



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

AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU

Section 5B



Le Conseil national des Universités (CNU) est en charge des questions individuelles relatives aux carrières des enseignant-chercheur-ses (EC). Il attribue • les qualifications aux fonctions de MCF et PU • certains congés pour recherche (CRCT) • la moitié des promotions (passage à MCF hors classe par exemple) **et il est consulté pour** • une phase du repyramidage (MCF → PU) • les candidatures à la prime individuelle du RIPEC (part C3, ex PEDR) • le suivi de carrière individuel

Le CNU reste l'une des dernières instances nationales comportant des élu.e.s (2/3 des membres ; 1/3 nommé.e.s) et contribuant à la gestion des carrières. Cette instance est essentielle pour protéger notre indépendance en matière de recherche et de pédagogie, nos libertés académiques garanties constitutionnellement, et notre statut de fonctionnaire d'État, tous garants du service public. Elle limite les dérives des pratiques locales et la concentration des pouvoirs des président.e.s d'université. Enfin, elle doit permettre le développement et la pluralité interne de chacune des disciplines scientifiques, 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 attaché.e.s au caractère national du statut des EC, nous sommes opposé.e.s à la mise en place des chaires de professeur.e junior et des CDI de mission.

PLURALISME DE LA DISCIPLINE ECONOMIQUE

L'économie est diverse dans ses approches épistémologiques, théoriques, méthodologiques. L'existence d'une variété de pensées et de méthodes de recherches, confrontant leurs résultats, est essentielle pour produire des résultats robustes et pertinents. Nous défendons ce pluralisme en économie.

Ce pluralisme concerne également les modalités de valorisation de la recherche. Si les articles dans les revues académiques constituent une modalité majeure de valorisation, les ouvrages et les autres supports (notamment les chapitres d'ouvrages ou rapports), sont tout aussi légitimes et doivent être considérés comme des productions de la recherche à part entière.

Par ailleurs, le principe d'une liste limitée et hiérarchisée de revues a été abandonné par le CoNRS comme par l'HCERES. Nous demandons que ce même principe soit respecté au sein du CNU. Les articles de revues, dès lors qu'ils font l'objet d'un processus de rapport par des pairs, doivent être évalués sans hiérarchisation préalable mais selon leur qualité intrinsèque. Nous défendons donc une évaluation qualitative des dossiers. Enfin, nous nous engageons à être vigilant.e.s à l'égard de nos collègues, dont les travaux sont interdisciplinaires, amené.e.s à publier dans des revues hors-discipline. Cela suppose d'élargir le socle de publications considérées comme légitimes.

DIVERSITE DES CARRIERES

Le métier d'enseignant.e-chercheur.e repose sur trois types de missions : la recherche, les activités pédagogiques mais aussi les responsabilités administratives et collectives.

L'investissement dans la responsabilité des formations est de plus en plus lourd, du fait du renforcement des missions assignées à leurs responsables, le plus souvent sans moyens supplémentaires. Par leur ampleur et leur logique (orientation des étudiant.e.s et usage des plateformes associées – Parcoursup, Ecandidate, Mon Master –, insertion professionnelle, développement de l'alternance, ou encore basculement vers une logique de « blocs de compétences »),

ces responsabilités empiètent de plus en plus sur le temps disponible pour la recherche et l'enseignement et aboutissent dans certains cas à un épuisement professionnel. Les recompositions incessantes du paysage universitaire absorbent beaucoup de temps de travail, sont sources 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 distants de dizaines de km. Aussi, l'évaluation, en particulier pour les promotions, ne doit pas se focaliser sur la recherche mais doit prendre en compte toutes les activités des EC. De même, l'exercice des missions doit être contextualisé. En effet, tou.te.s les enseignant.e.s-chercheur.e.s 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 (maternité, problème de santé, etc.) ou pour cause de reconversion thématique.

QUALIFICATION

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup revendiquent des créations de postes de MCF et PU et défendent la qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude au métier d'enseignant.e-chercheur.e.

Cette aptitude doit par conséquent s'apprécier aussi bien au regard de la richesse de l'expérience d'enseignement des candidat.e.s que du point de vue de la qualité de leur recherche. Nous défendons également la reconnaissance de l'engagement des candidat.e.s dans les missions collectives.

Nous reconnaissons par ailleurs la pluralité des formats de thèse (par articles ou format classique) et des critères d'évaluation. Les contraintes inhérentes au format classique doivent être prises en compte, notamment les exigences en matière de publication ne doivent pas être aussi fortes que pour les thèses par articles. Ces dernières doivent en outre

permettre d'évaluer la contribution personnelle du doctorant, ce qui n'est pas le cas lorsque les chapitres sont tous co-signés, notamment avec le directeur.rice de thèse ou des membres du jury, ce dernier évaluant ainsi les travaux de ses membres. Nos élu.e.s sortant.e.s ont œuvré pour que la section 05 reconnaisse ces exigences. Il.elle.s ont fait adopter une proposition en ce sens et chaque année ont exercé une vigilance accrue pour que l'information sur les co-signatures d'articles de la thèse soit bien portée à la connaissance de l'ensemble de la section par les rapporteur.e.s. Pour les thèses par articles, la qualité d'une introduction et d'une conclusion générale mettant en perspective les travaux de la thèse, la qualité d'un chapitre non cosigné et la publication d'un article seul.e nous apparaissent comme des indicateurs à surveiller.

PROMOTIONS

Le gouvernement a baissé le taux de promotions vers le grade MCF HC (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, pour garantir un déroulement de carrière effectif sur au moins deux grades pour tous les MCF.

Nous dénonçons le passage au choix à l'échelon exceptionnel, qui introduit une sélection qui vise uniquement les MCF. Enfin, nous nous sommes opposé.e.s avec succès à la remise en cause du contingent d'avancement du CNU et continuerons à nous opposer fermement à toute remise en cause des prérogatives décisionnelles du CNU sur la moitié des avancements de grade.

CRCT

Le contingent CNU dépend du nombre de CRCT accordés par les établissements dans l'année antérieure, entraînant une diminution de 10 % en 8 ans de ce contingent. Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup revendiquent à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT tant au niveau local que national. Nous continuerons par ailleurs d'œuvrer pour que le CRCT au retour de congé maternité soit effectif et revendiquons un contingent

spécifique de CRCT suite à un congé de maladie ou à une mission d'intérêt collectif.

Ce dispositif est nécessaire pour effectuer des séjours de recherche à l'étranger, se former à de nouveaux outils ou méthodes, explorer de nouveaux champs de recherche. Là encore, « l'excellence » du candidat uniquement mesurée quantitativement par la liste des publications ne doit pas être le seul critère d'attribution des CRCT, la pertinence du projet devant primer.

RIPEC

Le SNESUP-FSU et la CGT FERCSup sont opposés à la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des enseignant-es-chercheur-es. Nous dénonçons la logique des primes qui favorise toujours les mêmes collègues et constitue un pis-aller pour masquer la baisse de notre pouvoir d'achat induite par la dégradation des carrières et la stagnation de nos salaires (gel du point d'indice). Néanmoins, dans le cadre notre mandat, nous défendons l'examen national et transparent des dossiers. Nous défendons enfin un montant des primes identiques pour tou-te.s. et que les bénéficiaires de la prime individuelle C3 soient les plus nombreux possibles.

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. La section 05 a toujours refusé de mettre en place le suivi de carrière. 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 nous sommes déjà évalué.e.s par nos pairs au CNU, dans nos établissements, pour nos projets de recherche et nos publications.

Le SNESUP-FSU et la CGT-FERCsup présentent des candidat-e.s engagé-e.s dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatif-ve-s de la diversité géographique et d'établissements, des thématiques et approches de leurs champs disciplinaires. Nous avons fait le choix de la parité des candidat-e.s.

NOS CANDIDATES ET CANDIDATS S'ENGAGENT À :

- Défendre le statut national d'EC et le service public de l'ESR
- Respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section 05 du CNU et en partager les bonnes pratiques avec les autres sections
- Ne pas utiliser leur mandat à des fins personnelles (notamment la non-participation aux 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 épistémologiques, théoriques, méthodologiques au sein de l'économie, promouvoir la science ouverte et procéder à une analyse qualitative des dossiers telle que celle promue par la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche scientifique (DORA)
- 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.)
- 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