

## Des étudiant·es contractuel·les sans contrat de l'UT2J font reconnaître leurs droits avec la CGT !!

En janvier 2018, **trois étudiant·es sont recruté·es** par l'Université Toulouse Jean Jaurès (UT2J) comme surveillant·es de salles informatiques. Le jour de leur recrutement, ils signent un contrat d'étudiant·es contractuel·les couvrant la période de janvier à juin 2018.

Courant février 2018, on leur demande de suspendre leur activité en raison du mouvement contre la fusion des établissements universitaires programmée sur le site toulousain. Le blocage du campus du Mirail interviendra début mars jusqu'à l'intervention des forces de police début mai 2018.

Fin mars 2018, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche dissout les trois conseils de l'UT2J, met l'établissement sous tutelle et nomme un administrateur provisoire. Le président de l'université dont le mandat vient de se terminer est **parti sans signer les contrats**.

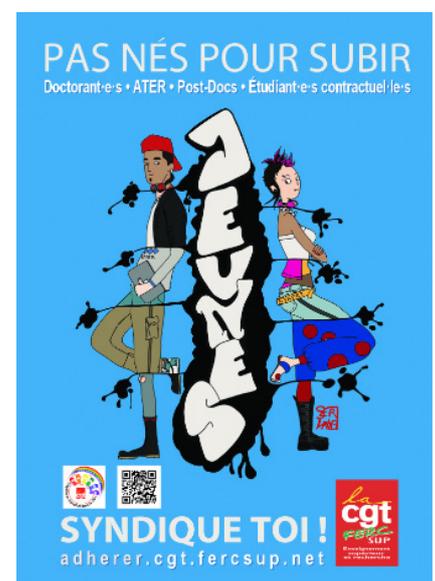
Lors de la reprise des activités, en mai 2018, lorsque les trois étudiant·es contractuel·les s'inquiètent du paiement de leur travail, on leur répond que **faute de contrat ils ne pourront être payés**. Pourtant l'administrateur provisoire s'est engagé à payer les vacataires et contractuel·les pour l'intégralité des heures prévues, qu'elles aient été faites ou empêchées pendant le mouvement social.

Les trois étudiant·es contractuel·les veulent être rémunéré·es pour la totalité des heures prévues par le contrat qu'ils ont signé lors de leur recrutement. Après quelques tentatives infructueuses auprès de la direction et du service des ressources humaines, **ils se rapprochent de la CGT**.

Avec la CGT ils élaborent une démarche collective pour obtenir gain de cause :

- Demande de **présentation du contrat initial** (ce qui leur sera refusé).
- **Inscriptions dans le registre Santé et sécurité au travail** du service.
- Dépôt d'une **main courante** par le syndicat.

À la rentrée 2018, l'établissement propose aux étudiant·es contractuel·les un **nouveau contrat avec de nouvelles dates**, pour la seule période de janvier à début mars 2018, qu'on leur demande de signer pour qu'ils puissent être payé·es. Ce qui conduit le syndicat CGT-UT2J à déposer, début octobre, un **droit d'alerte** pour refus de présentation de contrat, absence de contrat, suspicion de travail dissimulé et de chantage, violation des droits humains fondamentaux et atteintes à la santé.



La CGT saisit la nouvelle présidente de l'UT2J de cette situation dès son élection début décembre 2018. Sans réponse immédiate, les étudiant·es contractuel·les décident avec la CGT d'adresser une **demande préalable d'indemnisation** à la présidente de l'UT2J. En mai 2019, cette dernière leur fait parvenir une proposition de transaction financière par laquelle l'établissement reconnaît, de fait, qu'il a fait travailler des personnels contractuels sans contrat ni rémunération.

**Les trois étudiant·es contractuel·les ont accepté cette transaction et viennent de recevoir le versement des sommes dues correspondant à l'intégralité du paiement des heures prévues par le contrat initial auquel s'ajoute une indemnité modique.**

**La solidarité de tous les instants dont ont fait preuve les trois étudiant·es contractuel·les tout au long de la démarche élaborée avec la CGT a permis cette victoire !**

**Rien n'autorise nos chef·fes d'établissements à s'affranchir de leurs obligations en matière de respect des droits des travailleurs et des travailleuses (contrat, rémunération notamment), des droits humains fondamentaux et tout particulièrement de leur droit à la santé et à la dignité.**

Nous avons appris à l'occasion de cette action revendicative que l'établissement mettait en place une procédure dématérialisée pour l'élaboration des nouveaux contrats pour les contractuel·les.

Cette nouvelle procédure qui modifie l'organisation de leur travail et les conditions de leur prise de fonctions, n'a fait l'objet d'aucune présentation ou évaluation auprès du Comité technique de l'établissement ou du CHSCT.

Or, cette nouvelle procédure :

- opère un transfert de la charge de la responsabilité du retard de la signature du contrat de l'établissement sur les travailleur·es contractuel·les,
- contraint les personnels contractuels à commencer à travailler sans contrat.

L'une et l'autre conséquences sont inacceptables.

**Le contrat est obligatoire !  
Il doit être signé avant le début du travail.**

Cela peut avoir notamment des conséquences majeures en cas d'accident du travail ou d'accident sur le trajet.

**Faire travailler sans contrat  
peut être considéré comme :  
Travail au noir ou travail dissimulé**

**L'employeur seul porte cette responsabilité. Il ne peut pas s'en décharger sur les travailleur·ses.**

**Les personnels contractuels  
et vacataires utilisent  
aussi le registre SST !**

**Le syndicat,  
un espace de liberté  
pour reprendre la main  
sur notre travail**



**Les registres santé et sécurité au travail  
Registres SST**

**Article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982 (extraits)**  
Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service. [...] [il] est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers.

- C'est une **obligation réglementaire** pour tout chef d'établissement.
- Les registres SST doivent être mis à disposition des personnels dans des **lieux hiérarchiquement neutres**, hors pouvoir et pression hiérarchique.
- Ils doivent être **accessibles en permanence** sur la totalité de l'amplitude d'ouverture des locaux.

**Tout dysfonctionnement dans  
le travail doit être signalé**

Vous ne trouvez pas le registre SST, vous ne pouvez pas accéder au registre SST, on vous empêche ou on veut vous dissuader d'écrire sur le registre...

**Alertez le syndicat CGT FERC Sup de l'UT2J**

registre.sst@cgt-utm.net • www.cgt-utm.net • adhesion@cgt-utm.net

# Le droit d'alerte déposé par la CGT-UT2J

## le mercredi 10 octobre 2018

**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.

# ATER et doctorant·es contractuel·les, enseignant·es vacataires, étudiant·es contractuel·les, la CGT est aussi votre syndicat pour faire respecter vos droits et votre dignité !!

**La CGT FERC Sup un syndicat pour les doctorant·es, les post-docs et les ATER**



*Pour défendre vos droits*

- 75 000 inscrits en thèse
- 14 200 contrats doctoraux
- plus de 20% d'étudiants en première année de thèse sans financement (plus de 60% en sciences humaines et sociales)
- 14 500 nouvelles doctorats par an
- 1800 postes de maîtres de conférences ou chercheurs (CR) créés par an
- 4872 ATER

«Dépêches et références statistiques» - direction de l'évaluation 2016

*Parmi les salariés de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR), les doctorants et les docteurs précaires (« post-docs », ATER, vacataires, au chômage) sont particulièrement exposés à la précarité. Pourtant, malgré l'ambiguïté qui règne souvent sur leur statut, ils ont des droits à défendre et à gagner, comme les autres personnels de l'ESR et ils ont toute leur place à la CGT FERC Sup !*

### Des personnels en grande précarité

Aujourd'hui, près de la moitié des thèses ne sont pas financées (certaines ne sont même pas financées au cours de la thèse). En sciences humaines et sociales, on atteint même les 10 % ! Même pour les doctorants qui bénéficient d'un contrat doctoral, le durée de financement n'est pas adaptée à la réalité du travail de recherche. De nombreux doctorants sont d'ailleurs contraints d'arrêter leur thèse au cours de route. Une fois le doctorat obtenu, le parcours du combattant ne fait que commencer à cause du manque de débouchés. Les doctorants sont souvent obligés de travailler les contrats précaires de tous types (vacataires, ATER, CDD « post docs »...) et à démissionner constamment, parfois à l'étranger, remettant en cause leur vie personnelle et familiale. L'espoir d'obtenir un poste d'enseignant-chercheur ou de chercheur titulaire est très faible car il y a très peu de postes ouverts, malgré un besoin considérable pour assurer les missions d'enseignement supérieur et de recherche. Dans le privé, le patronat refuse toujours de reconnaître le doctorant dans les conventions collectives : la classification de docteur (corrélatrice un salaire supérieur à ceux du diplôme d'ingénieur ou de master) reste à conquérir.

www.parcoursdoctoral.fr

**Étudiantes et étudiants contractuel·les :**



*Pour défendre vos droits*

### Où sont les étudiantes et étudiants contractuel·le·s ?

Ce sont des personnels contractuels des universités qui, par leur situation administrative, doivent être étudiant·e (inscription obligatoire, suivi des études, obligation de passer les examens) et acquiescent l'université doit permettre de suivre leurs études (emploi du temps compatible avec les horaires de travail, pas de travail pendant les examens, aménagements d'horaires...). Ils peuvent travailler dans les bibliothèques (où ils sont souvent appelés moniteurs) mais aussi dans tous les services de nos établissements sur des missions comme l'accueil, le tutorat, le soutien informatique, l'encadrement et l'accompagnement technique, l'animation des campus...

Ils sont de plus en plus nombreux et assistent ou remplacent bien souvent les autres personnels. Pour s'en rendre compte, quelques exemples : 2 000 contrats à Toulouse-Jean Jaurès, 80% de l'effectif total à la Bibliothèque Grand-Monlès, ils assurent l'essentiel de service public à la Bibliothèque Sauter Berke, ils sont contraints d'assurer le plus souvent seuls, l'entretien des heures d'ouverture de certaines bibliothèques...

### Vacataires ou contractuels ?

Dans de très nombreux établissements, les étudiantes et étudiants contractuels sont considérés comme des vacataires.

La différence entre la situation administrative de contractuel·le et celle de vacataire est de taille : dans le premier cas, il accède des droits dont bénéficient les titulaires et les autres contractuel·le·s de nos établissements (congés payés, jours fériés, participation de l'employeur aux frais de transport, couverture subventionnée au-delà d'un plafond d'heures travaillées, droits liés à l'arrêt maladie...); dans l'autre cas, l'heure n'est payée que si elle a été effectivement travaillée et les vacataires perdent nombre de ces acquis. Pour être payés normalement, les vacataires doivent rentrer leurs heures quand ils sont malades ou quand l'établissement est fermé (jours fériés, fermetures exceptionnelles...) et ils sont le plus souvent victimes de gros retards de paiement.

Le guide de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) de notre ministère du 16/03/2012 des « bonnes pratiques » sur le recours aux agents contractuels dans l'enseignement supérieur parle bien de contractuels étudiant·es (et non de vacataires, ni de moniteurs, ni de tuteurs), c'est le cas aussi des textes qui régissent ces emplois (articles D811-1 à D811-9 du code de l'éducation). Tout cela a été confirmé par la DGRH dans un courrier adressé à la direction de la BULAC (Bibliothèque Universitaire des Langues et Civilisations) suite à la grève de ces personnels de mai/juin 2016.

La définition du statut de vacataire est très restrictive (absence de lien hiérarchique, besoins ponctuels) et ne doit pas s'appliquer aux étudiantes et étudiants contractuels.

www.parcoursdoctoral.fr

## Avec les personnels contractuels, la CGT revendique :

- Le recrutement de fonctionnaires titulaires pour occuper les fonctions pérennes.
- La transformation des contrats précaires en emplois stables.
- 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.

**RETRAITES** CGT  
**SERVICES PUBLICS**  
**ENVIRONNEMENT**  
**EMPLOI SALAIRES**  
**TOUTES ET TOUS CONCERNÉS**  
**TOUS EN GREVE**  
**LE 5 DECEMBRE**  
**Manifestation**  
**le 05 décembre 2019**  
**départ : 14h00,**  
**Saint Cyprien**

Pour rencontrer le syndicat : [secretariat@cgt-utm.net](mailto:secretariat@cgt-utm.net) • Local CGT (MS005, RDC, Maison des Solidarités), tous les lundis à partir de 14h30.