Élections à la CCPANT
Université Grenoble Alpes
Scrutin du 3 au 10 décembre 2026

Votez CGT Université de Grenoble !

La CCPANT (Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires) est consultée de manière facultative sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agent·es contractuel·les.

Agent·es contractuel·les
BIATSS, enseignant·es, chercheur·es, doctorant·es :

Avec la CGT, changeons de cap !

La précarité est forte dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche avec un taux officiel de 25 % chez les enseignant·es, 36,4 % chez les BIATSS (source : RSU 2024 du ministère) : sur les 6130 personnels de l'UGA, 46,3 % sont contractuel·les (source : RSU 2024).
Malgré la loi Sauvadet de 2012, censée résorber la précarité, le nombre de personnels contractuels n'a cessé d'augmenter, dans l'ESR comme à l'UGA.
Pire, la loi n° 2019-828 dite « de transformation de la Fonction publique » puis la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) de 2020 prévoyant de profondes et négatives modifications dans le statut des fonctionnaires, mettent fin au principe d'emplois permanents occupés par des fonctionnaires dans les universités et facilitent le recours à divers types de contrats : CDI de mission dont la durée est indéterminée, création de CDD de projet pouvant être arrêtés à tout moment, introduction de la rupture conventionnelle dans le public.

Manque de perspectives, peu ou pas de déroulement de carrière, durée cumulée de CDD pouvant atteindre 6 ans, peur de la perte d'emploi, salaires bas (grilles de rémunérations ralenties, primes souvent inférieures aux titulaires), surexploitation, manque de reconnaissance…Une telle situation ne peut plus durer : ça doit changer !

POUR QUOI VOTE-T-ON ?

Le vote se fait pour des organisations syndicales qui désignent ensuite leurs représentant·es pour 3 ans. Le vote sera électronique.

Votez CGT

Parce que nous travaillons tous et toutes ensemble, titulaires et contractuel·les, parce que sans nous, l'université s'effondrerait, parce que nous ne sommes pas des personnels corvéables à merci, pour défendre nos droits et le service public, votons pour la CGT !

QUI VOTE ?

Sont électeur·ices les agent·es non titulaires exerçant leurs fonctions au sein de l'UGA : contractuel·les BIATSS sous contrat de droit public, contractuel-les enseignant·es (ATER, lecteurs, maîtres de langue, professeur·es contractuel·les), doctorant·es contractuel·les, chargé·es d'enseignement et attaché·es d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques, chargé·es d'enseignement et ATV, enseignant-escontractuel·les du 2e degré, contractuel·les LRU, contractuel·les EPST, contractuel·les post-doctoraux, contractuel·les de mission scientifique, contractuel·es sur chaire de professeur junior, contractuel·les chercheur·es. Il faut être en fonction depuis au moins deux mois et justifier d'un contrat d'au moins six mois.

Nos revendications

Je vote CGT à la CCPANT pour des représentant·es qui se battent sur toutes les questions qui concernent les personnels contractuels et qui portent les revendications suivantes :

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 CDIsation 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. Tous·tes les doctorant·es doivent être financé·es. Pour l'exonération des frais d'inscription pour tou·tes les doctorant·es. Contre le délai de carence entre deux renouvelle-ments de contrat.

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. Pour l'alignement des obligations de service d'enseignement des enseignant-es contractuel-les sur celle des enseignant·es affecté·es dans le supérieur.

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

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.
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.

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, La Tronche, 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).

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.
Droits sociaux : Les mêmes droits sociaux, à congés et à protection que pour les titulaires.

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.

La CCPANT est une commission consultative propre à l'établissement. Elle est paritaire (même nombre de représentant·es de l'administration et de mandaté·es du personnel) et est consultée obligatoirement sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements qui interviennent après la période d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- aux demandes de révision des comptes rendus d'entretiens professionnels ;
- en cas de refus d'autorisation de télétravail, de temps partiel, de mobilisation du compte personnel de formation ;
- aux non renouvellements des contrats de personnels investis d'un mandat syndical ;
- aux promotions, lorsqu'un dispositif local a été mis en place pour les non titulaires

<cgt.fercsup.net/uga>
cgt@univ-grenoble-alpes.fr