

**ELECTION A LA COMMISSION DE LA FORMATION
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE**

Scrutin du 12 au 13 octobre 2026

**Collège B – Représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants et
personnels assimilés**

Secteur « disciplines juridiques, économiques et de gestion »

Siège à pourvoir : 1 titulaire



Présence d'une profession de foi

1- LE ROY Anne (candidature individuelle au titre de la liste CGT Université de Grenoble)

CGT pour une université de service public, ouverte et émancipatrice !

Ces élections partielles font suite à la vacance d'un siège en **Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du Conseil Académique (CAc)**. Ces élections interviennent dans un contexte très difficile pour les personnels comme pour les étudiant-es de l'UGA, du fait des politiques de casse du service public et de l'austérité généralisée, mais aussi de la politique de la présidence actuelle.

Le contexte particulier, alors même que ces élections concernent la CFVU, c'est aussi actuellement la vacance de la fonction de vice-président formation, qui a démissionné pendant l'été en dénonçant le climat autoritaire et l'exercice très vertical du pouvoir du président de l'UGA.

La CGT présente donc une candidate pour cette élection partielle, qui rejoindra l'équipe d'élu-es CGT au Conseil Académique. Les élu-es CGT dans les conseils, depuis le début du mandat, défendent le service public et des valeurs essentielles à l'université : la démocratie, la liberté, l'égalité, la collégialité, le pluralisme y compris au sein des formations et des collectifs de recherche.

La recherche publique et les universités sont attaquées depuis des années avec des **coupes budgétaires** et des transformations de modèle qui **dégradent fortement les conditions de travail** des personnels – permanents, contractuels, et vacataires.

Ainsi la **multiplication des appels à projets** induit une concentration des financements sur un petit nombre de projets sur un temps court, **au détriment du temps long nécessaire pour la recherche** ; elle implique une charge administrative lourde et chronophage, ainsi que des **contrats courts qui s'enchaînent**. Les suppressions de postes, notamment à l'UGA, **augmentent la concurrence entre jeunes chercheur-es**, surchargeant les personnels permanents et précaires, et **accentuent le recours aux contractuel·les voire aux vacataires**, travailleur·euses précaires sans réel contrat de travail.

Dans le contexte de changement climatique et de l'apparition de phénomènes extrêmes, la CGT s'engage à **exiger des mesures relatives aux conditions de travail de l'ensemble des personnels**. Nous revendiquons de pouvoir s'appuyer sur la capacité d'agir des travailleurs et travailleuses, mais aussi et notamment en CFVU **sur la mise en place de formations dédiées** ainsi que des équipements adaptés face à de tels phénomènes.

L'augmentation des températures constitue un réel danger pour les travailleur·euses : le stress thermique, les coups de chaleur et l'épuisement qui en découlent accentuent les risques d'accidents et de décès. Aussi, nous exigeons que les conditions de santé et de sécurité au travail soient réexaminées à la lumière de ces risques et que des **actions sur l'organisation et l'environnement de travail à l'université** soit réalisées : rénovation des bâtiments, réduction du temps de travail ou de certaines activités (publications, missions), utilisation raisonnée des ressources.

Nous pouvons aussi agir à notre niveau, sur le contenu des formations, sur l'orientation des recherches, sur la mise à disposition des résultats (données ouvertes, libération de brevets). Cela ne peut se faire que par la discussion collective, en tenant compte de l'impact de ces actions sur le travail lui-même.

Pourquoi voter CGT ?

Voter CGT, c'est montrer que **nous ne voulons pas abandonner l'université aux logiques marchandes délétères à l'œuvre**. C'est montrer que nous souhaitons peser sur les stratégies et les orientations, pour l'amélioration des conditions de travail de toutes, comme pour la défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, maillon essentiel de la construction et de la transmission des connaissances au profit du plus grand nombre. C'est affirmer aussi notre attachement aux **valeurs de solidarité, d'égalité, de paix, de justice sociale**, et surtout que ces valeurs ont un sens particulier dans nos métiers. La CGT Université de Grenoble se bat pour la transparence, l'obtention de droits nouveaux pour renforcer la démocratie, la solidarité et pour **préserver les collectifs de travail contre l'individualisation et la précarisation à outrance**.

Nos revendications

Plutôt qu'un programme de « gouvernance » de l'université, nous présentons ci-dessous les principales revendications que les élu-es CGT défendent, dans les conseils et les différentes instances de l'UGA.

Précarité : pour la titularisation des contractuel·les en place, l'amélioration du règlement de gestion des contractuel·les, la mensualisation et la contractualisation des vacataires, la stabilisation et CDIisation des vacataires « historiques », qui assurent depuis des années des services importants. Pour encourager le renouvellement des contractuel·les sur leur poste sans avoir à recommencer de candidature. Tou·te·s les doctorant·es doivent être financé·es.

Service public et protection sociale : pour la défense de l'emploi statutaire, seul garant de l'égalité de traitement, de la cohésion sociale et de l'égal accès de toutes et tous aux services publics sur l'ensemble du territoire / contre les suppressions, gels et « différés » de postes, les baisses d'heures, la sélection à l'université.

Salaires et primes : pour l'augmentation des salaires par une meilleure répartition des richesses, pour des indemnités revalorisées et identiques par corps et grades et leur intégration dans le traitement, pour l'alignement des salaires et déroulements de carrière des agent·es contractuel·les sur ceux des titulaires (grilles indiciaires + primes) / contre toutes les formes de rémunération au mérite (RIPEC C3) qui individualisent les salaires et mettent les collègue en concurrence.

Égalité Femmes / Hommes : pour l'égalité salariale et de déroulement de carrière, pour l'évolution des mentalités et le respect / contre les violences sexistes et sexuelles, contre les discriminations et le harcèlement.

Conditions de travail : pour la rénovation et la construction de locaux en adéquation avec les enjeux climatiques actuels, pour l'augmentation des moyens humains, matériels et financiers / contre les restructurations, les managements nocifs et toute forme de discrimination.

Temps de travail : pour un respect des limites du temps de travail, une démarche volontaire de diminution du temps de travail à 32h/semaine, avec des perspectives positives en matière d'égalité femmes/hommes, de santé et d'écologie. Pour une réelle prise en compte de l'enjeu de l'hyperconnectivité, limiter au maximum le travail dans l'urgence et gagner un véritable droit à la déconnexion. Pour une prise en compte des déplacements entre les divers sites à Grenoble, Saint-Martin-d'Hères, Échirolles, Valence et Vienne dans le temps de travail pour toutes et tous (adaptation des horaires et allègements de service pour agents se déplaçant d'un site à l'autre).

Carrières : pour la transparence et l'équité des procédures de gestion de carrières : notation, recrutements, promotions (objectivité des critères des Lignes Directrices de Gestion).

Télétravail : pour l'accès de droit au télétravail sur la base du volontariat avec les moyens afférents, en conciliant le droit au télétravail et la cohésion des collectifs / contre la surveillance des agent·es par les outils du télétravail, contre la suppression du poste de travail individuel.

Santé au travail : Pour le respect de l'obligation des employeurs de garantir notre santé et notre sécurité, pour des moyens accordés à la médecine de prévention, le respect des prérogatives des instances dédiées / contre l'organisation pathogène du travail.

Enseignement : pour la transparence et l'équité des procédures d'attribution des services et des responsabilités d'enseignement pour tou·tes les enseignant·es et contre la modulation des services des enseignant·es-chercheur·ses.

Formation : pour la reconnaissance de la formation des enseignant·es dans leur temps de travail.

Recherche : pour le droit à la recherche pour les enseignant·es-chercheur·ses, qui doivent tou·te·s pouvoir bénéficier périodiquement de CRCT ou mesure équivalente au cours de leur carrière. Pour une recherche qui tient compte des enjeux écologiques. Pour les financements récurrents / contre les financements par projet à court terme qui épuisent les équipes dans des appels à projets incessants.

Environnement : pour la rénovation énergétique des bâtiments, la gratuité des transports en commun ou le remboursement à 100% des abonnements de transports par l'UGA / contre la course à la technologie et au numérique sans réflexion sur la pollution qu'elle génère.

Handicap : pour une égalité réelle des droits, une meilleure prise en compte du handicap et adaptation du poste, des moyens pour les personnels et étudiant·es en situation de handicap / contre l'exclusion et la discrimination.

Action sociale : pour la création d'une maison des personnels regroupant les activités du CAESUG et les autres activités à destination des personnels (action sociale, activités syndicales, ...).

Accès à l'université : nous sommes pour une université publique, ouverte à toutes et tous. Nous refusons la sélection à l'université : les étudiant·e·s doivent pouvoir accéder à la filière de leur choix. Le baccalauréat donne droit à l'accès aux études supérieures. La validation d'une année donne droit à l'accès à l'année suivante.

Nous refusons toute hausse des frais d'inscription, à l'UGA et dans les établissements composantes ; refus de la hausse des frais d'inscription et de toute discrimination envers les étudiant·e·s étranger·ère·s. Pas de condition de possession de papiers pour l'inscription à l'université.

Fonctionnement collectif : la répartition des ressources (financements, contrats doctoraux, ...) doit faire l'objet de discussions collectives, dans les instances dédiées (CAC, conseils de pôles, conseils de composantes). Nous refusons les « passes-droits » présidentiels ou autres. Les instances et leurs prérogatives, doivent être respectées, au même titre que les représentant·es du personnel. Les agents de l'université, quels que soient leur statut ou leur catégorie, doivent pouvoir participer et agir sur le sens et le contenu de leur travail, à tous les niveaux (composantes, services, directions, pôles, équipes). L'éventuelle organisation hiérarchique doit se plier à ce principe. Les critères d'évaluation doivent être discutés collectivement, et non imposé par des structures non démocratiques, en fonction de ce qui fait sens dans notre travail, du point de vue de nos missions de service public.