



PROFESSION DE FOI DE LA LISTE SNESUP-FSU, CGT ET SYMPATHISANT.ES

AVEC LA PARTICIPATION DU SNCS-FSU



19^{ème} section Sociologie, Démographie (collèges A et B)

LE CNU EST UNE INSTANCE DEMOCRATIQUE ESSENTIELLE POUR L'EXAMEN COLLEGIAL DE NOS MISSIONS PAR DES PAIR·ES DE NOS DISCIPLINES.

Pièce maîtresse du statut de fonctionnaires d'État des enseignant·es-chercheur·ses (EC) face aux pouvoirs locaux et à leurs arbitraires, le CNU est la cible régulière d'attaques visant à sa dénaturation ou sa disparition. Les candidat·es de nos listes ouvertes s'opposent fermement à la remise en cause du CNU qui garantit une régulation professionnelle collégiale et nationale de nos carrières et de nos disciplines. La prise en compte de la diversité des conditions d'exercice du métier, que ce soit en termes de missions ou de spécificités d'établissements, justifie pleinement son cadre national pour la défense des missions de service public, pour le développement des disciplines (et de la diversité en leur sein) et des approches interdisciplinaires, pour l'égalité de traitement des EC entre établissements à travers la gestion nationale de nos carrières, pour l'affirmation du lien enseignement et recherche, pour la défense de nos statuts et des libertés académiques.

NOS REVENDICATIONS

CARACTERE NATIONAL DU STATUT ET ROLE DU CNU

Le SNESUP-FSU et la CGT sont profondément attachés au caractère national du statut des EC. Nous sommes opposés à la mise en place des Chaires Professeurs Junior (CPJ) et à la multiplication des CDI de mission. Nous sommes attachés au double contingent en local et au national attribué par les sections CNU, pour les promotions et pour les CRCT. Nous défendons le caractère décisionnaire du CNU pour l'attribution de la composante individuelle du RIPEC et des promotions internes prévues par le repyramidage.

POSTES & QUALIFICATION

La politique de gels de postes des établissements entraîne un gâchis humain et scientifique considérable. Nous revendiquons des créations de postes de MCF et PU et défend la procédure de qualification, en tant que reconnaissance nationale de l'aptitude à l'exercice des missions d'EC. 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).

SUIVI DE CARRIERE

Notre section 19 a refusé de mettre en œuvre le suivi de carrière tout au long de la dernière mandature. Le SNESUP-FSU et la CGT s'opposent au suivi de carrière des EC, notamment à son caractère obligatoire et non confidentiel, ainsi qu'à toute utilisation de la modulation de service. Nous dénonçons l'absence de moyens donnés par le ministère aux établissements pour mettre en œuvre d'éventuelles recommandations des sections CNU. Nous revendiquons plus de moyens pour l'amélioration des conditions d'exercice des EC tant en enseignement qu'en recherche.

PROMOTIONS & REPYRAMIDAGES

Le SNESUP-FSU et la CGT défendent une augmentation des promotions et le déroulement d'une carrière complète sur au moins deux grades pour tous les MCF et les PU. Nous dénonçons le passage au choix à l'échelon exceptionnel, qui introduit une sélection qui vise uniquement les MCF. 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 dossiers au regard des critères de chaque section. Conformément aux lignes de gestion ministérielles, nous rappelons que le repyramidage doit être un levier pour atteindre une égalité femmes-hommes effective.

CRCT

Le contingent CNU dépend du nombre de CRCT accordés par les établissements dans l'année antérieure, entraînant une diminution continue (-10 % en 8 ans). Le SNESUP-FSU et la CGT revendiquent à l'inverse une augmentation du nombre de CRCT tant au niveau local que national ainsi qu'un contingent supplémentaire de CRCT suite à un congé de maladie ou à une mission d'intérêt collectif. Nous avons obtenu la création d'un contingent spécifique suite à un congé maternité, parental ou d'adoption.

RIPEC

Le constat de localisme et de traitement inégalitaire est flagrant. Certains établissements définissent des montants différents selon les corps et appliquent des critères locaux supplémentaires. Entre établissements, des disparités sont également visibles au niveau des montants attribués. Notre liste est opposée à la politique d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des EC. Nous dénonçons la logique des primes qui est un pis-aller pour masquer la dégradation des carrières et la baisse du pouvoir d'achat, et qui favorise toujours les mêmes personnes. Dans le cadre contraint existant, et par souci d'équité, le SNESUP-FSU et la CGT défendent l'examen national et transparent des dossiers par le CNU et un montant des primes identique pour toutes. Notre liste défend que les bénéficiaires de la prime individuelle C3 soient les plus nombreux et nombreuses possibles et qu'au moins 45 % à terme des EC en soient bénéficiaires.

Les candidat-es de nos listes souhaitent inscrire leurs actions dans la lignée des trois mandats précédents. Il faut rendre hommage à toutes les collègues qui se sont engagé-es ces dernières années sur ces listes unitaires et ont œuvré au travail de reconstruction et de consolidation des pratiques de la section 19. Mais ce qui a été fait peut être défait si la qualité du travail d'évaluation, l'adoption de principes déontologiques clairs et l'exemplarité des élu-es venaient à faire défaut. 11 des 48 candidat-es sont membres sortant-es et s'engagent à transmettre les pratiques de la mandature qui s'achève.

Nos listes ouvertes ont été composées par le bureau sortant et des collègues membres de la section 19. Ces listes présentent des candidat-es engagé-es dans leurs activités scientifiques et pédagogiques, représentatif-ves des contextes d'exercice du métier d'EC (dans les universités, les IUT, les INSPE et dont la recherche s'effectue dans des équipes d'accueil ou des UMR du CNRS) et des thématiques et approches de la sociologie et de la démographie. Les 48 candidat-es (24 femmes et 24 hommes) qui composent nos deux listes (24 par collège, A et B) proviennent de 29 établissements : 26 universités dont 7 en Ile-de-France et 19 en régions, 3 EPST (CNRS, INRAE et EHESP), certain-es sont adhérent-es du SNESUP-FSU, de la CGT ou d'autres syndicats de l'ESR, d'autres non syndiqué-es, toutes et tous sont solidaires des engagements de cette profession de foi. Le caractère ouvert et intersyndical de la liste « SNESUP-FSU, CGT et sympathisant.e.s » renvoie à notre attachement à porter l'indépendance et la collégialité au sein de la section 19 du CNU.

NOS ACTIONS AU COURS DE LA PRECEDENTE MANDATURE

Par leurs actions au sein des sections CNU, nos élu-es ont respecté leurs engagements tant au niveau de la reconnaissance de toutes les activités des EC que de la prise en compte de la situation individuelle des personnes. Par leur action au sein de la CP-CNU et au sein des sections, nos élu-es ont joué un rôle moteur dans la défense du CNU et du principe de l'évaluation par les pair-es obtenant le maintien du CNU et des procédures d'avancement au plan national.

Au cours du mandat précédent, la section 19 n'a promu aucun de ses membres et ne leur a accordé aucun CRCT, a refusé de mettre en œuvre le suivi de carrière, a publié un rapport d'activité précis consistant en un bilan exhaustif de son activité, comportant notamment une analyse statistique des campagnes de qualification, les grilles d'évaluation utilisées en session et les critères pris en compte, les listes des candidat-es qualifié-es et des bénéficiaires d'un avancement de grade ou d'un CRCT.

La section a aussi :

- mis en place un dispositif d'évaluation des demandes de RIPEC attentif aux attendus du métier, rompant avec la logique de prime d'excellence initiée par la LPR ;
- privilégié une évaluation des demandes de repyramidage attentive aux attendus du grade de PU, en refusant de se substituer aux comités de sélection chargés d'interclasser les dossiers localement
- voté de nombreuses motions défendant le rôle du CNU, dénonçant le suivi de carrière, la mise en place des chaires de professeurs juniors (CPJ), la suppression de la qualification PU et demandant une augmentation du nombre de CRCT et de promotions
- œuvré au maintien du CNU comme instance nationale de gestion de la carrière des EC ;
- et s'est mobilisée pour la défense des libertés académiques et de la discipline - attaquée par notre propre ministre - aux côtés de l'Association française de sociologie (AFS) et de l'Association des sociologues de l'enseignement supérieur (ASES).

POUR LA MANDATURE 2024-2027, NOS CANDIDAT.ES ELU.ES S'ENGAGENT A :

Sur le fonctionnement de la section 19

- à ne promouvoir aucun membre du CNU ;
- à ne pas accorder de CRCT à ses membres ;
- à mettre en débat et rendre publics les critères pris en compte dans l'examen des dossiers ;
- à s'interdire de demander un CRCT par la voie nationale ;
- à s'interdire de demander une promotion ;
- à ne pas mettre en œuvre le suivi de carrière ;
- à ne pas rendre d'avis sur les demandes de RIPEC et repyramidages de ses membres ;
- à rédiger et diffuser un bilan annuel d'activités afin de prendre connaissance de l'activité de la section (réalisé par les membres du bureau) ;
- à respecter et promouvoir un fonctionnement éthique, transparent et démocratique de la section que les membres du bureau défendront au sein de la CP-CNU.

Sur l'amélioration des conditions d'exercice du métier d'EC

- à défendre les conditions de travail dans l'ESR
- à revendiquer la création de postes de MCF et PU ainsi que la limitation du recours aux heures complémentaires et aux vacances
- à mettre en débat des propositions concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tenir compte des interruptions de carrières et veiller à la représentation des femmes dans les promotions et les CRCT ;
- à agir pour l'augmentation du contingent de CRCT ;
- à privilégier un examen des dossiers au regard des attendus du grade pour les repyramidages ;

Sur l'analyse des dossiers et la défense des collègues

- à défendre la prise en compte de l'ensemble des activités tout au long de la carrière de l'EC : enseignement sous toutes ses formes ; recherche y compris interdisciplinaire ; diffusion des connaissances scientifiques ; activité et responsabilités administratives, électives ;
- à apprécier les activités à l'aune des moyens mis à disposition de l'EC sans prendre comme étalon les dossiers des collègues qui bénéficient de conditions exceptionnelles (chaire d'excellence, EHES, IDEX, IUF...) ;
- à prendre en considération les conditions particulières d'exercice de toutes les missions des EC (IUT, INSPE, sites délocalisés, isolement géographique ou thématique, etc.) ;
- à veiller à la prise en compte des situations de handicap ou de longue maladie ;
- à défendre la diversité des approches épistémologiques, théoriques, méthodologiques ;
- à défendre une analyse qualitative des dossiers et ne pas se cantonner à l'aspect bibliométrique et quantitatif ;
- à refuser toute grille d'évaluation automatique et apprécier les dossiers sur la base de faisceaux de critères dans les volets principaux du métier (enseignement, recherche et responsabilités) ;
- à défendre les candidatures équilibrées sur les trois volets de l'activité (enseignement, recherche, responsabilités) ;
- à respecter le principe d'une ancienneté suffisante dans le corps ou dans le grade des collègues qui demandent une promotion, afin de mieux assurer le déroulement de carrière sur deux grades (CN et HC pour les MCF ; 2e et 1ère classe au moins pour les PR) ;
- à privilégier, dans l'examen des CRCT, les candidat-es qui n'en ont encore jamais bénéficié.