

« Il ne suffit pas de s'indigner, il faut s'engager »

Georges SÉGUY (16 mars 1927 - 13 août 2016)

N° 404

## Le contrat de travail est obligatoire !

Le **droit à un salaire vital** est un droit humain fondamental (Art. 23-3 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*) qu'aucun employeur, public ou privé, ni aucun juge, ne peut remettre en cause.

Dans notre pays, ce droit est complété par des obligations qui incombent aux employeurs :

- Un **contrat de travail** pour un **contrat à durée déterminée** est **obligatoire**.
- Le contrat doit être **obligatoirement écrit**.
- Le contrat doit être **signé avant tout démarrage du travail** par les deux parties.
- Lorsqu'il a été signé par la-le salarié-e, l'employeur a l'obligation de retourner l'exemplaire lui revenant dans le **délaï maximum de deux jours** (Code du Travail, Art. L1242-13).

**Il n'y a aucune raison pour que nous acceptions que les établissements publics échappent à ces règles.**

C'est pourtant ce qui se passe à l'université Toulouse 2-Jean Jaurès.

On demande à de très nombreux personnels contractuels, enseignant-es, BIATSS ou étudiant-es contractuel·les de commencer à travailler sans contrat signé par l'établissement. S'ils signent bien leur contrat au démarrage de leur travail, ces personnels doivent trop souvent attendre de longues semaines, voire de longs mois, avant que leur contrat ait été pris en compte par l'administration et qu'il leur soit retourné dûment signé par l'établissement.

Or, la **signature du contrat conditionne le déclenchement du paiement du salaire** leur revenant légitimement.

Sans contrat, aucun engagement (loyer, emprunt, etc.) ne peut être fait.

Sans salaire et sans contrat, il est impossible de vivre.

**Cela constitue une atteinte au droit humain fondamental à un salaire vital !**

Lorsque cette situation perdure et qu'elle a des répercussions sur l'état physique et mental du travailleur ou de la travailleuse mis dans l'incapacité de subvenir aux besoins d'une vie décente pour lui-même et sa famille, **cela constitue également une atteinte au droit à la santé et à l'intégrité physique et mentale** qui est un autre droit fondamental dont le chef d'établissement est garant. C'est une obligation, non dérogatoire, qui est imposée à ce dernier par la directive 89/391 de l'Union européenne et c'est sa responsabilité civile et pénale qui est engagée.

### *Déclaration universelle des droits de l'homme (10 décembre 1948)*

#### Article 23

1. *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.*

2. *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.*

3. *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.*

4. *Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.*

## La situation inhumaine qui est réservée à de nombreux personnels contractuels de cet établissement n'est pas acceptable. Cela doit cesser.

La CGT se bat depuis plusieurs années avec des personnels contractuels (enseignant-es-vacataires, étudiant-es contractuel-les...) pour que les choses changent et que les droits des travailleur-es précaires soient enfin respectés à l'université Toulouse 2-Jean Jaurès.

Depuis plusieurs mois, la CGT accompagne notamment des étudiant-es contractuel-les recruté-es en janvier 2018, qui ont travaillé sans contrat et qui n'ont toujours pas été payé-es (cf. article ci-après).

### 10 octobre 2018 • Dépôt d'un droit d'alerte par la CGT-UT2J

Au mois de janvier 2018, des étudiant-es sont recruté-es par un service de l'université Toulouse 2-Jean-Jaurès pour occuper des fonctions de surveillants de salles informatiques.

Ils signent un contrat couvrant la période de janvier à fin juin 2018.

Courant février 2018, on leur signifie que l'activité est suspendue en raison du mouvement de contestation qui affecte le fonctionnement du campus du Mirail et qu'ils seront rappelé-es au moment de la reprise. Ils ne seront jamais rappelé-es.

En mai 2018, après la reprise, on les informe que la présidence d'alors n'a pas signé les contrats et qu'il est impossible de les payer. Entre-temps, l'administrateur provisoire s'est engagé à payer les heures dues (y compris celles qui auraient dû être effectuées et qui n'ont pas pu l'être) aux chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires en annonçant qu'une « *note à à l'attention*

*des étudiants contractuels suivra cette semaine* ». Cette dernière n'a jamais été publiée ou diffusée.

Sans les ressources attendues de cet emploi précaire proposé par l'établissement, les étudiant-es contractuel-les ont été mis en grandes difficultés financières. L'un d'eux a notamment été contraint de souscrire un emprunt étudiant dans un premier temps puis d'abandonner ses études et de rentrer dans sa famille à la Réunion pour travailler et commencer à rembourser son emprunt.

En septembre 2018, suite à une inscription dans le registre Santé et Sécurité au Travail (SST) le 17 juillet 2018, les étudiant-es contractuel-les reçoivent un nouveau contrat dont les dates ont été changées (seule la période avant le mouvement est mentionnée) et on leur demande de le signer pour qu'ils puissent être rémunéré-es des heures effectuées en janvier et février 2018.

Face à cette situation, le syndicat CGT de l'UT2J dépose un droit d'alerte le 10 octobre 2018.

## Droit d'alerte

**Motif : Recrutement d'étudiant-es contractuel-les aux fonctions de surveillant-es de salles informatiques sans contrat de travail et sans versement de salaire.**

### Attendu que :

- le droit à un salaire vital est un droit humain fondamental reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (article 23, alinéa 3) et mentionné dans le préambule de la Constitution de l'OIT en 1919, la Déclaration de Philadelphie lors de la Conférence internationale du Travail en 1944 et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies de 1966 (article 7) ;
- l'employeur a l'obligation d'établir un contrat écrit pour les contrats à durée déterminée ;
- l'employeur a l'obligation de rémunérer le travail pour lequel des salarié-es ont été recruté-es ;
- le courrier envoyé le 15 juin par chacun-e des étudiant-es contractuel-les à la directrice des ressources humaines de l'établissement n'a reçu aucune réponse ;

- le courrier en recommandé avec accusé de réception adressé par chacun-e des étudiant-es contractuel-les à l'administrateur provisoire le 28 juin 2018 est resté sans réponse ;
- une inscription dans le registre santé et sécurité au travail a été faite pour chacun-e des étudiant-es contractuel-les le 17 juillet 2018 ;
- le courrier recommandé avec accusé de réception envoyé le 20 juillet 2018 par le syndicat CGT-UT2J à l'administrateur provisoire, avec copie à la rectrice de l'académie de Toulouse, n'a reçu de réponse ni de l'un ni de l'autre ;
- une déclaration de main courante a été faite par le syndicat CGT-UT2J le 31 juillet 2018 ;
- une nouvelle demande de recrutement et un nouveau contrat (période du contrat modifiées) ont été envoyés aux étudiant-es contractuel-les mi-septembre 2018 pour signature afin d'obtenir le paiement des heures effectuées en janvier et février 2018.

### **Droit d'alerte**

Le syndicat FERC Sup CGT de l'université Toulouse 2-jean Jaurès dépose un droit d'alerte pour :

- refus de présentation des contrats de travail initiaux signés par les étudiant-es contractuel-les en janvier 2018,
- non respect des obligations de l'employeur en matière d'établissement de contrats de travail et de rémunération des personnels contractuels,
- suspicion de travail dissimulé et forte présomption de chantage au paiement de quelques heures en vue d'obtenir une modification substantielle du contrat de travail.
- violation des droits humains et fondamentaux, au sens économique,
- conséquences graves sur la santé et sur les effets psychiques causés par une telle situation.

Copie à

*Rectorat, Inspection du travail, Défenseur des droits, CPAM, URSSAF, Pôle Emploi, CHSCT du MESR, Observatoire fédéral des conditions de travail*

Jusqu'à ce jour, ce droit d'alerte n'a suscité aucune réaction de la direction de l'université. Deux réunions du CHSCT ont même été annulées coup sur coup. La réunion du CHSCT initialement prévue le 27 septembre 2018 au cours de laquelle l'inscription dans le registre SST du 17 juillet 2018 aurait dû être examinée a été annulée.

La réunion du CHSCT initialement prévue le 4 décembre au cours de laquelle le droit d'alerte aurait pu être examiné a également été annulée.

C'est dire si la santé, la sécurité des personnels et le respect des droits humains fondamentaux préoccupent la direction de notre établissement ! C'est aussi dire les pratiques d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

## **Pour le respect des droits des contractuel-les et des règles statutaires**

Les projets du gouvernement actuel de réduction drastique du nombre de fonctionnaire avec un recours accru aux personnels contractuels devrait provoquer un afflux de non titulaires dans nos établissements alors qu'il y a déjà près de 40 % de personnels contractuels dans notre ministère.

La politique de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche s'appuie d'ores et déjà sur le recours aux personnels contractuels. Par exemple, l'extension des heures d'ouverture des bibliothèques est mise en oeuvre avec des contractuel-les et tout particulièrement des étudiant-es contractuel-les.

Cette politique de développement généralisé de la précarité dans la fonction publique qui génère un *turn over* important fragilise la service public. En effet, les personnels précaires doivent être formés et leur remplacement

fréquent multiplie les besoins en formation. Or, les effectifs de personnels titulaires diminuant, le nombre de personnels susceptibles d'assurer ces formations se réduit régulièrement, ce qui provoque une perte de savoir faire et d'efficacité sociale qui permettra vite aux tenants du néolibéralisme de justifier le recours au privé ou à la privatisation de tout ou partie des établissements et du service public.

Dans notre établissement, les droits des personnels contractuels, notamment recrutés sur des fonctions de catégories C, sont régulièrement remis en cause par l'administration.

Il n'est pas rare de voir par exemple des personnels de cette catégorie effectuer des tâches relevant de personnels de catégorie B, voire de catégorie A, sans en avoir ni la rémunération, ni la reconnaissance.

De trop nombreux personnels contractuels occupent des fonctions pérennes pour lesquelles des fonctionnaires devraient être recrutés.

De nouvelles avancées sont indispensables. L'établissement ne peut plus ignorer les droits des personnels impunément.

Pour cela, nous invitons les personnels dont les droits ne sont pas respectés de se rapprocher de notre syndicat pour que nous puissions étudier ensemble leur situation et construire collectivement la démarche qui leur permettra d'être rétablis dans leurs droits.

### Textes de référence

**Recours aux personnels contractuels dans la fonction publique de l'État** : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

**Agents contractuels de l'État** : Décret n° 86-63 du 17 janvier 1986

**Vacataires pour l'enseignement supérieur** : Décret n° 87-889 du 29 octobre 1987

### Avec la CGT exigeons ensemble et obtenons notamment :

- Le recrutement de fonctionnaires titulaires pour occuper les fonctions pérennes
- Un salaire égal pour un travail égal, qu'il soit effectué par un-e titulaire ou un-e contractuel-le
- Une rémunération correspondant aux fonctions et responsabilités exercées
- Un plan de carrière pour les personnels contractuels à l'image des personnels titulaires
- Un contrat de travail dans des délais conformes pour tous les personnels contractuels
- La mensualisation des salaires, y compris pour les étudiant-es contractuel-les et les enseignantes vacataires
- Le versement d'un acompte dès le premier mois de travail pour pallier les décalages de paiement inhérents au fonctionnement des Finances Publiques.
- La transformation des contrats précaires en emplois stables.



Contact : [secretariat@cgt-utm.net](mailto:secretariat@cgt-utm.net)

Je veux me syndiquer : [adhesion@cgt-utm.net](mailto:adhesion@cgt-utm.net)

Permanence : tous les jeudis, de 12h30 à 13h30, au local CGT (MS005, RDC, Maison des Solidarités)

Facebook : [www.facebook.cgt-utm.net](http://www.facebook.cgt-utm.net)

Site de la CGT FERC-Sup : [www.toulouse2.fercsup-cgt.net](http://www.toulouse2.fercsup-cgt.net)

Le 6 décembre

CT-MESR, CT-E et CCP-ANT

Votons massivement

pour les listes CGT