



Syndicat FERC Sup CGT-UT2J

À

Madame la présidente
de l'Université Toulouse-Jean Jaurès

Toulouse, le 6 mai 2019

Recensement et sanction financière des personnels grévistes *Lettre ouverte à la présidente de l'université Toulouse-Jean Jaurès*

Madame la présidente,

Le 18 février 2019, vous avez convié les organisations syndicales candidates aux élections professionnelles à participer à deux séances de travail les 26 février et 20 mars 2019. Ces rencontres devaient être « *consacrées à l'examen concerté de la procédure de recensement et à l'analyse de sa mise en œuvre* ».

Le syndicat CGT de l'UT2J a participé à la première rencontre du 26 février dont nous avons rendu compte publiquement le 11 mars 2019.

Avec trois autres organisations syndicales, nous avons annoncé le 18 mars 2019 que notre organisation syndicale ne serait pas présente à la deuxième rencontre que vous organisiez le 20 mars 2019.

Le 8 avril 2019, votre directeur de cabinet invite à nouveau les organisations syndicales à participer aujourd'hui, 6 mai 2019, à une nouvelle rencontre « *afin de poursuivre notre réflexion collective sur la procédure de recensement des personnels grévistes* ».

Comme notre syndicat l'a indiqué le 11 mars 2019, cette réflexion n'est pas la nôtre. Nous ne participerons pas à des échanges qui n'ont d'autre objectif que définir les modalités pratiques d'une identification des personnels grévistes en vue de leur appliquer une retenue de salaire.

Nous n'avons pas, comme d'autres le font, à soutenir ou pas votre action en vous suggérant d'entretenir telle ou telle différence de traitement ou en vous rappelant que toutes les catégories de travailleur-es devront bien être contrôlées durant les jours de grève.

CGT FERC Sup • Union Nationale des syndicats CGT des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche

CGT en toute liberté

FERC Sup CGT Université Toulouse-Jean Jaurès
Maison des solidarités (salle MS005)
5 allée Antonio Machado 31058 Toulouse cedex 9
05.61.50.47.67 • secretariat@cgt-utm.net • www.cgt-utm.net

Notre intervention n'a d'autre but que veiller au respect des droits et statuts des personnels de manière à ce que le principe d'égalité de traitement soit intégralement respecté pour l'ensemble des personnels dont les métiers et pratiques professionnelles sont particulièrement différenciées dans notre établissement d'enseignement supérieur et de recherche.

Dans cet objectif et comme notre syndicat s'y était engagé lors de la réunion du 26 février 2019, nous vous faisons parvenir ci-joint les textes et documents fondamentaux qui doivent être respectés dans notre établissement :

- **Les articles 1 à 8 du préambule de la Constitution de 1946**
Ces articles établissent l'égalité des droits pour toutes et tous, les libertés d'expression et syndicale ainsi que le droit de grève et la participation de chaque travailleur·e à la détermination collective des conditions de travail.
- **Les articles 6, 8 et 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983**
Ces articles de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, loi dite loi Le Pors, transposent pour les fonctionnaires les principes affirmés dans les articles 1 à 8 du préambule de la Constitution de 1946.
- **Les articles 225-1 et 437-2 du Code pénal**
Le Code pénal précise que toute atteinte à ces mêmes principes constitue une discrimination dans le cadre des atteintes à la personne humaine et à sa dignité.
- **L'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984**
Ce décret portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences définit très précisément le temps de travail des enseignant·es-chercheur·es : 50 % pour les activités d'enseignement (128 h ou 192h) et 50 % pour la recherche.

Après avoir rappelé que « *L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la Constitution et son préambule qui renvoient notamment à la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789*** » (notamment son article 10 : Nul ne doit être inquiété pour ses opinions), la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique (2008) précise que « *Malgré l'affirmation de ces principes, **l'existence de discriminations**, perçues comme telles ou avérées, à raison de l'un des motifs prohibés par la loi **demeure une réalité*** ».

Ainsi, pour « **garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion** », cette charte préconisait notamment de :

- s'assurer « qu'**aucun motif de discrimination, directe ou indirecte**, ne puisse être pris en compte dans les procédures d'évaluation et de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents ainsi que dans les conditions qui en découlent » ;
- veiller « à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères de procédures de promotion, **ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent** pour des motifs prohibés par la loi » ;

- favoriser « **la prise en compte de l'égalité et de la prévention des discriminations** dans le dialogue social, notamment à la suite des accords de Bercy du 2 juin 2008 relatifs à la rénovation du dialogue sociale dans la Fonction publique » .

Plus de 10 années plus tard, ces affirmations et préconisations restent terriblement d'actualité alors que le discours dominant des représentant·es de l'État ne cesse de stigmatiser l'ensemble des personnels de la Fonction publique (dépense et dette publiques dont ils seraient la cause, temps de travail prétendument insuffisant, médiocre qualité du travail alors qu'on ne donne plus les moyens nécessaires aux services publics, etc.) et que leur rémunération est gelée depuis de si longues années.

Nous refusons de laisser supposer par exemple qu'il suffirait aux enseignant·es de rattraper leurs cours pour échapper à toute retenue de salaire. Ce serait discriminatoire par rapport aux personnels BIATSS qui doivent également, toutes et tous, rattraper le travail qui aurait dû être effectué pendant le temps de la grève. Ce serait prendre le risque de susciter un profond ressentiment chez des personnels qui pourraient très légitimement s'estimer pénalisés par une telle différence de traitement.

Dans sa note du 4 octobre 2012 annonçant « *l'abrogation de la note en date du 9 novembre 2009 du Président de l'université Daniel Filâtre, relative aux retenues sur la rémunération des agents en l'absence de service fait, notamment en cas de grève* », le président Minovez reconnaissait que « **sans permettre de vérifier la réalité de la présence des personnels** dans la journée, en particulier pour les enseignants, **elle [avait] créé à l'UTM des iniquités de traitement** entre d'une part les personnels enseignants recensés sur une base déclarative, et les personnels BIATSS, contraints à la signature d'un formulaire attestant de leur présence ».

Notre université a certes changé de nom mais les principes et l'analyse demeurent. Vouloir mettre en œuvre à toute force les mesures coercitives réclamées par le ministère reviendrait à nier la spécificité de nos métiers comme la diversité des réalités de travail et des pratiques professionnelles de l'ensemble des personnels universitaires.

Abroger le dispositif instauré par l'administrateur provisoire romprait définitivement avec la mise sous tutelle de l'établissement et signifierait que la direction accepte de tourner la page d'une période de crise qui a durement marqué notre communauté.

Dans une intervention sur France inter ce 22 avril 2019, notre collègue historien Patrick BOUCHERON rappelait que l'université est le lieu de la dispute. Une dispute ancrée sur les questions et les enjeux de la société.

C'est le feu de cette dispute universitaire que nous nous devons d'entretenir et privilégier, pas celui de l'opposition entre les personnels qui nous enfermerait dans une impasse et une ornière dont il serait très difficile de s'extraire pour affronter avec lucidité l'avenir incertain qui attend notre service public et la fonction publique dans son ensemble.

Refuser de pénaliser les personnels qui le sont déjà lourdement par la politique d'austérité et de destruction des services publics menée depuis des années et qui ont le courage de s'engager, personnellement et collectivement, pour exiger que leur travail soit mieux reconnu et leurs droits respectés permettrait sans aucun doute de reconstruire cette confiance dont toute la communauté universitaire de notre établissement a besoin pour ouvrir le débat, l'indispensable dispute universitaire, que nous aurons besoin de mener sereinement sur les défis et enjeux à venir de l'ESR toulousain, régional et national.

Soyez assurée, Madame la présidente, de notre attachement indéfectible aux vertus et valeurs de la Fonction publique et des services publics.

Pour le syndicat FERC Sup CGT de l'Université Toulouse-Jean Jaurès
Jean-Luc ANTONUCCI
Secrétaire

Pièces jointes en annexe ci-après :

- Préambule de la Constitution de 46
- Articles 6, 8 et 9 e la loi Le Pors du 13 juillet 1983
- Articles 225-1 et 432-7 du Code pénal
- Extrait de l'article 7 du décret statutaire des enseignant·es-chercheur·es

CGT FERC Sup • Union Nationale des syndicats CGT des établissements d'Enseignement Supérieur et de Recherche

CGT en toute liberté 

FERC Sup CGT Université Toulouse-Jean Jaurès
Maison des solidarités (salle MS005)
5 allée Antonio Machado 31058 Toulouse cedex 9
05.61.50.47.67 • secretariat@cgt-utm.net • www.cgt-utm.net

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, **le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux** reconnus par les lois de la République.
2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :
3. **La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.**
4. Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur les territoires de la République.
5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. **Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.**
6. **Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.**
7. **Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.**
8. **Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.**

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.

Version consolidée au 23 avril 2019

Article 6

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

[...]

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, **la rémunération,** la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation **ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :**

- 1° **Le fait qu'il a subi ou refusé de subir** des agissements contraires aux principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;
- 2° **Le fait qu'il a formulé un recours** auprès d'un supérieur hiérarchique **ou engagé une action en justice** visant à faire respecter ces principes ;
- 3° **Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires** à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Article 8

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice.

Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Article 9

Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Code pénal

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, **de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales**, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Article 432-7

La discrimination définie aux articles 225-1 et 225-1-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Version consolidée au 22 mars 2019 (consultation en ligne)

Article 7 (extrait)

Les fonctions des enseignants, chercheurs s'exercent dans les domaines énumérés aux articles [L. 123-3](#) et [L. 952-3 du code de l'éducation](#) et [L. 112-1 du code de la recherche](#).

I.-**Le temps de travail** de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique, **est constitué pour les enseignants-chercheurs** :

1° **Pour moitié, par les services d'enseignement** déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. Ils sont pris en compte pour le suivi de carrière réalisé dans les conditions prévues à l'article 18-1 du présent décret ;

2° **Pour moitié, par une activité de recherche** prise en compte pour le suivi de carrière réalisé dans les conditions prévues à l'article 18-1 du présent décret.

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de leur temps de travail tel qu'il est défini au présent article, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par décret.