



## Pourquoi voter FSU à la CPE et à la CCPANT ?

### La commission paritaire d'établissement (CPE) : Qu'est-ce que c'est ? À quoi ça sert ?

La CPE est une instance consultative composée pour moitié des représentants du personnel et pour moitié des représentants de l'établissement.

Elle est compétente sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents titulaires. Elle se prononce notamment sur les avancements de carrière (grade et corps) et les mutations des agents titulaires.

### La commission paritaire d'établissement (CPE) : Qui vote et qui est élu ?

Tous les personnels titulaires exerçant à temps complet ou partiel à l'université UGA peuvent voter. En revanche, les fonctionnaires stagiaires et les fonctionnaires en disponibilité ne peuvent pas voter.

La représentativité de l'ensemble des agents est assurée par l'élection de représentants de chaque catégorie (A, B ou C) pour les 3 groupes de personnel :

- Gr. 1 : les personnels ingénieurs et personnels techniques et administratifs de recherche et de formation (ITRF)
- Gr. 2 : les personnels de l'administration scolaire et universitaire (ASU)
- Gr. 3 : les personnels des bibliothèques (BIB)

### La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) : Qu'est-ce que c'est ? À quoi ça sert ?

La CCPANT est une instance consultative, compétente sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle statue par exemple sur le refus de l'administration à des demandes de congés, de travail à temps partiel, de mise à disposition. Elle se prononce aussi sur l'évolution de la carrière des agents non titulaires, notamment sur leurs avancements.

### La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) : Qui vote et qui est élu ?

Tous les personnels non titulaires exerçant à temps complet ou partiel à l'université UGA depuis au moins 2 mois à la date du scrutin et sur un contrat d'une durée minimale de 6 mois peuvent voter.

Les élections à la CCPANT se font sur un mode de scrutin de sigle. Les agents votent pour répartir les sièges à pourvoir entre les organisations syndicales candidates, et c'est au vu de ce nombre de sièges que les organisations syndicales désignent des représentants.

## Des élus FSU qui s'engagent, à l'écoute et au service des personnels

### CPE

À la FSU, nous prônons une stricte égalité de traitement entre les agents titulaires et nous veillerons à ce qu'il n'y ait pas de dérive clientéliste, ni de favoritisme à l'égard de certaines catégories de personnel.

Nous définirons des critères de choix clairs et transparents pour le traitement des dossiers des personnels et informerons les agents sur ces critères.

Nous restons vigilants sur l'application du décret de loi 2010-888 qui vise à instaurer l'entretien individuel et son compte-rendu comme éléments déterminants dans les procédures d'avancement et demandons que l'administration affiche clairement sur quelles bases elle propose de classer les dossiers d'avancement.

### CCPANT

À la FSU, nous défendons l'emploi des personnels non titulaires par la demande :

- de mesures concrètes de résorption de la précarité par un plan pluriannuel de CDIisation incluant tous les personnels recrutés pour pourvoir des besoins permanents
- de mesures d'accompagnement vers l'emploi pérenne (formation, validation d'acquis, préparation aux concours, ...)
- d'un contrat de travail unifié pour tous les contractuels enseignants : 384 h annuelles, alignement des salaires et progression de carrière sur la grille PRCE pour tous !
- d'un suivi des post docs et précaires de la recherche





**Le 18 octobre 2016,  
élections des instances représentatives  
des personnels de l'Université Grenoble Alpes**

**L'Université Grenoble Alpes, un service public à défendre !  
votons et faisons voter FSU  
(SNASUB / SNESUP / SNEP / SNCS)**

**Pour des missions, des emplois, des crédits, des conditions de travail ...  
à la hauteur des ambitions affichées !**

**Notre université est sous-financée et sous-dotée**

Une fois de plus, ces élections se déroulent dans un contexte de réduction dramatique des dépenses publiques : les budgets des universités sont en diminution constante, engendrant gels de postes, suppressions d'emplois, dégradations des conditions de travail des personnels, recul de la qualité et de la diversité des formations et des conditions d'accueil des étudiants ; la course aux financements et la concurrence généralisée engendrent un affaiblissement, voire une stérilisation, durables de la recherche.

**Toujours plus de précarité**

Le recours aux agents non titulaires et les externalisations de services se multiplient, depuis la fausse « autonomie » instaurée par la LRU et le recours généralisé aux financements temporaires sur projets. Entre 2012 et 2015, les autorisations de recrutement d'enseignants chercheurs ont baissé de 30% et les recrutements effectifs sont en recul (-1000 postes).

La loi « Sauvadet » n'a concerné et stabilisé que très peu d'agents du supérieur. L'emploi précaire se généralise aussi pour les BIATSS. Pour les doctorants, les ATER, les post-docs, les perspectives d'emploi stable sont de plus en plus rares et lointaines. Alors que l'emploi scientifique régresse dangereusement dans notre pays, le doctorat continue à être très mal reconnu.

**Les statuts sont menacés, les salaires et les conditions de travail dégradés**

Alors qu'ils s'investissent sans compter dans leurs missions de service public, les personnels subissent des salaires, des carrières et des conditions de travail dégradés. L'Etat se désengage de ses responsabilités et la déréglementation s'intensifie ; le combat pour le respect des droits des personnels et contre les abus de règles locales, parfois même contraires aux statuts, est devenu permanent. Souffrance au travail, comportements autoritaires de responsables locaux, harcèlement, refus de titularisation, non-renouvellements abusifs de contrats se multiplient.

**Nationalement, comme localement, la FSU et ses syndicats se mobilisent**

pour un plan pluriannuel de financements pérennes et de créations d'emplois, à la hauteur des besoins en formation et en recherche qu'impliquent les enjeux sociétaux, pour le recrutement des docteurs au plus près de la thèse, pour la titularisation des précaires, pour la revalorisation des carrières et la fin du gel du point d'indice.

**Après la fusion, les restructurations continuent ...  
vers une disparition programmée de l'Université Grenoble Alpes ?**

**Les personnels doivent être décideurs, acteurs et bénéficiaires des évolutions !**

La fusion des trois universités et la création de la COMUE ont été conduites au pas de charge et ont largement placé les personnels devant le fait accompli, avec pour seule justification le calendrier de la course à l'IDEX.

Les changements de structures et de modes d'organisation ne sont acceptables et fructueux que s'ils permettent de nouvelles opportunités pour les personnels, en termes de projets pédagogiques et scientifiques, d'améliorations des conditions de travail et d'évolution de carrière. Cela implique qu'ils soient élaborés et construits avec les intéressés, progressivement, sur la base d'une analyse de l'existant et de points d'étapes réguliers. Ce que nous vivons depuis un an, contrairement aux engagements affichés, génère le plus souvent un sentiment de confusion, de complexité, d'hétérogénéité des situations et de surcharges grandissantes.

**La FSU et ses élus agiront pour une harmonisation vers le haut des statuts, des carrières et des conditions de travail.**

**L'IDEX et le projet de site prévoient, à l'échéance 2020, la création d'une nouvelle structure ...**

Alors que des réorganisations majeures sont en chantier, c'est désormais la dissolution de l'Université Grenoble Alpes qui est annoncée pour 2020 ! Les procédures sont floues, les informations partielles ou contradictoires, les structures de discussion et de décision opaques et non démocratiques, le statut, les contours et les missions de cette nouvelle structure nous sont inconnus.

**Une telle fuite en avant, qui épuise au quotidien des personnels de plus en plus démotivés et sans perspectives, n'est pas acceptable.** Avant toute nouvelle évolution d'ampleur, les conséquences des restructurations effectuées doivent être analysées, en impliquant au plus près tous les personnels. Les résultats de l'enquête qui sera menée cet automne auprès de tous les personnels, à la demande des élus CHSCT devront y contribuer. Une analyse critique détaillée de la fusion, impliquant les représentants des personnels, devra suivre. **C'est la demande que les élus FSU porteront dans les instances.**