

ÉLECTIONS A LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT UNIVERSITÉ GRENOBLE ALPES SCRUTIN DU 17 MARS 2020



LA CPE : QU'EST-CE C'EST ?

La Commission Paritaire d'Etablissement (CPE), est une instance consultative paritaire composée pour moitié d'élus sur listes syndicales et pour moitié de membres nommés par le Président de l'Université, dont les prérogatives sont amenées à s'amenuiser rapidement dans un calendrier restreint, suite à l'adoption de la loi dite de transformation de la fonction publique (6 août 2019) et de ses décrets d'applications.

Jusqu'à présent elle est consultée sur l'ensemble du déroulement de carrière individuel des personnels BIATSS, stagiaires ou titulaires. Vous serez amené.es à voter pour la dernière fois pour la CPE dans sa forme actuelle: il existe trois groupes correspondant aux différents statuts Bibliothèque, AENES, ITRF, ATSS (ITRF et ATSS sont associés dans le même groupe), eux-mêmes répartis en 3 catégories correspondant aux niveaux d'emploi (A, B et C).

Jusqu'au 31 décembre 2019, cette instance était obligatoirement consultée et donnait un avis sur toute question d'ordre individuel pour chaque groupe et chaque catégorie (ex : les élus B ITRF se prononcent sur tout ce qui concerne les Techniciens). Cet avis était ensuite transmis aux Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) pour les catégories C de l'ITRF, toutes les catégories pour l'AENES et pour l'ATSS, ou Nationales (CAPN) pour les catégories A et B des ITRF et toutes les catégories des Bibliothèques.

Elle intervenait sur les sujets suivants :

- proposition de titularisation, reconduction de stage ou refus de titularisation,
- avancement : inscription sur la LA (liste d'aptitude) au corps supérieur,
- avancement : inscription au TA (tableau d'avancement) au grade supérieur,
- détachement et mutation,
- sanctions disciplinaires, etc.

ATTENTION GRAND DANGER une nouvelle loi est passée par là!

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 modifie en profondeur le fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires (CAP), ce qui induit également une modification des compétences des CPE.

L'avis préalable des CPE, CAPA, CAPN sur les questions liées à l'avancement (changement de corps et de grade) et à la mobilité sont supprimées.

Dès 2020, ces instances ne sont plus compétentes pour l'examen des mobilités, et à partir de 2021 sur les questions liées à l'avancement (changement de grade) et liste d'aptitude (changement de corps).

Elles seront uniquement compétentes sur l'examen des décisions individuelles défavorables (sanctions disciplinaires, refus de titularisation, révision du compte-rendu d'entretien professionnel, refus de trois postes suite à réintégration après disponibilité), lorsqu'il s'agit de questions individuelles, soit à la demande de l'administration, soit à la demande du fonctionnaire.

L'article 30 de la loi prévoit à la place la création de lignes directrices de gestion, définies par l'administration seule après avis du futur CSA (Comité Social d'Administration - fusion du Comité Technique et du CHSCT), pour garantir la "transparence" sur les orientations et les priorités en matière de promotion et de "valorisation" des parcours professionnels. Toutefois une large place sera laissée à l'administration pour exercer son pouvoir d'appréciation de manière discrétionnaire. Jusqu'à présent les équipes présidentielles successives ont exprimé oralement le souhait de conserver une forme de paritarisme mais sans jamais que celui-ci soit inscrit par écrit dans le programme de la nouvelle présidence de l'EPE UGA. Surtout que la présidence et le ministère voulaient se passer de la CPE et des autres instances représentatives entre le 1er janvier 2020 et les élections professionnelles le 17 mars en les transformant en de simples groupes de travail.

Les candidat-e-s présenté-e-s par la liste intersyndicale CGT & FSU s'engagent à ce que :

- Les dossiers des agents leur soient accessibles suffisamment tôt pour qu'ils les étudient correctement : la fusion a eu pour conséquence d'augmenter considérablement le nombre de dossiers ;
- Des critères objectifs, clairement établis, applicables à tous et connus de tous (technicité, expérience des agents, ...) soient appliqués pour les promotions ;
- La compétence acquise par l'ancienneté, les stages et la formation continue, les passages de concours, soit mieux reconnue ;
- Les blocages de carrière en fin d'échelon ou de grade, la proximité de l'âge de départ en retraite soient examinés de près, dans le sens de l'intérêt de l'agent ;
- Les refus de titularisation, les demandes de reconduction de stage soient examinés avec équité et humanité, dans le respect de la légalité ;
- Les garanties statutaires dans la gestion des agents soient respectées rigoureusement pour tous, comme la mutation, la réintégration et le détachement (par ex. : que le régime indemnitaire des agents accueillis en détachement entrant ou par mobilité corresponde au régime général des agents en place) ;
- La parole des agents soit portée et qu'une réponse personnalisée soit donnée à chacun-e : les élu-e-s CGT & FSU seront accessibles avant et après chaque réunion de la commission.

Nous constatons chaque jour que le RIFSEEP a fait des dégâts considérables au sein de notre Université, la CGT et la FSU se sont battues pour obtenir une augmentation du socle ce qui garantissait une équité pour l'ensemble de notre communauté, comment expliquer aux collègues qu'il y a quelques heureux sur des centaines de personnels ? Le nombre de promotion étant en baisse, le nombre de concours ouverts étant en baisse, quelles sont les perspectives d'évolution de carrière qui nous sont offertes ? Il y a très longtemps, l'accès à la fonction publique était un symbole et nous étions fiers d'y accéder et de pouvoir faire carrière au service d'autrui, aujourd'hui que reste-il ? Notre point d'indice gelé depuis 2010, des salaires de début de carrière inférieurs au SMIC pour certains, des perspectives de carrières complètement obscurcies, une reconnaissance de l'investissement qui n'est qu'un infime critère parmi tant d'autres : compétitivité, adaptabilité, contrainte, déshumanisation. .. Lors de la fusion des Universités en 2016, nous devions être positionnés dans un eldorado de promotions, la Présidence nous l'avait promis en nous jurant qu'un courrier au Ministère boosterait (au vu du nombre de personnels promouvables) le nombre de possibilités, ce que nous avons constaté c'est la "peau de chagrin" et surtout aucune augmentation. Exemple : lors de la dernière CAPN nous avons eu 4 promotions sur la liste d'aptitude de la catégorie C vers la B, c'est à peu près le quota que nous avions en n'étant pas fusionnés sur certaines universités grenobloises. Cette année nous avons lu des centaines de dossiers, imaginez donc le nombre de déçu.es et la démotivation que cette "disette" ministérielle engendre pour les personnels qui pourtant méritent.

Nous exigeons que l'université

- Soit fortement revendicative auprès du ministère pour exiger la création de postes. C'est la seule voie pour répondre aux besoins réels du Service public, permettre une reconnaissance effective des qualifications et résorber le sous classement.
- Qu'elle dédie la moitié des créations de postes à la promotion des agents en place afin aussi de combler ce sous classement.

Les élu(es) CGT & FSU revendiquent que chaque agent puisse accéder à un changement de corps ou de grade tout au long de sa carrière.

Dans ce contexte, les élus à la CPE sont les garants de l'intérêt des agents : ils sont aussi attentifs au bon fonctionnement de l'instance (gage d'équité de traitement entre les personnels).

Dans la Commission Paritaire d'Etablissement de la nouvelle Université Grenoble Alpes,
l'intersyndicale CGT-FSU continuera de défendre fermement les intérêts de celles et ceux qui y travaillent !
Nous y défendrons ainsi, le Service Public national de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, universel et laïc !
Pour vivre et travailler dignement !

Votez et faites voter CGT-FSU !