



PROFESSION DE FOI DE LA LISTE PRÉSENTÉE PAR LE SNESUP-FSU ET LA CGT-FERCSUP

AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU

Section 08 (A et B)



Le Conseil national des Universités (CNU) traite des questions individuelles relatives aux carrières des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses (EC). Il attribue

- les qualifications aux fonctions de maître de conférences (MCF) et de professeur des Universités (PU)
- certains congés pour recherche (CRCT)
- la moitié des promotions (passages à la hors classe des MCF, à la première classe et à la classe exceptionnelle des PU)

Et il est consulté pour

- une phase du repyramidage (passage du corps des MCF à celui des PU)
- les candidatures à la prime individuelle du RIPEC (part C3, anciennement PEDR)

Le CNU reste l'une des dernières instances nationales comportant des membres élus (2/3 des membres, contre 1/3 de membres nommés) et contribuant à la gestion des carrières. Cette instance est essentielle pour protéger l'indépendance des EC en matière de recherche et de pédagogie, leurs libertés académiques, garanties par la constitution, et leur statut de fonctionnaire d'État, qui constituent autant de garanties du service public. Elle limite les dérives des pratiques locales et la concentration des pouvoirs entre les mains des présidents et chefs d'établissement. Enfin, elle doit permettre le développement et la pluralité interne de chacune des disciplines scientifiques, qu'elle doit défendre contre toute orthodoxie hégémonique.

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup défendent le CNU, avec toutes ses prérogatives, en dépit des attaques multiples qu'il a subies. Profondément attachés au caractère national du statut des EC, ils sont opposés à la mise en place des chaires de professeur junior et des CDI de mission.

DIVERSITE DES CARRIERES

Le métier d'EC repose sur trois types de missions, que sont la recherche, les activités pédagogiques et les responsabilités administratives et collectives.

L'investissement dans le pilotage des formations est de plus en plus lourd, sans moyens supplémentaires alloués. Par leur ampleur et leur logique (usage des plateformes – Parcoursup, Ecandidat, Mon Master –, insertion professionnelle, développement de l'alternance, logique de « blocs de compétences »), ces responsabilités empiètent de plus en plus sur le temps disponible pour la recherche et l'enseignement, ce qui aboutit dans certains cas à un épuisement professionnel. Les recompositions incessantes du paysage universitaire absorbent beaucoup de temps de travail, sont source de tension et fragilisent les collectifs de travail. Elles tendent aussi à accroître les différences dans les conditions d'exercice selon les composantes d'enseignement (UFR, IUT, IAE...), selon les moyens supplémentaires obtenus ou non dans le cadre d'Idex, Labex, EUR, chaires d'excellence, ou encore selon la nécessité d'exercer sur plusieurs sites parfois très éloignés.

Aussi l'évaluation, en particulier quand elle concerne les promotions, ne doit-elle pas se focaliser sur la recherche mais prendre en compte toutes les activités des EC. L'exercice des missions doit être contextualisé. En effet, tous les EC et tous les établissements ne sont pas égaux dans leurs conditions d'exercice. Par ailleurs, nous nous engageons à prendre en compte les trajectoires individuelles – ces dernières pouvant, de manière ponctuelle, s'orienter vers une mission plutôt qu'une autre ou connaître des ruptures pour raison personnelle ou pour cause de reconversion thématique.

QUALIFICATION

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup revendiquent des créations de postes de MCF et de PU ; ils défendent la qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude au métier d'EC. Cette aptitude doit s'apprécier au regard de la richesse de l'expérience d'enseignement autant que de la qualité de la recherche. Nous défendons également la reconnaissance de l'engagement dans les missions collectives. Nous demandons un retour à la qualification aux fonctions de PU préalablement à tout recrutement dans ce corps, et nous nous opposons à sa disparition pour les recrutements de MCF (disposition de la LPR).

PROMOTIONS ET REPYRAMIDAGES

Le gouvernement a prévu une baisse du taux de promotions vers le grade de MCF hors classe (15 % en 2023, 12,5 % en 2024, 10 % en 2025), ce qui va encore accentuer le blocage des carrières. Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup défendent une augmentation sensible des promotions, afin de garantir un déroulement de carrière effectif sur au moins deux grades pour tous les MCF et les PU.

Pour les repyramidages, nous nous opposons au localisme du système actuel et défendons un dispositif de repyramidage national où le CNU aurait tout son rôle dans l'évaluation des dossiers. Nous invitons les établissements à étudier les candidatures au regard des critères définis par chaque section du CNU. Conformément aux lignes de gestion ministérielles, nous rappelons que le repyramidage doit être un levier pour atteindre une égalité effective entre hommes et femmes.

CRCT

Le contingent de CRCT alloué par le CNU dépend du nombre de CRCT accordés par les établissements au cours de l'année précédente, ce qui a causé une diminution de 10 % en 8 ans. Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup revendiquent à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT, au niveau tant local que national. Nous continuerons par ailleurs d'œuvrer pour que le CRCT au retour de congé maternité soit effectif, et nous revendiquons un contingent spécifique de CRCT faisant suite à un congé de maladie ou à l'exercice d'une mission d'intérêt collectif.

Ce dispositif est nécessaire pour effectuer des séjours de recherche à l'étranger, pour se former à de nouveaux outils ou méthodes, pour explorer de nouveaux champs de recherche. Là encore, le seul critère d'attribution des CRCT ne doit pas être une « excellence » mesurée par des critères exclusivement quantitatifs (comme une liste de publications), mais la pertinence du projet, qui doit primer.

RIPEC

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup sont opposés à la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des EC. Nous dénonçons la logique des primes, qui

favorise toujours les mêmes personnes et constitue un pis-aller destiné à masquer la baisse du pouvoir d'achat induite par la dégradation des carrières et la stagnation des salaires (gel du point d'indice). Néanmoins, dans le cadre contraint existant et par souci d'équité, nous défendons l'examen national et transparent des dossiers, nous réclamons un montant de primes identique pour tous les EC et souhaitons que les bénéficiaires de la prime individuelle C3 soient les plus nombreux possibles et qu'elle soit versée à terme au moins à 45 % des EC.

SUIVI DE CARRIERE

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup s'opposent à l'évaluation individualisée des personnels dans le cadre du suivi de carrière, et à la modulation de service qu'elle justifiait. Nous revendiquons plus de moyens pour l'amélioration des conditions d'exercice des EC. Dans un contexte où nos tâches administratives s'alourdissent, nous continuerons de nous opposer à un tel suivi, par ailleurs inutile au regard du nombre d'occasions où les EC sont déjà évalués par leurs pairs (au CNU, dans les établissements, pour les projets de recherche et pour les publications).

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup présentent des candidats et candidates engagés dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatifs de la diversité géographique, de la variété des établissements, de la pluralité des thématiques et des approches de leur champ disciplinaire.

NOS CANDIDATES ET CANDIDATS S'ENGAGENT À :

- Défendre le statut national des EC et le service public de l'ESR
- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section 08 du CNU et en partager les bonnes pratiques avec les autres sections
- Ne pas utiliser leur mandat à des fins personnelles (notamment pour obtenir des promotions par la voie du CNU)
- Constituer des relais auprès de leurs collègues qui souhaitent des conseils pour bâtir leurs dossiers
- Prendre en compte la diversité des approches scientifiques au sein de nos disciplines et procéder à une analyse qualitative des dossiers
- Défendre la prise en compte de l'ensemble des activités tout au long de la carrière de l'EC et les conditions particulières d'exercice des missions des EC (IUT, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.)
- Refuser toute grille d'évaluation automatique, mais apprécier les dossiers sur la base de faisceaux de critères dans les volets principaux du métier (enseignement, recherche et responsabilités)
- Travailler à l'amélioration des conditions d'exercice du métier
- Promouvoir l'égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes
- Veiller à la prise en compte des situations de handicap ou de longue maladie