnel administratif, mais surtout de chercheur.e.s et doctorant.e.s précaires qui travaillent directement pour eux et elles. Il en résulte des dépendances d'ordre matériel, symbolique et

¹¹ Cf. Hochschulrektorenkonferenz, *op. cit.*

¹² Le cas de l'institut *Die Herausbildung normativer Ordnungen* [La formation des ordres normatifs] à l'Université Goethe de Francfort sur le Main a sans doute été le plus commenté. Alors que l'institut avait reçu plus de 60 millions d'euros de l'État fédéral et du *Land* pendant douze ans, il n'a pas su s'imposer dans la compétition de l'*Exzellenzinitiative* de 2017. Suite à une mobilisation internationale de chercheur.e.s reconnu.e.s, la région s'est finalement engagée à pérenniser l'institut – « contournant ironiquement la procédure de concours sur laquelle les acteurs universitaires et politiques s'étaient entendus », commente très justement Anna-Lena Scholz dans *Die Zeit* du 19 décembre 2017 (<https://www.zeit.de/2017/53/goethe-universitaet-frankfurt-exzellenzwettbewerb/komplettansicht> ; 15/11/18).

pédagogique : dans le cas des doctorant.e.s par exemple, les professeur.e.s sont à la fois directeurs/directrices de thèse, évaluateur.e.s de thèse (ils/elles donnent la note) et employeur.e.s.

3) Ambivalences et résistances

Ce sombre tableau de l'ESR allemand s'éclaircit si l'on s'intéresse aux mobilisations récentes contre la gouvernance néolibérale des universités. Je souhaite présenter ici trois des organisations syndicales et politiques qui se sont nouvellement formées, et ce de manière d'autant plus remarquable qu'elles font face à un *habitus* académique peu propice à l'action collective, ainsi qu'à une subjectivation auto-entrepreneuriale des enseignant.e.s-chercheur.e.s largement supérieure à celle observable en France.

*unter_bau*¹³ : Ce syndicat de l'université de Francfort sur le Main a été créé en novembre 2016 et poursuit une double stratégie, politique et syndicale. D'une part, il conçoit l'université comme un lieu de politisation (vue qu'en Allemagne, plus de la moitié d'une classe d'âge passe par l'ESR¹⁴). D'autre part, il propose un programme ambitieux de réorganisation démocratique globale de l'université (le syndicat est compris comme une « organisation transformatrice »). Ainsi, l'élimination de contenus critiques des enseignements fait autant l'objet de mobilisation que la précarisation du personnel. *unter_bau* a ceci de particulier dans le champ universitaire allemand que ses membres cherchent à mobiliser l'ensemble des travailleur.e.s de l'établissement, c'est-à-dire les enseignant.e.s-chercheur.e.s et le personnel administratif et technique. La structure du syndicat, qui se veut transparent et fidèle aux principes de l'autogestion, reflète cette ambition : les membres sont non seulement organisé.e.s selon leurs corps professionnel, mais aussi selon leurs unités (départements, services, etc.) au sein de l'université.

Netzwerk für gute Arbeit in der Wissenschaft (NgAWiss)¹⁵ : créée en février 2017, cette organisation fédère une petite trentaine d'initiatives locales. Elle se conçoit comme une organisation de lutte politique au niveau national. Son action a tout particulièrement visé l'*Exzellenzinitiative*. Étaient critiqués non seulement l'omission de la précarité, mais aussi, plus largement, le concept d'excellence et ses effets, à savoir la course au prestige, la pression à la publication, le « court-termisme », le gaspillage du temps scientifique entraîné par la mise en concurrence et la négligence de l'enseignement. « La stratégie d'excellence masque le problème fondamental du manque de moyens alloués à la recherche et à l'enseignement. Elle creuse intentionnellement le fossé déjà existant entre les lieux relativement forts en recherche et les lieux surchargés par les enseignements et le travail administratif. Elle expose notamment les jeunes chercheurs à une pression concurrentielle absurde. Elle réduit les possibilités des recherches prometteuses. Elle est l'expression paroxysmique d'un mode fallacieux d'allocation de fonds publics qui repose sur la compétition et non sur la pérennité des financements », critique le *Netzwerk*¹⁶. Plus généralement, NgAWiss demande la suppression de la *Wissenschaftszeitvertragsgesetz* et des chaires de professeur.e.s, la création massive de postes de titulaires et la fédération de ces titulaires dans des départements organisés de manière démocratique.

¹³ Cf. <https://unterbau.org/> (15/11/18).

¹⁴ Cf. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, *Bildung in Deutschland 2016*, p. 297, <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016> (15/11/18)

¹⁵ Cf. <http://mittelbau.net/> (15/11/18).

¹⁶ NgAWiss, « Exzellenz für wenige oder gute Beschäftigungsbedingungen für alle? », p. 5, <http://mittelbau.net/wp-content/uploads/sites/51/2018/09/Exzellenzkritik-NGAWiss.pdf> (15/11/18).

*TVStud*¹⁷ : Les universités berlinoises ont connu une importante mobilisation de leurs auxiliaires étudiantes (6.000 personnes) en 2017/2018 visant l'obtention d'une nouvelle convention collective. L'ancienne convention datait de 2001 et les salarié.e.s étudiant.e.s n'avaient pas vu leur salaire augmenter depuis. Compte tenu de l'inflation, cette absence d'augmentation signifiait une perte de salaire de 25 à 30 %. Les syndicats établis dans le service public et dans l'enseignement supérieur (ver.di et GEW) essayaient de négocier une nouvelle convention collective depuis 2017, s'appuyant sur une campagne de presse et non sur une mobilisation du personnel lui-même. C'est finalement à l'issue d'une grève de plusieurs semaines menée en juin 2018 qui a rassemblé plus de 1.000 salarié.e.s, qu'une nette augmentation des salaires, de 10,98 à 12,50 euros/l'heure, a pu être obtenue. Les tractations syndicales typiques de la culture corporatiste allemande (priorité donnée aux négociations plutôt qu'à la mobilisation des salarié.e.s) font cependant que le bilan reste mitigé¹⁸.

4) Répertoires d'action

L'aspect le plus intéressant de ces récentes mobilisations est la façon dont elles se sont appuyées sur les contradictions de la gouvernance néolibérale des universités. Par exemple, *unter_bau* tire stratégiquement profit du statut particulier de l'université de Francfort. Cet établissement est un précurseur de la coopération avec le secteur privé. Ainsi, l'institut d'économie, la *House of Finance*, créé en 2008, doté depuis 2011 d'une fondation propre et situé sur le campus de l'université, mélange formation, recherche publique et travaux commandités¹⁹. La structure juridique de l'université de Francfort, une fondation de droit public, facilite grandement ce genre de coopération et l'influence des lobbys des marchés financiers. L'établissement échappe ainsi aux conventions collectives de la fonction publique. Le syndicat utilise ce statut particulier pour construire sa stratégie : « La lutte pour de meilleures conditions de travail doit prendre en considération le fait que l'Université Goethe est une fondation qui dispose d'une autonomie tarifaire. Il s'agit donc d'une institution à laquelle on peut directement adresser des revendications. Les cibles de revendications les plus importantes constituent surtout les structures qui sont confiées aux prestataires de services externes. Notre but à moyen terme est l'organisation de ces salariés, un projet qui s'affronte au grand défi de l'immense fossé spatial et social qui sépare le personnel académique et les salariés externes. »²⁰ De manière générale, *unter_bau* espère pouvoir peser davantage sur les salaires et les conditions de travail que les centrales syndicales corporatistes car il semble plus réaliste d'obtenir un fort taux de syndicalisation à l'échelle locale que dans l'ensemble des institutions d'ESR d'un *Land* (échelle à laquelle les conventions collectives sont normalement négociées).

En se saisissant de l'autonomie des universités (émanant en Allemagne de la constitution de 1949 prescrivant la liberté des sciences et l'organisation fédérale de l'État) et des marges

¹⁷ Cf. <https://tvstud.berlin/> (15/11/18).

¹⁸ Cf. Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union, « TVStud-Streik: Ist das die Einigung, die wir wollen? », <https://berlin.fau.org/news/tvstud-streik-ist-das-die-einigung-die-wir-wollen> (15/11/18). Cette lutte continue encore aujourd'hui étant donné que l'Université Humboldt de Berlin refuse à présent d'embaucher les auxiliaires étudiantes occupant des fonctions non scientifiques (dont le nombre a augmenté à Berlin ces vingt dernières années suite aux politiques d'austérité des universités visant à remplacer du personnel pérenne par des petits boulots étudiants) dans le cadre de la convention collective des employé.e.s des *Länder* comme l'exige le tribunal des prud'hommes. L'université berlinoise tente de leur imposer la convention obtenue à l'issue de la grève de l'été 2018 qui prévoit une paie moindre que celle des *Länder* (cf. Silvia Perdoni, « Streit um Gehalt. HU will Hilfskräfte weiterbeschäftigen – den Konflikt löst das nicht », *Berliner Zeitung*, 2 novembre 2018, <https://www.berliner-zeitung.de/berlin/streit-um-gehalt-hu-will-hilfskraefte-weiterbeschaeftigen---den-konflikt-loest-das-nicht-31532348> ; 15/11/18).

¹⁹ Cf. <http://www.hof.uni-frankfurt.de/home.html> (15/11/18).

²⁰ *unter_bau*, « Analyse und Strategie für die Goethe-Uni », <https://unterbau.org/positionen/strategie/> (15/11/18).

d'action qu'elle crée dans chaque établissement, l'*Uni Kassel unbefristet*²¹, un collectif de travailleur.e.s précaires de l'université de Cassel (*Land* de Hesse) membre du NgAWiss, revendique auprès de la direction de l'université la création de postes titulaires ainsi que la titularisation des contractuels et vacataires endossant des fonctions pérennes²². Cette revendication rappelle les récentes mobilisations en France²³. En Allemagne, la création de postes de titulaires pour l'acquisition et la gestion de financements tiers, s'attaque à une contradiction de la gouvernance néolibérale. Celle-ci réside dans l'incitation à présenter des projets de recherche forts qui nécessitent un certain nombre de savoirs administratifs et gestionnaires que seuls des personnes expérimentées détiennent. De plus, ce collectif des précaires pointe la contradiction entre l'incitation toujours plus importante à la mobilité internationale des enseignant.e.s-chercheur.e.s et les politiques migratoires restrictives.

Certes, ces deux exemples ne sont qu'une goutte d'eau dans un océan, mais ils montrent que malgré l'état catastrophique de l'ESR allemand, des résistances sont possibles. Une analyse précise des contradictions de la gouvernance néolibérale des universités peut fournir de solides points d'appui pour l'élaboration de stratégies de lutte, de façon à promouvoir un enseignement supérieur démocratique et une recherche critique au 21^{ème} siècle.

²¹ Cf. Uni Kassel unbefristet, « Unser Forderungspapier », https://unikasselunbefristet.files.wordpress.com/2018/03/unikassel-unbefristet_forderungen_19-03-2018.pdf (15/11/18).

²² Les évolutions au sein de l'université de Brême, qui vient de créer des postes de *tenure track*, montrent que les mobilisations de précaires au sein de l'ESR commencent à porter leurs fruits (cf. Uni Bremen, « Akademische Karrierewege weiterentwickeln », <https://www.kram.uni-bremen.de/aktuelle-themen/akademische-karrierewege/>; 15/11/18).

²³ Cf. PrécairesESR, « Nos revendications », <https://precairesesr.fr/revendications/> (15/11/18).