



Parmi les questions les plus fréquentes

Dois-je signer mon contrat avant de commencer à travailler ?

Oui ou au plus tard dans les 48h.

Puis-je démissionner en cours de contrat ?

Cela dépend du contrat. Si contrat est de droit public, c'est possible à tout moment par lettre recommandée (avec un préavis). Si le contrat est de droit privé, la démission soumise à condition (pour un CDI ...) voir tableau pages 2 et 5.

Comment et quand serai-je averti du renouvellement ou non de mon contrat ?

Dans le cas d'un contrat de droit public susceptible d'être renouvelé (formulation bien ambiguë), l'administration doit vous notifier par écrit 8 jours, 1 mois ou 2 mois avant la fin du contrat (voir tableau pages 2 et 5).

Je suis en « contrat occasionnel » de 10 mois. Puis-je obtenir un contrat de 2 mois pour juillet-août ?

En théorie il n'est pas possible de travailler plus de 10 mois sur 12 mois avec ce type de contrat. En pratique tout est possible (par exemple en changeant de type de contrat, temps partiel 70 %) !

Sinon, puis je percevoir les allocations chômage ?

Oui. Demandez à avoir dès la fin du contrat l'attestation pour les Assedic et faites les démarches le plus rapidement possible.

Je suis en arrêt de travail pour accident du travail et mon contrat se termine. Quelle est ma situation, quelles démarches dois-je faire ?

Bonne question ! En ce qui concerne le droit public et si on comprend bien le décret peu lisible sur ce point, le congé dure pendant toute la période d'incapacité de travail (avec des indemnités journalières dans des conditions précisées dans le décret). Par contre, à la fin de ce congé, le contrat n'est pas prolongé (le réemploi n'est possible que si le contrat n'est pas terminé).

Je suis en CDD pour la durée de l'absence d'un titulaire. Si celui-ci revient occuper son poste, comment serai-je averti, ai-je droit à un entretien préalable, à un préavis ?

Rien n'est dit explicitement pour ce cas dans le décret. A priori, il faut exiger cet entretien préalable, un préavis et des indemnités comme dans le cas d'une procédure de licenciement.

Mon CDD se termine. Puis-je solliciter de l'Université un CDI ?

Oui l'université a la possibilité de vous employer en CDI à temps incomplet (maximum 70%) mais elle ne le fait pas... Si vous êtes depuis 6 ans en CDD fonction publique (selon l'article 6 alinéa 1 ou article 4), l'université ne peut vous prolonger qu'en CDI.

En fin de CDD ai-je droit à une prime précarité ?

Non si votre contrat est de droit public ou si c'est un contrat « aidé » (CAE / CAV). Oui si c'est un CDD de droit privé « classique ».

Je suis en CDD renouvelés depuis plusieurs années. Suis-je bénéficiaire d'une certaine priorité pour les concours ?

Non. Vous pouvez passer des concours internes de la fonction publique (conditions d'ancienneté en CDD de droit public). Il y a eu parfois des concours spécifiques ou des plans de titularisations (ex : emplois Sapin), mais ce n'est plus dans l'air du temps ...

Mon contrat se termine. Quels documents doit me remettre l'Université ? Quand les aurai-je ?

Un certificat de travail et une attestation pour les Assedic, immédiatement à la fin du contrat.

Je suis allocataire de recherche et je pars en congé maternité. Mon contrat peut-il être prolongé de la durée du congé maternité ?

Oui, il faut en faire la demande deux mois avant la fin des congés.

FAITES RESPECTER VOS DROITS !

Intersyndicale Lyon 1 de Lutte contre la précarité (CGT, CNT, Solidaires)

Locaux syndicaux de Lyon 1
7, rue Ampère - 69622 Villeurbanne Cedex

Tél : 04 26 23 44 90

(répondeur de la CGT, laissez un message)

Courriel : precarite.lyon1@free.fr

Site internet : <http://www.douaalter.lautre.net/precarite/>

Précaires, défendez vos droits ! Titulaires, faites respecter les droits de vos collègues !



Dans notre société, de plus en plus de personnes ont des conditions de vie précaires :

accès difficile au logement, difficultés financières, chômage ou emplois instables, avenir incertains... Les conditions de travail sont particulièrement touchées : des travailleurs sans-papiers aux intérimaires jetables ; des temps partiels imposés aux horaires et durée de travail flexibles ...

De son côté, la fonction publique est exemplaire en matière d'exploitation salariale ; elle a recours depuis de nombreuses années à des personnels non-statutaires (hors cadre du Code du Travail) lui permettant de gérer ses effectifs à moindre coût : le 30 juin 2008, le rectorat de Lyon débauchait 650 contractuels ! Le gouvernement quant à lui supprime les postes de fonctionnaires et prévoit de recourir à l'intérim et d'imposer des reconversions aux personnels statutaires dont le poste est supprimé (projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires).

Cette précarité se retrouve bien évidemment au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche :

des étudiants qui sont contraints de financer leurs études par des petits-boulots aux personnels aux multiples contrats précaires et/ou à très bas salaire. Les financements sur projet (ANR, contrats européens...), multiplient les contrats précaires (chercheurs, secrétaires...) avec très peu de perspectives : en juillet 2008, Mme Péresse annonçait qu'un départ sur six à la retraite ne serait pas remplacé.

Au 31 décembre 2006 (dernier bilan social paru), l'université Lyon 1 comptait 2716 titulaires, 45 CDI, 1313 CDD et un nombre important de vacataires. Parmi les contractuels, 178 de catégorie C (c'est-à-dire avec un traitement minimal, parfois depuis plus de 20 ans) et 45 contrats aidés (qui ont depuis été débauchés et remplacés par d'autres précaires). D'après le président de Lyon 1 (CA du 5 mars 2008) l'université avait en 2005 un déficit de 570 postes (383 enseignants et 187 BIATOSS). Avec un tel manque de moyens on peut craindre que les contractuels servent de variables d'ajustement budgétaire, avec des périodes de débauchage massif...

Le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et les conditions de travail ou d'études sont fortement affectés par cette précarité. Des mobilisations collectives et solidaires sont nécessaires et possibles (par exemple à l'UCBL, nous sommes 4 500 personnels et 34 000 étudiants). Notre revendication première est la résorption de tous les contrats précaires par la création de postes et la titularisation de toutes et tous. En même temps, nous devons faire respecter les droits des personnels en situation de précarité pour améliorer leurs conditions de travail. Ce document est un outil pour connaître et défendre les droits des personnels contractuels selon leur contrat (pages 2 et 5). Des personnes exerçant la même fonction peuvent avoir un CDD de droit public ou de droit privé (page 3), ou même être fonctionnaires. Pour faire respecter ses droits, il faut donc en premier lieu savoir quel type de contrat on a signé (page 4). Ce document est loin d'être exhaustif et n'est pas exempt d'erreurs (la législation n'est pas figée et l'interprétation des textes est parfois difficile). De plus, les règles dépendent de chaque situation (ancienneté, situation antérieure...). Dans la dernière partie (page 6), vous trouverez des réponses à des questions fréquentes. N'hésitez pas à nous contacter !

Pages 2 et 5 :

Tableau des droits

Page 3 :

Tableau des métiers

Page 4 :

Contrat type

Page 6 :

FAQ + contacts

la
cgt



Union
syndicale
Solidaires

	CDD BIATOSS (ou doctorants/postdoctorants sur financement par contrats régions, ANR..)			CDD Enseignants-chercheurs	CDD doctorant	Contrats aidés		Contrats de droits privés (via fondations ...)
TYPE DE CONTRATS	Besoin occasionnel article 6 alinéa 2 loi 1984	Besoin permanent à temps incomplet article 6 alinéa 1 loi 1984	Contractuels de catégorie A (art. 4-2) ou absence de corps de fonctionnaire correspondant (art. 4-1)	ATER	Allocataire de recherche	CAV (Contrat d'avenir)	CAE (contrat d'accompagnement à l'emploi)	CDD
Condition d'accès à l'emploi	Conditions liées au casier judiciaire [4]. Jouir de ses droits civiques, si de nationalité française; enquête administrative si de nationalité étrangère. Conditions d'aptitude physique.			Avoir une thèse ou préparer une thèse sous certaines conditions. Plus de détails sur http://guide.jeunes-chercheurs.org/ [5]	Etre titulaire d'un Master recherche. [5]	être demandeur d'emploi, convention employeur/ANPE et depuis 6 mois dans un dispositif de minima sociaux (RMI, API, ASS, AAH) [2]	être demandeur d'emploi, convention employeur/ANPE	Selon employeur
Support budgétaire	Budget état (contrat rectorat) : postes vacants de fonctionnaires Ou Ressources propres (contrats régions, ANR, budget laboratoire ...)		A priori sur ressources propres. budget établissement, laboratoire ...	Budget état sur postes vacants de fonctionnaires	Budget état (alloué à l'établissement).	Ressources propres plus aides (jusqu'à 95% de la rémunération) versées par l'état et/ou le conseil général.		Ressources propres
Durée du contrat	Soit à terme fixé par le contrat. • Soit conditionné à la vacance du poste (retour du titulaire, mise au concours ...). • Durée limitée à 10 mois par période de 12 mois.	A durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans. La durée des contrats successifs ne peut excéder 6 ans. A l'issue d'une période de 6 ans, reconduction possible sur contrat à durée indéterminée.		Un an renouvelable un an. (conditionné à la vacance du poste) • Cas particulier pour les fonctionnaires de catégorie A: contrat de 3 ans maximum renouvelable 1 an.	3 ans	Durée minimale de 2 ans (renouvelable dans la limite de 3 ans). Temps partiel 26h hebdo. Modulable dans l'année dans la limite de 35h.	Durée de 6 mois à 2 ans (renouvelable 2 fois dans la limite de 2 ans). • Temps complet ou temps partiel (minimum 20 h heb.)	Durée maximum 18 mois renouvelable une fois dans la limite de 18 mois.
Quotité	Recrutement à temps complet ou partiel	Recrutement à temps partiel n'excédant pas 70 %	Recrutement à temps complet	Recrutement à temps plein ou mi-temps (192h ou 96h d'enseignements.)	Recrutement à temps plein	Prévu dans le contrat		Recrutement à temps complet ou partiel
DROITS	Droit de la fonction publique					Droit du travail privé (Code du travail)		
Rédaction du contrat	Mention obligatoire de l'article de référence cité ci-dessus de la loi du 11 janvier 1984 Il doit préciser le service, temps complet ou incomplet, la définition des fonctions, la durée de période d'essai (facultative), la rémunération mensuelle (indice majoré) et son évolution, les conditions de renouvellement du contrat (voir contrat type page 4).			Contrat écrit précisant le support budgétaire, temps complet ou mi-temps, la rémunération.	Contrat écrit précisant la rémunération, les dates.	Convention écrite entre le salarié, l'employeur et l'ANPE (ou conseil général, mairie). Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat (conditions d'accompagnement dans l'emploi, formation professionnelle, validation des acquis).		Contrat écrit obligatoire remis dans les deux jours suivant l'embauche et comportant obligatoirement certaines mentions prévues par le code du travail.
Période d'essai	Le contrat peut prévoir une période d'essai (ce n'est pas une obligation). La durée peut être modulée en fonction de celle du contrat.			Aucune sauf si explicitement spécifié sur contrat.	Il peut être mis fin au contrat à la fin de chaque année sur proposition motivée de l'école doctorale.	1 mois	15j pour 6 mois et 1 mois au delà de 6 mois	2 semaines si contrat inférieur ou égal à 6 mois; 1 mois dans les autres cas
Droit au chômage	A l'issue d'un contrat (fin de contrat ou licenciement), droit à l'allocation chômage suivant les mêmes règles indemnitaires que celles des salariés du privé; pour le calcul voir www.assedic.fr . (Attention : le refus de reconduction d'un CDD pour une même fonction équivaut à une démission; pas de droits au chômage). • Les démarches dépendent du support budgétaire de votre contrat : allocation payée par le rectorat (si contrat sur budget état); par les Assédics (si contrat sur ressources propres d'un établissement cotisant comme Lyon1, CNRS...)					En fin de contrat, allocation d'avant contrat (RMI ...)	Allocation d'aide au retour à l'emploi si plus 1 an de cotisation.	Allocation chômage si au moins 6 mois de travail au cours des 22 derniers mois. Pour plus de précision sur les conditions et rémunération, voir assedic.fr
Congés maladie	Droit à congé maladie rémunéré : après 4 mois de service (1 mois à plein traitement, 1 mois à demi-traitement), après 2ans (2 mois plein, 2 mois à demi), après 3 ans (3 mois plein, 3 mois à demi). Droit à congé rémunéré de grave maladie : conditions 3 ans de service continue; durée maximale du congé 3 ans accordée par période de 3 à 6 mois (12 mois plein, 24 mois à demi-traitement). Congé accident du travail ou maladie professionnelle : toute la période d'incapacité du travail / indemnisation : dès entrée en fonction (1 mois plein); après 2 ans de service (2 mois plein); après 3 ans (3 mois plein)					Indemnités journalière de la CPAM sous conditions: Pour un arrêt inférieur à 6 mois, avoir cotisé au moins 1015 fois le SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédant l'arrêt de travail ou avoir travaillé 200 heures (travail salarié ou assimilé) au cours des 3 mois civils ou 90 jours précédant l'arrêt de travail.		
Congés payés	Droit à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois les obligations hebdomadaires du contractuel. (Les congés ne peuvent se reporter à l'année suivante)			Mêmes règles que enseignants-chercheurs titulaires. (En théorie 5 semaines; voir règle du laboratoire ou UFR)		2 jours et demi par mois travaillé		2 jours et demi par mois travaillé ou indemnité compensatrice de congés payés (10% de la rémunération brute).
Congés familiales	Congé de maternité, de paternité ou d'adoption : rémunéré à partir de 6 mois de service; durée et garanties régies par le code du travail [7]. Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnels (congé parental [3]...). Possibilité de solliciter dans la limite de 15 jours par an un congé pour raison de famille.					Congé maternité: durée voir [7]; rémunération pendant la durée du contrat; en fin de contrat, indemnisation par la sécurité sociale à condition d'une durée précédente de travail de plus de 4 mois. Congé parental voir [3]		
Droit à temps partiel après signature de contrat	Aucun temps partiel sur autorisation	Aucun temps partiel sur autorisation	Temps partiel sur autorisation : demande possible si plus d'un an de service à temps complet et de façon continue. (Quotités 50%, 60%, 70 %, 80 % ou 90%)		Aucun droit à temps partiel. Temps de travail défini par la convention		Renégociation ddu contrat possible. Temps partiel de droit pour un enfant de moins de 3 ans, pour des soins à une personne, en cas d'handicap, accidents du travail, maladies professionnelles à condition d'avoir effectué au moins un an équivalent temps plein. [3]	
Droits formations	Droit aux formations proposées par l'établissement employeur. Droit sur demande à un congé formation professionnelle si plus de 3 ans de service.			Droit aux formations proposées par l'établissement employeur.		Actions d'accompagnement dans l'emploi (bilan réalisé tous les 6 mois), formation professionnelle, validation des acquis.		
Droit syndical, droit de grève, libertés d'expressions.	Exercice syndical de droit, possibilité de 12 jours par an de congés rémunérés pour formation syndicale; Droit de grève et d'expression syndicale.					Statut de salarié à part entière. Mêmes droits		Exercice syndical de droit; Droit de grève et d'expression syndicale.
Retraite	Cotisation à la sécurité sociale et à l'Ircantec (complémentaire obligatoire des agents non titulaires); pour plus de renseignements voir www.ircantec.fr . En cas de titularisation, possibilité de validation des services dans le cadre de la pension civile des titulaires.					Affiliés-es au régime de retraite complémentaire IRCANTEC		
Rémunération	Fixé par le contrat. Fréquemment au minimum à l'indice planché du corps de fonctionnaires correspondant au poste. Revendication : suivre la grille salariale d'un corps de fonctionnaire correspondant à la qualification du contractuel.			Environ 1600 euros nets à plein temps; Environ 1100 euros nets à mi-temps.	Environ 1300 euros nets	SMIC horaire multiplié durée du travail environ 750 euros nets	SMIC horaire multiplié durée du travail pour 20h hebdo, environ 575 euros net	Au moins égale à la rémunération d'un autre salarié en Cdi ayant les mêmes qualifications et occupant le même poste de travail
Prise en compte de l'ancienneté	Pas de prise en compte obligatoire d'ancienneté dans le poste, aucun reclassement pour les activités précédentes. Revendication : reclasser et prendre en compte l'ancienneté selon les mêmes règles que pour les titulaires.					Non	Non	
Primes de précarité	Aucune prime précarité; Revendication : prendre en compte dans la rémunération la précarité du contrat.					Non	Non	Indemnité de fin de contrat (10% des rémunérations brutes)
Primes (recherche, ...)	Au bon vouloir de l'employeur.			prime annuelle de recherche et d'enseignement sup d' environ 1 200 euros à plein temps	Au bon vouloir de l'employeur.			
Heures sup	Dans la plupart des cas ce sont les mêmes règles que pour les agents titulaires occupant les emplois correspondants (voir décret N°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires).			Heures complémentaires d'enseignements interdites. Autres activités sous autorisation du chef d'établ.	Monitorat (environ 265 euros nets)	Cumul possible avec une activité complémentaire rémunérée, dans la limite de la durée maximale du travail applicable (circulaire DGEFP N°2005-12 du 21 mars 2005, article L212-7 du Code du Travail)		Voir règles code du travail.
Licenciement	Interdiction de licencier pendant une grossesse constatée, un congé maternité, paternité ou d'adoption, pendant une période de 4 semaines après un tel congé. Entretien préalable obligatoire. Notification par lettre recommandée avec avis de réception (date et motifs du licenciement). Droits à un préavis : 8 jours pour moins de 6 mois de service, 1 mois à partir de 6 mois de service, 2 mois après 2 ans service. • Droits un indemnisation (sauf si licenciement pdt période d'essai ou disciplinaire) : calcul suivant le nombre d'années de service limité au nombre de mois restant à couvrir par le contrat!				A la fin de chaque année, le chef d'établissement peut mettre fin au contrat sur proposition motivée du responsable de l'école doctorale.		Licenciement possible uniquement en cas de faute grave, en cas de force majeure ou en cas d'accord entre l'employeur et le salarié.	
Fin de contrat /renouvellement	L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard 8 jours pour moins de 6 mois de service, 1 mois à partir de 6 mois de service, 2 mois après 2 ans service.			Renouvelable pour une durée d'un an maximum.	Pas de renouvellement.	Renouvellement possible dans la limite de 3 ans.	Renouvellement possible dans la limite de 2 ans.	Renouvellement possible dans la limite de 18/ mois
Renouvellement en CDI	Non précisé.	Après 6 ans, le renouvellement éventuel est obligatoirement en CDI. Entretien préalable obligatoire.		Non	Non	Non	Non	Après 18 mois, renouvellement possible en CDI
Démission	Démission possible à tout moment après préavis comme ci-dessus. Notification à l'administration par lettre recommandée.					Pour embauche en CDI, en CDD d'au moins 6 mois, ou pour formation qualifiante.		Démission possible uniquement pour un CDI. Préavis d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines calculé sur (1) la durée du contrat (renouvellement inclus) si terme précis ou (2) sur la durée effectuée si pas de terme précis
Recours	Recours contre une décision administrative : recours gracieux auprès de l'autorité qui a pris la décision dans un délai de 2 mois. Recours considéré comme rejeté si sans réponse dans les 2 mois. En cas de rejet recours au tribunal administratif dans un délai de 2 mois.					Recours au Conseil des Prud'hommes.		
Textes de réf.	LOI n°84-16 du 11 janvier 1984 • décret 86-83 du 17 janvier 1986 (version consolidée au 24 mars 2008			décret n° 88-654 du 7 mai 1988	décret n°85-402 du 3 avril 1985	Code du travail		

Notes: [1] Pas de mise en disposition pour les contrats à durée déterminée. Uniquement pour les CDI. • [2] revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) • [3] Le congé parental est ouvert aux agents non-titulaires qui justifient, à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, avoir été employés de manière continue depuis au moins un an. • [4] Les mentions portées au bulletin n°2 du casier judiciaire doivent être compatibles avec l'exercice des fonctions. • [5] Pour être recruté ATER ou allocataire de recherche, il faut également remplir les conditions pour les agents de la fonction publique (voir rubrique CDD BIATOS). • [6] Limité au cours d'une période de 12 mois consécutifs si l'utilisation du congé est continue, période de 300 jours après sinon. Pour la détermination de la durée de service requise, les congés sont assimilés à des périodes d'activité effective. • [7] Durée congé maternité: 16 semaines minimum (6 semaines avant date présumé d'accouchement, 10 après). A partir du 3^{ème} enfant: 26 semaines (8 avant, 18 après).