Élections professionnelles au CSA
Université Grenoble Alpes
Scrutin du 3 au 10 décembre 2026

Votez CGT Université de Grenoble !

LE CSA (Comité Social d'Administration) : la principale instance de représentation du personnel

Le CSA est obligatoirement consulté sur toutes les questions d'ordre collectif, les problèmes d'organisation du travail, des services, les restructurations, la politique indemnitaire, la politique de l'emploi, les horaires et congés… Il est compétent sur la politique de gestion des ressources humaines et se voit présenter chaque année un « rapport social » de l'établissement.

La CGT Université de Grenoble : un syndicat intercatégoriel

La CGT Université de Grenoble regroupe sur un pied d'égalité des personnels de l'université de tous statuts (fonctionnaires, contractuel·les, vacataires), et de tous métiers (technicien·nes, administratif·ves, ingénieur·es, enseignant·es, enseignant·es-chercheur·ses, doctorant·es…) : nous portons la vision d'une université démocratique et ouverte à toutes et tous, construite par tous ses personnels.
Voter CGT, c'est ainsi montrer que **nous ne voulons pas abandonner notre université et ses personnels aux logiques marchandes délétères à l'œuvre**. C'est montrer que nous souhaitons peser sur les stratégies et les orientations, **contre les suppressions de postes et la précarisation des emplois à l'université**, **pour l'amélioration des conditions de travail de tou·tes, et pour la défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche**. C'est aussi affirmer notre attachement aux valeurs **de solidarité, d'égalité, de paix, de justice sociale, et leur mise en œuvre concrète**. La CGT Université de Grenoble se bat pour la transparence, l'obtention de droits nouveaux pour renforcer la démocratie et pour **préserver les collectifs de travail contre l'individualisation à outrance.**

Après l'été dernier et ses innombrables jours de canicule, la CGT s'engage à **exiger des mesures relatives aux conditions de travail de l'ensemble des personnels pour lutter contre les problèmes liés aux températures sur les lieux de travail**.

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. Les conditions de santé et de sécurité au travail doivent être réexaminées à la lumière de ces risques et nous exigerons 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.

Les plans d'austérité successifs avec notamment des suppressions et « différés » de postes par dizaines ont amené une surcharge de travail et font la place à l'accroissement des recrutements précaires (recrutement de CDD plutôt que des ouvertures de concours), des conditions d'enseignement dégradées (augmentation des effectifs étudiants, diminution du nombre d'heures de cours…). De plus, la structure de grand établissement de l'UGA et sa gouvernance produisent des effets délétères pour ses personnels : perte de sens du travail, multiplication des strates, turnover, circulation difficile des informations entre les services, multiplicité de procédures…

QUI VOTE ?

Une seule condition pour être électeur·ice : exercer ses fonctions au sein de l'UGA et ce quel que soit votre statut : agent·es titulaires ou contractuel·les, BIATSS, enseignant·es, enseignant·es-chercheur·ses, vacataires (sous conditions) de l'université, mais aussi ITA et chercheur·ses (CNRS, INRIA…) des UMR rattachées à l'établissement.

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 d'enseignement, 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