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

Votez CGT Université de Grenoble !

La CPE (Commission Paritaire d'Etablissement) : une instance disciplinaire et de recours pour les BIATSS

Depuis 2021, dans la loi les questions de carrière et de mobilité sont formellement entièrement à la main des directions d'établissement. À l'UGA, la présidence s'est cependant engagée à conserver le fonctionnement en CPE notamment pour les promotions.
Les élu·es CGT, pendant le mandat précédent, ont travaillé pour que ce fonctionnement soit le plus transparent et collectif possible. Malheureusement, l'attribution de primes de décalage corps/fonctions -elles mêmes en nombre limité- constitue désormais une quasi pré-sélection effectuée par la DRH sans aucune transparence.
La CPE reste une instance d'appel en cas de refus de télétravail, de temps partiel, de disponibilité et réintégration, de formation professionnelle, de titularisation, de désaccord sur le compte-rendu de l'entretien professionnel, etc. Elle traite enfin des questions disciplinaires avec un avis consultatif obligatoire avant toute sanction

La CGT revendique et a défendu durant les dernières années dans la CPE :

- des CPE de plein exercice, qui doivent notamment valider les demandes de mutation et s'assurer du respect de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières pour les BIATSS.
- l'accès aux promotions pour toutes et tous : 2 promotions minimum dans une carrière, et 3 ans minimum entre 2 promotions pour une meilleure répartition, le tout sur la base de critères objectifs et non pas à la discrétion des services RH.
- l'accès aux titularisations pour toutes et tous notamment contre des refus de titularisation incohérents et arbitraires
- l'arrêt de la politique d'individualisation des rémunérations et des carrières
- l'alignement de l'indemnitaire dans le supérieur sur les autres ministères de la fonction publique d'Etat
- L'ouverture des possibilités supplémentaires d'avancement (repyramidage) à toutes et tous d'un même statut (ITRF, AENES, ...).
- Le droit à la mutation sur la base d'un barème objectif et la publication des postes vacants pour les ITRF.
- Le droit à la mutation, en mettant fin aux postes profilés avec un retour du barème pour les AENES
- La révision des grilles de salaires, permettant que personne ne commence sous le SMIC et la garantie d'un doublement du salaire sur la carrière

La parole des agents est portée et une réponse personnalisée est donnée à chacun-e : les élu-e-s CGT restent accessibles avant et après chaque réunion de la commission. Ses élu·es continueront à défendre tous les personnels dans ces instances.

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 ?
Les personnels BIATSS fonctionnaires des trois filières ITRF, AENES
et
Bibliothèque et par catégorie A, B, C.

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 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. 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, 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).

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.

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