



Le 17 mars 2020, élection du Comité Technique (CT) de l'UGA Pourquoi VOTER ? Pourquoi voter FSU ?

Le comité technique (CT) : Qu'est-ce que c'est ? À quoi ça sert ?

Le CT est une instance constituée exclusivement de représentants des personnels : 20 membres, titulaires et suppléants, présentés par des organisations syndicales.

Toutes les règles concernant les personnels, les services et l'organisation du travail sont soumises au CT : recrutements, règles de gestion des carrières, d'attribution des primes, organisation des composantes et des services, conditions de travail, respect de la parité, politique du handicap, action sociale, etc. **Son avis est obligatoirement communiqué au Conseil d'Administration** avant toute décision sur ces sujets.

Un état des lieux annuel de la situation de l'établissement (bilan social, hygiène et sécurité, etc.) doit être présenté au CT, pour un bilan des problèmes existants et un suivi des actions engagées.

Les résultats obtenus lors de l'élection du CT conditionnent aussi le nombre de représentant·e·s de chaque organisation syndicale au sein du CHSCT (Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail), instance chargée de toutes les questions relatives aux conditions de travail, de sécurité et de santé des personnels (prévention, alertes, suivi,...).

La FSU dans les CT et CHSCT : des élu·e·s engagé·e·s, à l'écoute et au service des personnels

Positions défendues au cours du mandat 2018 - 2020

Depuis 2016, le processus de restructuration accélérée du site grenoblois, qui vient de franchir une nouvelle étape avec la création de l'EPE, a généré une désorganisation durable des services et des composantes, induisant une perte de sens dans nos missions.

Dans ce contexte, nos élu·e·s FSU au CT et au CHSCT se sont mobilisé·e·s notamment sur les points suivants :

- **L'impact de la création d'un établissement "expérimental"** avec tous les dangers que ce terme peut représenter pour les personnels : les élus FSU au CT ont été à l'origine de la **demande d'expertise**, portée par le CHSCT en juin 2019, sur l'impact de la création de l'université intégrée sur les conditions de travail des personnels.
- **Pour les personnels BIATS : Opposition** aux grilles de mise en œuvre du RIFSEEP présentées par l'administration (qui valorise les fonctions d'encadrement et quasiment pas le décalage corps / fonction) ; **Demande** de repyramidage des postes (passage de cat. C → B) ; **Vigilance** sur la bonne application des procédures de recours. **Défense** d'une augmentation du socle des primes pour tous ; **Vérification** du respect de la loi et des règlements régissant les modalités de travail (aucun personnel payé en dessous du SMIC, utilisation du CET, modalités horaires, etc...)
- **Pour les enseignants et les enseignants-chercheurs : Revendications** concernant la définition des services d'enseignement : reconnaissance des tâches, crédit-temps, limitation des heures complémentaires, lutte contre l'inflation des tâches "annexes" et rappels des limites des obligations de services (respect du statut). **Défense** d'une politique d'emploi qui réponde aussi bien aux besoins de l'enseignement que de la recherche (non aux profils d' "excellence") ;
- **Pour tous les personnels : Lutte** contre la précarité des emplois ; **Défense** des emplois de statutaires, **demande** de l'annulation du plan de retour à l'équilibre PRE (gel de postes,...).

Toutes ces questions demeureront évidemment d'actualité lors du prochain mandat.

(cf. nos propositions et engagements au dos)



La responsabilité des élu·e·s FSU dans le prochain mandat

Le contexte national (loi de transformation de la fonction publique, projets de Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche, réforme des retraites) rend d'autant plus importante la **vigilance et la réactivité des élu·e·s au CT**.

La FSU a ainsi pour priorités les actions suivantes :

- ▶ **Opposition** à la mise en œuvre des **ruptures conventionnelles**, des **CDI "de projet"**, et de toute disposition visant à la **privatisation** du service public (*déclinaison locale des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique*).
- ▶ **Opposition** à la **modulation de service imposée**, à la **fin des 192h statutaires**, aux **recrutements hors-statut** ("tenure tracks", etc...), tels qu'annoncés dans le projet de LPPR.
- ▶ **Fin de la politique d'austérité à l'UGA** : **suppression du PRE** et opposition à son éventuelle reconduction.
- ▶ **Défense** de l'emploi public **statutaire** et la stabilisation des personnels contractuels en l'attente de leur titularisation
- ▶ **Maintien des garanties collectives** contre l'individualisation des rémunérations, conditions de travail et d'emploi.
- ▶ **Renforcement** des moyens de **défense** et de **protection** des personnels (cellules RPS, VSS, ...).
- ▶ **Réduction** forte des politiques locales d'**appel à projet**, afin de privilégier les financements récurrents des composantes (UFR, laboratoires, services) qui sont en charge des projets pérennes de l'établissement.
- ▶ **Mise en œuvre** du « **mieux disant** » **social** : alignement « par le haut » des rémunérations, des conditions de travail, des contrats ... sur tout le périmètre de l'EPE.

Avec l'Université Intégrée (UI), où les inégalités entre composantes, services, personnels risque encore de s'accroître, la vigilance et la force de proposition des élu·e·s au CT est plus indispensable que jamais.

Une "période d'essai" de 3 ans s'ouvre au 1er janvier 2020, qui verra notamment la mise en place des CSPM (*Fac de sciences, H3S et EUT*). L'objectif poursuivi est la "**déconcentration**" de l'UGA, qui aura notamment pour effet de **minimiser le rôle** des conseils centraux, en transférant une grande partie de leurs compétences aux CSPM.

Une organisation de l'université "**cloisonnée**", avec une structuration de plus en plus **pyramidale**, est à craindre. Une telle "déconcentration" ouvre la porte à une augmentation des **inégalités** entre les personnels et **l'empilement des niveaux hiérarchiques**.

Pour la FSU, les **changements** de structures et de modes d'organisation ne sont **acceptables et fructueux** que s'ils résultent de **projets co-construits** et permettent de nouvelles **opportunités** pour les personnels, en termes de projets pédagogiques et scientifiques, d'amélioration des conditions de travail et d'évolution de carrière. Les élu·e·s FSU au CT mettront tout leur poids pour **s'opposer aux dérives que risque d'entraîner l'organisation de l'UI**. Ils/elles se mobiliseront pour **défendre les personnels** contre les risques de dégradation de leurs missions et de leurs conditions de travail.

Les élu·e·s FSU porteront les revendications suivantes :

- ▶ **Dénonciation** de la **dégradation** du **dialogue social** : mise en place de groupes de travail "décoratifs" ; conférence sociale "de façade", qui n'a aucun pouvoir et qui ne peut pas rendre d'avis.
- ▶ **Demande** de la création d'un **CT commun** à l'ensemble des composantes de l'EPE (CSPM et CAPM) qui aurait les mêmes compétences et prérogatives qu'un CT d'établissement.
- ▶ **Bilan** de la politique d'**appel à projets** tous azimuts.
- ▶ **Moyens pérennes** pour la formation et la recherche car la concurrence de tous contre tous a des effets dévastateurs sur les personnels.
- ▶ **Association directe des personnels** à toute décision impactant la réorganisation et le fonctionnement des services/composantes, et notamment lors de la mise en place des CSPM.
- ▶ **Egalité de traitement des personnels** (statuts, emplois, budgets, conditions de travail) quelle que soit la structure de rattachement ; application de la règle du mieux disant social ; services communs au plus près des personnels.

L'Université Grenoble Alpes, un service public à défendre !



Votons et faisons voter FSU