



ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE GRENOBLE INP - UGA 28 AU 30 NOVEMBRE 2023

Vous êtes appelé-es à élire à la fin du mois vos représentant-es aux 3 conseils de Grenoble INP – UGA : Conseil d'Administration (CA), Conseil Scientifique (CS) et Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire (CEVU). Ces 3 conseils, réunis début 2024, éliront le nouvel administrateur général ou la nouvelle administratrice générale. Devant la multiplication des instances au sein de l'UGA, la CGT fait le choix de concentrer ses forces au CA pour éviter de perdre son temps dans une démocratie factice, et être présente sur le terrain au plus près des personnels.

Nous voulons travailler sereinement !

En 2011, 2015 puis 2019, lors des dernières élections, nous écrivions :

Nous pensons qu'il est vain de réformer les statuts, les structures de l'établissement, sa gouvernance, ... si sa direction n'est pas consciente que la première richesse de l'INPG, ce sont ses personnels, et qu'il est essentiel de ne pas les démotiver!

Il nous est demandé en permanence de changer l'organisation du travail dans nos structures toujours plus complexes (intégration à l'UGA en tant qu'établissement-composante, fusion de Grenoble INP, IAE et Polytech, IDEX, LABEX, ...) sans que les personnels ne perçoivent une réelle amélioration de leurs conditions de travail. Bien au contraire, nombre d'agents ont le sentiment de ne plus voir le sens de leur travail.

Les contraintes budgétaires, qui semblaient s'éloigner après plusieurs années d'austérité, reviennent au premier plan (crise des prix de l'énergie, inflation, augmentation du point d'indice compensée seulement partiellement par l'état...), s'ajoutant aux nécessaires transitions écologique et sociétale. Tout ceci ne doit pas servir de prétexte pour continuer dans cette voie. Il faut redonner du sens à nos activités et favoriser les choix démocratiques à tous les niveaux de l'établissement.

Bilan des avancées obtenues

Durant ce mandat, nous avons obtenu des avancées importantes, que nous portons depuis de nombreuses années :

- Alignement des primes « socles » sur celles de l'UGA, qui étaient sensiblement plus élevées que les nôtres.
- Alignement des grilles de rémunération et des primes des agents contractuels sur celles des titulaires. Remise en place d'un dispositif de promotion, après 10 ans d'absence.
- Possibilité d'aménager la semaine de travail en 4,5 jours pour les agents à plein temps,
- Un dispositif de lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles a commencé à être mis en place.

Des points de blocage qui persistent

Si les niveaux de primes ont été sensiblement revalorisés, cela s'est accompagné d'une forte individualisation, avec la mise en place du RIFSEEP. Nous ne sommes pas favorables aux primes de fonction, qui survalorisent le management, créent des inégalités, favorisent l'arbitraire, et freinent les mobilités. Par ailleurs, nous avons toujours contesté le principe des primes au mérite, qui mettent les agents en concurrence et cassent les collectifs de travail.

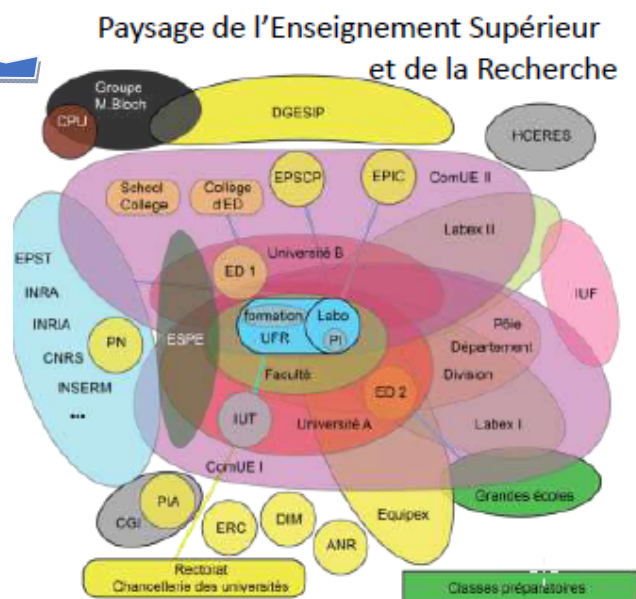
La précarité a continué de s'accroître dans l'établissement, même si les conditions de rémunération des contractuels se sont améliorées : la proportion de CDD, CDI, vacataires n'a fait qu'augmenter au fil des années. Les financements par appels d'offres n'ont fait qu'amplifier cette tendance et nombre d'agents n'ont pas de visibilité sur leur avenir dans l'établissement.

Le télétravail s'est considérablement développé depuis 2 ans. Si cela permet à nombre d'entre vous de gérer leur temps avec plus de souplesse, et de diminuer leurs déplacements, force est de constater que l'absence de réel cadrage conduit à des inégalités considérables. Dans certaines composantes, les agents se voient opposer des refus systématiques, ailleurs le télétravail est limité arbitrairement à 1 jour par semaine, et par endroits 3 jours sont acceptés sans problème. Nous constatons aussi que cela conduit parfois à dégrader les collectifs de travail.

UGA, l'Université technocratique

Le gigantisme produit ses effets délétères : surcharge et perte de sens du travail, multiplication des strates, turnover, circulation difficile entre les services des informations indispensables pour fonctionner, multiplicité de procédures complexifiées... Faites le test : demandez à des collègues de vous dessiner l'Université Intégrée, vous obtiendrez une belle collection d'art abstrait ! ➡

- **Les principales décisions sont prises par une poignée de personnes.** Les directions des composantes de l'UGA discutent entre elles et nous sommes bien souvent mis devant le fait accompli de leurs décisions, qui sont présentées dans chaque établissement comme la seule solution possible, et non négociable.
- **La conférence sociale, un dialogue social factice**
Nous avons demandé qu'un Comité Social de site soit créé, pour que les sujets communs puissent être discutés et négociés à ce niveau entre les directions et les représentants du personnel. En lieu et place, nous avons la conférence sociale, qui réunit près de 50 personnes, ne se réunit que 2 fois par an et est convoquée au dernier moment. La convergence des politiques indemnitaires, celle des horaires et congés, des conditions d'emploi des contractuels n'y sont jamais abordés. On nous présente au niveau de l'INP des propositions déjà décidées au niveau de l'UGA, en nous expliquant qu'on n'a pas le choix et qu'il faut faire la même chose.



Une présence syndicale forte est nécessaire dans les conseils pour défendre les intérêts des personnels, le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, et jouer le rôle de contre-pouvoir.

Nous pensons qu'il faut se battre pour exiger de l'Etat qu'il assume ses responsabilités et finance correctement un service public essentiel pour la Nation ! Il y a des moyens quand les dividendes versés par les grands groupes battent chaque année des records pour dépasser aujourd'hui les 9% du PIB ! Il y a des moyens quand le Crédit Impôt Recherche versé aux entreprises dépasse les 6 Mds€ par an avec une efficacité quasi nulle (Rapport de la cour des comptes) : la part de la recherche effectuée en France n'a pas augmenté en 10 ans.

Rappel de nos principales revendications

Chaque fois que nous le pourrons, et comme nous l'avons fait depuis 4 ans, nous favoriserons l'unité syndicale pour faire aboutir nos revendications sur les dossiers clés. Nous demandons un véritable dialogue social continu et soutenu, entre la direction et les syndicats, notamment avec le CSA. Des négociations approfondies doivent avoir lieu en amont du CSA sur tous les sujets importants.

Précarité

- Un large plan de titularisation
- des postes de fonctionnaires plutôt que des CDD sur projets
- **Refus de tout licenciement.**

Primes

- **Maintien de primes équivalentes pour tous** les personnels IATS, quel que soit leur statut (ITRF, AENES, Contractuels)
- **Refus de l'individualisation** et des primes au mérite : s'il peut paraître légitime de récompenser l'investissement particulier de certains agents, nous constatons surtout les dégâts causés dans les services par cette politique de la carotte et du bâton : incompréhension, découragement, manque de solidarité...

Recrutements

- **Créations d'emplois dans tous les corps**, pas seulement en catégorie A ; refus de l'externalisation croissante des services...

Action Sociale

- Continuer à soutenir le CAESUG et renforcer les liens avec le SCAS, dont les moyens doivent être garantis ainsi que son fonctionnement démocratique afin de permettre une action sociale de qualité par et pour les personnels.

Conditions de travail

- Accès au télétravail pour tou-ttes dans des conditions égalitaires, et préservant les collectifs de travail.
- Un bureau garanti à tou-ttes, dans des bâtiments correctement isolés thermiquement.

Les 28, 29 et 30 novembre, VOTEZ et FAITES VOTER CGT !